# Mobilités résidentielles et professionnelles des salariés en France : entreprises, marchés et territoires, une articulation en tension

Thomas Sigaud

▶ **To cite this version:**

Thomas Sigaud. Mobilités résidentielles et professionnelles des salariés en France : entreprises, marchés et territoires, une articulation en tension. Sociologie. Université Paris Dauphine - Paris IX, 2014. Français. NNT : 2014PA090014 . tel-01066780

**HAL Id: tel-01066780**

**https://theses.hal.science/tel-01066780**

Submitted on 22 Sep 2014

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITÉ PARIS-DAUPHINE
ÉCOLE DOCTORALE DE DAUPHINE ED543
PROGRAMME DOCTORAL EN SCIENCES SOCIALES

Thèse pour l'obtention du doctorat en sociologie

par Thomas SIGAUD

# Mobilités résidentielles et professionnelles des salariés en France : entreprises, marchés et territoires, une articulation en tension

Sous la direction de François CUSIN et de Thierry KIRAT

soutenue publiquement le 03 avril 2014

devant un jury composé de

M. Thomas AMOSSÉ, administrateur de l'INSEE, chercheur au CEE
M. Jean-Yves AUTHIER, professeur des universités à l'Université Lumière Lyon 2
Mme Catherine BONVALET, directrice de recherche à l'INED, rapporteur
M. Alain CHENU, professeur des universités à Sciences Po, rapporteur
M. François CUSIN, maître de conférences HDR à l'Université Paris Dauphine
M. Thierry KIRAT, directeur de recherche CNRS à l'IRISSO, Université Paris-Dauphine
M. Alexandre MALLARD, maître de recherches au CSI, Mines ParisTech

*Remerciements*

Je voudrais remercier ceux grâce à qui ce travail a été possible : Christian Gitiaux, initiateur de la convention CIFRE qui a financé cette thèse, Luc Moréna, qui lui a donné une place de choix en me laissant toute la liberté intellectuelle et scientifique que je pouvais souhaiter ; François Cusin et Thierry Kirat pour m'avoir accueilli et encadré pendant ces années. Cette thèse n'aurait pas pu exister sans eux.

Je tiens à adresser mes plus profonds et plus sincères remerciements à Raymond Steengracht, qui m'a constamment et activement aidé tout au long de ce travail. Rigoureux et enthousiaste, faisant preuve d'une infatigable curiosité intellectuelle, il a été le meilleur encadrant qu'un thésard CIFRE puisse imaginer. J'espère qu'il retrouvera dans cette thèse l'énergie qu'il a su me communiquer, et qu'il prendra autant de plaisir à la lire que j'en ai eu à la mener à bien.

Je remercie aussi les membres de l'IRISSO et les collègues de la Chaire Ville et Immobilier pour le cadre de travail, les discussions, les conseils et les innombrables cafés qu'ils ont pu m'offrir pendant cette difficile période du premier apprentissage du métier de chercheur. Je remercie aussi toute l'équipe administrative du laboratoire, à qui il a fallu bien de la patience pendant plus de quatre ans. Je remercie enfin les collègues doctorants de l'IRISSO, compagnie studieuse et joyeusement bazardesque qui devrait définitivement prouver que l'image du thésard solitaire mérite bien d'être rangée au rayon des légendes. Je leur souhaite à tous un avenir professionnel et personnel plein de succès, et la meilleure fin de thèse qu'ils peuvent imaginer.

Au moment de poser un point final à cette thèse, j'adresse mon affection la plus sincère à Mathilde, qui aura eu la malchance cosmique de passer les huit neuvièmes d'une grossesse en compagnie d'un thésard en perpétuel bouclage. Qu'elle soit assurée que la plus grande épreuve que m'a présentée ce travail aura été de ne pas avoir eu plus de temps à lui consacrer. Mes pensées vont aussi à celui avec qui j'ai tant vécu de choses, et qui ne pouvait partir que trop tôt.

Enfin, je remercie tous ceux qui se sont intéressés à ce travail, comme tous ceux qui ont su mettre de la conviction à feindre de s'y intéresser. Ils m'ont été, les uns comme les autres, de précieux soutiens dans cette drôle d'affaire qu'est un travail de thèse.

# Sommaire

**Introduction** ..... **7**

**PREMIERE PARTIE Quarante ans de mobiles, quarante ans de mobilités** ..... **51**

**Chapitre 1 Mobilités résidentielles et socioprofessionnelles : un traitement par l'enquête emploi** ..... **53**

1. L'enquête Emploi : une source efficace pour mesurer les mobilités ..... 53
2. La préparation des données : harmoniser les statistiques d'hier et d'aujourd'hui ..... 60

Conclusion du chapitre 1 ..... 81

**Chapitre 2 Quarante ans de mobilités, quarante ans de mobiles** ..... **83**

1. La société française est-elle plus mobile aujourd'hui qu'hier ? ..... 83
2. La mobilité est-elle clivante ? Le profil des mobiles ..... 97
3. Les frontières de la mobilité ont-elles bougé ? ..... 123

Conclusion du chapitre 2 ..... 146

**Chapitre 3 La mobilité comme ressource ? Quarante ans d'effets positionnels de la mobilité** ..... **147**

1. Mobilité géographique et mobilités socio-profes-sionnelles ..... 148
2. Mobilité résidentielle et mobilités socio-professionnelles : l'ambivalence des coïncidences ..... 160
3. Le rôle de la mobilité résidentielle dans les transitions socioprofessionnelles ..... 173

Conclusion du chapitre 3 ..... 189

**DEUXIÈME PARTIE Mobilité professionnelle, immobilité privée ? Les modes de vie des salariés en question** ..... **191**

**Chapitre 4 Gestion des ressources humaines et mobilité : la mise à distance de la vie privée des salariés** ..... **193**

1. La mobilité des salariés, une pratique bien intégrée à la gestion des ressources humaines ..... 195
2. La vie privée des salariés, problématique centrale de la gestion des mobilités ..... 208
3. La gestion des mobilités par les RRH : un travail impossible ? ..... 222

Conclusion du chapitre 4 ..... 247

**Chapitre 5. Freins à la mobilité et arrangements résidentiels : la territorialisation des modes de vie** ..... **249**

1. Les logiques de l'ancrage ..... 252
2. La mobilité résidentielle : un processus en tension ..... 283
3. Des arrangements résidentiels au service de la vie professionnelle ..... 308

Conclusion du chapitre 5 ..... 326

**TROISIÈME PARTIE Le déroulement des mobilités : « entrée en territoire » et confrontation au marché** ..... **327**

**Chapitre 6. Mobiles et mobilité à l'épreuve de l'entrée en territoire** ..... **329**

1. Comment lire les territoires ? Les compétences de la mobilité résidentielle ..... 330
2. La relocation et l'accompagnement de l'entrée en territoire : sociologie d'une activité d'intermédiation sur le marché résidentiel ..... 366

Conclusion du chapitre 6 ..... 393

**Chapitre 7. La marchandisation d'un dispositif d'accompagnement des mobilités : sociologie du marché de la « relocation »** ..... **395**

1. La mobilité a son marché : naissance et organisation du marché de la relocation ..... 396
2. Des relations de concurrence hors des prix ..... 421
3. L'accompagnement des mobiles fragilisé par l'émergence de la concurrence sur les prix ..... 442

Conclusion du chapitre 7 ..... 462

**Conclusion générale : sortir la mobilité du conflit des évidences** ..... **463**

**Bibliographie** ..... **477**

**Annexes** ..... **515**

**Index des annexes** ..... **587**

**Index des tableaux, graphiques et figures** ..... **589**

Tableaux ..... 589
Graphiques ..... 591
Figures ..... 593

**Table des matières** ..... **594**

# Introduction

Qui s'apprête à travailler sur les mobilités résidentielles des salariés est vite confronté à une épaisse littérature grise qui fait de la promotion de ces mobilités un objectif pour les politiques publiques en temps de crise économique et de chômage élevé. Il s'agirait de « bouger pour l'emploi » : c'est le titre d'un rapport parlementaire sur la mobilité résidentielle des salariés, rendu au Premier ministre en 2009 (Greff 2009), auquel font échos d'autres rapports publiés par le Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE 2009), le Conseil d'Analyse Economique (Lemoine et Wasmer 2010) ou encore le Conseil économique, social et environnemental (Bernardin 2011). Au-delà des différences de ton, tous ces rapports s'accordent sur un diagnostic : les salariés ne seraient pas assez mobiles en France. Plus récemment, le Conseil d'Orientation pour l'Emploi a cité le manque de mobilité géographique parmi les facteurs rendant compte du mauvais fonctionnement du marché du travail (COE 2013). Ce diagnostic est repris par le Medef : après avoir commandé une enquête en deux volets au Credoc sur les questions de logement et d'emploi (Bigot 2011 ; Babès, Bigot et Hoibian 2012), l'organisation patronale défend la nécessité de faciliter les mobilités résidentielles des salariés pour rendre la main d'œuvre plus flexible[1].

Une première justification de cette promotion de la mobilité est d'ordre macroéconomique. Elle stipule qu'une plus grande mobilité géographique des travailleurs permettrait au système économique d'atteindre des équilibres plus satisfaisants en termes d'emploi et de croissance économique. Depuis les travaux de Mundell sur les « zones monétaires optimales » (Mundell 1961), le manque de mobilité des travailleurs au sein de l'Union Européenne est régulièrement mis en avant. Le défaut de mobilité empêcherait l'ajustement des économies nationales aux chocs asymétriques (L'Angevin 2007 ; Lirzin 2010 ; Sénégas 2010 ; Vignolles 2010), contribuant ainsi au maintien d'un taux de chômage élevé en Europe et alimentant les discours dénonçant le manque d'efficacité économique et politique de l'union monétaire. Promouvoir la mobilité géographique des travailleurs fait partie des axes d'action privilégiés des institutions européennes. La Commission européenne a largement investi la question de la mobilité des travailleurs en Europe. Elle a notamment créé en 1994 EURES (*European Employment Services*), un réseau de coopération entre services publics de l'emploi qui a pour vocation de jouer le rôle de « portail européen sur la

[1] http://www.medef.com/medef-tv/actualites/detail/article/faciliter-lacces-au-logement-pour-favoriser-lacces-a-lemploi.html

mobilité de l'emploi ». Après l'intégration de la mobilité géographique des travailleurs à la « stratégie de Lisbonne » entre 2000 et 2001, la Commission lance un « plan d'action en matière des compétences et de mobilité » en 2002[2], une « année européenne de la mobilité des travailleurs » en 2006 et un « plan d'action européen pour la mobilité de l'emploi » en 2007[3]. De son côté, le Conseil de l'Union européenne réaffirme l'importance d'une plus grande mobilité géographique des travailleurs dans ses « lignes directrices pour les politiques de l'emploi » définies depuis 2005[4]. Toutes ces initiatives font une promotion univoque de la mobilité des salariés, présentée comme un moyen d'optimiser le fonctionnement des économies et des sociétés européennes. Quelques précautions rhétoriques mises à part, cet argumentaire est repris par la Confédération européenne des syndicats (*ETUC*)[5] et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (*Eurofound*) dans le cadre de leurs contributions à la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne[6]. L'idée selon laquelle une plus grande mobilité des travailleurs permettrait d'équilibrer le marché du travail et de mieux absorber les chocs économiques est aussi fondée à l'échelle de territoires nationaux (Mouhoud 2007, D'Arcy *et al.* 2012)[7]. La mobilité des salariés peut être présentée comme le meilleur moyen de « réagir à des difficultés conjoncturelles » (COE 2013). Il est vrai que contrairement à de coûteuses politiques structurelles ou d'aménagement du territoire, compter sur la mobilité des salariés comme modalité d'ajustement économique et social aux chocs conjoncturels ne nécessite que de mettre en place des conditions aussi étendues que possible de libre circulation des travailleurs. Certains auteurs n'hésitent pas à mobiliser la mobilité comme une « régulation 'naturelle' », une « bonne idée [qui] malheureusement, dans les faits, […] ne se réalise pas » (Davezies 2012, p. 99). Apanage des populations « disposant des meilleurs atouts [et] donc susceptibles de surmonter la tentation de l'immobilité », la mobilité résidentielle doit

[2] COM (2002) 72 final,
[3] COM/2007/0773 final. Pour une synthèse des politiques mises en place au niveau européen pour promouvoir la mobilité géographique des salaries au début des années 2000, voir OCDE (2007).
[4] Décisions CE n°578/2003, 2005/600/CE, 2008/618/CE, 2010/707/CE et 2013/208/UE
[5] « Les partenaires sociaux considèrent nécessaire d'approfondir le dialogue dans le but d'accroître la transparence et la transférabilité, pour le salarié et pour l'entreprise, afin de faciliter la mobilité géographique et occupationnelle et d'accroître l'efficience des marchés du travail » (ETUC 2006, p. 126), notre traduction.
[6] « La libre circulation du travail est considérée comme nécessaire pour obtenir un meilleur ajustement entre demande et offre de travail en Europe. À cet égard, la mobilité est considérée comme un moyen de promouvoir l'efficience des marchés du travail » (Eurofound 2008, p. 1), notre traduction. Voir aussi Eurofound (2007). La « stratégie Europe 2020 », qui succède à la « stratégie de Lisbonne », valorise elle aussi la mobilité (des jeunes, des chercheurs…) mais son recentrement sur sept « initiatives phares » dont la mobilité est exclue met cette dernière au second plan.
[7] Elle a été formulée telle quelle en économie peu de temps après les travaux de Mundell (voir par exemple Schnitzer 1970).

être levée pour que les catégories populaires ne soient plus « 'piégé[e]s' dans les territoires » (Davezies 2012, p. 97).

La deuxième point d'appui de la promotion de la mobilité est d'ordre microéconomique, et porte essentiellement sur les conditions de fonctionnement du marché du travail. Il part d'un constat à la formulation simple et frappante : alors que le chômage est plus que jamais une préoccupation de premier plan, il y aurait en France des centaines de milliers d' « emplois vacants »[8] (COE 2013). Cette idée est largement reprise dans le monde politique depuis au moins dix ans. On peut citer comme exemples les déclarations en 2003 de François Fillon, alors ministre en charge du Travail[9], en 2005 de Jean-Pierre Raffarin, alors Premier ministre[10], en 2008 de Nicolas Sarkozy, alors président de la République[11], et en 2013 de François Hollande, lui aussi président de la République[12]. De son côté, le Medef s'est investi dans la construction de la question des « emplois vacants » comme problème de fonctionnement du marché du travail, notamment en en faisant l'une des cibles de son « observatoire Tendance Emploi Compétences » créé en avril 2013[13]. Cette mise à l'agenda des politiques publiques de la question des « emplois vacants » s'inscrit dans la lignée de travaux théoriques portant sur les dysfonctionnements du marché du travail. Les théories du *job search*, élaborées au début des années 1960 par Stigler (1961, 1962), et leurs prolongements servent d'appui aux discours et aux rapports faisant la promotion de la mobilité, qui mettent en avant l'importance pour les acteurs de pouvoir élargir au maximum leur zone géographique de recherche d'emploi afin de collecter un maximum d'informations sur les emplois disponibles et de faire un choix optimum, ou tout du moins de se rapprocher d'une situation optimale par une succession de déplacements dans l'espace (Deding et Filges 2010, p. 618). La science économique a ainsi pu établir que « la durée du chômage est d'autant plus courte que la distance de prospection est forte » (Bouabdallah *et al.* 2002, p. 150), et que les coûts occasionnés par l'élargissement de la zone géographique de recherche d'emploi sont largement compensés par la plus grande efficacité de cette recherche (Lesueur et Cavaco 2004). Une plus grande mobilité des travailleurs permettrait donc d'optimiser l'appariement de l'offre et de la demande sur le marché du travail,

[8] Les « emplois vacants » ont été définis par le règlement (CE) n°453/2008 du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008, appliqué par le règlement (CD) n°19/2009 de la Commission du 13 janvier 2009 (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:009:0003:0006:FR:PDF).
[9] *Le Monde*, 26 décembre 2003
[10] Interview du 7 février 2005 sur la station de radio France Inter.
[11] Déclaration du 5 mars 2008 à Paris.
[12] www.leparisien.fr, 23 juillet 2013.
[13] http://www.observatoire-tec.fr/

justifiant la création d'aides à la mobilité géographique à destination des demandeurs d'emploi[14]. Le Conseil d'Orientation pour l'Emploi a ainsi récemment enjoint les acteurs institutionnels à développer les aides à la mobilité géographique des salariés (COE 2013). Le corollaire de cette argumentation et des politiques publiques qu'elle appuie, c'est que tout ce qui contribue à restreindre la mobilité géographique des salariés nuit au bon fonctionnement du marché du travail. Cette idée s'est principalement incarnée dans ce qu'on appelle l'« hypothèse d'Oswald ». À la fin des années 1990, l'économiste Andrew J. Oswald (1996, 1997) présente des éléments invalidant les facteurs habituellement mis en avant pour rendre compte du niveau de chômage élevé en Europe[15]. Il propose alors de prendre en considération ce qu'il appelle la « pièce manquante du puzzle du chômage » : la part d'individus propriétaires de leur logement. Oswald note entre autres que les chômeurs propriétaires de leur logement ne sont qu'une petite minorité à être prêts à déménager pour trouver un nouvel emploi. Depuis sa formulation, l'hypothèse d'Oswald a donné et donne toujours lieu à de vifs débats. Si elle a été critiquée sur le plan théorique (Munch *et al.* 2006, 2008) comme empirique (Bosvieux et Coloos 2011a, 2011b), les résultats contradictoires de nombreuses études font qu'il est toujours difficile de se prononcer sur sa validité (Schaff 2011)[16]. Cependant, la traduction pratique et prescriptive de l'hypothèse d'Oswald en France mène à des conclusions sans nuances : la faible propension des propriétaires à être mobiles entrave le bon fonctionnement du marché du travail (CAS 2010 ; Costes et El Kasmi 2013)[17]. La promotion technique de la mobilité est sous-tendue par une incompréhension de la part de ceux qui l'expriment : qu'est-ce qui peut bien expliquer que les individus se refusent à « bouger pour l'emploi » quand tout indique qu'ils ont tout à gagner à accepter de subordonner leur trajectoire résidentielle aux impératifs de leur trajectoire professionnelle ? Comment comprendre que lorsque Vignal (2003 ; 2005a ; 2005b) étudie les choix de salariés confrontés à la fermeture de leur usine, moins de 80 d'entre eux sur 284 aient finalement suivi leur emploi, malgré la proposition de

[14] La mise en œuvre d'aides à la mobilité géographique fait d'ailleurs partie des axes d'action de Pôle Emploi (voir par exemple la délibération n°2013-15 du 15 mars 2013 du conseil d'administration).
[15] Il propose des éléments indiquant notamment que les chômeurs ne sont pas heureux d'être au chômage, et que le chômage élevé ne peut pas s'expliquer par le niveau des assurances chômage, le pouvoir des syndicats, le niveau des impôts ou la rigidité des salaires (Oswald 1996, p. 14).
[16] Un exemple du caractère contradictoire des travaux sur l'hypothèse d'Oswald est que les résultats de Brunet *et al.* (2010) invalident l'hypothèse d'Oswald quand ceux de Brunet et Lesueur (2004) la validaient.
[17] Une *Note d'analyse* du Centre d'analyse stratégique est ainsi introduite : « dans un contexte de hausse du chômage, la qualité de l'appariement sur le marché du travail sera un déterminant important de la sortie de crise et du retour au plein emploi » (CAS 2010).

significatives aides à la mobilité et de piètres perspectives professionnelles locales en cas de licenciement ?

## *La mobilité, une valeur en soi ? Injonctions et critique*

La promotion de la mobilité résidentielle des salariés repose en effet sur une série d'injonctions à la mobilité qui lui donnent une forte assise normative. On peut distinguer ces injonctions en trois ordres de discours : idéologique, critique et prophétique.

### *Les injonctions idéologiques à la mobilité*

Le premier ordre d'injonction est *idéologique*. Dans leur travail sur le « nouvel esprit du capitalisme », Boltanski et Chiapello ont mis au jour l'émergence d'une nouvelle arène dans le monde contemporain : la « cité managériale ». À l'opposé de la « cité industrielle » et de la « cité domestique » qui l'ont précédée, la cité managériale repose sur une figure du « grand » (Boltanski et Thévenot 1991) qui donne une place importante à la mobilité (Boltanski et Chiapello 1999, pp. 166-179). Cette injonction sert d'abord les intérêts objectifs des employeurs. Elle cache une « injonction à la flexibilité spatiale et sociale de la force de travail, à sa disposition à s'adapter aux contraintes et attentes externes » (Kesserling 2005, p. 130)[18], et participe à rendre la main d'œuvre plus flexible (Kaufmann et Montulet 2008, p. 53). Mais en parallèle, la mobilité est présentée aux salariés comme une opportunité, comme le moyen pour eux de développer leurs compétences et d'accroître leur « employabilité » (Boltanski et Chiapello 1999 ; Sennett 2006). Les mobiles sont aussi présentés comme ceux qui peuvent construire des trajectoires personnelles autonomes, dynamiques et gratifiantes grâce à leur capacité à combiner les opportunités offertes par différents mondes sociaux. Parce qu'ils prouvent, par leur mobilité-même, qu'ils savent se libérer des cadres spatiaux et temporels pour mieux combiner les projets, les savoirs et les expériences, les salariés mobiles sont en position d'accéder et de se maintenir aux places les plus valorisées du salariat capitaliste. Toujours en mouvement, insérés dans une multitude de réseaux, omniprésents et insaisissables à la fois, les individus mobiles sortiraient vainqueurs des nouvelles épreuves de la grandeur, lesquelles relèguent les immobiles

[18] Notre traduction.

toujours plus loin dans les périphéries du monde social. L'expérience personnelle de la mobilité fait office de label, de preuve de la qualité humaine et professionnelle de celui qui s'en targue. Une bonne incarnation de la façon dont les mobiles jouent de leur mobilité pour attester de la légitimité de leur revendication à la grandeur est peut-être la façon dont les idéologues de la mobilité sont eux-mêmes présentés. On peut prendre comme exemple parmi bien d'autres la notice biographique de l'auteure du livre intitulé *Le néo-nomadisme* (Abbas 2011). Si elle peut écrire ce livre qui vise à aider les « néo-nomades » à « adoucir le stress […] des recentrements sur soi » crées par leur mode de vie (*Ibid*, p. 127-128), c'est grâce à sa propre expérience de la mobilité. « Hybride et néo-nomade », multi-diplômée, elle est présentée comme ayant vécu dans une demi-douzaine de pays du monde et travaillé dans de nombreux domaines qui paraîtraient cloisonnés à de moins mobiles qu'elle. Sa propre mobilité est à la fois la marque et le produit des qualités personnelles qui permettent à l'auteure de porter « un regard aiguisé sur les changements du monde contemporain » (*Ibid* 2011, p. 5) et qui garantit sa capacité à proposer des solutions aux tensions et aux contradictions qu'amènera l'avènement du monde « néo-nomade »[19]. L'invocation de la mobilité comme figure du « grand » est donc un puissant principe de classement des individus comme des pratiques. Elle est au fondement d'une idéologie[20] managériale souple, plastique, capable de résister à la critique et de se la réapproprier (Boltanski et Chiapello 1999). Par là-même, l'injonction idéologique à la mobilité que porte le « nouvel esprit du capitalisme » est bien une déclinaison de l'injonction prophétique, laquelle s'étend bien au-delà du monde du management et des dispositifs de gestion des ressources humaines. La puissance idéologique de l'usage de la mobilité par le « nouvel esprit du capitalisme » vient aussi du fait que la mobilité porte un projet critique. Elle permettrait aux individus de se libérer des assignations et des enfermements propres au monde industriel. À ce titre, l'invocation de la mobilité comme valeur permet à ce « nouvel esprit du capitalisme » de s'approprier la « critique artiste » (Boltanski et Chiapello 1999). Cette appropriation est emblématique d'un retournement idéologique historique : le passage d'une « métaphysique de la sédentarité » à une « métaphysique du nomadisme ».

[19] Biographie reprise sur le site personnel de l'auteur :http://neo-nomad.net/about/

[20] « Idéologie » ne devant pas ici être entendu comme une « illusion sans effets sur les événements » mais comme une construction qui « dans une certaine mesure, [donne] ce qu'[elle] promet », ainsi que le prescrivent Boltanski et Chiapello (1999, p. 584).

Dans un ouvrage consacré à la mobilité dans le monde occidental, Cresswell (2006, pp. 10 et suivantes) distingue trois périodes : la période féodale, la « haute modernité »[21] et la « modernité occidentale ». Hors des élites, les mobiles étaient considérés comme des marginaux et l'objet d'une méfiance généralisée[22]. Les groupements sociaux étaient fondés sur une grande stabilité qui permettait d'assurer la sécurité collective, chacun restant sous le regard de la communauté. On peut sur ce point mettre en perspective la vision que donne Cresswell du monde féodal en rappelant qu'une des bases de la féodalité a d'ailleurs été de créer des îlots de stabilité à même de défendre les populations contre les raids des barbares en mouvement. Mais quoiqu'elles fussent marginalisées, Cresswell rappelle que les populations mobiles étaient aussi celles qui restaient libres des lourdes obligations féodales pesant sur les sédentaires. La « haute modernité », que Cresswell date du XVIe siècle, reprend cette idée et marque une première rupture. Elle voit apparaître la notion de « liberté de mouvement », notamment dans la pensée de Hobbes, et un certain niveau de mobilité est désormais considéré comme acceptable. Les avancées scientifiques, par les travaux de Galilée sur le mouvement des astres autour de 1610-1611, la publication du principe de la circulation sanguine par Harvey en 1628 ou encore la découverte de la mobilité du sperme humain par Leeuwenhoek et Ham en 1677, donnent un nouveau rôle à la mobilité dans la compréhension du monde. Mais sur le plan politique et social, la mobilité est considérée comme dangereuse par les institutions héritées du monde féodal qu'elle menace et fragilise. C'est ce que dit Castel quand il voit au XIV$^{e}$ siècle « une brusque propension à la mobilité dans une formation sociale qui n'est pas prête à l'accueillir, et qui va tout faire pour la contrer » (1995, p. 72). Cresswell évoque alors les « nouvelles formes de surveillance sociale » (2006, p. 13) visant les mobiles et les mobilités. Il s'agit de mesures centrales dans les analyses classiques de la dynamique historique du capitalisme, comme *l'Act of Settlement* adopté en 1622 en Angleterre (Polanyi 2009 [1944]) ou la « législation sanguinaire » mise en place contre les expropriés jetés par sur les route par les forces de l'« accumulation initiale » du capital dès le XVe siècle en Europe (Marx 1985 [1867], p. 183-186). La « haute modernité » est donc d'abord l'héritière du monde féodal : la mobilité y est plus présente, mais toujours l'objet d'un fort contrôle social et politique. Cresswell finit de brosser son tableau historique par la « modernité occidentale », qu'il fait

[21] Nous choisissons de traduire ainsi l'expression « *early modern* », comme l'« *early Middle Age* » se traduit « haut Moyen-Âge ».
[22] Les figures de la mobilité étant alors celles du troubadour, du vagabond ou encore du Juif errant.

remonter au début du XIX[e] siècle[23]. Le recul du contrôle politique sur les mobilités des pauvres, comme avec l'abolition du *Speenhamland Act* en 1834 (Polanyi 2009 [1944]), le développement rapide des moyens de transport modernes et du fait urbain et, d'une manière générale, la succession sans précédent de changements sociaux de grande ampleur font de la mobilité sous toutes ses formes un objet d'étude majeur pour les sciences sociales naissantes. Cresswell cite par exemple Nels Anderson, pour qui la mobilité est la caractéristique constitutive du monde urbain, en opposition à la stabilité du monde rural (Anderson 1928 ; 1940)[24]. Déjà, Marx et Engels disaient du capitalisme qu'il créait un monde dans lequel « tout ce qui avait solidité et permanence s'en va en fumée » (Marx et Engels 2013 [1847])[25]. Mais la « modernité occidentale » reste avant tout marquée par le déploiement d'une « métaphysique de la sédentarité »[26] (Cresswell 2006, pp. 26-27). La géographie de Tuan (1977) en est souvent cité comme l'incarnation, lui qui associe la mobilité à une perte de racines, à une expérience superficielle des lieux, et qui donne une image négative du nomadisme. La mobilité reste pensée dans le cadre d'une « géographie morale du lieu » qu'elle menace, et l'école fonctionnaliste associe largement mobilité géographique et délitement des liens sociaux et familiaux. À ce titre, Hoggart s'inquiète du développement de nouvelles pratiques (et de nouveaux lieux) de consommation importés des États-Unis qui pourraient remettre en cause le mode de vie de la classe populaire, qu'il pense comme essentiellement local[27]. Dans une certaine mesure, les réflexions d'Halbwachs sur l'espace suivent la même direction, quand il note que « la stabilité du logement et de son aspect intérieur n'en impose pas moins au groupe lui-même l'image apaisante de sa continuité » (Halbwachs 1997 [1950], p. 193). Cette métaphysique de la sédentarité s'est incarnée dans de nombreuses formes. Augé la trouve dans l'idéal de

[23] On pourrait étendre ce questionnement à d'autres aires et à d'autres ères comme par exemple avec les réflexions d'Ogyû Sorai. Penseur post-confucianiste ayant joué un rôle majeur de la pensée politique japonaise des XVIIe et XVIIIe siècles, Sorai s'est adressé le défi de réussir à penser un monde qu'incarne la « vie d'auberge », mode de vie d'individus de plus en plus mobiles et qui n'ont plus à rien posséder, pas même les baguettes avec lesquelles ils mangent (Ansart 1998, pp. 93-110).

[24] On pense aussi au travail fondateur d'Anderson (1923) sur la figure du « hobo », à laquelle Cresswell (2001) s'est aussi intéressé.

[25] Ce bref passage du *Manifeste du parti communiste* de Marx et Engels, dont la traduction anglaise est encore plus évocatrice (« *All that is solid melts into air* »), a été longuement commenté comme clé de lecture du monde moderne. Voir par exemple Berman (1982), Sennett (2006) ou encore Bauman (2000) qui s'appuie sur ce passage quand il fait de la mobilité une propriété première de la « modernité liquide ».

[26] *Sedentarist metaphysics.* Le terme « métaphysique », systématiquement employé par des auteurs comme Cresswell ou Urry. peut paraitre massif ; il ne serait peut-être pas inopportun de réfléchir à lui substituer des termes plus maniables, comme le fait par exemple Doel quand il parle d'une « *ethic of place* » (Doel 1999, cité par Labussière 2012, p. 95).

[27] Cresswell qualifie de « nostalgique » cette conception du mode de vie populaire dans lequel la mobilité se limiterait à « d'occasionnels enterrements, mariages, ou voyages à la mer » (Cresswell 2006, pp. 35-36, notre traduction).

l'architecture urbaine des années 1960, qui « privilégi[ait] la résidence intime, le chez-soi […], une existence sédentaire dans un cadre de vie où toutes les ressources étaient à portée de main » (Augé 2012, pp. 97-98). Elle a aussi été au cœur des efforts du patronat industriel pour fixer la main d'œuvre autour des centres de production, notamment par la construction de logements intégrés à l'espace de la mine ou de l'usine, dans une dialectique de la mise sur les routes puis de la sédentarisation des paysans sans terre et des ouvriers sans travail. Il s'agissait autant de faciliter la gestion d'une main d'œuvre considérée comme trop volatile que d'accroître le contrôle exercé sur cette même main d'œuvre considérée comme trop dangereuse (Castel 1995, p. 125)[28]. Le « système Taylor », ou « taylorisme », peut d'ailleurs à ce titre être vu comme une formidable entreprise de contrôle du mouvement des travailleurs par sa réduction à une succession de postures figées[29]. Le premier XXe siècle occidental est donc marqué par une forte valorisation politique et morale de la sédentarité qu'Urry qualifie de « sédentarisme » (2007, p. 31)[30]. Et comme le souligne Lazzarotti (2012, p. 12), « la question n'est pas tant de savoir si cette situation [le modèle sédentaire] a jamais été réelle que de constater qu'elle a été érigée comme modèle politiquement dominant durant des siècles »[31]. Mais cette métaphysique de la sédentarité a été l'objet d'une violente critique philosophique et politique. Cette critique s'est développée dans un contexte très défavorable au sédentarisme, après que celui-ci se soit incarné dans ses formes les plus extrêmes avec les projets concentrationnaires de l'Allemagne nazie envers les Juifs et les Gitans, de l'Italie fasciste envers les populations bédouines de Lybie, ou encore des États-Unis du New Deal envers les ouvriers agricoles migrants (Cresswell 2006, pp. 39-42) ou les citoyens d'origine japonaise pendant la seconde Guerre Mondiale. Une critique systématique des éléments de la métaphysique de la sédentarité va se développer dès les années 1970, posant les bases d'une « métaphysique nomade » (Cresswell 2001) ou « métaphysique du nomadisme » (Urry 2007).

[28] On peut aussi penser à l'« encasernement des travailleurs migrants » qu'évoque Weber (1986 [1892], p. 68).

[29] Cresswell (2006) voit dans ce refus de Taylor de penser le mouvement une cause de la rupture avec les Gilbreth, attachés notamment à la mesure du mouvement par le film et non par la photographie. La conception taylorienne du mouvement est d'ailleurs significative d'une pensée du travail dépassée dès sa formulation, comme le prouvent les critiques apportées par l'ingénieur Émile Belot qui, dès 1911, prône le respect du « principe de continuité » dans la production (Vatin 2008, p. 140), préfigurant ainsi les principes de « fluidité industrielle » (Vatin 1987).

[30] Adey illustre ce « sédentarisme » par les considérations de Vidal de la Blache, qui associait la mobilité à l'image puissamment répulsive de la horde (Adey 2010, p. 42)

[31] À ce titre, Gallez et Kaufmann font remarquer qu'un auteur comme Pierre Veltz conteste l'idée d'une progression historique des mobilités (Gallez et Kaufmann 2009 ; Veltz 2004).

*Les injonctions critiques à la mobilité*

Cette métaphysique du nomadisme est au fondement d'un deuxième ordre d'injonctions à la mobilité : *l'injonction critique*, qu'on trouve formulée par Deleuze et Guattari dans *L'Anti-Œdipe* (1972) puis développée dans *Mille plateaux* (1980, pp. 434-527) dont la section 12 est un « traité de nomadologie ». Leur critique est d'abord une critique des territoires et de l'assignation à territoire, pensés comme des instruments privilégiés de l'exercice du pouvoir par l'appareil d'État. La pensée post-moderne se conçoit d'ailleurs d'une manière générale comme une « pensée faible », à même de dépasser les certitudes et les assignations disciplinaires héritées de la modernité, prête à prendre sa revanche contre toutes les formes de territorialisation (Bauman 2000, pp. 11-13). Parce qu'ils échappent, ou parce qu'ils peuvent prétendre échapper, aux efforts de contrôle et d'assignation du pouvoir, les nomades sont au cœur du projet critique post-moderne[32]. Certeau (1980) reprend cette idée : le territoire et les frontières sont des constructions au service des « forts » qui peuvent y déployer des « stratégies ». Les « faibles », eux, se défendent par des « tactiques » basées sur le mouvement, l'évitement, la furtivité. La pensée post-moderne opère une révolution copernicienne en matière de mobilité. Elle se saisit de la figure du nomade, jusque-là associée au danger et au soupçon, et en fait une figure de la résistance au pouvoir. Cette métaphysique du nomadisme a été nourrie et renforcée par le développement de technologies de la mobilité comme l'automobile ou les technologies numériques, qui donnent aux individus de nouvelles ressources pour « être libres de vivre où ils veulent et de voyager autant qu'ils veulent » (Makimoto et Manners 1997, p. 6) et « d'échapper aux précédentes fixités du temps et de l'espace publics » (Urry 2000, p. 189)[33]. Forte de son pouvoir critique, la figure du nomade se serait répandue au point de devenir « la plus répandue » des métaphores de la mobilité qui ont « infecté la pensée sociale contemporaine » (Urry 2000, p. 27). Les métaphysiques du nomadisme associent la mobilité au progrès et donnent à voir la mobilité comme une « dynamique positive associée à la liberté, au progrès et au changement. Elle est excitante et moderne » (Dufty-Jones 2012)[34]. De fer de lance de la critique du monde industriel, la mobilité devient l'objet d'un dernier ordre d'injonction : les injonctions prophétiques à la mobilité.

[32] La force libératrice de la mobilité était déjà un soutien normatif fort du capitalisme naissant, qui proposait « la libération avant tout spatiale et géographique [pour les jeunes qui] s'émancipent des communautés locales, de l'asservissement à la terre, de l'enracinement familial » (Boltanski et Chiapello 1999, p. 55).
[33] Notre traduction.
[34] Notre traduction. Voir aussi Kaufmann et Vincent-Geslin (2012, p. 24).

### *Les injonctions prophétiques à la mobilité*

Les *injonctions prophétiques* à la mobilité présentent les efforts du monde industriel pour fixer les travailleurs et contrôler les mouvements des individus comme une exception voire une aberration historique (Attali 2003) qui ne saurait longtemps faire obstacle à « la France qui bouge » (Benoît et Benoît 1995) et à l'« éloge de la mobilité » (Viard 2008). Les sociétés contemporaines sont enjointes à élaborer de nouvelles formes de lien social et de solidarité adaptées à un « nouvel âge », celui de l'« homo mobilis » (Amar 2010). Figure imprécise, mobilisée tant par l'ingénierie marketing (TNS Sofres 2009) que par les penseurs d'une contemporanéité « insaisissable » et « volatile » (Maffesoli 2006), l'homme mobile porterait avec lui l'inéluctable venue du monde de demain. L'injonction prophétique à la mobilité proclame « le déclin des immobiles » (Attali 2003, p. 392), elle met en avant l'« instinct nomade » comme une figure de l'ouverture à l'autre et comme remède à la « logique de l'enfermement » héritée de la raison moderne (Maffesoli 2010, p. 127). Cet ordre d'injonction à la mobilité a été transposé dans de nombreux domaines. Ainsi, les pratiques de gouvernance territoriale qui ont émergé dans les années 1990 insistent sur la nécessité pour les territoires institutionnalisés (villes, métropoles, régions…) de réussir à capter les flux de mobiles et de mobilités. La prolifération des stratégies de « marketing territorial » (Cusin et Damon 2010) en est un des symptômes. Il s'agit désormais pour les acteurs publics locaux de réussir à attirer les flux de travailleurs-consommateurs qu'incarne la « classe créative » (Florida 2004, 2005), notamment en s'approchant du modèle des « *consumer cities* » (Glaeser *et al.* 2001). L'injonction prophétique à la mobilité a entraîné dans son sillage nombre d'acteurs publics et institutionnels qui traitent de plus en plus comme un impératif le fait de se plier au jeu de la concurrence entre les territoires (Davezies 2012), créant par là-même les conditions de sa propre réalisation.

Idéologique, critique et prophétique : le monde contemporain est bien sous le feu d'un faisceau d'injonctions à la mobilité, au principe d'un basculement normatif historique. La sédentarité est dévalorisée et en faveur du nomadisme ; la valorisation de la stabilité laisse place à celle de la capacité à changer, à bouger, à rebondir. Mais ce basculement ne va pas de soi, et ne saurait être pensé comme le produit d'une évolution naturelle des sociétés contemporaines. Il doit d'abord être pensé comme étant toujours en tension, et les injonctions à la mobilité sont soumises à de profondes critiques.

En premier lieu, on peut remarquer que l'image fantasmée d'une « société de propriétaires » est forte dans les discours politiques occidentaux depuis au moins le début

des années 1980 (Schaff 2011). Après avoir été l'un des thèmes saillants de la campagne électorale victorieuse de Nicolas Sarkozy à l'élection présidentielle de 2007, l'image d'une « France de propriétaires » est assénée en 2008 par la ministre en charge du Logement comme étant « le rêve de chacun d'entre nous »[35]. La charge symbolique de l'accès à la propriété est très forte (Bourdieu 2000). Elle est si forte que les individus semblent abdiquer toute capacité à calculer quand il s'agit d'investissement immobilier, présenté comme le placement de référence au détriment des enseignements qu'on peut tirer de sa comparaison avec d'autres formes de placement (Schaff 2011). Cette conception des « rêves » de la société française entre en contradiction avec la représentation du monde dont les injonctions à la mobilité font la promotion. Mais au-delà de leur contradiction avec d'autres injonctions, les injonctions à la mobilité sont l'objet d'une virulente *critique théorique, sociale et politique*. L'usage qui est fait de la mobilité dans les pratiques de management est dénoncé pour n'être qu'un avatar de la financiarisation des entreprises (Coutrot 1999, p. 52-53). Dans certains secteurs, comme le secteur bancaire, être mobile est une condition pour la promotion professionnelle (Grafmeyer 1992) et les salariés doivent « faire carrière sous condition de déplacement » (Bertaux-Wiame 2005). La mobilité des salariés est « une réponse plus ou moins directe à la flexibilité exigée par les entreprises » (Kaufmann 2008, p. 35), la réponse à une demande émanant en grande partie des employeurs (Montulet et Kaufmann 2004, p. 51). Érigée en dogme, la mise en mobilité systématique des salariés déstabilise les collectifs de travail (Linhart 2011) et crée une situation dans laquelle une poignée de mobiles « exploitent » les immobiles (Boltanski et Chiapello 2002). Dans le secteur bancaire, Bertaux-Wiame (2006, p. 55) constate ainsi que « les cadres mobiles ne sont productifs qu'à condition de prendre appui auprès d'un personnel fiable sédentaire », et Gherardi et Pierre (2010, p. 173) rappellent que le cadre dirigeant hypermobile est toujours « partiellement présent au siège pendant qu'il voyage en la personne de sa secrétaire et d'un collaborateur qui sont comme [s]es 'doublures locales' »[36]. Les politiques managériales de mise en mobilité systématique des salariés peuvent aussi mener à des situations de grande souffrance menant parfois au suicide de salariés (Charazac 2010 ; Decèze 2008 ; Deriot 2010 ; Diehl *et al.* 2010 ; Du Roy *et al.* 2009), et l'injonction à la mobilité est dénoncée comme l'un des symptômes d'une société « malade de la gestion » (Gaulejac 2009). D'une manière générale, les injonctions à la mobilité contribuent à

[35] http://www.lexpress.fr/actualite/politique/nous-voulons-une-france-a-70-pourcent-de-proprietaires_472373.html

[36] Ce qui en fait, selon ses auteurs, un « ubiquiste ».

marginaliser ceux qui n'ont pas les ressources nécessaires pour « bouger pour s'en sortir » (Le Breton 2005). Sur le plan idéologique, l'injonction à la mobilité est aussi un moyen pour le « nouvel esprit du capitalisme » de neutraliser et de s'approprier la « critique artiste » qui lui est adressée (Boltanski et Chiapello 1999, pp. 546-576). Elle crée alors pour les salariés une forte « tension entre, d'une part, l'exigence de flexibilité et, d'autre part, la nécessité d'être quelqu'un, c'est-à-dire de posséder un soi doté à la fois d'une *spécificité* […] et d'une *permanence* » (Boltanski et Chiapello 1999, p. 560). Car il ne s'agit pas seulement d'être mobile, mais de l'être avec grandeur, c'est-à-dire d'être mobile et tout à la fois être « quelqu'un »[37]. Selon Boltanski et Chiapello, il y a aussi une forme de liberté dans la stabilité, dans le fait de recevoir des projets et pas seulement de les lancer[38]. Les injonctions à la mobilité fragilisent les individus, les privant de précieuses « ressources de la proximité » (Fol 2010). Cette critique des conceptions nomades du monde est aussi formulée dans une défense de « l'habiter », présenté comme « le propre de l'homme » (Lazzarotti 2006a, 2006b) et traditionnellement pensé comme un rapport privilégié aux lieux qui se traduit par l'adhérence des habitants à l'habité. Les *Housing studies* contemporaines s'emploient ainsi à montrer que les individus créent leur foyer (*home*) par les divers investissements qu'ils lui consacrent (Winstanley *et al.* 2002, Easthope 2004), dans des trajectoires d'enracinement qui peuvent être intergénérationnelles (Sagnes 2004)[39]. Savage, lui, insiste sur le fait que la façon dont les individus parlent de leur résidence est fortement différenciée selon leur position sociale et tout particulièrement leur dotation en capital culturel (Savage 2010, pp. 125-132). Parmi les nombreux travaux critiquant la conception nomade du monde, on peut aussi citer l'ouvrage de Ramos (2006). L'auteure s'emploie à infirmer les visions du monde moderne fondées sur les mobilités, la fluidité ou la liquidité : la cohérence identitaire des individus serait assurée par leur capacité à créer des points d'ancrage, en s'investissant dans les objets comme dans les lieux. Et d'une manière générale, la métaphysique nomade s'appuie sur une représentation problématique du nomadisme : occidentalo-centrée, androcentrée, cette représentation romantise la figure du nomade (Cresswell 2006, pp. 53-54 ; Merriman 2009, p. 134)[40] et euphémise les

[37] Il s'agit de ne pas « être assimilé aux petits, aux nouveaux, aux ignorants, aux 'stagiaires' » (Boltanski et Chiapello 1999, p. 561), qui sont eux aussi mobiles mais parce qu'ils ne sont « personne ».
[38] Dujarier remarque ainsi que la capacité à « lancer » un projet est systématiquement valorisée sur le marché de l'emploi des cadres très supérieurs, mais qu'un silence pudique entoure le fait de mener ces projets à bout (Dujarier 2012a).
[39] « Il faut trois générations pour être de quelque part » (Sagnes 2004, p. 40).
[40] Comme exemple de cette romantisation du nomade, Cresswell (2006, p. 53) cite un livre portant sur le design à New York, dans lequel « même le fait d'être sans abri apparaît comme esthétiquement attirant » (notre traduction).

questions politiques et morales que soulèvent les injonctions à la mobilité. Ainsi, Bauman et Donskis (2013)[41] questionnent l'« aveuglement moral » d'une « modernité liquide » dans laquelle les individus mobiles et sans attaches s'emploieraient à éviter les questions éthiques, et Augé s'inquiète de la subordination des mobilités à la « logique économique » qui la définit comme un « idéal technique de productivité », là où « la mobilité de l'esprit devrait être l'idéal absolu [de toute vraie société démocratique] » (2012, p. 106). Comme le met en avant Dufty-Jones, les conceptions de la mobilité sont « partagées entre une conception de la mobilité comme élément positif associé au progrès et aux opportunités de la modernité, aux côtés d'une conception de la mobilité comme menace pour les structures sociales stables » (2012, p. 208).

La puissance des injonctions à la mobilité révèle une réalité : la pensée sédentaire du monde a laissé place à une pensée nomade portée notamment par le programme théorique et critique de la post-modernité. Mais ce renversement, qui a certainement joué un rôle dans la prolifération des injonctions techniques et prophétiques à la mobilité, doit avant toute autre chose être pensé comme en tension, et les injonctions qui en découlent ne sauraient être prises au mot. L'enjeu d'une sociologie des mobilités est alors de réussir à penser les mobilités hors de l'injonction, et donc d'abord de se doter d'un cadre d'analyse pour le faire. À cet égard, les mobilités résidentielles présentent une spécificité marquante : elles sont presque entièrement tenues à l'écart du « nouveau paradigme des mobilités » qui s'est développé en sciences humaines et sociales depuis la fin des années 1990. Cette absence n'est pas anodine : elle révèle l'incapacité de ce « paradigme » à penser la mobilité hors du double cadre normatif du nomadisme et de la fluidité.

## *Comment penser les mobilités résidentielles ? Le « nouveau paradigme des mobilités » à ses limites*

L'ambition fondatrice du « paradigme des mobilités » est d'élaborer un cadre théorique et conceptuel à même de rendre compte du colossal mouvement de multiplication, d'accélération et d'intensification des mobilités de toute nature et à toute échelle. Diffusion de l'automobile, densification des systèmes de transport urbain, développement et démocratisation du voyage aérien, création d'infrastructure de transport à grande vitesse, explosion du commerce mondial de marchandises, transnationalisation des investissements

[41] Deux auteurs qu'on ne peut pas soupçonner d'hostilité idéologique envers les métaphysiques nomades.

et de la production de services, invention, diffusion et prolifération des technologies de l'information et de la communication, forte croissance des flux de migrants et de voyageurs entre pays… Autant d'exemples qui permettent de dire que nous assisterions depuis la fin du XXe siècle à un « rétrécissement de l'espace et du temps » (Kaufmann 2005, p. 120)[42]. Chaque endroit devient « consciemment coextensif à la planète toute entière » (Augé 2012, p. 112), « le monde » émerge comme réalité géographique (Lévy 2008)[43], et nous serions entrés dans une ère de « mobilité généralisée » (Lannoy et Ramadier 2007). Ce triple mouvement de multiplication, d'intensification et d'accélération des mobilités[44], même un temps contrarié par la brutale crise économique de la fin des années 2000 (Bissell et Fuller 2011), représente un défi sans précédent pour les sciences sociales en ce sens qu'il remet en question nombre de faits et de notions centrales pour elles.

### *Un cadre de pensée pour un monde mobile…*

Tout d'abord, le développement des mobilités a profondément fragilisé le concept de « lieu », une fragilisation bien mise en avant dans les travaux d'Augé (1992 ; 2012) sur les « non-lieux ». Selon Augé, un lieu est un espace « identitaire, relationnel et historique » (1992, p. 100), et le développement des mobilités crée des espaces qui n'ont aucune de ces trois caractéristiques, qu'il propose de qualifier de « non-lieux ». Il peut s'agir par exemple d'un supermarché, des zones d'embarquement dans les aéroports ou des aires de services et de repos le long des autoroutes. Ces non-lieux sont produits par et pour les mobiles, qui les traversent sans jamais les investir. Caractéristiques de la « surmodernité »[45], les non-lieux sont « d'immenses parenthèses » (1992, p. 139). On retrouve cette idée chez Delaney (2005, p. 23), qui met en avant l'émergence de « territoires de la modernité » (dont les exemples qu'il donne correspondent aux « non-lieux ») en rupture avec la « modernité territoriale ». Pour Augé (2012), la profonde mutation des « lieux » impose de reconsidérer la façon dont se structure le rapport des hommes à l'espace, ce qu'il propose de faire par

[42] Il est cependant utile de rappeler que ce rétrécissement, continuellement présenté comme « nouveau » et révolutionnaire, était déjà mis en avant par Simmel (2013 [1900])
[43] On ne se livrera pas ici à l'exercice, quelque peu convenu, de citer d'étourdissants chiffres illustrant ce développement de la mobilité. Le lecteur curieux pourra se référer à Urry (2005) ou Kaufmann (2008, p. 13).
[44] Qu'on regroupera par la suite sous le terme de « développement » des mobilités.
[45] Qu'il définit, assez circulairement, par sa capacité à produire des non-lieux (Augé 1992, p. 100).

l'élaboration d'une « anthropologie de la mobilité »[46]. Le développement des mobilités fragilise un deuxième concept central pour les sciences humaines et sociales : celui de territoire. Au-delà de la critique politique qu'en font Deleuze et Guattari, le territoire est présenté comme un concept ayant perdu son efficacité opératoire. Associé au monde des États-Nations né au XIXe siècle, le territoire est d'abord un espace dans lequel un État exerce son pouvoir de contrôle. Il a joué un rôle fondamental dans la construction du monde contemporain. Comme le fait remarquer Delaney (2005, p. 1), le territoire a permis la paix par « la certitude des délimitations », ce à quoi on peut faire remarquer qu'il a aussi, et réciproquement, structuré les guerres par la contestation de ces mêmes délimitations. L'histoire du XXe siècle est d'abord celle de l'invention de(s) territoires, que ce soit par la chute des Empires Ottoman et Austro-Hongrois ou par la décolonisation. Mais le développement des mobilités de toute nature a progressivement mené les sciences sociales à proclamer « la fin des territoires » (Badie 1995), à cesser d'en faire l'unité de référence pour comprendre et analyser le monde contemporain. Ainsi, Beck (2001 ; 2006) insiste sur le fait que le capital, la culture, la technologie ou encore la politique circulent hors du pouvoir régulateur de l'État, insensibles aux territoires sur lesquels il s'exerce, et annonce un monde dans lequel le territoire aura perdu son efficacité opératoire. Selon Urry (2000), la modernité occidentale a fait naître un modèle d'État « jardinier » (« *gardener* ») qui exerce son autorité sur un territoire où, à l'instar d'un jardin, il peut décider de ce qui peut pousser et de ce qui doit être arraché. Cette conception de l'État est rendue obsolète par la multiplication d'individus, d'objets et d'individus mobiles qui ne cessent de traverser les territoires comme des animaux sauvages traverseraient ce jardin. Face à ces mobilités, le jardinier ne peut plus rien et doit laisser place à un État « garde-chasse » (« *gamekeeper* ») qui reste à inventer (*Ibid*)[47]. Cette « fin des territoires » n'est pas qu'un enjeu empirique. Elle présente aussi un défi théorique pour les sciences humaines et sociales, qui ont longtemps vu dans le territoire un dispositif heuristique permettant de simplifier et de clarifier des phénomènes aussi complexes que l'autorité politique, l'identité culturelle ou encore l'autonomie individuelle (Delaney 2005, p. 9). La fragilisation de concepts centraux comme ceux du lieu et du territoire est le symptôme d'une fragilisation plus générale de l'appareil conceptuel propre aux sciences humaines et sociales face au développement des

[46] Si les travaux d'Augé sont largement cités par les tenants du paradigme des mobilités, ils sont aussi critiqués. Ainsi, Hannam, Sheller et Urry avancent que les terminaux d'aéroports sont animés d'une intense vie sociale (2006, p. 7-8). Merriman reproche à Augé de raisonner à partir « d'une définition assez étroite et conservatrice à la fois du « social » et du « lieu » (2009, p. 138).

[47] Urry reprend ici une distinction utilisée encore récemment par Bauman (2007).

mobilités. Penseur d'une modernité qu'il définit comme fondamentalement « liquide », Bauman (2000, 2007) considère que les institutions, au cœur du projet fondateur de certaines traditions sociologiques comme la tradition durkheimienne[48], perdraient leur capacité-même à se stabiliser suffisamment pour devenir ou rester des « institutions », devenant ainsi inopérantes tant comme catégorie que comme objet d'analyse. Dans cette perspective, il s'agit pour la sociologie de se doter d'une nouvelle conception de la société. C'est par exemple ce que fait Castells quand il propose de penser l'« ère de l'information » à partir de la notion de flux (1996, 1997). Faisant référence à ses travaux portant sur la « question urbaine » (1972), il propose de voir la société comme un phénomène fondamentalement spatial[49]. Or, la fin du XXe siècle a vu l'espace devenir un « espace de flux », ces flux circulant entre les « positions disjointes occupées par les acteurs sociaux dans les structures économiques, politiques et symboliques de la société »[50] (1996, pp. 376-428). Castells met ainsi en avant le fait que l'« organisation spatiale » des élites managériales dirigeantes s'articule à cet espace des flux (1996, p. 415), qui « altère profondément le sens et la dynamique de lieux » (1996, p. 428).

Le développement des mobilités pose un tel défi aux sciences humaines et sociales en général et à la sociologie en particulier, qu'un auteur comme Urry considère nécessaire d'opérer une révolution scientifique. Dans son ouvrage *Sociology beyond societies* (2000), il ne propose rien de moins à la sociologie que de renoncer à l'emploi de la notion de « société », et de lui substituer celui de « mobilités ». Citant pour exemple les travaux de Giddens (1987), pour qui le terme de « société » recouvre trois ordres de réalité hétérogènes et qui se superposent, il reproche au terme de « société » de recouvrir des réalités disparates et souvent inconciliables (Urry 2000, p. 7). Plus encore, il insiste sur le fait que toutes les « sociétés » sont en permanence constituées et reconstituées par l'ensemble des flux qui les traversent : flux d'hommes, mais aussi de biens ou d'émotions. Pour Urry, la notion de « société » repose sur une « métaphysique de la présence » pour laquelle « c'est l'immédiate présence aux autres qui est à la base de l'existence sociale » (Urry 2007, p. 47). Cette conception du social est, selon lui, balayée par le développement des mobilités : le social se fait et se défait désormais à distance, en mouvement, de passage, dans les interstices entre les lieux et les positions. Pour Urry si la sociologie veut pouvoir penser un

[48] Mauss et Fauconnet définissaient ainsi la sociologie comme une « science des institutions » (Mauss et Fauconnet 1969 [1901]), définition que Durkheim a repris a son compte.
[49] « *Space is not a reflection of society, it is its expression. In other words: space is not a photography of society, it is society* » (Castells 1996, p. 410).
[50] Notre traduction pour cette citation et les suivantes.

monde mobile, elle doit se résoudre à adopter un nouveau paradigme : le « paradigme des mobilités ». Une chose qu'on ne peut pas retirer à ce projet paradigmatique, c'est sa fécondité. Après un manifeste (Sheller et Urry 2006) et la formulation d'un projet séminal de recherche (Hannam, Sheller et Urry 2006), le paradigme des mobilités a aujourd'hui une revue spécialisée (*Mobilities*), un réseau de recherche international (« Cosmobilities »[51]), un manuel (Adey 2010), une entreprise réflexive (Cresswell 2010a, 2011), des questionnements méthodologiques spécifiques (Sheller 2011 ; D'Andrea *et al.* 2011), des programmes de recherche[52]… Une des raisons du succès du paradigme des mobilités est à chercher dans la multiplicité des questions politiques et sociales posées par le développement des mobilités qu'on vient d'évoquer. Mais il a aussi fait écho au « tournant spatial » qu'ont connu différentes disciplines des sciences sociales[53]. Mobilisant tant la sociologie que la géographie, l'histoire, l'urbanisme ou l'ethnologie, le paradigme des mobilités est structuré par l'ambition qu'entretient Urry de « relâcher les "fragments paradigmatiques" de leurs cages disciplinaires » et d'établir un paradigme trans- ou post-disciplinaire (Urry 2007, p. 18)[54]. Enfin, le paradigme des mobilités s'appuie sur une intuition forte : « *all the world is on the move* » (Sheller et Urry 2006 ; Urry 2007)[55]. Cet argument repose d'abord sur le triple constat de multiplication, intensification et accélération des mobilités. Adey (2010, p. 1) le formule ainsi : « nous ne pouvons simplement pas ignorer que le monde bouge et, peut-être, que le monde bouge un peu plus vite qu'il ne le faisait avant »[56]. Il repose aussi sur la mobilisation de la philosophie bergsonienne du mouvement, pour laquelle toute immobilité n'est qu'une mobilité que l'observateur ne perçoit pas, et présente le projet du paradigme de la mobilité comme une invitation à voir les choses non pas à leur position mais dans leur trajectoire, dans leur mouvement (Adey 2006). Selon lui, « il n'y a jamais d'immobilité absolue, mais seulement des mobilités que nous prenons pour de l'immobilité, ce que nous pourrions appeler des

[51] http://www.cosmobilities.net/.
[52] Cresswell (2010b, pp. 22-26) propose ainsi six questions à poser pour pour étudier les mobilités : pourquoi une personne ou une chose bougent-elles ? À quelle vitesse bougent-elles ? À quel rythme bougent-elles ? Quel chemin prennent-elles ? Qu'est-ce que cela leur fait (« *how does it feel ?* ») ? Quand et comment cela s'arrête-t-il ?
[53] Notamment en histoire. Warf et Arias (2009) mettent les travaux de David Harvey et de Denis Cosgrove au cœur de ce « tournant spatial ».
[54] Notre traduction pour cette citation et les suivantes.
[55] Cette idée est largement formulée dans la littérature sur les mobilités, comme par exemple chez Berthomière pour qui il n'y a « pas de monde sans mobilités » (2009, p. 175).
[56] Notre traduction.

immobilités relatives » (Adey 2006, p. 83)[57]. La sociologie ne doit donc plus chercher à prendre des photographies du social mais à en saisir la dynamique, l'omniprésente faculté à changer[58]. Ainsi, les auteurs relevant du « paradigme des mobilités » contestent la conception heideggérienne de l'habiter qui a structuré la « métaphysique de la sédentarité » en faisant de l'ancrage en un lieu « la base fondamentale de l'expérience humaine » (Urry 2007, p. 31). Ainsi, Bauman (1991) propose de lire l'« habitat » dans lequel s'inscrit l'action des agents comme un espace ambivalent dont chaque état est d'abord contingent. Dans cette perspective, l'individu doit être pensé comme un être mobile, sans attaches, existentiellement indéterminé, à l'opposé de la vision que donnent les métaphysiques de la sédentarité d'individus habitant par l'immobilité, la fixité, l'adhérence aux lieux[59].

La naissance d'un paradigme des mobilités ouvre des perspectives de recherche stimulantes. Premièrement, il s'emploie à saisir les mobilités sous diverses formes jusque-là étudiées séparément. Au-delà du foisonnement des formes de mobilité étudiées, Urry propose de les répartir en cinq grandes catégories : les voyages corporels des individus ; le mouvement physique des objets ; le voyage par l'imagination ; le voyage virtuel ; le voyage communicationnel (Urry 2008, p. 14). Chacune de ces grandes formes de mobilité relève de la même réalité sous-jacente et peut être articulée aux autres. Deuxièmement, et malgré ce que l'ambition de leur programme scientifique pourrait laisser penser, les auteurs majeurs de ce paradigme (John Urry, mais aussi Tim Cresswell ou Peter Adey) font preuve d'une certaine prudence épistémologique. Ils défendent à la fois une conception forte du paradigme, conçu comme cadre notionnel sous lequel subsumer toute réalité sociale, et une conception souple de son articulation aux programmes de recherche qui précèdent sa formulation. Urry incite à ne pas penser le paradigme des mobilités en termes de stricte discontinuité, de rupture paradigmatique[60]. Dans un entretien accordé à Peter Adey et David Bissell, il dit penser le développement de ce paradigme comme rhizomique, et invite à porter une attention particulière aux résistances que ce développement suscite (Adey,

[57] Notre traduction. Dans cet article, Peter Adey raconte comment, à la fin d'une conférence, il a été mis en difficulté par une question lui faisant remarquer que l'aéroport, qu'il venait de présenter comme un lieu « mobile » par excellence, repose en fait sur une imposante infrastructure d'immobilités. Adey (2006) propose des éléments de réponse, mais précise surtout que son interlocuteur et lui-même ne partageaient pas la même « philosophie » de la mobilité et de l'immobilité.

[58] Les tenants du « paradigme des mobilités » défendent donc l'usage de « méthodes mobiles » comme par exemple la « vidéoethnographie » (D'Andrea *et al.* 2011).

[59] « *The existential modality of the agents is therefore one of insufficient determination, inconclusiveness, motility and rootlessness* » (Bauman 1991).

[60] Il fait ainsi un pas de côté par rapport à la conception kuhnienne des « révolutions scientifiques », une conception qu'il a eu l'occasion de travailler (Urry 1973).

Bissell et Urry 2010, p. 3)[61]. Cresswell reprend cette prudence épistémologique quand il précise que l'emploi du terme de « paradigme » ne doit pas laisser croire qu'un paradigme des mobilités aurait succédé à un supposé paradigme de l'immobilité dont les concepts auraient perdu toute pertinence (2010b, p. 18). Les auteurs majeurs du paradigme des mobilités attirent l'attention sur les nécessaires immobilités qui vont de pair avec le développement des mobilités dans le monde contemporain. Ainsi l'éditorial du premier numéro de *Mobilities* s'intitule « *mobilities, immobilities and moorings* » (« mobilités, immobilités et ancrages ») ; Cresswell a rédigé l'ouvrage *Place : a short introduction* ; les auteurs du livre *Stillness in a mobile world* s'inscrivent dans la lignée des animateurs du paradigme des mobilités (Bissell et Fuller 2011)… Pour Urry (2005, p. 28), les mobilités sont rendues possibles par l'existence de systèmes d'immobilités, au premier lieu desquels il cite les infrastructures de transports et de stockage. Adey note que le monde « en réseau » est un monde de « nœuds » dans lequel les individus les objets et les informations circulent entre des points sinon totalement immobiles, du moins bien moins mobiles que les flux eux-mêmes (2010). Selon lui, l'immobile et le mobile sont en symbiose : les voyageurs de l'aéroport ne peuvent être mobiles que grâce au travail d'une multitude d'agents qui, eux, ne quittent pas ce lieu (Adey 2006)[62]. Troisièmement, le nouveau paradigme des mobilités porte une attention particulière à prendre en compte les questions de pouvoir, d'inégalités et de contrôle liées à la mobilité. Il questionne les « systèmes d'immobilité » au principe de l'exploitation des immobiles par les mobiles. L'immobilité devient facteur de précarité (Kaufmann 2008, p. 40 ; 2011, p. 39) dans un monde où les injonctions à la mobilité se sont tellement développées qu'elle sert de métaphore à de nombreuses qualités (Manderscheid 2009a ; 2009b) dont sont privés les immobiles (Adey 2010, p. 38). La prise en compte des inégalités mène d'ailleurs certains auteurs à prendre leurs distances avec les métaphysiques du nomadisme (Hannam, Sheller et Urry 2006, p. 5 ; Frello 2008, p. 47). Au cours d'un l'entretien qu'il leur accorde, Urry adresse cette malicieuse remarque à Adey et Bissell :

> « *Ce sont parfois ceux qui ont le plus de capital de réseau qui sont l'immobile, qui peuvent convoquer le mobile jusqu'où qu'ils soient. Nous ne devrions pas supposer*

[61] Parce qu'il opère une critique frontale de leurs concepts fondamentaux, Dufty-Jones fait ainsi remarquer que le nouveau paradigme des mobilités est perçu comme dangereux pour beaucoup de disciplines des sciences humaines et sociales (2012, p. 212).

[62] Mais pour rester cohérent avec l'idée qu'il défend selon laquelle il n'existerait pas d'immobilité à proprement parler, Adey s'empresse de faire remarquer que les travailleurs de l'aéroport sont mobiles.

*que ce sont les plus puissants qui bougent. Vous avez dû venir jusqu'ici à Lancaster, n'est-ce pas ?* » (Adey, Bissell et Urry 2010, p. 7)[63]

Urry dit « insister vivement » sur le fait que « les mobilités de certains se font toujours aux dépens d'autres qui sont toujours dans un sens immobiles pour faciliter l'organisation, l'orchestration, la maintenance des mobilités des autres » (Adey, Bissell et Urry 2010, p. 7)[64]. Les études de terrain montrent qu'être mobile n'est pas forcément être libre (Kesserling 2005, p. 132) et que la mobilité doit être pensée comme une activité profondément différenciée (Adey 2006, p. 96). De nombreux auteurs contribuent à développer une approche politique des mobilités, sous le terme « *politics of mobility* » (Adey 2006 ; Cresswell 2010b ; Dufty-Jones 2012 ; Merriman 2009), donnant à la question du « droit à la mobilité » une place centrale.

### *… inadapté pour rendre compte des mobilités résidentielles des salariés*

Si le nouveau paradigme des mobilités ouvre des perspectives intéressantes, il souffre de réelles faiblesses épistémologiques et théoriques, particulièrement mises en lumière par son incapacité à rendre compte des mobilités résidentielles.

Tout d'abord, ce paradigme est très éclaté. Cresswell estime que peut-être la moitié des auteurs qu'il cite revendiqueraient y appartenir (2010a, p. 555). Cet éclatement n'est pas en soi problématique, mais il en découle que tous les auteurs ne font pas preuve de la prudence épistémologique et conceptuelle à laquelle les appellent les travaux fondateurs du paradigme. On peut ainsi noter une fascination chez certains auteurs pour les formes toujours « nouvelles » de mobilité, notamment liées aux technologies numériques, et pour le caractère supposément « nouveau » des mobilités en tant que telles[65]. Deuxièmement, on peut regretter que les travaux récents aient tendance à ramener l'étude des mobilités à une

[63] « *It is sometimes those with more network capital who are the immobile, who can summon the mobile to wherever they are. We shouldn't assume that it is those who are powerful who move. You had to come here to Lancaster, didn't you?* » (notre traduction).

[64] Notre traduction.

[65] Voir par exemple D'Andrea *et al.* (2011) ou la fort peu conclusive contribution de Birtchnell et Urry sur l'impression en trois dimensions (2013). Cresswell (2010a) enjoint pourtant ses collègues à ne pas céder à cette fascination quelque peu naïve pour le « nouveau », qui résiste d'ailleurs mal à la cruelle accélération du cycle de vie des produits et des pratiques qui leur sont attachées, et rappelle que l'un des plus importants vecteurs de mobilité dans le monde contemporain est aussi l'un des plus anciens : le bateau.

étude phénoménologique du mouvement[66], contribuant de ce fait à la fragmentation du champ des *mobility studies* (Kaufmann 2011, p. 24). Mais surtout, le paradigme des mobilités est sujet à une dérive qu'on peut qualifier d'« holistique » et « ubiquiste » (Ohnmacht, Bergman et Maksim 2009, p. 10). En effet, on a vu que l'une des accroches du paradigme des mobilités est de dire que « *all the world is on the move* ». Cette vision du monde, et du monde social en particulier, ne s'accommode pas de demi-mesures : si tout est mobile, c'est que rien n'est immobile. Le concept de mobilité s'étend alors jusqu'à recouvrir toute réalité sociale, et perd par conséquent sa substance et sa pertinence opératoire. Adey a consacré un article à la question, pertinemment intitulé « *If mobility is everything, then it is nothing* » (2006). Il prend cependant une position qui peut paraître ne pas être à la hauteur de l'enjeu. En effet, il reprend la philosophie bergsonienne du mouvement pour affirmer qu'il n'existe bien pas d'« immobilité » à proprement parler, mais uniquement des mobilités moins mobiles que d'autres, certaines pouvant l'être radicalement. Il choisit donc de se faire l'avocat des conceptualisations holistiques de la mobilité, affirmant qu'« il n'y a jamais d'immobilité absolue, mais seulement des mobilités que nous prenons pour de l'immobilité, qui peuvent être appelée des immobilités relatives » (2006, p. 83)[67]. Adey prône de mettre la question des différentiels de mobilité (entre les individus, entre les modalités de mobilité…) au cœur du paradigme des mobilités. Mais il défend bien l'idée selon laquelle « *mobility is everything* », laissant au second plan la seconde partie du titre de son article (« … *then it is nothing* »). Cette conceptualisation holistique de la mobilité, sur laquelle Urry fonde l'ambition paradigmatique qu'il attribue aux mobilités, est en soi fragile. Elle mène à concevoir toute activité sociale comme une mobilité, au prix de raisonnements parfois circulaires et auto-référentiels[68]. Mais surtout, et réciproquement, elle met le paradigme des mobilités face à un engagement théorique fort : il doit pouvoir rendre compte de toute forme de mobilité. Or, voilà bien un engagement que le paradigme des mobilités ne tient pas : les mobilités résidentielles en sont totalement exclues.

En effet, les mobilités résidentielles sont purement et simplement absentes des grandes contributions programmatiques (Urry 2000, 2007 ; Sheller et Urry 2006 ; Hannam, Sheller

[66] Adey (2010) fait ainsi référence à Merleau-Ponty et (ce qui n'a un rapport qu'indirect) s'attarde sur des formes de mobilité comme la marche ou la circulation à bicyclette.

[67] Notre traduction.

[68] D'Andrea *et al*. justifient l'ambition holistique du paradigme des mobilités en faisant remarquer que toute recherche est essentiellement mobile car elle suppose que les chercheur aillent sur le terrain pour pouvoir « y être » (2011). Au-delà du caractère circulaire du raisonnement, on peut s'étonner que les auteurs fassent part d'une conception si coprésentielle du travail sociologique qu'elle entre directement en contradiction avec leur conception holistique de la mobilité.

et Urry 2006) ou synthétiques (Cresswell 2010a, 2011 ; Adey 2010) du paradigme des mobilités. Mise à part une contribution au demeurant notable (Metcalfe 2006), aucun article de la revue *Mobilities* ne traite de mobilité résidentielle[69]. Plus encore, elle n'est dans l'immense majorité des cas pas même évoquée. La mobilité fait pourtant l'objet de longs inventaires, de soigneuses descriptions de toutes les formes qu'elle peut prendre, et le paradigme des mobilités s'est nourri de cette longue énumération : voyage, déplacements domicile-travail, automobilité, marche, flânerie, utilisation d'appareils numériques, vagabondage, imagination, mobilités quotidiennes, migrations internationales, pratique de la danse, du footing, de la bicyclette, du patin à roulettes… Mais dans l'inépuisable inventaire des formes de mobilité, il en est toujours une qui manque : la mobilité résidentielle. Cresswell (2010a, 2011) se félicite des efforts que font les auteurs relevant du paradigme des mobilités pour ne pas se contenter d'étudier les formes de mobilité les plus emblématiques de la « modernité occidentale », comme l'automobilité, et pour sans cesse intégrer de nouvelles formes de mobilité dans leurs travaux. Mais il ne dit rien des mobilités qu'ils délaissent. Il est vrai qu'un auteur comme Vincent Kaufmann, dont les travaux sont largement mobilisés par le paradigme des mobilités, évoque la mobilité résidentielle parmi les formes possibles de mobilité (voir par exemple Kaufmann 2002 ; 2011). Mais outre que cette démarche est avant tout symptomatique du rapport en biais que cet auteur peut entretenir avec le paradigme des mobilités[70], et donc ne pas être suffisante pour attester d'une intégration des mobilités résidentielles au programme scientifique de ce paradigme, Kaufmann n'étudie pas directement la mobilité résidentielle et se concentre sur les pratiques de mobilité quotidienne qui s'articulent à l'immobilité résidentielle (Kaufmann 2008 ; Vincent-Geslin et Kaufmann 2012a ; Kaufmann et Vincent-Geslin 2012). L'absence des mobilités résidentielles dans les travaux relevant du paradigme des mobilités peut s'expliquer : les mobilités résidentielles sont largement restées à l'écart des formes « nouvelles » de mobilité et de l'accélération générale des mobilités (Gallez et Kaufmann 2009). Il n'en reste pas moins que, tant sur le plan conceptuel

[69] Dans le champ des *Housing studies*, Dufty-Jones (2012) se réclame directement du paradigme des mobilités, mais elle est bien isolée. Les références qu'elle cite, et qu'elle présente comme suivant la même démarche qu'elle, ne font qu'un usage illustratif ou superficiel du paradigme des mobilités (Gwyther 2009 ; Paris 2009). On peut aussi noter qu'elle ne se rattache au paradigme des mobilités que par la reprise de la notion de *politics of mobility*, sans reprendre dans son ensemble le projet paradigmatique d'Urry.

[70] Les travaux de Kaufmann montrent qu'il partage nombre de questionnements et d'intérêts de recherche avec les auteurs canoniques du paradigme des mobilités. Mais ils tournent autour d'un appareil conceptuel spécifique, s'intègrent dans une épistémologique plus classique des sciences sociales, et ne cèdent pas aux dérives théoriques que peuvent connaître certains travaux relevant du paradigme des mobilités comme le repli phénoménologique, la fascination pour la figure du nomadisme, ou encore la tentation holistique en matière de mobilités.

qu'épistémologique, l'absence des mobilités résidentielles remet en cause les ambitions du programme de recherche du « nouveau paradigme » des mobilités. Que vaut un « paradigme des mobilités » s'il ne pense que les formes de mobilité congruentes à la façon dont il se formule ?

Au final, le paradigme des mobilités est incapable d'apporter une réponse sociologique aux injonctions à la mobilité résidentielle des salariés. Malgré quelques précautions théoriques de la part de certains de ses fondateurs, il reste structuré par une conception fondamentalement normative de la mobilité, marquée par la double figure du nomadisme et de la fluidité. C'est ce que révèle l'occultation des mobilités résidentielles, qui remet en cause son ambition et sa cohérence théorique[71]. Elle rend aussi impossible de transposer les questionnements et les outils qui ont été élaborés dans son cadre. Pour étudier les mobilités résidentielles des salariés et pour les démêler du faisceau d'injonctions qui les saisit, il faut donc encore établir un cadre de recherche adéquat.

### *Trois propositions pour étudier les mobilités résidentielles*

Le programme de recherche du paradigme des mobilités étant inadapté pour rendre compte des mobilités résidentielles, on propose de suivre trois propositions :

Proposition 1 : la mobilité résidentielle est bien une « mobilité ».

- *Corollaire : la mobilité résidentielle n'est pas un simple « déplacement ».*

Proposition 2 : la mobilité résidentielle engage la réalité des lieux.

- *Remarque : ces lieux peuvent être pensés comme des « territoires ».*

Proposition 3 : la mobilité résidentielle est une « expérience sociale totale ».

Ces trois propositions ne se superposent pas, mais s'articulent selon un lien logique. La mobilité résidentielle est bien une « mobilité », et non un simple déplacement, car elle s'accompagne d'une série de changements sociaux pour les individus mobiles. Si elle n'est jamais neutre pour les individus, c'est qu'elle se joue entre des lieux et, plus précisément, entre des territoires qui définissent des ensembles de contraintes et de ressources toujours spécifiques dans lesquels les individus composent et recomposent leurs modes de vie. Parce que ces contraintes et ces ressources ne sont pas que de nature résidentielle, mais aussi

[71] Elle le fait d'ailleurs bien plus que le feraient d'éventuelles entreprises construites et réflexives d'exclusion des mobilités résidentielles du paradigme des mobilités. La plus grande fragilité d'un programme théorique n'est pas dans son éventuelle incapacité à rendre compte exhaustivement du monde social, mais dans son refus de travailler avec et sur ses limites (Bourdieu, Chamboredon et Passeron 1967).

sociale, familiale et professionnelle, la mobilité résidentielle doit être conçue comme une « expérience sociale totale » (Kaufmann 2005, p. 123).

*Proposition 1 : la mobilité résidentielle est bien une « mobilité »*

Pour étudier les mobilités résidentielles des salariés, il faut commencer par les définir en tant qu'objet. Parler de « mobilités » résidentielles ne va pas de soi. Les changements de résidence ont longtemps été associés aux « migrations » plus qu'aux mobilités (Bonvalet et Brun 2002, pp. 63-64). L'emploi du terme « migration » sépare les changements de résidence des autres formes de mobilité. Kaufmann propose une typologie des formes de mobilité dans laquelle il distingue les « mobilités résidentielles » et les « migrations ». Si elles partagent le fait de dérouler dans une « temporalité longue », les migrations ont lieu « à l'extérieur d'un bassin de population » alors que les mobilités résidentielles ont lieu « à l'intérieur d'un bassin de population » ou « au sein d'une aire géographique donnée »[72] (Kaufmann 2002, 2011 ; Gallez et Kaufmann 2009 ; Kaufmann et Vincent-Geslin 2012). La plus ou moins grande distance est souvent mobilisée comme critère pour différencier les mobilités des migrations[73]. Mais c'est un critère insatisfaisant car indéterminé : comment choisir si un changement de résidence se fait sur une distance suffisamment longue pour être considéré comme une migration, ou suffisamment courte pour qu'il s'agisse d'une mobilité ? À l'aune des migrations transcontinentales, tout déplacement n'est-il pas une mobilité courte ? La multiplicité des échelles auxquelles il est possible de penser l'espace fait que toute mobilité peut paraître « longue », peut engager le franchissement de frontières et de limites plus ou moins formalisées mais bien réelles pour les mobiles. La même objection peut être opposée aux propositions de distinguer les mobilités des migrations non par la distance mais par le temps. La mobilité est parfois définie comme un « changement durable de lieu de résidence habituel » (Meslé, Toulemon et Véron 2011, p. 280)[74] ; mais là

[72] Les deux autres formes de mobilité se déroulent dans une « temporalité courte ». Il s'agit des mobilités quotidiennes et du « voyage » (Kaufmann 2002, 2011 ; Gallez et Kaufmann 2009 ; Kaufmann et Vincent-Geslin 2012).

[73] Voir par exemple le *Dictionnaire de démographie et des sciences de la population* dont l'article « mobilité » définit les migrations comme « une mobilité résidentielle effectuée à une certaine distance géographique » (Meslé, Toulemon et Véron 2011). Selon Bonvalet et Brun (2002), le passage du terme de « migration » à celui de « mobilité » s'est aussi fait dans le but de rendre compte des mobilités résidentielles de courte distance.

[74] On notera que le *Dictionnaire de démographie…* consacre un article aux mobilités résidentielles et un article aux migrations, deux articles qui abordent de manière différente la distinction entre les deux notions.

aussi, aucun critère *a priori* ne peut permettre de déterminer de manière satisfaisante ce qui est « durable » et ce qui ne l'est pas.

On choisira donc ici, sous réserve d'éléments pouvant établir le contraire, de considérer les changements de résidence comme des mobilités et non comme des migrations. Ce choix engage à accepter une série de significations propres à l'emploi du terme de « mobilité », et notamment le fait que les mobiles jouent un rôle dans le déclenchement et la mise en œuvre de ces mobilités (Authier, Bonvalet et Lévy 2010 ; Authier 2010 ; Grafmeyer et Authier 2011). Étudier les « mobilités » résidentielles, c'est aussi prendre ses distances avec les conceptions classiques des migrations, et notamment les modèles de type *push/pull* à la logique mécaniste[75]. Les mobilités doivent s'appréhender comme des choix sous contrainte ; elles permettent de « saisir les modalités selon lesquelles les préférences s'expriment et s'actualisent en situation » (Grafmeyer 2010, p. 45). Bonvalet et Brun (2002) attirent l'attention sur le fait que parler de « mobilité » et non de « migration » n'est pas neutre : le terme « migration » renvoie aux thématiques de la « rupture », de « l'abandon », alors que le terme « mobilité » est associé à des connotations plus positives, notamment parce qu'il redonne un rôle à jouer aux choix individuels[76]. Traiter les mobilités résidentielles comme des « mobilités » engage donc à rendre compte des « capacités », des « arbitrages », bref des « comportements » des individus (Wenglenski 2001, p. 41).

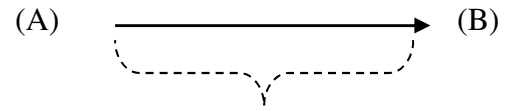
### *Corollaire : la mobilité résidentielle n'est pas un simple « déplacement »*

Reste encore à spécifier ce que l'on peut entendre par « mobilité ». Définir la mobilité peut paraître superflu, surtout quand elle est qualifiée par le terme « résidentielle » (Bonvalet et Brun 2002, p. 63) : il s'agirait du fait pour un individu de changer de résidence principale. Mais les enjeux de définition sont bien réels. Notamment, le paradigme des mobilités est marqué par une très nette tendance à ramener la mobilité au mouvement, au déplacement. Ainsi, Cresswell (2006) propose d'étudier la mobilité comme le contenu d'un mouvement entre deux points A et B, selon le schéma suivant :

[75] Après des travaux fondateurs comme ceux de Lee (1955), ces modèles ont été élaborés dans les années 1960 notamment par Lee (1966).

[76] Le passage des « migrations » aux « mobilités » en sociologie et en démographie francophones s'est fait grâce à un intermédiaire : l'étude des « stratégies résidentielles » (Bonvalet et Fribourg 1990). Authier (2010, p. 7) souligne l'importance de ces travaux, et si le terme de « stratégie » pouvait sembler trop radical à certains auteurs, il n'en a pas moins largement contribué à introduire l'idée de « choix » en matière résidentielle.

*Schéma 1. La mobilité comme déplacement*




*Mobilité*

*Source : Cresswell (2006)*

Selon Cresswell (2001), la mobilité est un mouvement socialement construit, doté de sens, et parcouru par des rapports de pouvoir. Cette position a l'avantage de réinvestir le mouvement comme objet d'étude et de ne pas le tenir pour acquis. Mais elle nous paraît trop limitée à deux égards. Premièrement, comme le met en avant Kaufmann, elle « focalise l'attention sur […] la géographie des flux sans s'intéresser aux logiques d'action qui les sous-tendent » et « conduit à développer des analyses normatives » de la mobilité (2005, p. 125 ; 2007, p. 175). Deuxièmement, elle occulte les points A et B, les sacrifie à la mise en avant du mouvement. Il est à ce titre assez caractéristique de voir comment Cresswell (2010b, p. 19) spécifie ce qu'il identifie comme étant les trois aspects de la mobilité : le mouvement physique, les représentations du mouvement, l'expérience et les pratiques incarnées du mouvement. Chacun de ces trois aspects ramène la mobilité au mouvement. Or, il nous semble que cette définition est inadaptée aux mobilités résidentielles[77]. En effet, le mouvement est une dimension marginale des mobilités résidentielles. Ne se limite-t-il pas au moment où le mobile suit (ou conduit) un camion de déménagement entre deux résidences[78] ? Définir les mobilités résidentielles par le mouvement, c'est les ramener au déménagement. Il s'agit là d'un objet d'étude en soi légitime (voir par exemple Desjeux *et al.* 1998 ; Bonnet et Desjeux 2000), mais qui autonomise à outrance la mobilité résidentielle, l'enfermant dans un temps restreint et auto-référant. On propose de s'inscrire ici dans le cadre proposé par Kaufmann et Montulet (2008), pour qui la mobilité est un déplacement qui s'accompagne d'un changement, quelle que soit sa nature, dans l'état social de l'individu mobile[79]. Faisant référence aux travaux de Bassand et Brulhardt (1980),

[77] Ce qui, incidemment, remet en avant l'incapacité du nouveau paradigme des mobilités à traiter des mobilités résidentielles.

[78] Cette conception de la mobilité résidentielle par le déplacement serait cela dit aisément intégrable aux travaux relevant du paradigme des mobilités. Ce n'est pourtant, à notre connaissance, pas le cas, ce qui questionne encore une fois l'incapacité du paradigme des mobilités à parler de mobilité résidentielle.

[79] Cette définition de la mobilité peut aussi s'appliquer au déplacement d'objets, d'informations ou même de systèmes, mais nous travaillerons ici sur les mobilités des individus.

Kaufmann propose de considérer que « le déplacement dans l'espace devient mobilité quand il implique aussi un changement social » (2008, p. 26)[80].

On propose donc ici d'étudier les mobilités résidentielles par les changements d'état qu'elle occasionne ou qui lui sont concomitants. Or, en matière résidentielle, tout déplacement est une mobilité. En effet, les mobilités résidentielles ne sont jamais neutres car elles se jouent entre des *lieux* ou, plus précisément, entre des *territoires*.

### *Proposition 2 : la mobilité résidentielle engage la réalité des « lieux »*

S'agissant de mobilité résidentielle, la mobilité ne peut pas se définir comme « l'art de bouger entre des endroits [*locations*] » (Cresswell 2006, p. 2) ; elle engage directement des *lieux*, c'est-à-dire des espaces spécifiques plus ou moins investis par les individus. Pour reprendre le schéma de Cresswell qu'on a évoqué plus haut, l'enjeu que soulèvent les mobilités résidentielles n'est pas d'interroger uniquement la flèche qui relie deux points A et B, mais aussi les lieux eux-mêmes et l'effet que peut avoir le déplacement sur la façon dont les individus investissent et s'approprient ces lieux. En s'appuyant sur l'analyse qu'en fait Nowicka (2006), on peut avancer que si les travaux relevant du paradigme des mobilités ne pensent pas les mobilités résidentielles, c'est parce qu'ils pensent mal les lieux. Nowicka (2006, p. 416) reproche en effet à ces travaux de faire de l'espace géographique un simple contenant vide, et de concentrer leurs efforts sur « les individus mobiles et leurs projets de vie »[81]. Or en matière de mobilité résidentielle, aucun lieu n'est « vide » et l'espace ne peut se penser comme un simple contenant. En effet, les lieux des mobilités résidentielles sont d'abord le support de *logements*[82] dont la valeur matérielle et symbolique est indissociable de la valeur matérielle et symbolique des lieux en question. Le logement est une marchandise très particulière, une « marchandise impossible » (Topalov 1987), qui a comme caractéristique d'être indissociable de sa localisation. Les mobilités résidentielles mettent en jeu des logements, ou plus précisément des résidences (effectivement occupées ou potentielles), dotés de qualités physiques et symboliques qui font que le point de départ et le point d'arrivée des mobilités sont bien des « lieux », c'est-à-dire des espaces significatifs et différenciés (Castells 1996, p. 423 ; Cresswell 2006, p. 3).

[80] Si certains déplacements ne sont pas des mobilités, l'inverse est aussi vrai : l'individu qui a recours à des appareils numériques ou à son imagination peut être « mobile » sans se déplacer (Kaufmann 2008).
[81] Notre traduction.
[82] Ou des localisations sur lesquelles implanter des logements.

S'agissant de mobilités résidentielles, les lieux comptent, ils ne sont jamais neutres. C'est d'abord parce que les lieux de la mobilité résidentielle présentent une caractéristique éminemment sociale : ils sont toujours *déjà-là.* Si les lieux sont l'objet d'investissements différenciés de la part des individus qui les habitent, les traversent ou les quittent, ils leur préexistent. S'agissant de mobilité résidentielle, les lieux présentent aux mobiles le poids de leur réalité matérielle et symbolique. On peut ici s'appuyer sur la lecture que fait Halbwachs de l'espace. Suivant les pistes dessinées par Durkheim en matière de morphologie sociale (Jaisson 1999), il met en avant l'investissement social et collectif dont les lieux sont l'objet, notamment par le rôle que joue l'espace dans la construction des cadres de la mémoire collective. L'espace est transformé par les groupes sociaux qui l'habitent et, dans le même temps, sa matérialité même leur résiste (Halbwachs 1997 [1950], p. 195). Parce que les lieux préexistent aux individus, ils représentent pour eux un ensemble de « contraintes exogènes » (Authier, Bonvalet et Lévy 2010, p. 9) avec lesquelles ils ne peuvent que composer. Mais pour rendre compte du rôle des lieux dans les mobilités résidentielles, il nous semble qu'il faut aller plus loin. En effet, la mobilité résidentielle n'engage pas simplement des lieux, mais plus précisément des « territoires », définis par le jeu spécifique de ressources et de contraintes auquel les individus qui y habitent ont accès.

*Remarque : ces lieux peuvent être pensés comme des « territoires »*

Toute mobilité résidentielle met les individus en position de devoir renégocier ou réinventer la façon dont ils exploitaient les ressources et composaient avec les contraintes de leur territoire. Au-delà de l'assimilation du territoire à l'État-Nation, cible principale de la critique du territoire par la pensée post-moderne et les « métaphysiques du nomadisme », Delaney (2005) propose de parler de *territoire* dès qu'il est possible d'identifier un « dedans » et un « dehors » significatifs pour les acteurs. Parce que ceux qui y habitent ont accès à des ressources autant qu'ils sont soumis à des contraintes, ces territoires sont des lieux profondément ambivalents qui doivent être pensés par un ensemble de dualismes, comme « distance/proximité » ou « absence/présence » (Nowicka 2006, p. 430). C'est bien le cas quand il s'agit de parler de mobilité résidentielle. Chaque territoire donne accès à un ensemble de ressources et de contraintes spécifiques à ceux qui résident « dedans ». En règle générale, la frontière qui sépare le « dedans » du « dehors » est floue, mouvante, et se

révèle autant par les entreprises de construction institutionnelle des territoires que par les conflits d'usage qui peuvent opposer les acteurs qui y évoluent (Kirat et Torre 2006, 2007 ; Pham, Kirat et Torre 2012, 2013).

On ne définira donc pas ici le territoire par l'investissement affectif que les individus font dans les lieux, comme peut le faire par exemple Vignal (2003)[83]. Cet investissement, qu'il soit affectif, symbolique ou matériel, est assurément une composante essentielle du *rapport* que les individus entretiennent avec les territoires. Sur le plan matériel, les habitants d'un quartier peuvent jouer le rôle de « transformateurs » du bâti (Lévy-Vroelant 2001) et contribuer par la même occasion à une transformation symbolique du quartier. Par exemple, Collet (2012, p. 27) a réussi à illustrer de manière marquante par des documents photographiques les efforts des « gentrifieurs » du Bas-Montreuil pour reproduire les spécificités matérielles de Paris dans leur quartier, par exemple en réaménageant leurs cours intérieures avec des pavés typiquement parisiens. Cet investissement contribue donc à l'évolution des territoires. En un sens, il en est même constitutif : c'est par leur travail de transformation de l'habitat que les gentrifieurs du Bas-Montreuil font de Montreuil le « 21e arrondissement de Paris » (Collet 2012). Mais les territoires lui préexistent. Ils se présentent comme *déjà-là* aux individus qui y entrent. Les territoires ne sont pas des constructions contingentes, autonomes, soutenues par le seul rapport que les individus ont aux lieux. Parce que ce jeu de ressources et de contraintes est propre à chaque territoire, les arrangements qu'élaborent les individus pour en exploiter les ressources et pour composer avec ses contraintes ne sont jamais valables que pour un territoire en particulier, et doivent être retravaillés à l'occasion de chaque mobilité.

### *Proposition 3 : la mobilité résidentielle est une « expérience sociale totale »*

Parce que les territoires comptent, la mobilité résidentielle engage des lieux, et plus précisément des *territoires* caractérisés par un jeu de ressources et de contraintes spécifiques et spatialement encastrées à partir duquel les individus composent leur mode de vie. Par là-même, une mobilité résidentielle n'engage pas que la situation résidentielle des individus, mais aussi leur vie sociale, familiale et professionnelle. À ce titre, la mobilité résidentielle est une « expérience sociale totale » (Kaufmann 2005, p. 123) qui se tient hors

[83] « Le terme de territoire désignera un espace, que s'approprient les personnes, constitué d'une série de points d'ancrage, de relations affectives construites par l'histoire individuelle » (Vignal 2003, p. 13).

de la déterritorialisation ou de la « dé-localisation » (Giddens 1994, p. 29) chères aux penseurs de la contemporanéité. Qui plus est, la mobilité résidentielle est plus engageante que les autres formes de mobilité : difficilement et coûteusement réversible (Montulet et Kaumann 2004), c'est une forme de mobilité remarquablement peu « fluide » [84]. Changer de localisation impacte donc les modes de vie des individus de manière globale et durable, et une sociologie des mobilités résidentielles des salariés doit être une sociologie des transitions résidentielles, professionnelles et familiales qui accompagnent ces mobilités.[85]

### *Au-delà des injonctions : la mobilité résidentielle comme transition entre modes de vie*

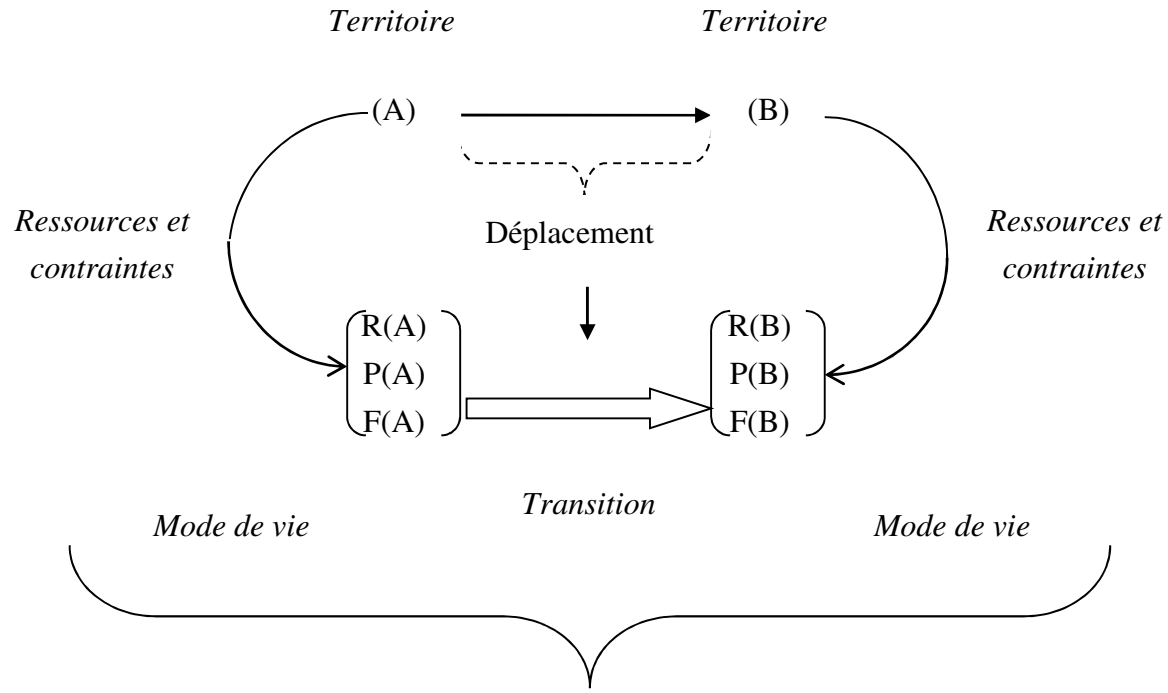
Parce que chaque territoire commande un ensemble de ressources et de contraintes spécifiques, l'« horizon des possibles » (Bonvalet et Brun 1998) dans lequel se font les choix résidentiels est essentiellement territorialisé. Il faut donc dépasser la représentation schématique de la mobilité comme déplacement, telle qu'on la trouve chez Cresswell (voir schéma 1). Les points de départ (A) et d'arrivée (B) ne peuvent pas être exclus de l'étude des mobilités résidentielles. Parce que toute mobilité résidentielle revient à sortir d'un territoire et à entrer dans un autre, elle remet en cause la façon dont les individus valorisaient les ressources et composaient avec les contraintes du territoire dans lequel ils résidaient, à savoir leur mode de vie. On postule ici qu'aucune mobilité résidentielle n'est neutre. Il faut certes prendre en compte les différentes échelles auxquelles une mobilité résidentielle peut correspondre. Changer de région n'a pas le même impact sur les modes de vie des individus que changer de département ou de canton. On peut aussi penser que déménager d'un centre-ville de métropole à un autre peut avoir moins d'effets sur les modes de vie des mobiles que de déménager d'un centre-ville à la banlieue lointaine de la même métropole. Il est possible que plus la distance, quelle que soit la façon dont elle est qualifiée, est grande entre le territoire d'arrivée et le territoire de départ, plus il est probable que la mobilité remette en cause les équilibres territorialisés qui font les modes de vie des individus. En poussant le raisonnement à ses limites, on peut même envisager qu'un

[84] Le caractère non fluide de la mobilité résidentielle a son rôle à jouer dans le fait que le paradigme des mobilités ne l'étudie pas. Les auteurs relevant du paradigme des mobilités ont en effet souvent recours à la métaphore de la fluidité comme une figure normative grâce à laquelle la mobilité peut être associée à la liberté et à l'idéal démocratique d'une société ouverte (Kaufmann 2005).

[85] Baccaïni et Roux (2008) montrent que les mobilités résidentielles « accompagnent souvent » les changements familiaux et professionnels.

changement de résidence se fasse sur une distance suffisamment courte pour qu'il s'agisse d'un *déplacement* et non d'une *mobilité*. Mais comme il s'agit justement ici d'étudier les *mobilités* résidentielles, on considèrera jusqu'à preuve du contraire que la mobilité fait plus que poser la question de la transposition des modes de vie d'une localisation à l'autre : elle rend nécessaire, de la part des mobiles, un travail d'ajustement et de renégociation des équilibres qui composaient leur mode de vie. Ce travail peut être plus ou moins important, mais il est inévitable. On peut alors schématiser la mobilité résidentielle ainsi :

*Schéma 2. La mobilité résidentielle comme transition*




***Mobilité résidentielle***

Dans chaque territoire (A) et (B), les individus trouvent des équilibres résidentiels (R(A) et R(B)), professionnels ((P(A) et P(B)) et familiaux (F(A) et F(B)) qui composent leurs modes de vie. Sur le plan analytique, la mobilité résidentielle est alors le passage d'un mode de vie à l'autre concomitant à un changement de territoire. La mobilité résidentielle doit se penser comme une transition entre deux modes de vie, dont il faut décrire la façon dont elle se déclenche, se déroule et se résout. Si les changements résidentiels, professionnels et familiaux peuvent paraître sinon autonomes, du moins spécifiques et bien

différenciés, la mobilité résidentielle doit être étudiée comme un « processus unique de réaménagement des conditions d'existence », une « réorganisation plus large des conditions d'existence et des manières de vivre » (Grafmeyer et Authier 2011, p. 70, 73).

Contrairement à ce que laissent croire les injonctions à la mobilité, les questions posées par une mobilité résidentielle ne sont jamais formulées en termes binaires. Il ne s'agit jamais uniquement d'être mobile et en emploi ou d'être immobile et chômeur, d'être mobile et libre ou immobile et aliéné, d'être mobile et en phase avec le monde contemporain ou immobile et dépassé. Les transitions résidentielles, professionnelles et familiales s'articulent, s'imbriquent, suivent des logiques profondément ambivalentes et toujours en question pour les individus confrontés à la mobilité résidentielle. Penser la mobilité résidentielle comme un ensemble de transitions territorialisées nous semble être une façon efficace de dépasser les injonctions qui l'entourent. L'étude des mobilités résidentielles doit être celle des « marges de manœuvre individuelles » (Authier 2010, p. 5) qui s'expriment par la façon dont les individus s'adaptent, s'ajustent ou résistent aux événements et aux processus qui les confrontent à l'éventualité d'une mobilité résidentielle. Les mobilités résidentielles relèvent de choix individuels et ces choix doivent être traités comme tels (Authier 2010 ; Grafmeyer et Authier 2011). Ils n'en sont pas moins contraints, et imbriqués dans des logiques structurelles qui peuvent jouer un rôle déterminant (Bonvalet et Dureau 2000). En matière résidentielle, comme d'ailleurs dans tout raisonnement sociologique, le choix n'est jamais « absolu » (Authier, Bonvalet et Lévy 2010, p. 8) ni « le simple fait du hasard ou du caprice » (Grafmeyer 2010, p. 35). C'est d'une part parce qu'il se fait sous contrainte et à partir de ressources limitées, et d'autre part parce qu'il est toujours « en situation », « pris dans des processus » (Grafmeyer 2010, pp. 46-50). Une sociologie des mobilités résidentielles se doit aussi d'être une sociologie des processus sociaux par lesquels elle est produite (Merriman 2009, p. 135). Le changement de territoire est lié à un événement ou à une série d'événements biographiques dont il convient d'étudier la façon dont ils se déclenchent et donnent lieu à un déplacement et à une mobilité. Comme le propose Authier, il s'agit de « se positionner contre une vision téléologique des trajectoires résidentielles vues comme un parcours orienté vers un but implicite [...] dont chaque étape constituerait une façon de se rapprocher de ce but » (2010, p. 68). Les choix résidentiels ont aussi un caractère « incertain et réversible » (*Ibid*, p. 68) que cette thèse propose de prendre en compte par son objet : les mobilités résidentielles liées à l'emploi des salariés en France métropolitaine.

## *Les mobilités résidentielles liées à l'emploi des salariés en France métropolitaine : construction de l'objet*

Pour expliciter la délimitation de notre objet d'étude, on peut détailler les termes par lesquels on l'a formulé :

- *« Les mobilités résidentielles… »*

Par « mobilités résidentielles » on entendra toutes les situations dans lesquelles les individus sont confrontés à un choix résidentiel, quel que soit le choix qu'ils ont effectivement ou qu'ils vont effectivement faire. On prendra donc en compte les mobilités résidentielles en tant qu'elles se proposent aux individus, avant même que ceux-ci décident ou non d'être effectivement mobiles. L'immobilité fait partie de leur répertoire de choix possibles, quelles qu'en soient les conséquences sur leur vie professionnelle. De même, il nous semble que les stratégies d'évitement de la mobilité résidentielle doivent pouvoir être intégrées à ce travail. Car si les mobilités résidentielles sont bien le produit de choix individuels sous contrainte, alors l'univers des choix possibles doit aussi compter l'immobilité. En révélant l'existence d'un « ancrage de projet » chez des ouvriers confrontés à la fermeture de leur usine, Vignal (2005b ; 2006) a montré que l'immobilité peut être un choix à part entière et pas seulement une a-mobilité. Des arrangements comme la multilocalité résidentielle, le recours à des hébergements temporaires ou les migrations pendulaires sur longue distance font aussi partie de notre objet d'étude. Nous tenterons de faire en sorte de limiter le moins possible la situation résidentielle des individus à leur « résidence principale », notion utile mais à de nombreux égards fragile et simplificatrice[86]. On cherchera donc à étudier les choix résidentiels des individus quand ils sont confrontés à un événement mettant en question le choix de leur localisation résidentielle, sans se limiter aux changements effectifs de résidence principale.

- *« Liées à l'emploi… »*

Plus précisément, nous travaillerons sur des cas dans lesquels cet « événement déclencheur » est lié à la vie professionnelle des individus. On propose ici de considérer que la question de la mobilité résidentielle est toujours posée aux individus par un

[86] Le traitement de l'enquête « Biographies et entourage » a ainsi montré, entre autres éléments allant en ce sens, que la résidence « secondaire » peut jouer un rôle essentiel dans les trajectoires résidentielles des individus et dans l'organisation spatiale de leurs relations familiales (Bonvalet et Lelièvre 2012).

« événement initial » (Grafmeyer et Authier 2011, p. 70), un « événement déstabilisant » (Grafmeyer 2010, p. 48), une « bifurcation biographique » (Authier 2010, p. 68) auxquels ont peut accéder. Si isoler cet événement peut avoir quelque chose d'artificiel, tant les trajectoires professionnelles, résidentielles et familiales peuvent être liées, cette démarche permet de déconstruire les processus par lesquels les mobilités résidentielles se déclenchent et se déroulent pour mieux les comprendre. On a donc choisi ici de restreindre par construction le champ des questions ouvert par l'étude des mobilités résidentielles en mettant au cœur de ce travail les situations dans lesquelles la vie professionnelle des individus joue un rôle déterminant dans la confrontation des individus à une mobilité résidentielle. Il peut s'agir de la fermeture d'un site, mais aussi d'une mutation, de l'entrée dans la vie active, d'un changement d'employeur, de la perte d'un emploi ou d'une reconversion professionnelle. Ces événements professionnels peuvent se jouer sur de longues distances géographiques : sans préjuger des choix qu'il fera, un jeune diplômé de Brest qui trouve un emploi à Toulon doit se poser la question de la localisation de sa résidence principale. Ils peuvent aussi se jouer sur de courtes distances : un salarié muté de l'ouest à l'est de la région parisienne, soit quelques dizaines de kilomètres, sera confronté à un allongement qui peut lui paraître insupportable de ses temps de transport, et peut considérer qu'il ou elle n'a d'autre choix que de déménager.

Dans ce travail, on a choisi de ne pas lire les mobilités en termes de mobilité « choisie » ou de mobilité « contrainte ». Opposer mobilités « contraintes » et mobilités « choisies », c'est supposer qu'il existerait des contraintes qui ne « laissent pas le choix » tout comme il y aurait des choix sans contrainte. Or, toute action sociale est toujours le produit d'un choix sous contrainte, et de contraintes dépassées par les choix. D'ailleurs, opposer mobilités « contraintes » et mobilités « choisies » revient à exclure l'immobilité, qui est pourtant un choix à part entière (Vignal 2005b ; 2005c). Sur un plan plus opérationnel, il a été largement argumenté que l'opposition entre mobilités « contraintes » et mobilités « choisies » n'a pas de sens pour les salariés eux-mêmes. De leur propre expérience du monde social en général et de l'entreprise en particulier, ils connaissent eux-mêmes les limites d'une telle opposition (Gherardi et Pierre 2010 ; Schmidt et Robert-Demontrond 2012). Les salariés ont d'ailleurs tendance à largement sous-déclarer les situations de mobilité « contrainte »[87] (Eby et Dimatteo 2000). Postuler la distinction entre mobilités

[87] Eby et Dematteo (2000) recueillent plus de 90% de mobilités déclarées comme « choisies », un pourcentage très élevé et comparable à ce qu'on a pu observer dans d'autres situations d'enquête.

« contraintes » et mobilités « choisies » nous semble donc à la fois fragile sur le plan théorique et inefficace sur le plan pratique.

- *« Des salariés… »*

Ce point appelle trois précisions. D'abord, nous travaillerons sur les *individus* et non sur des unités collectives comme par exemple les ménages. Cela ne veut bien entendu pas dire que les individus ne sont pas insérés dans de nombreux collectifs liés à leur vie sociale, familiale et professionnelle. On portera notamment une attention particulière aux négociations et aux tensions entre conjoints autour de la mobilité. Mais on étudiera l'importance de ces collectifs à travers la façon dont les *individus* s'arrangent et composent avec leurs appartenances quand ils sont confrontés à une mobilité résidentielle. Ensuite, nous travaillerons sur des actifs occupés, c'est-à-dire sur des individus en emploi ou entrant dans l'emploi. Les comportements des inactifs et des chômeurs pourront être évoqués et servir de points de comparaison, mais ils ne seront pas au cœur de nos terrains de recherche. Enfin, nous travaillerons sur les salariés du *privé*. La vie professionnelle et la vie résidentielle des indépendants suit des logiques qui leur sont profondément spécifiques (voir par exemple Bertaux-Wiame 1999) ; les intégrer à ce travail conduirait à une homogénéisation relative et artificielle des comportements des salariés. Quant aux fonctionnaires et aux salariés de la fonction publique, leur trajectoire professionnelle suit des règles et se joue dans une territorialité qui n'est pas celle des salariés du privé. Ils ont notamment accès à un marché de l'emploi relativement unifié à l'échelle nationale : le titulaire d'un concours peut trouver un poste partout en France et l'accès à ces postes suit un ensemble de règles administratives qui n'ont rien à voir avec les logiques de mise en mobilité des salariés du privé. La mobilité des fonctionnaires est un objet d'étude à part entière et d'une grande actualité[88], mais la prendre en compte aurait risqué de conduire à la même homogénéisation relative et artificielle des comportements des salariés du privé.

- *« En France métropolitaine »*

Enfin, on se limitera aux mobilités résidentielles qui se jouent à l'intérieur du territoire métropolitain. On exclut donc les mobilités en provenance ou à destination de l'étranger ou de l'outre-mer. Cette restriction nous paraît inévitable pour exclure les « migrations » du

[88] Notamment depuis la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique qui favorise la mobilité des fonctionnaires. On peut aussi penser aux réflexions sur la mobilité spatiale des fonctionnaires de la fonction publique territoriale (Biland 2011).

champ de notre étude. Et si nous ne voulons pas présumer de ce que peut être une mobilité « courte » ou « longue » pour un individu, nous choisirons malgré tout ici de considérer que les mobilités hors du territoire métropolitain sont « trop longues » pour ne pas être des « migrations ».

Ce sont donc les mobilités résidentielles liées à l'emploi des salariés en France métropolitaine qui sont l'objet de ce travail. La définition de notre objet d'étude met au second plan les logiques non professionnelles comme les logiques économique ou « à dominante familiale » (Bonvalet 2010)[89]. Il ne s'agit pas de nier ces logiques, qui d'ailleurs peuvent avoir un impact sur la vie professionnelle des salariés. Mais il nous semble que se limiter à un angle de vue spécifique revient à une simplification du réel qui permet de rendre compte du phénomène complexe et multidimensionnel que sont les mobilités résidentielles. On n'étudiera pas non plus en tant que telles les mobilités résidentielles déclenchées par exemple par des changements de situation familiale, des politiques de rénovation urbaine, ou encore des catastrophes naturelles, déjà l'objet d'une épaisse littérature scientifique. On considèrera cependant que toute mobilité résidentielle, entendue ici comme toute situation dans laquelle la question de la mobilité résidentielle se pose à un individu, relève du cadre de ce travail si elle engage la vie professionnelle de ce dernier.

### *Contexte de recherche, travail de terrain et plan de la thèse*

Pour étudier les mobilités résidentielles des salariés, on a donc cherché à croiser plusieurs perspectives et plusieurs terrains d'études. Un des objectifs de ce travail est de sortir des pensées de la mobilité sur lesquelles s'appuient les injonctions à la mobilité, et qui en font un phénomène autonome et auto-référentiel. On au contraire choisi ici de rendre compte de la dimension profondément transversale des mobilités résidentielles et de restituer la pluralité des acteurs sociaux qu'elles engagent. Il s'agit aussi de se servir des mobilités résidentielles des salariés pour faire une étude en coupe des différents mondes sociaux (privés, organisationnels, marchands…) qu'elles mettent en jeu.

[89] Bonvalet (2010) identifie trois logiques principales à l'œuvre dans les mobilités résidentielles : la logique économique (qui se décompose en quatre cas : les choix économiquement contraints, la recherche de marges de manœuvre par l'éloignement, l'ascension sociale par « petits pas » et la reproduction sociale), la logique « à dominante familiale » et la logique « à dominante professionnelle ». Nous avons donc ici essentiellement restreint notre objet à la dernière de ces logiques.

L'ouverture des terrains abordés dans cette thèse est aussi liée au cadre dans lequel elle s'est déroulée. Une CIFRE a été signée avec l'entreprise CSE Mobilité au début de l'année 2010 jusqu'à la fin de l'année 2012. Alors filiale de Cilgere, l'un des plus importants « Comité Interprofessionnel du Logement » du mouvement paritaire « Action Logement » qui s'appelait encore le « 1% Logement »[90], CSE Mobilité est un prestataire de service spécialisé dans l'accompagnement des salariés en situation de mobilité résidentielle, dit service de « relocation ». Initié par Christian Gitiaux, alors PDG de CSE Mobilité, le partenariat à l'origine de cette thèse a été pris sous sa responsabilité par Luc Moréna, Directeur Général Adjoint de CSE Mobilité. Tout le long de la convention, le pilotage du projet a été assuré par Raymond Steengracht, responsable RH et formations au sein de Cilgere et alors Responsable du Réseau de CSE Mobilité. Comme les premières rencontres précédant l'accord sur la mise en place de la convention CIFRE l'ont établi, l'intérêt de CSE Mobilité pour un tel partenariat venait d'abord du besoin de répondre à trois questions. Quelles sont les attentes des salariés mobiles ? Quelles sont les attentes de leurs employeurs, qui mandatent des sociétés comme CSE Mobilité pour les accompagner ? Qui sont les concurrents de CSE Mobilité et comment s'organise le marché de l'accompagnement à la mobilité ? À ces trois questions, on a proposé d'ajouter une quatrième perspective par une étude quantitative de la mobilité résidentielle et de ses publics en France depuis 1970. Ces quatre questionnements peuvent à certains égards donner une impression d'éclatement, mais ce risque nous semble avoir été compensé par la circonscription du sujet d'étude aux mobilités des salariés du privé au sein du territoire métropolitain. Notre parti-pris a été de multiplier les points de vue sur un objet délimité afin de saisir les différents processus sociaux mis en jeu par la mobilité résidentielle des salariés en travaillant sur quatre terrains d'enquête :

1. *Un traitement original des enquêtes Emploi de l'INSEE de 1968 à 2011*

L'accès à ces données s'est fait grâce au réseau Quételet et au Centre Maurice Halbwachs. Le chapitre 1 est consacré à détailler les questions méthodologiques, et l'exploitation des données est faite dans les chapitres 2 et 3.

2. *Une campagne d'entretiens semi-directifs auprès de responsables des ressources humaines en charge de la mobilité des salariés*

[90] Voir les chapitres 6 et 7 pour plus de précisions sur ces acteurs.

L'accès à ce terrain s'est fait grâce au réseau commercial de CSE Mobilité et de Cilgere. Les entretiens n'ont pas toujours été aisés à mener, les enquêtés étant fortement dotés en ressources sociales et culturelles leur permettant de contester au sociologue la conduite de l'entretien. Sur une quinzaine d'entretiens formels, dix nous ont semblé pleinement utilisables ; les autres ne seront mobilisés qu'à titre illustratif. La campagne d'entretiens a été complétée par l'observation de trois événements professionnels destinés aux responsables RH en charge de la mobilité des salariés. Tout au long de ce terrain, on a veillé à s'identifier et à être identifié par la dimension universitaire du projet, sans cacher le partenariat avec CSE Mobilité et Cilgere. Enfin, on a complété ce volet de l'enquête en travaillant trois autres sources : un corpus de manuels de gestion des ressources humaines, la littérature en science des organisations portant sur la disposition des salariés à la mobilité, et enfin le cadre juridique autour de la mise en mobilité des salariés par leur employeur. La mobilisation de ces trois matériaux complémentaires permet d'appréhender l'outillage des responsables RH en matière de mobilité, le cadre cognitif et juridique dans lequel s'inscrivent leurs discours et leurs pratiques. L'ensemble de ce terrain est exploité et présenté plus en détail dans le chapitre 4.

3. *Le suivi du marché de l'accompagnement à la mobilité résidentielle des salariés (ou marché de la « relocation »)*

On a commencé par établir une cartographie du marché de la « relocation » en exploitant la base de données sur les entreprises « Diane » éditée par Bureau van Dijk[91], qui donne des informations comptables et financières sur les entreprises en provenance des tribunaux de Commerce. On a aussi observé la vie de la profession en suivant l'activité du syndicat professionnel du secteur en France et en Europe. Ces observations ont été l'occasion de mener des entretiens informels avec des dirigeants de sociétés de « relocation » et surtout d'observer les échanges entre eux. Si l'on a systématiquement mis en avant la dimension universitaire de l'étude, l'association avec CSE Mobilité, acteur bien connu dans ce marché, a pu être un handicap. Certains enquêtés se sont montrés ouvertement méfiants. D'autres sont restés inaccessibles. Mais l'ajustement par les enquêtés de leur discours et de leur attitude a aussi pu être riche en enseignements. On a parallèlement procédé à une étude détaillée de l'activité de CSE Mobilité, des équipes opérationnelles aux cadres dirigeants, par observation et par entretiens. Enfin, l'étude de ce marché a été complétée par l'étude

[91] https://www.bvdinfo.com/en-gb/products/company-information/national/diane

du 1% Logement, un acteur paritaire qui joue un rôle déterminant dans la structuration de ce marché. Ce terrain est exploité et présenté plus en détail dans les chapitres 6 et 7.

4. *Deux enquêtes auprès de salariés confrontés à une mobilité résidentielle liée à l'emploi*

Pour travailler sur les individus mobiles, ou confrontés à une mobilité, on a d'abord créé un questionnaire d'une quarantaine de questions, passé par téléphone à 150 individus identifiés grâce aux fichiers commerciaux de CSE Mobilité. Ce questionnaire *ad hoc* comportait de nombreuses questions ouvertes et a été passé par téléphone, la consigne étant de ne pas chercher à écourter les entretiens et à laisser les enquêtés développer leurs réponses, quitte à alourdir le travail de saisie et de recodage. La passation des entretiens s'est faite en juillet 2011, grâce à la contribution de Paola Arroyo, alors étudiante en M2 de sciences politiques à l'Université Paris-Dauphine et stagiaire chez CSE Mobilité. Ce terrain est exploité et présenté plus en détail dans les chapitres 5 et 6.

Pour compléter le travail de terrain, on a eu l'occasion de contribuer à une enquête lancée par l'IAU ÎdF (Institut d'Architecture et d'Urbanisme de la région Île-de-France) et dirigée par Anne-Claire Davy, chargée d'études Habitat et modes de vie. Cette enquête visait à interroger les choix de salariés du privé franciliens confrontés au déménagement de leur établissement en Île-de-France, sous la forme de 26 entretiens semi-directifs menés au printemps 2013 auprès de salariés et de représentants syndicaux. La campagne d'entretiens a été menée par Julia Velluz, alors étudiante en M2 de sociologie à l'Université Paris-Dauphine et stagiaire à l'IAU, et Anne-Claire Davy[92]. On a collaboré activement à la construction de la grille d'entretien, participé à la campagne, contribué au suivi et à l'interprétation des entretiens, et pu exploiter les enregistrements des entretiens. Ce terrain permet d'apporter une nouvelle perspective à notre étude en interrogeant des individus qui ont été confrontés à un changement d'ampleur dans leur mode de vie, suite au déménagement de leur établissement, mais qui n'ont pas tous choisi de déménager pour y faire face. Il est exploité et présenté plus en détail dans les chapitres 5 et 6.

L'ambition de départ de cette thèse est d'étudier les mobilités résidentielles des salariés liés à l'emploi hors des injonctions à la mobilité qui s'adressent aux salariés. Pour ce faire, on

[92] La description des individus enquêtés et la grille d'entretien sont en présentés annexe. Voir aussi Velluz (2013).

propose de garder à l'esprit trois questions centrales : « pourquoi » bouge-ton ? « Comment » bouge-t-on ? « D'où et vers où » bouge-t-on ? Parce qu'elles ignorent ces questions, ou parce qu'elles les considèrent comme résolues d'office, les injonctions à la mobilité sortent la mobilité résidentielle à la fois du domaine du choix et de celui de la contrainte, en faisant un événement à la fois nécessaire et contingent des trajectoires des salariés. Pour dépasser cette vision, on portera notre attention sur trois dimensions des mobilités résidentielles des salariés :

- **les transitions** sociales, et notamment d'ordre socio-professionnel, qui leur sont concomitants,

- **les acteurs** qui jouent un rôle dans le déclenchement et la résolution des mobilités, comme les employeurs mais aussi des acteurs institutionnels et des intermédiaires marchands,

- **les territoires** et les rapports aux territoires qui sont engagés par ces mobilités.

Pour sortir l'étude des mobilités résidentielles des salariés du domaine de l'injonction, il est essentiel de ne pas autonomiser la mobilité, de ne pas en faire un phénomène social auto-référent. Les mobilités résidentielles des salariés liées à l'emploi engagent de nombreux acteurs, de nombreuses sphères sociales. La formulation même de notre objet d'étude nous invite à multiplier les regards et les méthodes, ne serait-ce que parce qu'elle juxtapose la vie privée et la vie professionnelle des salariés, rendant nécessaire de croiser au moins deux perspectives de recherche. Les quatre terrains qu'on a menés permettent de rendre compte de la diversité des acteurs qu'engagent les mobilités résidentielles des salariés : les salariés eux-mêmes, bien sûr, leur famille, leur employeur, mais aussi tous les acteurs impliqués dans le déclenchement et la résolution des mobilités. Pour Grafmeyer et Authier (2011), la rencontre entre l'offre et la demande sur le marché résidentiel est médiée par des acteurs qu'ils nomment des « professionnels du tri urbain », comme les gestionnaires d'immeubles ou les organismes d'attribution des logements sociaux. En mettant en avant le rôle joué par ces acteurs, ils révèlent une dimension supplémentaire des mobilités résidentielles et ouvrent de nouvelles perspectives de recherche en proposant d'articuler la sociologie des mobilités et la sociologie économique.

On a ici choisi d'articuler quatre axes de recherche pour travailler les mobilités résidentielles des salariés :

- Le premier axe relève de la **sociologie quantitative**.

Il s'agit d'abord de suivre l'évolution de la mobilité résidentielle des salariés en France en remontant aussi loin dans le temps que possible, d'identifier ses publics et ses effets sur la trajectoire professionnelle des mobiles. Cet axe permettra de poser des questions auxquelles les injonctions à la mobilité répondent par de fausses évidences jamais étayées : vivons-nous dans une société plus mobile aujourd'hui qu'hier ? La mobilité est-elle clivante ? Coïncide-t-elle avec des mobilités socio-professionnelles ascendantes ?

- Un deuxième axe relève de la **sociologie du travail et des organisations**.

Il permettra d'identifier les processus à l'œuvre dans la mise en mobilité des salariés par leurs employeurs, et de travailler sur la place qu'occupe la mobilité dans les pratiques RH des entreprises. Cette perspective permet de transposer à la vie professionnelle des salariés les questions qu'on vient de citer plus haut. Dans quelle mesure la mise en mobilité des travailleurs s'est bien imposée comme outil de gestion des ressources humaines en questionnant sa place dans les discours et dans les pratiques des responsables RH en entreprise ?

- Le troisième axe de recherche relève de la **sociologie des mobilités et des territoires**.

L'adopter permettra d'étudier les arrangements auxquels ont recours les individus qui choisissent de passer d'un territoire à l'autre, mais aussi à la façon dont ils créent, entretiennent ou renoncent à leurs ancrages territoriaux. Ce volet emprunte ses références à de nombreux champs : la sociologie des mobilités, la sociologie urbaine, la démographie, la sociologie du genre et de la famille… Il permettra de questionner l'un des présupposés centraux des injonctions à la mobilité : le monde contemporain est-il un monde dans lequel les modes de vie seraient radicalement déterritorialisés ?

- Enfin, un quatrième axe mobilisera la **sociologie économique de l'action marchande et des marchés**.

En effet, toute mobilité résidentielle revient pour les mobiles à se confronter à un nouveau territoire, et notamment à chercher un logement dans un marché résidentiel dont il s'avère qu'ils sont bien mal équipés pour le « lire », identifier le jeu de ressources et de contraintes qui lui est attaché, et finalement y insérer leur nouveau mode de vie. Comment se résout la confrontation des mobiles à de nouveaux marchés résidentiels ? Il s'agit ici de rendre

compte d'une dimension entièrement occultée par les injonctions à la mobilité : l'encastrement des mobilités résidentielles dans des cadres et dans des jeux d'acteurs marchands.

Pour mobiliser les quatre terrains et pour articuler les quatre perspectives de recherche qu'on vient d'évoquer, on a choisi d'organiser la thèse en trois parties. Elle commence par aborder le sujet dans une perspective d'ensemble la plus large possible, puis procède par resserrements successifs. La première partie est ainsi consacrée à mesurer les mobilités résidentielles en France en longue période, ses publics et les mobilités socio-professionnelles qui l'accompagnent. Cette première partie compte trois chapitres. Le premier présente les enjeux et les choix méthodologiques retenus. Le deuxième décrit l'évolution des mobilités résidentielles et du profil des individus mobiles. Il fait apparaître les facteurs de différenciation des mobilités en mettant en perspective les différentes échelles géographiques de celles-ci. Le troisième étudie les changements sociaux qui accompagnent les mobilités résidentielles en identifiant les effets positionnels des mobilités résidentielles. Il pose notamment la question de savoir si les mobilités résidentielles des salariés correspondent à des mobilités socio-professionnelles ascendantes ou non.

La seconde partie marque un premier resserrement de la perspective de recherche sur l'objet étudié. Composée de deux chapitres, elle porte sur les processus de mise en mobilité des salariés dans le cadre de leur emploi. Le chapitre 4 travaille la place de la mobilité dans la gestion des ressources humaines. Il met notamment l'accent sur les tensions qui s'expriment dans le travail des managers qui ont la charge de gérer ces mobilités. Le chapitre 5 porte sur les tensions liées à la territorialisation des modes de vie des individus face à une mobilité liée à l'emploi. Il révèle les arbitrages qu'ils doivent faire et les arrangements auxquels ils ont recours quand ils sont confrontés à un changement de territoire.

Enfin, la troisième partie resserre encore la focale en travaillant les processus par lesquels les individus mobiles changent de territoire. Le chapitre 6 montre que l'enjeu pour les mobiles est de réussir à *entrer en territoire*. Cette entrée en territoire nécessite l'emploi de ressources dont les mobiles manquent. Elle est au cœur du travail marchand des sociétés de « relocation », véritables professionnelles du territoire. Dans le chapitre 7, on verra que la dynamique concurrentielle du marché de la « relocation » est caractérisée par un brutal

accroissement de la pression concurrentielle entre les prestataires et se traduit par la perte d'efficacité progressive de dispositifs qui devaient permettre une meilleure résolution des mobilités résidentielles des salariés.

# PREMIERE PARTIE

## Quarante ans de mobiles, quarante ans de mobilités

Dans cette première partie, on propose d'étudier la place de la mobilité résidentielle dans la société française ces quarante dernières années. Les individus sont-ils plus mobiles aujourd'hui qu'hier ? Le profil des mobiles a-t-il changé ? Avec quelles mobilités dans l'emploi et dans la hiérarchie socio-professionnelle les mobilités résidentielles coïncident-elles ?

Dans le premier chapitre, on présentera la méthodologie employée pour poser ces questions. On a choisi de travailler l'enquête Emploi produite par l'INSEE, une enquête dont on présentera les nombreuses qualités dont elle fait preuve, notamment pour questionner l'articulation des mobilités résidentielles et des mobilités socio-professionnelles des individus. Mais la traiter pour travailler sur les mobilités pose aussi de nombreux problèmes, des problèmes qui rendent nécessaire de faire des choix qu'il faudra expliciter.

Le deuxième chapitre donne différentes mesure de la mobilité résidentielle en France depuis 1970. Par des traitements descriptifs et la mise en œuvre d'analyses explicatives, on verra que la société française est plus mobile aujourd'hui qu'il y a vingt-cinq ans mais pas qu'il y a quarante ans. On verra aussi que la mobilité résidentielle s'est diffusée, et qu'elle est à ce titre moins discriminante qu'avant.

Enfin, le troisième chapitre pose la question de l'articulation des mobilités résidentielles et des mobilités socio-professionnelles. Les analyses descriptives et explicatives donnent comme résultat majeur que les mobilités résidentielles coïncident autant avec des mobilités socio-professionnelles ascendantes que descendantes. La mobilité résidentielle apparaît comme un phénomène tout en ambivalence, loin de la représentation qu'en donnent les injonctions à la mobilité.

# Chapitre 1
# Mobilités résidentielles et socioprofessionnelles : un traitement par l'enquête emploi

Avant de pouvoir mesurer les mobilités résidentielles et leur articulation aux mobilités socioprofessionnelles des individus, il faut répondre à deux questions méthodologiques qui se posent d'autant plus vivement que l'on cherche à faire remonter les analyses dans le temps. Premièrement, il faut choisir la source à mobiliser. On commencera donc par présenter les raisons qui nous ont fait faire ce choix. Deuxièmement, il faut prendre en compte le fait que l'enquête Emploi n'a pas été conçue pour mesurer les mobilités résidentielles. L'utiliser comme on a choisi de le faire nécessite de faire certains choix méthodologiques et de procéder à certains arbitrages qu'il est nécessaire de présenter.

## 1. L'enquête Emploi : une source efficace pour mesurer les mobilités

La mesure de la mobilité résidentielle en tant que telle pose comme première question celle de la source à utiliser (Bonvalet et Brun 2002). Cette question se pose d'autant plus qu'on cherche ici à croiser deux dimensions de la vie des individus : la dimension socioprofessionnelle et la dimension résidentielle. Après avoir évoqué les difficultés propres à la mesure de la mobilité résidentielle, on présentera l'enquête Emploi en tant que telle, puis ses nombreuses évolutions à travers le temps.

### *1.1. La mobilité résidentielle, un phénomène délicat à saisir*

La mobilité résidentielle est un phénomène plus difficile à mesurer qu'il n'y paraît. Elle fait apparaître les limites d'enquêtes comme le Recensement de la population et l'enquête Logement[93].

Les qualités du Recensement de la population sont nombreuses : avec une exploitation au tiers, le Recensement permet en particulier d'adopter des découpages territoriaux très fins là

[93] On pourrait encore évoquer d'autres enquêtes, comme l'enquête SRCV de 2007 qui compte un module « dernier déménagement », l'Échantillon Démographique Permanent (Wolber *et al.* 1998), le Panel Européen des Ménages (Gobillon 2001) ou encore les enquêtes DADS qui peuvent être elles aussi détournées de leur objet initial et utilisées pour mesurer les mobilités résidentielles (Royer 2007).

où les autres enquêtes sont vite limitées par la taille de leur échantillon et par les règles de confidentialité. L'INSEE met à disposition du public une base de données nommée « Migcom », contenant les variables qui permettent d'identifier les individus ayant un lieu de résidence différent en 2003 et en 2008[94]. Au-delà des difficultés techniques que la taille de cette base peut occasionner (on parle ici d'une base de plus de 18 millions de lignes), l'utilisation de cette extraction du Recensement rencontre plusieurs limites. Tout d'abord, elle suppose de prendre de réelles précautions méthodologiques pour mesurer les mobilités résidentielles. En effet, la période d'observation des mobilités résidentielles est de cinq ans : on dispose du code de la commune de résidence à l'enquête et cinq ans avant l'enquête. Ces informations permettent bien d'identifier les mobiles mais pas les mobilités, notamment les éventuelles mobilités multiples au cours de la période. La production de taux annuels de mobilité suppose d'avoir recours au modèle « migrant-migration » (Courgeau 1973 ; Courgeau et Lelièvre 2004). Si ce modèle permet de prendre en compte les mobilités répétées au cours de la période d'observation ou encore l'évolution de la disposition des individus à la mobilité au cours de leur vie, il est connu pour être peu maniable et pour reposer sur des hypothèses lourdes. Pour les mêmes raisons, le Recensement ne permet pas de suivre les évolutions conjoncturelles de la mobilité. Qui plus est, cette période d'observation des mobilités de cinq ans fait que les caractéristiques de l'individu ont pu changer entre le moment où a eu lieu la mobilité et la date de l'enquête. Plus la période d'observation des mobilités est longue, et plus cet écart peut se creuser. Les Recensements précédents couvrant des périodes de neuf ans, les comparaisons dans le temps sont plus délicates encore. Enfin et surtout, la base « Migcom » ne comprend pas d'informations sur les mobilités socio-professionnelles ou les changements de situation familiale. Ces informations sont disponibles dans d'autres extractions du Recensement, mais l'INSEE ne fournit pas de clé d'appariement ni d'identifiant individuel permettant de fusionner les différentes bases. Il n'est donc pas possible, en l'état des données rendues disponibles à la diffusion par l'INSEE, de croiser les mobilités résidentielles et les trajectoires professionnelles ou familiales.

L'enquête Logement est une autre source disponible pour mesurer les mobilités résidentielles. Comme son nom l'indique, elle est spécifiquement conçue pour traiter des questions liées au logement, y compris les mobilités résidentielles. Son échantillon est très

[94] http://www.insee.fr/fr/bases-de-donnees/default.asp?page=recensement/resultats/doc/presentation-flux-migration.htm

confortable (42 000 logements ont répondu à l'enquête en 2006) et elle permet d'établir des séries longues, l'enquête la plus ancienne rendue disponible aux chercheurs étant actuellement celle de 1970. Dans l'enquête 2006, deux blocs de questions sont particulièrement intéressants en matière de mobilité : « mobilité résidentielle entre 2002 et 2006 » et « opinion et projets de mobilité ». Mais l'enquête Logement présente elle aussi plusieurs limites. D'abord, sa période d'observation des mobilités - quatre ans - pose les mêmes problèmes méthodologiques que ceux que l'on a évoqués pour le Recensement[95]. Ensuite, elle ne donne aucune information sur la mobilité professionnelle des individus. Enfin, la dernière enquête remonte à 2006 et les dernières mobilités identifiées peuvent donc remonter à plus de dix ans.

Des enquêtes comme le Recensement ou l'enquête Logement présentent donc trois difficultés communes : elles ne permettent pas d'identifier directement les mobilités annuelles, ne rendent pas compte des variations conjoncturelles, et sont pauvres en informations permettant de mettre en regard mobilité résidentielle et mobilité socio-professionnelle. Mais l'enquête Emploi permet de lever ces trois difficultés.

### *1.2. L'enquête Emploi et les mobilités*

L'enquête Emploi permet de résoudre plusieurs des problèmes méthodologiques soulevés par d'autres enquêtes. Volet français des *Labour Force Survey* organisées à l'échelle européenne, l'enquête Emploi est l'une des pièces maîtresses du dispositif statistique national. Avec son taux de sondage important[96], elle fournit des informations détaillées sur plusieurs centaines de milliers d'individus âgés de quinze ans ou plus et permet d'étudier finement un phénomène comme la mobilité résidentielle qui ne concerne qu'une petite minorité des enquêtés. Lorsqu'elle est créée en 1950, l'enquête Emploi a pour objectif premier de mesurer l'évolution de la population active et du chômage entre deux recensements. La « connaissance de la main-d'œuvre et de l'emploi » est présentée comme son objectif et sa plus-value principale (Grais 1968 ; Salais 1969). À cette époque, le chômage était résiduel mais constituait déjà une préoccupation politique ; jusqu'à ce que les agences publiques de l'emploi soient mises en place et soient en mesure de produire des statistiques exploitables, l'enquête Emploi a été la seule source permettant de suivre

[95] Cela dit, certains auteurs calculent des proportions annuelles moyennes de mobiles à partir de l'enquête Logement sans prendre en compte la distinction entre migrant et migration (Debrand et Taffin 2005, 2006). Ce raccourci n'est pas toujours considéré comme fautif (Royer 2007)

[96] Soit environ 1/300$^{e}$ chaque année avant 2003, et environ 1/600$^{e}$ chaque trimestre depuis 2003.

l'évolution conjoncturelle de l'emploi et du chômage de manière satisfaisante (Goux 2003). La périodicité de l'enquête Emploi, annuelle jusqu'en 2002[97] puis réalisée en continu avec diffusion des données par trimestres à partir de 2003 fait qu'elle permet de suivre les évolutions conjoncturelles des variables étudiées, ce que ni le Recensement, ni l'Enquête Logement ne permettent. Qui plus est, les données sont diffusées rapidement, ce qui permet de travailler sur des données récentes qui manquent souvent aux travaux portant sur la mobilité résidentielle[98]. Les données 2011 de l'enquête Emploi ont ainsi été rendues disponibles aux chercheurs en janvier 2013.

L'enquête Emploi est efficace pour mesurer les mobilités des individus car ceux-ci se voient poser, de manière systématique depuis 1968, une série de questions portant sur leur situation un an avant l'enquête. Par la suite, on appellera l'ensemble de ces questions le « bloc (n-1) ». Le « bloc (n-1) » permet de mesurer les mobilités résidentielles et professionnelles des individus, et donc de travailler sur la coïncidence entre les deux[99]. Il fait l'objet d'une attention particulière dans la mise en œuvre de l'enquête Emploi et d'une réelle attention méthodologique : dès 1968, les instructions aux enquêteurs insistent sur les précautions à prendre pour assurer une collecte de ce bloc de bonne qualité[100] (INSEE 1970). Ces précautions sont rappelées et précisées au fil du temps. Les *Instructions aux enquêteurs* de 1982 (INSEE 1982) insistent particulièrement sur ce point, rappelant aux enquêteurs que « les termes [des questions] ont été soigneusement pesés » (p. 98). Une telle insistance a semble-t-il été suivie d'effets, au point que les *Instructions aux enquêteurs* de 1990 laissent entendre que les enquêteurs ont appliqué ces instructions avec trop de zèle : « [ces questions] doivent être posées avec tact, en sachant que […] des changements importants pour l'enquête peuvent, de bonne foi, ne pas être perçus comme tels par l'enquêté » (INSEE 1990, p. 85)[101].

[97] Son objectif étant de permettre de mesurer les évolutions conjoncturelles de la population active, l'enquête Emploi a été semestrielle entre 1975 et 1981, mais cette semestrialisation étant coûteuse et peu exploitée, l'enquête Emploi est redevenue annuelle en 1981 (voir Affichard 1987).

[98] Les données de Nivalainen (2004) sont antérieures à 1996, celles de Tenn (2010) ne dépassent pas 2000…

[99] L'enquête Emploi dispose aussi d'un petit module longitudinal construit sous forme de calendrier rétrospectif d'activité. Si son exploitation donne des résultats riches (Courgeau et Meron 1995), ce module ne sort pas de la dimension professionnelle et ne permet pas de remonter aux années 1970 comme le bloc (n-1). On a donc choisi de ne pas le mobiliser.

[100] Il est ainsi précisé : « Ne vous contentez jamais d'une affirmation telle que : 'il n'y a pas de changement' […]. Contrôlez que toute différence dans les réponses correspondantes, est bien l'indication d'une modification effective » (*Instructions aux enquêteurs*, 1970, p. 86).

[101] Le rôle joué par les instructions aux enquêteurs souligne le rôle de ces derniers eux-mêmes. En quarante ans, population des enquêteurs de l'INSEE a beaucoup changé (Dussert 1996), ce qui peut ne pas être sans effet sur les mesures produites (Gollac 1997).

Le bloc (n-1) est riche en informations sur la situation professionnelle de l'enquêté un an avant l'enquête, et si l'enquête Formation et Qualification Professionnelle est encore exploitée[102], de plus en plus de travaux utilisent l'enquête Emploi pour travailler sur les mobilités socioprofessionnelles (Amossé 2002, 2003 ; Amossé et Ben Halima 2010 ; Lemoine et Wasmer 2010 ; Lalé 2010, 2012). Mais le bloc (n-1) permet aussi de travailler sur les mobilités résidentielles. Si la mesure de l'emploi, du chômage et de l'évolution de la population active a toujours été l'objectif principal de l'enquête Emploi, celle-ci s'est diversifiée au fil du temps et a progressivement inclus de nouvelles questions permettant d'en faire un usage proprement sociologique. Sur le plan résidentiel, l'enquête Emploi permet d'identifier les mobilités ayant eu lieu au cours de l'année écoulée. Tout individu déclarant un logement différent en (n-1) de celui qu'il occupe en (n) est considéré comme mobile. Mesurer les mobilités résidentielles sur un an ne permet pas d'identifier les mobilités résidentielles multiples au cours d'une année, ni les individus ayant quitté leur résidence et y étant retourné au cours de la même année, mais cette période d'observation des mobilités est bien plus satisfaisante que celle du Recensement ou de l'enquête Logement, et permet de résoudre la question de l'utilisation ou non du modèle migrant-migration. Après l'avoir comparée au Recensement et à l'enquête Logement, Donzeau et Pan-Ké-Shon (2009a, 2009b) ont d'ailleurs conclu à la supériorité de l'enquête Emploi pour mesurer les mobilités résidentielles. En choisissant l'enquête Emploi, on dispose donc d'une source unique pour étudier les mobilités professionnelles, résidentielles, et l'éventuelle coïncidence entre les deux.

L'enquête Emploi présente cependant deux faiblesses quand il s'agit de travailler sur les mobilités. Il s'agit tout d'abord d'un problème d'échantillon. Certes, l'enquête Emploi est l'une des plus grosses enquêtes de l'INSEE, mais l'échantillon est poussé à ses limites lorsqu'on travaille sur les mobilités et sur les mobiles. Sachant que la part d'individus ayant déménagé hors de leur département s'établit autour de 3% chaque année, et sachant que le bloc (n-1) n'est administré depuis 2003 qu'aux individus en première interrogation, et que ceux-ci représentent un sixième de l'échantillon, le nombre d'individus exploitables fond comme neige au soleil[103]. En 2003, par exemple, seuls 4 000 individus interrogés avaient changé de département. Si ce chiffre reste confortable, il ne permet cependant pas de

[102] Objet d'un récent numéro de la revue *Economie et Statistique* (n°431-432, 2010), l'enquête FQP est qualifiée de « source inépuisable pour la recherche en sciences sociales » (Goux 2010).
[103] On a d'ailleurs choisi de limiter la mesure des mobilités aux logements entrant dans l'échantillon chaque année, soit un tiers des logements avant 2003.

multiplier les croisements et les variables de filtre. Les résultats tirés de ce sous-échantillon font souvent preuve de fortes variations d'une année sur l'autre, rendant nécessaire d'avoir recours à des moyennes sur plusieurs années et donc de ne plus pouvoir mesurer les variations conjoncturelles. La deuxième faiblesse de l'enquête Emploi est qu'elle a pour unité d'observation le logement. En cela, elle reste tributaire de la vision statistique traditionnelle qui associe ménage et logement (Amossé et Ponthieux 2011) et ne permet d'identifier ni des comportements comme ceux de multilocalité résidentielle[104], ni l'évolution de la situation familiale et conjugale des individus l'année précédant l'enquête.

### *1.3. L'établissement de séries longues*

Cependant, une des grandes forces de l'enquête Emploi est de remonter jusqu'à la fin des années 1960[105]. Elle est en cela supérieure à de nombreuses enquêtes localement plus efficaces mais ponctuelles dont les données ne permettent pas de faire émerger des tendances de long terme. Cette qualité de l'enquête Emploi la rend toutefois aussi difficile à manier. En effet, l'enquête a beaucoup évolué dans le temps, sous l'effet d'abord de l'évolution des questions adressées à l'appareil statistique national. L'identification des « formes particulières d'emploi » a ainsi été introduite en 1982. Cette information n'est pas disponible avant, quand l'emploi « atypique » était marginal et, surtout, n'avait pas été construit comme un enjeu pour les politiques publiques. L'enquête évolue aussi au gré des progrès des méthodes de collecte et de traitement des données (mise au point du sondage aréolaire, informatisation du traitement puis de la saisie, semestrialisation, passation en continu…). Traiter l'enquête Emploi en longue période est aussi une entreprise d'archéologie de la façon dont ont été et sont produits les chiffres. C'est un travail qui suppose de mettre en cohérence des nomenclatures modernes et des nomenclatures abandonnées parfois depuis longtemps, ou encore de retrouver des définitions de termes peut-être évidents en leur temps mais désormais obscurs. Depuis 1968, l'enquête emploi a été révisée quatre fois, en 1975, 1982, 1989 et 2003 :

[104] Toulemon (2011) indique comment identifier dans l'enquête Emploi les individus qui n'habitent qu'occasionnellement dans le logement enquêté par la « fiche logement ». Il n'est cependant pas possible de travailler sur ces individus avec le corps de l'enquête.

[105] Avant 1968, l'enquête ne permet pas de travailler sur les mobilités. Seule l'année 1965 comprend un bloc (n-1), dont les effectifs sont trop faibles pour l'exploiter correctement.

*Tableau 1. L'évolution des principales caractéristiques de l'enquête Emploi depuis 1968*

| Date | Disponibilité à l'ADISP | Périodicité | Taille de l'échantillon | Taux de sondage moyen | Type d'échantillon | Rotation de l'échantillon | Nouvelles questions | Autres caractéristiques |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1968 à 1974 | oui versions standard | Annuelle en mars (sauf en 68 entre avril et juillet) | 60 000 ménages | 1/300 | Sondage aréolaire | Renouvellement par tiers tous les ans | | Informatisation de l'exploitation |
| 1975 à 1981 | oui versions standard | Semestrielle (mars et octobre), sauf en 75 (avril-mai) et 76 (mars) annuelle | 60 000 ménages | 1/300 | Idem période précédente | Renouvellement par tiers tous les ans. Echantillon de mars et d'octobre disjoints | Disponibilité pour prendre un emploi (1975) | Mesure de la population active et du chômage au sens du BIT (1975) |
| 1982 à 1989 | oui versions standard | Annuelle, en mars (sauf en 82 en avril-mai) | 60 000 ménages | 1/300 | Idem période précédente | Renouvellement par tiers tous les ans | Salaire déclaré en tranches ; formes particulières d'emploi (CDD, stages, intérim) ; profession du père, inscription à l'ANPE, durée habituelle du travail (1982) | Adaptation du questionnaire à la nomenclature PCS (1982) Abandon des concepts "au sens du recensement" (1982) |
| 1990 à 2002 | oui versions standard | Annuelle, en mars (sauf en 1990 et 1999 en janvier) | 75 000 ménages | 1/300 | Idem période précédente | Idem | Salaire détaillé, calendrier mensuel rétrospectif d'activité, horaires alternants (1990) | Collecte assistée par ordinateur (1992). Récupération d'informations dans SIRENE (1990) Codification automatique de la PCS |
| 2003 à 2011 | oui versions standard, versions "production et recherche", et versions pour Eurostat (EFT) | Trimestrielle, collecte en continu tout au long de l'année | 36 000 logements, doublé à partir de 2009 | 1/600 | Sondage aréolaire | Renouvellement par trimestre pour 1/6ème. Chaque logement est interrogé 6 fois | Prise en compte de la multiactivité (3 employeurs, 3 professions) ; diversité des horaires de travail ; revenus annuels du travail des non-salariés ; allocations | |

Source : http://www.cmh.ens.fr/greco/enquetes/serieee.php. et Goux (2003, p. 52)
ADISP : Archives de Données Issues de la Statistique Publique, http://www.cmh.ens.fr/greco/adisp.php

Les vagues successives de l'enquête Emploi présentent une hétérogénéité certaine. Elles peuvent être l'occasion de redéfinir une variable, d'en changer les modalités, voire de la supprimer. En 2003, dans le cadre du vaste projet de mise en place des *Labour Force*

*Survey*, l'enquête est devenue trimestrielle et administrée en continu. Il s'agit là du plus important changement qu'elle ait connu. Alors que les enquêtes précédentes étaient pour l'essentiel menées en mars, des individus sont désormais interrogés tout au long de l'année. Si certaines variables ne sont pas affectées par ce changement, d'autres peuvent être soumises à de notables ruptures de série[106]. Ces ruptures peuvent parfois apparaître au sein d'une même série d'enquêtes, comme par exemple 1990 quand l'enquête a été réalisée en janvier et non en mars, et entre 1977 et 1981 lorsqu'elle fut rendue semestrielle.

L'histoire de l'enquête Emploi étant celle de son enrichissement progressif, de nombreuses variables présentes dans les vagues d'enquête les plus récentes ne peuvent pas être analysées en remontant très en avant dans le temps. Il n'est pas rare non plus que la même information soit contenue dans des variables différentes au fil des enquêtes, ou dans une variable dont la définition change et évolue. Parce que l'enquête Emploi a beaucoup changé au fil du temps, il faut la retravailler et en harmoniser les données pour pouvoir l'utiliser sur longue période.

## 2. La préparation des données : harmoniser les statistiques d'hier et d'aujourd'hui

L'enquête Emploi qui remonte loin dans le temps, a vu son dispositif s'étoffer au fil des années, et s'est adaptée aux nouveaux problèmes économiques et sociaux qui ont progressivement émergé. Il s'agit là de véritables qualités qui contribuent à l'installer solidement dans le paysage statistique français, tout en rendant son utilisation délicate. On explicitera ici le travail de préparation que nous avons mené pour pouvoir le faire. On décrira les grandes variables qu'on a créées pour être utilisées en séries longues puis deux types de problèmes qu'il a fallu résoudre, avant de décrire la façon dont on mesurera par la suite les mobilités résidentielles et socio-professionnelles des individus.

[106] C'est le cas de toutes les variables connaissant d'importants changements de nomenclature (comme la catégorie socioprofessionnelle) mais aussi d'autres variables comme celle servant à identifier l'ancienneté des individus dans leur emploi. Le traitement de ces ruptures est détaillé dans la suite de ce chapitre.

### *2.1. L'établissement de séries longues*

En reprenant les enquêtes Emploi depuis 1968, on a pu créer seize grandes variables stables dans le temps. Elles prennent les mêmes modalités à chaque vague d'enquête et ont été créées de manière à éviter les ruptures de série. Autant que possible, on a cherché à créer des variables pouvant être présentes à la fois dans les blocs (n) et dans les blocs (n-1). Ces variables couvrent trois domaines : les caractéristiques personnelles des individus, leur situation socio-professionnelle, et leur situation familiale et résidentielle. La présentation détaillée des variables utilisées pour construire ces séries longues est en annexe (annexe 2).

On a d'abord construit cinq variables décrivant les caractéristiques personnelles des individus dans l'enquête, qui sont présentées dans le tableau suivant :

*Tableau 2. Identification des caractéristiques personnelles des individus*

| Variable | Modalités détaillées | Présence de la variable | Remarques |
|---|---|---|---|
| Sexe | 1. Homme<br>2. Femme | 1968-2011<br>(n et n-1) | |
| Âge | Variable continue | 1968-2011<br>(n et n-1) | |
| Diplôme le plus élevé obtenu | 1. Aucun diplôme<br>2. Certificat d'études primaires<br>3. BEPC<br>4. CAP, BEP<br>5. Bac et Bac+1<br>6. Bac+2<br>7. Bac + 3 et plus<br>8. Grandes écoles, doctorat | 1968-2011<br>(n) | Entre 15 et 20% de non-réponses à cette question jusqu'en 1989[107] |
| Personne de référence du ménage | 1. Oui<br>2. Non | 1968-2011 | Passage de la notion de « chef de famille » à celle de « personne de référence du ménage » en 1990 |
| Salaire mensuel net | Variables continue<br>Regroupé en déciles | 1990-2002<br>(n) | Le salaire mensuel net est disponible entre 1982 et 1989, mais déjà regroupé en tranches fixes |

*Note : On présente ici le niveau le plus détaillé des modalités des variables construites. Elles pourront être regroupées au fil des analyses*

L'une des difficultés soulevées par le fait de travailler sur une période de quarante ans est que certaines modalités ont changé de sens ou de valeur au fil du temps. On pense ici en premier lieu au diplôme : être bachelier n'avait pas la même valeur symbolique, culturelle

[107] Des individus non-diplômés, qui généralement occupaient une position professionnelle plutôt élevée, refusaient de le déclarer lors de l'enquête. Ce problème a été pris en compte et résolu à partir de 1990. Il faut cependant réserver une catégorie « non déclaré » avant 1990. La non-prise en compte de la population qui refuse de déclarer son niveau de diplôme, au profil atypique, perturbe grandement les résultats obtenus.

et professionnelle en 1968 qu'aujourd'hui. L'âge lui-même n'a pas le même sens : un individu de 59 ans en 1970 avait pratiquement atteint l'âge de la retraite alors que plusieurs années d'activité l'attendent probablement encore en 2011. Les catégories utilisées par l'INSEE peuvent aussi évoluer, comme le fait (très lentement) celle de « personne de référence du ménage » qui a remplacé les plus anciennes notions de « chef de ménage » et de « chef de famille ». Par construction, et il s'agit là d'une règle explicite, le chef de ménage ou de famille ne pouvait pas être une femme si un homme appartenait au ménage. Cette définition a contribué à faire du genre masculin le genre « neutre » de référence et a été lentement révisée (Saint Pol, Deney et Monso 2004 ; Amossé et De Peretti 2011). Cela dit, le passage à la notion de « personne de référence du ménage » en 1990 n'a pas changé la prépondérance des hommes à la tête des ménages : entre 2003 et 2011, plus de 70% des « personnes de référence » sont des hommes, et 99,5% des « conjoints de la personne de référence » sont des femmes. Notons par ailleurs que les couples homosexuels sont très mal pris en compte dans l'enquête Emploi. Les grandes variables socio-démographiques, aussi stables dans le temps qu'elles puissent paraître, doivent donc elles aussi être maniées avec précaution en longue période.

L'enquête Emploi est très efficace pour identifier la situation socio-professionnelle des individus en longue période :

*Tableau 3. Identification de la situation socio-professionnelle des individus*

| Variable | Modalités détaillées | Présence de la variable | Remarques |
|---|---|---|---|
| Statut d'activité | 1. Actifs occupés<br>2. Chômeurs<br>3. Etudiants<br>4. Autres inactifs | 1968-2011<br>(n et n-1) | Cette variable engage des arbitrages méthodologiques particuliers. Voir *infra* |
| Catégorie socio-professionnelle | 1. Agriculteurs exploitants<br>2. Artisans, commerçants, chefs d'entreprise<br>3. Cadres et professions intellectuelles supérieures<br>4. Professions intermédiaires<br>5. Employés<br>6. Ouvriers | 1968-2011<br>(n et n-1) | Le changement de nomenclature en 1982 crée une rupture de série<br><br>Le recodage des professions a été incomplet en 1982 |
| Catégorie socioprofessionnelle détaillée | 1. Agriculteurs exploitants<br>2. Artisans, commerçants, chefs d'entreprise<br>3. Cadres et professions intellectuelles supérieures<br>4. Professions Intermédiaires<br>… | 1982-2011<br>(n et n-1) | Pour la distinction entre ouvriers et employés qualifiés et non-qualifiés, voir *infra* |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 5. Employés qualifiés<br>6. Employés non qualifiés<br>7. Ouvriers qualifiés<br>8. Ouvriers non qualifiés | | |
| Nature de l'employeur | 1. Indépendant<br>2. Secteur public<br>3. Secteur privé | 1968-2011 (n et n-1) | |
| Secteur d'activité | 1. Agriculture<br>2. Industrie<br>3. Construction<br>4. Services | 1968-2011 (n et n-1) | La nomenclature des activités beaucoup changé (voir *infra*). La manipulation de cette variable en longue période est délicate |
| Type de contrat | 1. Titulaire de la fonction publique<br>2. CDI du secteur public<br>3. Autres contrats du secteur public<br>4. CDI du secteur privé<br>5. Autres contrats du secteur privé | 1982-2011 (n et n-1) | |
| Ancienneté dans l'emploi | 1. Inférieure à un an<br>2. Supérieure à un an | 1975-2011 (n) | De nombreuses non-réponses en 2003 ont rendu nécessaire de procéder à un redressement. Voir *infra* |

Non seulement l'enquête Emploi propose de nombreuses façons d'identifier les caractéristiques socio-professionnelles des individus, mais toutes ces informations sont disponibles en (n) et en (n-1). Cependant, les changements de nomenclature rendent parfois difficile de créer des variables homogènes en longue période. C'est notamment le cas pour le secteur d'activité, identifié à partir de l'activité économique de l'établissement employeur, dont la nomenclature est passée de la NAE à la NAP en 1973 puis à la NAF en 1993, elle-même révisée deux fois en 2003 et 2008. Concernant les catégories socio-professionnelles, le changement de nomenclature en 1982 crée une forte rupture de série qu'on a pu nettement atténuer en procédant à la réaffectation de quelques professions avant 1982. Ainsi, on a choisi de classer les contremaîtres avec les professions intermédiaires, les ouvriers agricoles avec les ouvriers, et les artistes avec les cadres et professions intellectuelles supérieures. Ce choix peut être discuté ; il contribue en particulier à priver la catégorie « ouvriers » de sa frange supérieure avant 1982. On a cependant choisi ici de privilégier la cohérence des variables en longue période.

Un des défauts de la nomenclature des catégories socio-professionnelles, qu'il s'agisse des CSP avant 1982 ou des PCS depuis, est qu'elle identifie directement les ouvriers qualifiés, mais pas les employés qualifiés. Burnod et Chenu (2001) avaient pourtant montré, en

travaillant notamment sur leurs conditions de travail, que cette distinction a au moins autant de sens que la distinction faite entre ouvriers qualifiés et non qualifiés. Amossé et Chardon (2006) ont eux aussi montré la pertinence qu'il y a à adopter une grille de lecture séparant employés et ouvriers qualifiés d'une part et non qualifiés d'autre part. On privilégiera la méthode d'identification des employés qualifiés qu'ils proposent en partant des professions détaillées à quatre chiffres. Cela dit, il est possible de détailler la catégorie socio-professionnelle des individus en utilisant le deuxième niveau de la nomenclature des PCS, qui identifie 31 professions. Dans un souci de cohérence, on utilisera la distinction entre employés qualifiés et qualifiés proposée par Peugny (2006) quand on travaillera sur les PCS de niveau 2.

*Tableau 4. Identification de la situation familiale et résidentielle des individus*

| Variable | Modalités détaillées | Présence de la variable | Remarques |
|---|---|---|---|
| Département de résidence | Numéro de département | 1969-2011 (n et n-1) | |
| Statut d'occupation du logement | 1. Propriétaire<br>2. Locataire<br>3. Autres | 1968-2011 (n) | A partir de 1990, il est possible de distinguer les locataires du parc HLM et les locataires du parc privé |
| Composition familiale du ménage | 1. Individu seul<br>2. Famille monoparentale<br>3. Couple sans enfants<br>4. Couple avec enfants<br>5. Ménage complexe | 1982-2011 (n) | |
| Profil d'activité du ménage | 1. Individu seul, actif<br>2. Individu seul, inactif<br>3. Famille monoparentale, adulte actif<br>4. Famille monoparentale, adulte inactif<br>5. Couple, deux actifs<br>6. Couple, un actif<br>7. Couple, aucun actif<br>8. Ménage complexe | 1982-2011 (n) | Avant 2003, il n'y a pas assez d'informations pour savoir si le conjoint de l'enquêté du ménage est actif occupé ou chômeur |

C'est dans ce domaine que l'enquête Emploi rencontre sa plus grande limite. Les informations sur la composition du ménage et la situation résidentielle ne sont pas collectées dans le bloc (n-1). Il est donc impossible d'identifier les changements de situation des individus d'une année sur l'autre, et donc de tester la plus ou moins grande coïncidence de ces changements de situation et des mobilités résidentielles ou socio-professionnelles. Plus encore, il n'est pas réellement possible de travailler sur la composition du ménage ou le statut d'occupation du logement des mobiles. Car un individu mobile a pu voir sa situation résidentielle changer à l'occasion de sa mobilité, voire aussi la

composition de son ménage (dans un cas de multilocalité résidentielle par exemple). La composition du ménage et le statut d'occupation du logement peuvent être le produit de la mobilité, il est donc très délicat d'utiliser leur valeur en (n) pour rendre compte d'une mobilité ayant eu lieu entre (n-1) et (n).

Enfin, et c'est peut-être le point le plus regrettable dans notre perspective, l'enquête Emploi ne permet pas d'identifier les territoires dans lesquels résident les individus. Sont connus le département de résidence de l'individu à l'enquête et un an avant l'enquête, ainsi que quelques informations dispersées entre les vagues d'enquête (comme le fait de réider dans un canton rural ou non, ou taille de l'unité urbaine de résidence), lesquelles informations ne sont pas disponibles dans le bloc (n-1). Ce manque d'informations est frustrant ; il faut cependant garder à l'esprit que le taux de sondage de l'enquête Emploi ne permettrait pas de descendre à des niveaux territoriaux plus fins que l'échelle départementale ou de travailler sur d'autres agglomérations que les plus grandes de France. Qui plus est, la méthode de sondage aréolaire de l'enquête Emploi est propice aux effets de grappe et donc peu adaptée à la prise en compte de logiques territoriales.

### *2.2. Deux problèmes posés par l'enquête Emploi*

La construction de variables de longue période peut poser d'importants problèmes de méthode, notamment lors des changements d'enquête ou de nomenclature. Mis à part l'âge et le sexe des individus, chaque variable de longue période présentée ci-dessus a posé des problèmes de construction. On a identifié deux problèmes principaux qu'on illustrera chacun par un exemple avant d'exposer les solutions que l'on a choisi de retenir : les changements de définition et de méthode, et les changements de champ d'une variable.

#### *a. Intégrer les changements de définition et de méthode*

La définition du statut d'activité (actif occupé, chômeur ou inactif) est toujours problématique. Les déclarations des individus ne correspondent pas aux catégories élaborées par les économistes et les statisticiens. Il est en particulier vite apparu que de nombreux individus pouvaient se déclarer chômeurs tout en étant actifs occupés au titre de critères objectifs : c'est le « halo » du chômage[108]. Parce qu'elle permet à la fois une mesure déclarative et une mesure objectivée du chômage, l'enquête Emploi sert de source

[108] On peut se référer à la représentation désormais classique que Freyssinet (1988) a proposé de ce « halo ».

première pour identifier ce halo. Elle y est d'autant plus adaptée qu'elle remonte loin dans le temps et qu'elle reflète les évolutions qu'ont connues les définitions du chômage. Identifier le statut d'activité des individus pose donc un double problème de cohérence : au fil du temps d'une part, et entre définitions différentes de l'emploi et du chômage d'autre part.

Ces définitions ont plusieurs fois changé afin de répondre aux normes élaborées au niveau international et européen. Afin de rendre possible les comparaisons internationales, ces normes sont contraignantes et l'enquête Emploi y a progressivement été adaptée. Dès 1975, elle inclut des questions permettant de rapprocher la définition du chômage de la définition établie par le Bureau International du Travail. Depuis 1982, une variable permet d'identifier directement les chômeurs au sens du BIT. Est comptabilisé comme chômeur au sens du BIT toute personne n'ayant pas travaillé au cours de la semaine de référence, étant disponible pour travailler dans les deux semaines, ayant cherché activement du travail ou ayant trouvé un emploi qui commence dans les trois mois. En 2007, les critères d'identification des chômeurs ont été modifiés et mis en cohérence avec l'interprétation qu'en fait Eurostat : la simple inscription à Pôle emploi ne suffit plus à définir la recherche active d'un emploi[109]. Cette modification a été appliquée rétrospectivement à partir de l'enquête 2003.

L'identification du statut d'activité en longue période est donc soumise au risque d'importantes ruptures de série liées à ces changements de définition de l'activité et du chômage. Mais, et cela est plus important encore dans notre perspective, l'identification du statut d'activité n'est pas homogène en (n) et en (n-1). En effet, le statut d'activité au sens du BIT n'est pas fourni pour la situation des enquêtés en (n-1) et le bloc (n-1) n'est pas assez détaillé pour l'identifier. Identifier le statut d'activité en (n) grâce aux variables « objectives » risque donc de créer un décalage avec le statut d'activité en (n-1), les seules variables qui permettent d'identifier le statut d'occupation en (n-1) étant des variables déclaratives. Or, on sait que les questions déclaratives donnent un nombre de chômeurs plus élevé que les variables « objectives » construites à partir de plusieurs informations séparées. Ces variables « objectives » n'existant pas dans les blocs (n-1), il est impossible d'identifier de manière objective le statut d'activité des individus à la fois en (n) et en (n-1). Afin de construire des variables d'activité les plus homogènes possibles, on a donc choisi ici

[109] Voir http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/chomage,79/les-mots-du-chomage,1413/le-chomage-au-sens-du-bit,9575.html

d'utiliser les variables déclaratives disponibles. Mais la place de ces variables déclaratives elles-mêmes a changé dans l'enquête.

De 1968 à 2002, une des premières questions posées aux enquêtés est le « filtre d'occupation ». Ce « filtre » est une variable déclarative à l'occasion de laquelle l'enquêté se classe lui-même. Il peut aussi être l'objet de ruptures de série d'une vague d'enquête à l'autre, la formulation des questions « filtres » ayant changé au fil du temps, et la stratégie de l'INSEE quant au respect des simples déclarations des enquêtés a évolué. En effet, entre 1968 et 1981 les instructions aux enquêteurs insistent sur la nécessité de respecter scrupuleusement la déclaration de l'enquêté. Il avait été constaté que le statut d'activité déclaré par les individus n'était pas homogène entre le recensement (qui se fait sans intervention d'un enquêteur) et l'enquête Emploi. Les *Instructions aux enquêteurs* 1970 stipulent donc que :

> *« L'enquêteur doit se contenter de présenter la carte questionnaire n°2 et d'enregistrer la réponse qui aura été donnée spontanément. Il est interdit de corriger par la suite. Cette question doit, en effet, rester très analogue à celle du recensement »* (INSEE 1970, p. 62).

Les *Instructions* 1975 s'adressent dans les mêmes termes aux enquêteurs :

> *« Vous devez vous abstenir de tout commentaire et de toute précision. La personne interrogée doit elle-même indiquer quelle catégorie convient le mieux »* (INSEE 1975, p. 51).

Cette instruction est justifiée ainsi :

> *« La réponse à la question FILTRE est fondamentale ; et il est prouvé qu'elle est extrêmement sensible à la forme de la question […]. On a remarqué que la même question posée au recensement sans l'intervention d'un enquêteur et à l'enquête-emploi donnait un résultat très différent dans l'un et l'autre cas. Il faut donc pour que le résultat obtenu soit homogène d'un enquêteur à l'autre et avec le recensement, que l'enquêteur soit aussi neutre que possible »* (INSEE 1975, p. 51)

Entre 1982 et 2002, la règle change et l'INSEE introduit une intervention de l'enquêteur. Les enquêtés ne sont plus invités à se classer spontanément d'après un carton présentant les différentes catégories et des instructions sont données aux enquêteurs pour classer eux-mêmes certains cas. Par exemple, les apprentis sous contrats et les stagiaires rémunérés doivent être considérés comme actifs occupés, alors que les invalides et les travailleurs en congé non rémunéré ne doivent plus l'être[110]. Ce changement est motivé par les difficultés qu'éprouvent les enquêteurs à s'effacer en début d'enquête ainsi que par les décalages qui perdurent avec les résultats du recensement (Affichard 1987, p. 104).

Les filtres d'occupation sont bien adaptés à l'étude des mobilités. Le filtre en (n-1) est en effet explicitement construit de la même manière que le filtre en (n). Utiliser ces filtres permet donc de minimiser le risque d'erreur au moment d'identifier les changements individuels de statut d'activité. On peut noter des taux de non-réponse élevés au filtre (n-1), mais ils ne concernent que les années 2001 (17,9%) et 2002 (17,8%). Mais ce choix d'utiliser les statuts d'activité déclaratifs n'est plus possible pour l'année (n) à partir de 2003. Afin de permettre une meilleure mesure du chômage au sens du BIT, le filtre d'occupation est retiré du début de l'enquête :

> *« Jusqu'à* [2002]*, en effet, la première question de l'enquête emploi annuelle consistait en une auto-classification. Le règlement européen* [n°1987.2000 sur la définition européenne du chômage] *interdit qu'une telle question précède les questions factuelles permettant la mesure de l'activité au sens du BIT »* (Goux 2003, p. 51).

Les enquêtés sont certes toujours invités à déclarer leur « situation principale » au début du module « Calendrier rétrospectif d'activité »[111]. Mais Goux (2003, p. 51) indique que, placée plus loin dans le questionnaire, cette question « perd de sa spontanéité » et ne peut plus être utilisée. De plus, le module « Calendrier rétrospectif d'activité » ne concerne que les individus en première interrogation, et l'utiliser reviendrait à renoncer à 5/6$^{e}$ de l'échantillon.

À partir de 2003, il n'est donc plus possible d'identifier les chômeurs dits « au sens de l'enquête », c'est-à-dire les individus se déclarant comme chômeurs. Pour connaître le statut d'activité des enquêtés en (n), il faut donc choisir entre les deux approches du statut

[110] Instructions aux enquêteurs 1982, page 63, reprises par Instructions aux enquêteurs 1990, page 31
[111] Question K1 : « Quelle est ce mois-ci votre situation principale ? », variable SP00.

d'activité au sens du BIT, celle qui prévalait avant l'ajustement de 2007 (ACTANC – « Activité au sens du BIT selon l'ancienne interprétation ») et celle qui prévaut depuis (ACTEU – « Activité au sens du BIT selon l'interprétation communautaire »). Il y a effectivement un décalage entre les deux. Chaque année de 2003 à 2011, on compte entre 1 000 et 1 500 individus classés « inactifs » selon ACTANC et « actifs occupés » selon ACTEU[112], et entre 1 500 et 2 000 individus classés « chômeurs » selon ACTANC et « inactifs » selon ACTEU[113]. Pour choisir entre ces deux variables, on a là encore choisi de privilégier la cohérence entre la mesure de l'activité en (n) et en (n-1), c'est-à-dire de faire en sorte que la mesure du statut d'activité des individus en (n) à une date donnée soit la plus proche possible de la mesure de leur statut d'activité en (n-1) à l'enquête suivante. Comme le statut d'occupation en (n-1) est donné par une question déclarative (EOCCUA – « Occupation un an auparavant »), on a choisi la variable en (n) qui présente le moins d'écarts avec celle-ci. Pour ce faire, on a mesuré pour chaque année la part d'actifs occupés et de chômeurs d'après EOCCUA, ACTANC et ACTEU :

*Tableau 5. Mesure des statuts d'activité par ACTANC, ACTEU et EOCCUA (2003-2011)*

| | Proportion d'actifs occupés, mesurée par : | | | Proportion de chômeurs, mesurée par : | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | EOCCUA (enquête n+1) | ACTANC (enquête n) | ACTEU (enquête n+1) | EOCCUA (enquête n+1) | ACTANC (enquête n) | ACTEU (enquête n) |
| 2003 | 50,6 | 50,8 | 51,3 | 5,58 | 5,26 | 4,77 |
| 2004 | 50,1 | 50,7 | 51,1 | 6,28 | 5,39 | 4,97 |
| 2005 | 50,5 | 50,6 | 51 | 6,4 | 5,38 | 4,97 |
| 2006 | 51,3 | 50,7 | 50,9 | 5,46 | 5,32 | 4,94 |
| 2007 | 51,8 | 51,2 | 51,5 | 5,15 | 4,81 | 4,48 |
| 2008 | 50,7 | 51,6 | 51,9 | 5,38 | 4,47 | 4,14 |
| 2009 | 50,9 | 50,9 | 51,2 | 6,16 | 5,48 | 5,14 |
| 2010 | 50,6 | 50,8 | 51 | 6,36 | 5,61 | 5,24 |
| 2011 | | 50,8 | 50,9 | | 5,55 | 5,16 |

*Note : EOCCUA= « occupation un an auparavant », ACTANC= « activité au sens du BIT selon l'ancienne interprétation », ACTEU= « Activité au sens du BIT selon l'interprétation communautaire »*
*Les valeurs données par EOCCUA pour chaque année ont été calculées à partir de l'année suivante. Par exemple, les valeurs données par EOCCUA pour l'année 2003 ont été calculées par les réponses des individus à EOCCUA en 2004.*

[112] Le profil des individus composant ce « halo » est intéressant : il s'agit plutôt de femmes (62% en 2003 et en 2011) et de jeunes de moins de trente ans (56% en 2003, 53% en 2011)
[113] Le profil des individus composant ce deuxième halo est moins marqué. Il y a toujours plus de femmes (59% en 2003, 55% en 2011) mais mis à part l'absence d'individus de 60 ans et plus, aucun profil d'âge n'est vraiment surreprésenté.

ACTANC donnant des résultats plus proches de ceux d'EOCCUA, on a choisi de la préférer à ACTEU. Pour distinguer les étudiants, les retraités et les autres inactifs, on utilisera la catégorie socio-professionnelle recodée pour tous les individus (CSTOT). La mesure du statut d'activité ainsi obtenue ne posera qu'un problème : une rupture de série surévalue la part des autres inactifs à partir de 2003 au détriment de celle des étudiants, qu'elle soit mesurée en (n) ou en (n-1).

### *b. Corriger des valeurs manquantes*

Certaines questions ne sont pas posées à la même population entre deux vagues d'enquête. C'est le cas de celles qui permettent d'identifier l'ancienneté des salariés dans leur emploi. L'objectif principal de cette variable est de réussir à identifier les individus n'ayant pas changé d'employeur entre (n-1) et (n). On utilisera cette variable pour identifier les individus ayant déménagé sans changer d'employeur, dont la situation correspond à ce qu'on appellera les « mutations », mais sa construction pose problème.

En effet, pour identifier l'ancienneté des salariés dans leur emploi, on a utilisé les variables d'origine ANCENTR – « Ancienneté dans l'entreprise » (1982-2011) et DANC – « Ancienneté dans l'établissement » (1976-1981). Premièrement, on a constaté que la variable ANCENTR est mal codée entre 1982 et 1989. Cette erreur a pu être corrigée en utilisant l'année et le mois d'entrée du salarié dans l'entreprise[114]. Deuxièmement, entre 1975 et 1981 les individus sont interrogés sur leur date d'entrée dans l'établissement qui les emploie. La question 16b[115] renseigne les variables ANCA - « Année d'entrée dans l'établissement » et ANCM - « Mois d'entrée dans l'établissement », qui permettent de calculer DANC - « Ancienneté dans l'établissement ». On ne peut donc pas identifier les changements d'*employeurs* mais uniquement les changements d'*établissements*. À partir de 1982 la question porte explicitement sur la date d'entrée dans l'*entreprise*. Les *Instructions aux enquêteurs* 1982 (INSEE 1982) insistent sur ce changement, justifié par le fait que de nombreux avantages sociaux sont attachés à l'ancienneté dans l'entreprise et non à l'ancienneté dans l'établissement (p. 70). Enfin, la formulation de la question connaît un changement important en 2003. De « À quelle date M… a-t-il commencé à travailler pour l'entreprise qui l'emploie actuellement », la question est devenue « À quelle date avez-vous

[114] Variables ANCA et ANCM. On a aussi utilisé le mois de réalisation de l'enquête (DEM) pour identifier les anciennetés de moins d'un an et celles de plus d'un an parmi les individus entrés dans leur entreprise l'année précédant l'enquête.
[115] « A quelle date M… a-t-il commencé à travailler dans cet établissement (à cette adresse) ? »

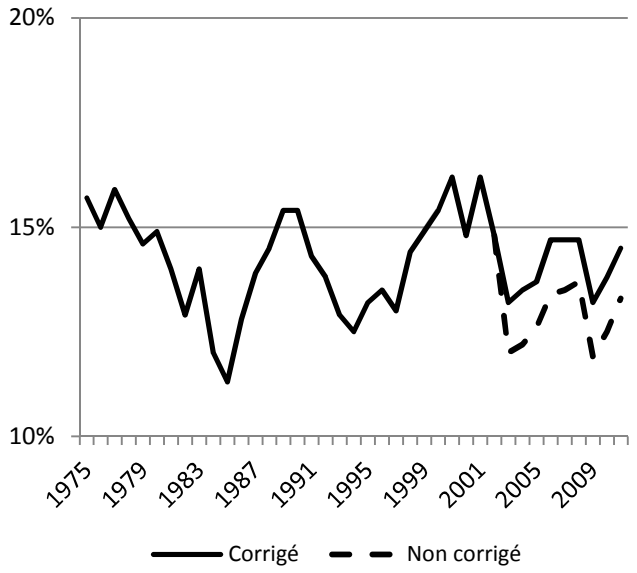
commencé à travailler (sans interruption) pour l'entreprise qui vous emploie actuellement (ou : dans la fonction publique) ». La précision « sans interruption » amène une condition restrictive à la question et devrait contribuer à faire augmenter la part d'individus déclarant une ancienneté de moins d'un an. Pourtant, si on constate une nette rupture de série en 2003, cette rupture se fait à la hausse pour les anciennetés de moins d'un an. Cette rupture de série s'observe autant pour les salariés du privé que pour les fonctionnaires et salariés du public. De plus, la composition de cette population en termes d'âge, de sexe, de PCS, de statut d'emploi (public ou privé) et de nature de l'employeur (public ou privé) n'a pas changé entre 2002 et 2003. Troisièmement, une proportion non négligeable de non réponses à la variable ANCENTR apparaît en 2003. La rupture de série en 2003 s'explique par l'augmentation de la proportion de non-réponses dans la variable ANCENTR. Alors que les non-réponses des actifs occupés à leur ancienneté étaient négligeables jusqu'en 2002, elle s'établit légèrement au-dessus de 3,5% à partir de 2003. Il a donc fallu corriger les non-réponses, ce qu'on a fait en deux temps.

Dans un premier temps, on a identifié par la variable STATUT à quels salariés correspondent ces non-réponses. On a constaté qu'à partir de 2003, l'ancienneté dans l'entreprise n'est renseignée pour aucun intérimaire alors qu'elle l'était jusqu'en 2002[116]. Pour corriger ce problème, on a utilisé la variable « TPSINT » qui mesure la dernière période sans interruption de travail pour un intérimaire : si la valeur de TPSINT est au moins égale à 365 jours, l'individu s'est vu attribuer une ancienneté supérieure à un an. Cette première étape a permis de diviser par deux la proportion de valeurs manquantes à la variable ANCENTR. Mais cette proportion restait autour de 2%, soit bien plus qu'avant 2003 quand elle s'établissait entre 0,05% et 0,5%. D'après la variable identifiant le statut des individus dans l'emploi, les non-réponses restantes concernaient essentiellement les actifs occupés en CDD et CDI dans le secteur privé. Or, il s'avère qu'on ne dispose d'aucune indication connexe permettant de renseigner l'ancienneté de ces salariés. On a donc choisi d'imputer les valeurs manquantes restantes. Pour ce faire, on a utilisé un modèle de régression logistique avec en variables explicatives les variables « Age », « Sexe » et « PCS ». Ce modèle a permis de calculer la probabilité d'avoir une ancienneté inférieure à un an pour les individus dont l'ancienneté n'est pas renseignée. On a ensuite fixé un seuil au-dessus duquel on a considéré qu'il était suffisamment probable que les

[116] En 2002, 73% des intérimaires ont une ancienneté inférieure à un an. Leur absence de la population dont l'ancienneté est renseignée peut donc bien rendre compte d'une partie de la rupture de série et de la sous-évaluation des anciennetés courtes.

individus aient effectivement une ancienneté inférieure à un an pour leur attribuer cette valeur. On a fixé ce seuil de manière à relever le taux d'anciennetés inférieures à un an de 10%, afin de compenser la rupture de série apparue en 2003. L'évaluation du niveau de la rupture de série a été faite suivant la méthode d'ajustement affine proposée par l'INSEE[117] :

*Graphique 1. Part d'anciennetés inférieures à un an, avant et après correction*




*Champ : actifs occupés*

Si elle pourrait certainement être plus raffinée[118], cette méthode de correction permet de réduire significativement la rupture de série. La correction revient à augmenter de 7% à 10% environ la part d'individus de moins d'un an d'ancienneté dans leur emploi. Elle permet aussi de ramener la part de non réponses entre 0,1% et 0,3% :

*Tableau 6. Effets de la correction de la rupture de série sur la mesure de l'ancienneté dans l'emploi*

| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Non réponses avant correction | 1,8% | 1,9% | 1,6% | 1,9% | 1,9% | 1,6% | 1,8% | 1,8% | 1,9% |
| Non réponses après correction | 0,2% | 0,1% | 0,1% | 0,2% | 0,2% | 0,2% | 0,2% | 0,2% | 0,3% |
| Effet de la correction sur la proportion d'anciennetés de moins d'un an (en %) | +10 | +10,7 | +8,7 | +9,7 | +8,9 | +7,3 | +10,9 | +10,4 | +9,0 |

[117] Note n°17/DG75-F204 du Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité, disponible sur : http://www.insee.fr/fr/ppp/bases-de-donnees/irweb/martra11/dd/doc/pdf/ruptures.pdf

[118] L'utilisation d'autres variables explicatives dans l'évaluation des probabilités ne donne pas de meilleurs résultats. On a aussi testé une méthode de correction par CAH en attribuant à chaque individu manquant la valeur correspondant à celle de la classe à laquelle il appartient. Mais le caractère binaire de la valeur rend cette démarche assez inefficace. Il faudra tester d'autres méthodes comme le *hot deck*, ou tenter de travailler sur une mesure continue de l'ancienneté.

Mais l'objectif de cette correction est moins de ré-estimer la variable que d'attribuer une ancienneté aux salariés qui en étaient jusque-là privés, et donc de pouvoir les intégrer dans toutes les analyses utilisant cette variable soit directement, soit indirectement quand l'ancienneté a servi à créer une autre variable.

Traiter l'enquête Emploi en longue période présente donc des difficultés particulières dont il faut expliciter les stratégies mises en place pour les lever. D'une manière générale, toute mesure par l'enquête Emploi repose sur des arbitrages qu'il faut expliciter.

### *2.3. Mesurer les mobilités : arbitrages et définitions*

Avant de présenter et de commenter les résultats que donne la mesure des mobilités résidentielles depuis quarante ans à partir de l'enquête Emploi, il reste à présenter les choix de traitement des données qu'on a faits, ainsi que la façon dont les mobilités seront identifiées par la suite.

#### *a. Préparation et limitation de la base*

Notre objectif premier est de travailler sur les mobilités résidentielles des salariés en France en lien avec leurs mobilités professionnelles. Dans cette optique, on a procédé à une triple restriction de la base de données. On a d'abord limité l'âge des individus à 59 ans. Il y a bien des individus plus âgés enquêtés dans l'enquête Emploi, mais l'idée est de ne pas intégrer la mesure de mobilités résidentielles ou professionnelles propres à des individus arrivés au seuil de l'inactivité. Ces mouvements peuvent être très spécifiques, et on peut notamment penser que la trajectoire résidentielle s'autonomise d'une trajectoire professionnelle presque achevée. Cette limitation d'âge est discutable ; on peut notamment arguer du fait que les individus de 59 ans aujourd'hui ont encore plusieurs années d'activité devant eux. Cela dit, un argument simplement pratique a tranché en faveur de cette limite d'âge : les soixante ans et plus toujours en activité sont très peu nombreux dans l'enquête. Ils présentent des profils atypiques et très volatiles du fait du faible effectif de cette catégorie, et perturbent l'analyse plus qu'ils ne l'enrichissent.

La deuxième limitation qu'on a choisi d'adopter concerne la localisation géographique des individus. N'ont été retenus que les individus résidant en France métropolitaine à l'enquête et un an avant l'enquête. Par construction, les logements enquêtés étant situés en France métropolitaine, l'enquête Emploi ne permet pas d'étudier les individus quittant le territoire

métropolitain. Parce qu'on ne peut pas identifier les flux de mobiles sortant du territoire, on a aussi choisi de mettre de côté ceux qui y entrent. Il s'agit certes là d'une population qui mériterait, dans des travaux futurs, d'être pleinement étudiée. Mais les logiques résidentielles à l'œuvre ne sauraient être comparables quand il s'agit de traverser plusieurs milliers de kilomètres ou de venir d'un pays étranger. Le territoire métropolitain présente une continuité, certes relative, mais bien réelle. Les individus arrivant de l'étranger vivent des mobilités résidentielles dotées d'une dimension particulière : ils sont confrontés à la discontinuité de leur territoire d'origine et de leur territoire d'arrivée[119]. Cette discontinuité territoriale est aussi une réalité pour les individus en provenance de l'outre-mer. Car si les mobilités sinon quotidiennes du moins pluri-hebdomadaires sont envisageables par exemple entre Brest et Nice, aussi compliquées soient-elles, elles ne font simplement pas partie du domaine des possibles entre Brest et Fort-de-France. On a aussi sorti de la base les individus habitant, que ce soit en (n) ou en (n-1), dans un logement autre qu'un logement dit « ordinaire » (caserne, internat, habitation mobile…).

Enfin, la troisième limitation est d'ordre technique. Elle consiste à ne garder que les individus habitant des logements appartenant à la part entrante de l'échantillon[120]. Cette contrainte est imposée à partir de 2003, le bloc (n-1) n'étant renseigné que pour les individus en première interrogation. Avant 2003, les questions du bloc (n-1) n'étaient aussi posées qu'aux individus entrant dans l'enquête, mais les bases de données diffusées sont appariées avec les données de l'année précédente et les réponses à ces questions sont ainsi renseignées pour tous les individus. Cependant la population des logements entrant dans l'enquête a l'avantage d'être plus homogène et mieux contrôlée, évitant ainsi la mesure de mobilités apparentes liées uniquement aux mouvements de l'enquête.

### *b. Des règles de traitement*

Les traitements de l'enquête Emploi qu'on mettra en œuvre suivront systématiquement, et sauf mention contraire, quatre règles :

- Ils ne seront pas soumis à une correction systématique des ruptures de série
- Ils ont pour unité d'observation des *mobilités individuelles*
- Ils s'inscrivent dans une logique de *cohorte*
- Ils ne seront jamais territorialisés

[119] Atténuée par exemple dans les cas de mobilité résidentielle dans les régions transfrontalières.
[120] L'échantillon de logements est renouvelé d'1/6$^{e}$ tous les trimestres contre 1/3 tous les ans avant 2003.

Premièrement, on a choisi de *ne pas appliquer de méthode systématique de correction des ruptures de série* entre les différentes vagues d'enquête. Il est vrai que les changements d'enquête peuvent avoir un effet sur les valeurs mesurées. C'est notamment le cas en 2003 quand la collecte de l'enquête cesse d'avoir lieu en mars. L'INSEE procède ainsi à une correction systématique des ruptures de série sur les chiffres du chômage en 2003 (Bresner et Filatriau 2012). Cette correction se fait cependant avec un simple ajustement affine qui suppose que la grandeur mesurée est localement affine au changement de l'enquête[121]. Elle n'est donc pas adaptée aux années de retournement de tendance, par exemple. Une correction complète des ruptures de série supposerait donc d'avoir recours, selon les situations, à des ajustements affines ou quadratiques, par exemple. Nous avons choisi de ne pas procéder à cette correction systématique. D'abord parce que l'essentiel des ruptures de série peuvent être corrigées par un travail en amont d'harmonisation des variables utilisées, comme celui qu'on a fait pour créer les grandes variables présentées plus haut. Ensuite parce que les tests permettant d'identifier d'éventuelles ruptures de série ne sont pas concluants[122]. Enfin parce que les quelques corrections de rupture de série que nous avons testées sont des procédures lourdes qui ne mènent qu'à des réévaluations marginales des grandeurs corrigées. Or, contrairement par exemple aux chiffres du chômage communiqués par l'INSEE, le niveau atteint par les grandeurs que nous étudions ne sont pas des enjeux politiques de premier plan, et ne justifient pas la mise en place d'une procédure aussi lourde[123].

Deuxièmement, on travaillera systématiquement sur les *mobilités individuelles* et non sur les mobilités des ménages. Cette règle obéit d'abord à une question pratique : comme on l'a dit, les « personnes de référence du ménage » sont en très large majorité des hommes[124]. Or, travailler sur la mobilité des ménages revient à travailler sur la mobilité des chefs de ménage, et donc des hommes, ce qui constitue en soi un argument suffisant pour travailler sur les individus. Cela dit, ce choix a aussi un sens sociologique. Il permet de prendre en

[121] Voir la note n°17/DG75-F204 du Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité, citée et utilisée plus haut pour corriger la rupture de série dans l'identification de l'ancienneté des individus dans l'emploi.
[122] On a testé les ruptures de série par modélisation linéaire et quadratique autour des années de changement d'enquête, en incluant une variable indicatrice prenant la valeur 0 avant le changement d'enquête et 1 après. Cette variable n'est qu'exceptionnellement significative.
[123] La seule variable pour laquelle il a fallu mettre en place une correction des ruptures de série est donc la variable identifiant l'ancienneté des individus dans leur emploi.
[124] Entre 1982 et 2002, la catégorie de « chef de ménage » dans les couples est même réservée aux hommes par construction. Cela dit, les résultats n'étaient guère différents dans les enquêtes 1968-1974 et 1975-1981 quand les instructions aux enquêteurs stipulaient d'identifier comme chef de ménage « la personne se déclarant comme telle ou qui sera désignée comme telle par la personne interrogée ».

compte les coïncidences entre mobilités résidentielles et mobilités professionnelles pour les conjoints eux aussi. Or, ceux-ci sont aussi directement concernés par les mobilités résidentielles, et les laisser en dehors de l'étude reviendrait à occulter tout un pan de la population mobile.

Troisièmement, on raisonnera autant que possible en termes de *cohortes*. Pour éviter les effets d'endogénéité en mesurant autant les conséquences de la mobilité que les conditions de sa réalisation, on n'utilisera pas les variables descriptives et explicatives en année (n) mais en année (n-1). Notre perspective est de suivre le devenir d'individus pris un an avant l'enquête, et susceptibles d'être mobiles ou immobiles au cours de l'année. Ce choix engage à refuser d'utiliser les variables qui ne sont pas définies en (n-1), ou sinon à ne le faire qu'avec la plus grande prudence et à but illustratif. On se privera donc de variables aussi importantes que le salaire ou le statut d'occupation du logement.

Enfin, et c'est la règle la plus engageante quand il s'agit de travailler sur les mobilités résidentielles, il faut *renoncer à la territorialisation* des analyses. En effet, on a vu que l'échantillon certes confortable de l'enquête Emploi est poussé à ses limites par l'utilisation qu'on va en faire : en 2011, il n'y a qu'environ 7 000 individus qui correspondent au champ sur lequel nous travaillons, soit autour d'un millier d'individus ayant été mobiles[125]. Il est dans ces conditions impossible de prendre en compte le département ou même la région de résidence des individus, tant en (n) qu'en (n-1), dans les traitements qu'on mènrea[126].

### c. *Trois formes de mobilité à travailler*

Au final, on peut identifier trois formes de mobilité qui seront centrales dans notre traitement de l'enquête Emploi :

Mobilité géographique

1. Immobile ou changement de logement dans la même commune
2. Changement de commune sans changement de département, dite « *mobilité-commune* »

[125] Soit les individus âgés de 15 à 59 ans résidant en France métropolitaine à l'enquête et un an avant l'enquête et ayant répondu au bloc (n-1).

[126] Qui plus est, l'enquête Emploi présente des difficultés spécifiques en la matière, comme par exemple la présence d'effets de grappe dans ses occurrences les plus anciennes. On a aussi noté de nets écarts entre la carte des localisations (à l'échelle du département) des individus en (n) et en (n-1), peut-être liés à la façon dont les coefficients de pondération dédiés au bloc (n-1) ont été construits, et qui nous paraissent devoir rendre définitivement impossible de territorialiser les analyses.

3. Changement de département sans hangement de région, dite « *mobilité-département* »
4. Changement de région, dite *« mobilité-région »*[127]

Ici, chaque modalité exclut les suivantes. On pourra parfois utiliser une définition plus cumulative de la mobilité ; dans ce cas, on parlera par exemple de la « *mobilité-département et plus* » qui inclut les changements de département et les changements de région. La mobilité géographique est mesurée à partir des questions portant sur la migration des individus[128]. Ces questions sont de bonne qualité : il n'y a pas de non-réponses pour les individus de 15 ans et plus à partir de 1975, et entre 0 et 2% avant. Cette définition des mobilités géographiques par le franchissement d'une limite administrative pose un problème d'effets de frontière : on peut changer de région en déménageant de quelques kilomètres seulement. Mais l'absence de codes géographiques dans l'enquête Emploi empêche de mesurer les mobilités autrement, notamment par la distance entre la commune de départ et la commune d'arrivée.

Deuxième forme de mobilité qu'on peut identifier par l'enquête Emploi : les mobilités professionnelles. On peut donner de nombreuses définitions des mobilités professionnelles. Par exemple, Amossé (2003) distingue les mobilités internes (entre deux établissements d'une entreprise ou de la fonction publique) et externes (changement d'employeur). De son côté, Lainé (2010) cite les changements de qualification, de spécialité professionnelle ou de taille d'entreprises. On distinguera ici les mobilités dans l'emploi et les mobilités socio-professionnelles :

<u>Mobilité dans l'emploi</u>

1. Est resté dans l'emploi sans changer d'employeur : actif occupé en (n-1), actif occupé en (n), plus d'un an d'ancienneté
2. Est resté dans l'emploi en changeant d'employeur : actif occupé en (n-1), actif occupé en (n), moins d'un an d'ancienneté
3. A trouvé un emploi : chômeur ou inactif en (n-1), actif occupé en (n)
4. A perdu son emploi : actif occupé en (n-1), chômeur ou inactif en (n)
5. Est resté hors de l'emploi : non actif occupé en (n-1), non actif occupé en (n)

La distinction entre les deux premières modalités n'est pas possible avant 1975 ; elles pourront être réunies. Par ailleurs, il sera possible de détailler quel type d'emploi (stable ou

[127] On a appliqué le découpage administratif actuel.
[128] Variables ERESID (2003-2011), MIG (1990-2002), MIGRA (1982-1989, 1975-1981) et MI (1968-1974)

précaire) un individu a trouvé à partir de 1982. Quant aux mobilités socioprofessionnelles, on peut en identifier trois modalités :

Mobilité sociale

1. A progressé dans la hiérarchie socio-professionnelle
2. A reculé dans la hiérarchie socio-professionnelle
3. Garde la même position dans la hiérarchie socio-professionnelle

On appréhendera ici la hiérarchie socioprofessionnelle en utilisant la PCS d'appartenance des individus. Ce choix appelle deux remarques. Premièrement, elle exclut les individus occupant une activité indépendante en (n) ou en (n-1)[129]. Deuxièmement, cette variable ne concerne que les individus en emploi en (n-1) et en (n).

Cette mesure des mobilités socio-professionnelles est construite à partir d'une conception traditionnelle de la structure sociale, qui met les cadres et professions intellectuelles supérieures au sommet, suivis des professions intermédiaires puis des ouvriers et des employés[130]. L'unification des ouvriers et des employés en une vaste « classe populaire » nous paraît insatisfaisante, ne serait-ce que parce que les catégories d'employés et d'ouvriers elles-mêmes méritent d'être affinées en distinguant qualifiés et non qualifiés[131], et qu'une telle unification rendrait invisibles toutes les mobilités entre les statuts d'ouvrier et d'employé. On a donc introduit un échelon supplémentaire en plaçant les employés et ouvriers qualifiés en-dessous des professions intermédiaires et au-dessus des employés et ouvriers non-qualifiés. Sauf mention contraire, les ouvriers qualifiés ont été identifiés par leur PCS de niveau 2, et les employés qualifiés ont été identifiés selon la règle d'affectation à partir de la profession à quatre caractères proposée par Amossé et Chardon (2006). Reste un deuxième problème : par construction, les cadres supérieurs ne peuvent connaître de mobilité socio-professionnelle ascendante. Pour introduire un barreau supplémentaire à l'échelle des positions sociales, on pourra détailler l'analyse pour les enquêtes les plus récentes en identifiant les individus qui accèdent au statut de cadre dirigeant entre 2003 et 2011.

[129] Voir Peugny (2006) pour une discussion et une justification de ce choix.

[130] Contrairement à Peugny, nous n'avons pas choisi de réunir les cadres et les professions intermédiaires (Peugny 2006). La nomenclature des PCS a en effet déjà pour inconvénient de donner une définition très large du sommet de l'échelle sociale si l'on n'y compte que les cadres et professions intellectuelles supérieures. Réunir ces deux catégories ne nous paraît pas judicieux.

[131] Les résultats d'Amossé et Chardon (2006, p. 214) montrent que la distinction entre qualifiés et non qualifiés a du sens, mais que la distance entre les employés qualifiés et les autres catégories populaires est à certains égards bien plus forte que celle qui sépare les ouvriers qualifiés des employés et ouvriers qualifiés.

En toute rigueur, les variables que nous venons de présenter permettent de calculer des « proportions » de mobiles (Donzeau et Pan Ké Shon 2009) ou des « quotients » de mobilité (Royer 2007). Dans un simple souci d'allègement de la présentation des résultats, on suivra ici la terminologie de Baccaïni et Laferrère (2010) et on parlera de « taux de mobilité » résidentielle, socio-professionnelle ou dans l'emploi. Reste une dernière précision méthodologique à apporter. Les mobilités que nous mesurons par l'utilisation du bloc (n-1) ont pu se dérouler entre la date de l'enquête et un an avant cette date. Il y a donc un décalage entre la date de l'enquête et la date à laquelle ont eu lieu les mobilités. Jusqu'en 2002, les enquêtes Emploi étant annuelles et généralement menées en mars, les mobilités mesurées par l'enquête (n) pouvaient donc avoir eu lieu de mars à décembre (n-1) ou de janvier à mars (n). Traditionnellement, ces mobilités étaient imputées à l'année précédant l'enquête. On a choisi ici d'associer les résultats à la date de l'enquête, mais il faudra garder à l'esprit le décalage entre la date d'observation des mobilités et la date de réalisation de celles-ci.

## Conclusion du chapitre 1

L'enquête Emploi présente des qualités spécifiques, des qualités qu'aucune autre enquête ne présente : elle permet de mesurer les mobilités résidentielles, d'appréhender finement les dynamiques socio-professionnelles auxquelles elles sont associées, de remonter plus de quarante ans dans le temps, ou encore de suivre les évolutions conjoncturelles des mobilités. Mais en choisissant d'utiliser l'enquête Emploi pour mesurer les mobilités résidentielles et leur articulation aux mobilités socio-professionnelles des individus, on la fait sortir de son rôle premier. Parce qu'il ne s'agit ni d'une enquête sur le logement ni d'une enquête sur les ménages, l'enquête Emploi ne permet pas de travailler les dynamiques conjugales et familiales. Mais surtout, elle ne peut pas être territorialisée, et son échantillon est poussé à ses limites par le fait de travailler sur des variables très discriminantes comme la mobilité résidentielle « longue » (inter-départementale).

Cela dit, les qualités de l'enquête Emploi en font un outil précieux, notamment parce qu'elle permet de suivre l'évolution conjoncturelle des mobilités et parce qu'elle présente une source homogène pour croiser mobilités résidentielles et mobilités socio-professionnelles. En cela, elle permet de répondre à deux questions essentielles pour situer les injonctions à la mobilité dans sa société française contemporaine : la société française est-elle plus mobile aujourd'hui qu'hier ? La mobilité résidentielle coïncide-t-elle avec des trajectoires socio-professionnelles ascendantes ou, au contraire, descendantes ?

# Chapitre 2

# Quarante ans de mobilités, quarante ans de mobiles

Dans ce chapitre, on commencera par étudier l'évolution de la mobilité résidentielle, des formes qu'elle prend, et du profil des mobiles en France depuis la fin des années 1960. Sauf mention contraire, les résultats concernent les individus âgés de 15 à 59 ans à l'enquête et habitant en France métropolitaine à l'enquête et un an avant l'enquête. De plus, on a choisi d'adopter un raisonnement par cohortes. Sauf mention contraire là aussi, toutes les variables décrivant la situation socio-professionnelle des individus concernent leur situation en (n-1). Enfin, on ne travaillera dans ce chapitre que sur les mobilités résidentielles, qui seront désignées par le seul terme « mobilités »[132]. Tous les résultats qui suivent sont tirés de l'enquête Emploi, produite par l'INSEE et diffusée par l'ADISP-CMH, et tous les traitements statistiques des chapitres 1 à 3 ont été réalisés avec le logiciel SAS.

Dans ce chapitre, on posera successivement trois questions. La première est de savoir si la société française est plus mobile aujourd'hui qu'il y a quarante ans. Pour y répondre, on proposera une mesure de la mobilité résidentielle en longue période en distinguant les différentes formes de mobilité. La seconde question est de savoir si la mobilité est clivante. On travaillera sur le profil des mobiles pour savoir si la distinction entre mobiles et immobiles a un sens, et on cherchera à faire émerger les critères permettant de distinguer les formes de mobilité. On se posera alors la question de savoir si les frontières de la mobilité ont bougé depuis quarante ans, en suivant l'effet de différentes caractéristiques individuelles sur la mobilité en longue période.

## 1. La société française est-elle plus mobile aujourd'hui qu'hier ?

Dans un premier temps, on propose d'étudier l'évolution de la mobilité résidentielle en longue période en France métropolitaine. On verra d'abord que les taux de mobilité résidentielle augmentent depuis le milieu des années 1980 mais qu'ils sont très sensibles à la conjoncture économique. On verra ensuite que cette augmentation de la mobilité s'est faite grâce aux mobilités courtes (intra-départementales), dont la part augmente au détriment des mobilités longues.

[132] Le traitement des mobilités socio-professionnelles et des mobilités dans l'emploi est mené dans le chapitre 3.

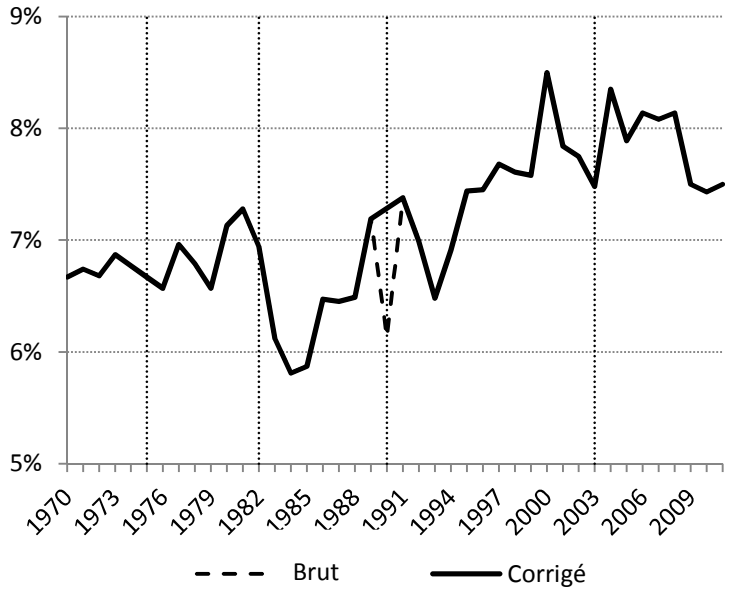
## *1.1. La mobilité résidentielle depuis quarante ans : une évolution contrastée*

La mesure de la mobilité résidentielle des individus âgés de 15 à 59 ans en France métropolitaine depuis quarante ans va largement à l'encontre de l'idée selon laquelle nous vivrions dans une société de plus en plus mobile. Elle fait effectivement apparaître que les taux de mobilité augmentent significativement depuis le milieu des années 1980. Cette mesure par l'enquête Emploi est cohérente avec d'autres sources. Mais elle permet de faire apparaître un autre résultat : l'évolution des taux de mobilité est très sensible à la conjoncture économique.

### *a. Plus mobiles qu'il y a vingt-cinq ans, mais pas qu'il y a quarante ans*

On commencera par présenter la mobilité résidentielle intercommunale sans changement de département, ou *mobilité-commune*. C'est en effet l'échelle de mobilité la plus fine dont on peut faire remonter la mesure à 1970. Entre 2010 et 2011, on peut estimer à 7,5% la part des individus âgés de 15 à 59 ans à l'enquête (hors entrants sur le territoire métropolitain) qui ont déménagé hors de leur commune, soit près de 2,7 millions d'individus. Ce taux est sensiblement supérieur à ce qu'il était entre 1969 et 1970 quand 6,7% des individus âgés de 15 à 59 ans ont changé de commune, soit environ 1,8 millions d'individus.

*Graphique 2. Taux de mobilité (changement de commune et plus)*




*Les chiffres détaillées sont en annexe (annexe 3)*

La mobilité résidentielle intercommunale atteint son minimum en 1984 : seulement 5,8% des individus de 15 à 59 ans (hors entrants sur le territoire métropolitain) ont alors changé de commune, soit 1,8 millions de mobiles[133].. Le maximum est atteint en 2000 avec un taux de mobilité-commune de 8,5%, soit près de 3 millions de mobiles. On note que le taux de mobilité résidentielle apparaît bien indépendant de la vague d'enquête à laquelle il est calculé, ce qui justifie *a posteriori* le choix de ne pas avoir mis en place une stratégie de correction systématique des ruptures de série. L'année 1990 pose cependant problème. Elle correspond à un changement de vague d'enquête, et son comportement ne s'explique pas par l'évolution des non-réponses aux questions permettant d'identifier la mobilité résidentielle ou de la population concernée. On a choisi de corriger cette année par un simple ajustement linéaire par points médians. Il faudra être vigilant par la suite et éviter de lui donner trop d'importance dans l'étude de la mobilité.

Quoi qu'il en soit, il y a bien une hausse significative de la mobilité résidentielle depuis le milieu des années 1980. Les taux de mobilité ont retrouvé les niveaux qui étaient les leurs en 1970, après quinze ans de forte baisse. Cette hausse de la mobilité qu'on identifie ici est cohérente avec des mesures tirées d'autres sources.

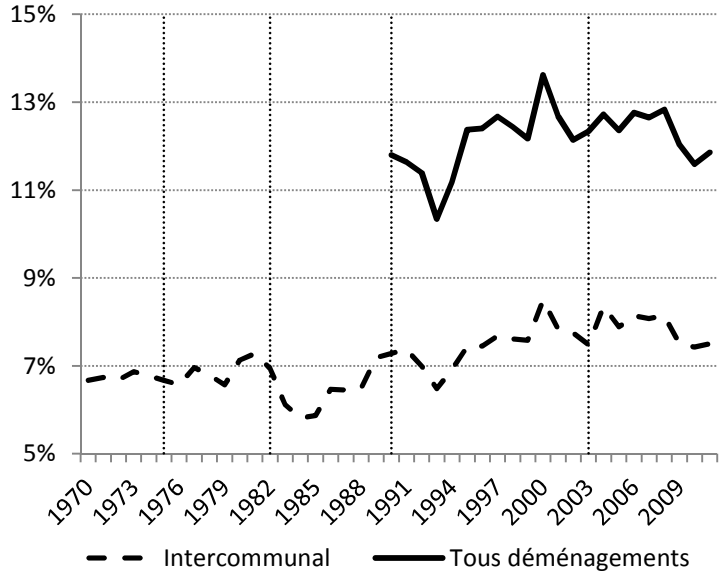
### *b. Une mesure par l'enquête Emploi cohérente avec les autres sources*

La comparaison de nos résultats avec ceux produits à partir d'autres sources montre une cohérence d'ensemble, quelle que soit la mobilité résidentielle étudiée.

Ainsi, il est possible de mesurer aussi les déménagements sans changement de commune par l'enquête Emploi à partir de 1990, et donc de mesurer un taux de mobilité résidentielle global incluant tous les changements de résidence principale. La prise en compte de ces mobilités augmente significativement la part de mobiles chaque année, mais ne change pas les évolutions d'ensemble sur la période :

[133] L'évaluation du nombre d'individus mobiles est délicate avant 2003. En effet, les coefficients de pondération ne prennent pas en compte le fait que les questions servant à identifier les mobiles ne sont pas posées à toute la population. A partir de 2003, mis à part le fait que les coefficients de pondération sont calculés pour que chaque base trimestrielle soit représentative de l'ensemble de la population française, un coefficient de pondération spécifique est adapté aux individus entrant dans l'échantillon et l'estimation du nombre de mobiles est plus aisée.

*Graphique 3. Taux de mobilité inter et intracommunale*

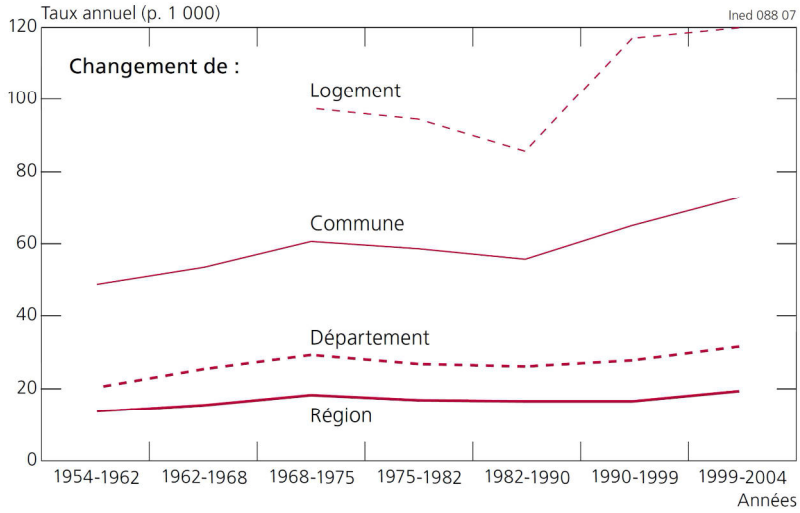



*Les chiffres détaillées sont en annexe (annexe 3)*

En 2011, 11,9% des individus âgés entre 15 et 59 ans (hors entrants sur le territoire métropolitain) ont changé de logement au cours de l'année écoulée, soit 4,2 millions d'individus. Le taux maximum a été atteint en 2001, avec un taux de mobilité résidentielle total de 13,6% soit 4,9 millions d'individus. Au minimum que l'on peut identifier ici, à savoir en 1993, le taux de mobilité résidentielle total était de 10,3% soit 3,8 millions d'individus.

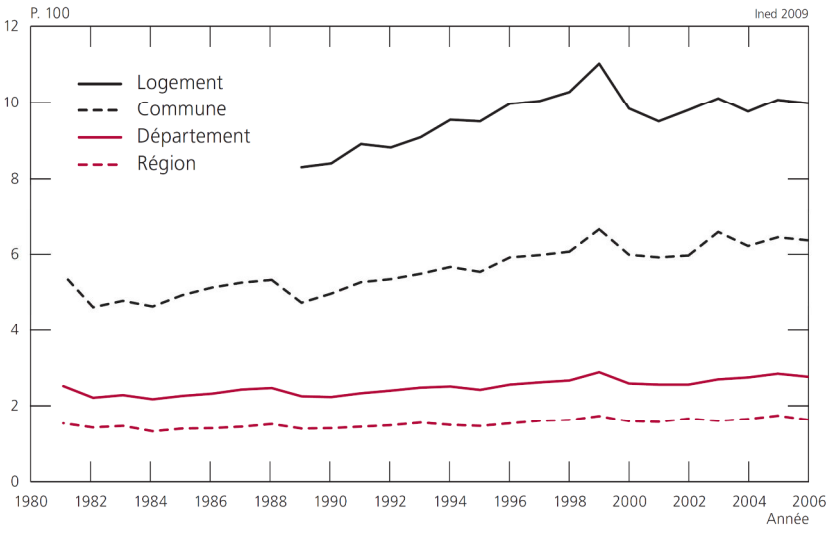
Nos traitements donnent des taux de mobilité légèrement supérieurs à ceux qu'on peut trouver dans la littérature. Ainsi, Baccaïni (2007) estime le taux de mobilité intercommunale à environ 7% entre 1999 et 2004 là où nous estimons un taux moyen de 7,9% :

*Graphique 4. Estimation de la mobilité résidentielle (Baccaïni 2007)*




De même, Donzeau et Pan Ké Shon (2009) identifient un peu plus de 6% d'individus ayant changé de commune en 2006, soit deux points de moins que les 8,1% que nous obtenons :

*Graphique 5. Estimation de la mobilité résidentielle (Donzeau et Pan Ké Shon 2009)*




Cet écart se confirme au niveau des mobilités intracommunales : alors que Donzeau et Pan Ké Shon (2009) obtiennent un taux de mobilité total (changement de logement inter ou intracommunal) de 10% avec l'enquête Emploi 2006, notre estimation est là encore supérieure de deux points. Parce que nous avons choisi une délimitation *ad hoc* de la population étudiée[134], il n'est pas étonnant de trouver des différences en niveau entre les

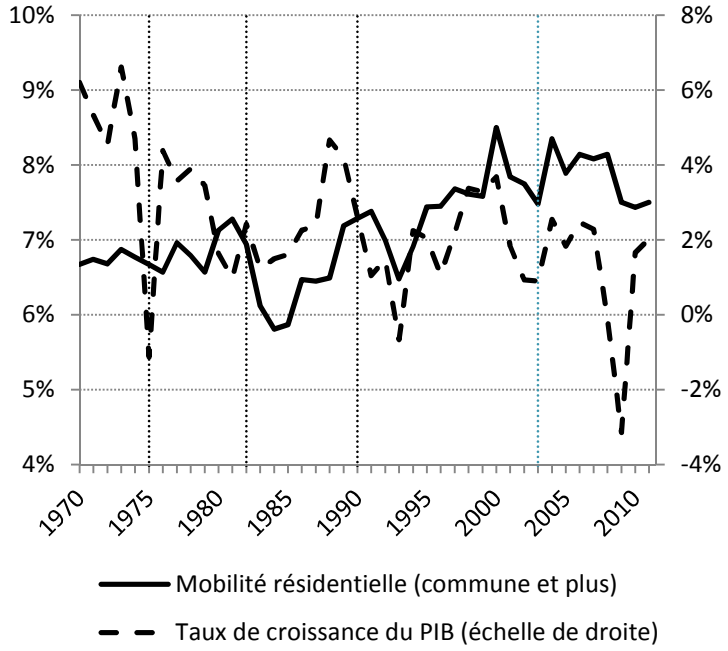
[134] Voir le chapitre 1. Nous avons restreint la population d'ensemble aux 15-59 ans résidant en France métropolitaine en (n) et en (n-1).

différentes estimations. De plus, Royer a remarqué que les taux de mobilité obtenus par l'enquête Emploi, l'enquête Logement et le Recensement ne sont pas parfaitement cohérents (Royer 2007, p. 19). Très dépendante de la population sélectionnée et des choix théoriques faits en amont, l'estimation des taux de mobilité eux-mêmes est peut-être moins importante que l'appréhension de leur évolution. Sur ce point, on identifie ici une tendance conforme à celle qu'on peut trouver dans la littérature. La mobilité résidentielle connaît trois périodes de hausse : légère de 1970 à 1981, et forte de 1984 à 1991 puis de 1993 à 2000. Mais parce qu'elle permet une mesure directe de taux annuels de mobilité, l'enquête Emploi apporte une information supplémentaire : les périodes de hausse de la mobilité sont entrecoupées de baisses parfois brutales, comme en 1993, 2003 et 2009. L'évolution de la mobilité résidentielle apparaît être très sensible à la conjoncture.

### *c. Des taux de mobilité très sensibles à la conjoncture économique*

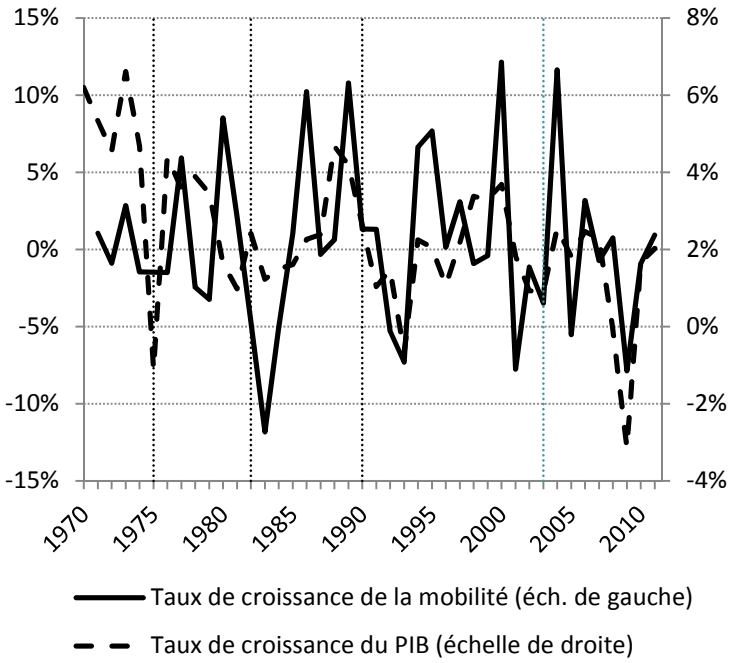
D'une manière générale, si la mobilité résidentielle peut donner l'impression de suivre une tendance à la hausse depuis le milieu des années 1980, elle apparaît comme étant très liée à la conjoncture économique :

*Graphique 6. Mobilité résidentielle intercommunale et croissance économique*



Le graphique 6 donne à voir un certain décrochage entre mobilité résidentielle et croissance du PIB à partir de 1990, où l'on voit l'écart entre les deux valeurs augmenter. Mais on peut tempérer ce décrochage en mettant en regard l'évolution du taux de croissance annuel de la mobilité résidentielle et celle du taux de croissance du PIB :

*Graphique 7. Evolution de la mobilité résidentielle et croissance économique*




L'évolution de la mobilité fortement liée à la conjoncture. Ainsi, la mobilité intercommunale est brutalement passée de 8,1 à 7,5% entre 2008 et 2009, soit une baisse de 283 000 du nombre de mobiles. Les années 2003 et 1993 présentent le même profil. On peut toutefois remarquer que la dépression de 1976 n'a pas eu d'effet direct sur le taux de mobilité résidentielle ; il faut attendre 1982 pour voir baisser fortement ce taux alors que la croissance du PIB a cessé de ralentir en 1981. La sensibilité de la mobilité résidentielle à la conjoncture s'est accrue ; le taux de mobilité et la conjoncture économique suivent depuis le début des années 1980 des évolutions presque simultanées[135].

L'existence de fortes variations du taux de mobilité résidentielle autour des années de forte croissance ou récession a déjà été bien documentée par Royer (2007, pp. 7-8) qui la met en regard de l'évolution du PIB, et par Debrand et Taffin (2005, p. 130), qui prennent en

[135] On reviendra sur cette question à la fin du chapitre 3, en étudiant l'évolution des mobilités les années de récession ou de forte croissance économique.

compte l' « environnement économique général » apprécié par le taux de chômage, l'indice du prix des logements anciens et un indicateur de construction des logements neufs. La mobilité recule en période de ralentissement de la croissance ou de récession, et augmente en période de forte croissance. La baisse du taux de mobilité est particulièrement brutale en 1983 et 1993, mais elle est aussi forte entre 2001 et 2003 puis en 2009. Le comportement procyclique du taux de mobilité résidentielle confirme la plus-value qu'apporte l'enquête Emploi, qui permet de prendre en compte les évolutions conjoncturelles, par rapport à d'autres sources comme l'enquête Logement ou le Recensement de la population, d'autant plus que les périodes d'observation de la mobilité dans ces sources peuvent ne pas être synchronisées à la conjoncture économique. L'enquête Emploi permet de noter que les récessions brutales de 1975 et 2009 n'ont pas eu plus d'effet sur la mobilité résidentielle que les années de fort ralentissement de la croissance au début des années 1980 et en 1993. La mobilité résidentielle est sensible à la conjoncture, mais les périodes de récessions n'entraînent pas un « gel » des mobilités. Qui plus est, les années de reprise (2000), même modeste (1994 et 2004) sont marquées par une augmentation proportionnellement plus importante de la mobilité résidentielle, qui a au fur et à mesure contribué par inertie à l'écart constaté dans le graphique 5 entre taux de mobilité résidentielle et taux de croissance du PIB. Ces résultats restent valables quand on prend en compte la mobilité résidentielle intracommunale à partir de 1990.La mesure de la mobilité résidentielle permet donc de tirer deux grands résultats : elle suit une évolution cyclique, et est très sensible à la conjoncture. Une bonne conjoncture économique peut se traduire par plus de ressources pour les salariés et donc par la concrétisation de projets résidentiels, mais aussi par l'ouverture de nouvelles opportunités professionnelles qui peuvent être l'occasion de mobilités résidentielles qui ne s'inscrivaient pas nécessairement dans un projet raisonné et planifié à l'avance.

La mesure de la mobilité résidentielle confirme que celle-ci a nettement remonté depuis le milieu des années 1980. On a aussi vu qu'elle est très sensible à la conjoncture économique. Mais cette augmentation de la mobilité résidentielle depuis vingt-cinq ans cache une autre tendance majeure : le resserrement des mobilités autour des mobilités courtes.

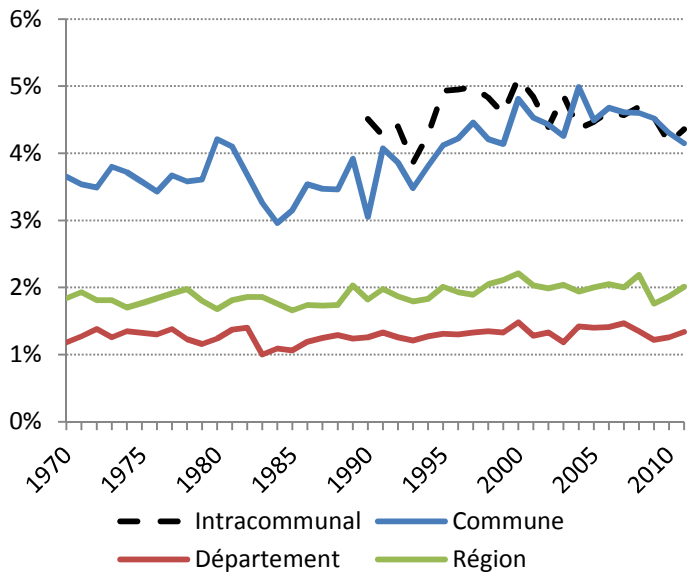
### *1.2. Un resserrement des mobilités résidentielles sur les mobilités courtes*

L'évolution de la mobilité résidentielle depuis quarante ans est marquée par une tendance nette et régulière à la baisse de la part des mobilités longues dans les mobilités. Cela dit, cette tendance est elle aussi marquée par la conjoncture économique.

#### *a. Une baisse nette et régulière de la part des mobilités longues…*

En étudiant le profil des mobiles et, plus encore, les effets positionnels de la mobilité, on verra qu'il existe de nettes différences entre les mobilités-commune et les autres mobilités. Anticipant sur cette démonstration, on désignera par « mobilités courtes » les mobilités résidentielles se jouant à l'intérieur du même département, avec ou sans changement de commune de résidence. Les mobilités intra-communales ne pouvant pas être identifiées avant 1990, les « mobilités courtes » se ramèneront sauf mention contraire aux mobilités-commune. Les mobilités interdépartementales, au sein desquelles on distinguera mobilités-département et mobilités-région, seront donc les « mobilités longues ». Le graphique suivant représente l'évolution de chaque forme de mobilité résidentielle :

*Graphique 8. Taux de mobilité résidentielle par distances*




*Note : on représente ici les différentes mobilités de manière exclusive. Ici, les mobilités « département » n'incluent pas les changements de région. Le taux de mobilité résidentielle totale est égal à la somme de ces quatre taux.*

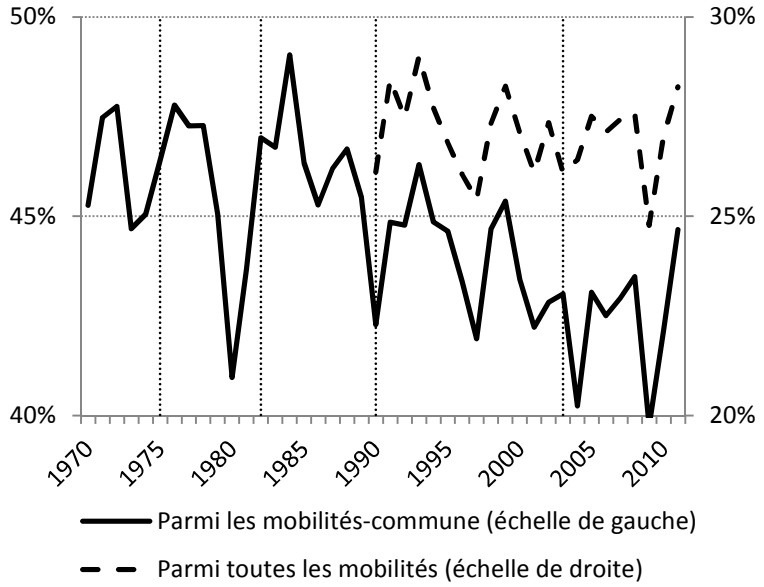
On constate ici que l'étude des mobilités résidentielles longues pose un problème pratique : les taux de mobilité longue sont très faibles, s'établissant autour de 3% des individus par an. Cela posera deux problèmes pour les traitements à venir. Premièrement, il faut s'attendre à voir l'échantillon radicalement réduit. Si seuls 3% des individus connaissent une mobilité longue, les dizaines de milliers d'individus de chaque enquête Emploi deviennent des centaines d'individus à étudier. Distinguer les mobiles par certaines variables, comme la catégorie socio-professionnelle ou le niveau de diplôme, pourra s'avérer délicat, et la faiblesse des effectifs pourra rendre nécessaire de procéder à des « empilements » et à la mesure de valeurs moyennes sur plusieurs années. Deuxièmement, toutes les méthodes d'analyse basées sur des mesures d'inertie dérivées du khi-deux seront impossibles à mettre en œuvre, ces mesures étant très sensibles à l'existence de modalités à la fréquence faible. Il sera par exemple impossible d'utiliser la mobilité résidentielle comme variable active dans une analyse des correspondances.

Cela dit, on constate que l'évolution des différentes échelles de mobilité est liée. Le calcul des coefficients de Pearson donne une corrélation de 0,62 entre mobilité-commune et mobilité-département, de 0,64 entre mobilité-commune et mobilité-région, et de 0,48 entre mobilité-département et mobilité-région[136]. Les coefficients de corrélation entre les mobilités inter-communales et les autres niveaux de mobilité sont légèrement plus élevés que le coefficient de corrélation entre la mobilité départementale et la mobilité régionale[137]. Les années 1983 et 2003, qui ont vu la mobilité départementale baisser alors que la mobilité régionale se maintenait, contribuent fortement à la plus faible valeur de cette corrélation[138].

La remontée du taux de mobilité résidentielle au fil des années 1980 et 1990 est à mettre au crédit de la mobilité inter-communale sans changement de département. On observe une nette diminution de la part des mobilités résidentielles longues (changement de département ou de région) parmi les mobilités :

[136] On rappelle que si le terme « mobilité-commune » désigne les changements de commune sans changement de département, celui de « mobilité-département » désigne les changements de département sans changement de région. Celui de « mobilité-région » désigne les changements de région au sein du territoire métropolitain.
[137] On remarquera par ailleurs que ces coefficients ne sont pas transitifs, ce qui n'est pas étonnant au vu de leur niveau (Castro Sotos *et al.* 2009)
[138] En dehors de ces deux dates, le coefficient de corrélation entre mobilité-département et mobilité-région monte à 0,57.

*Graphique 9. Part des mobilités longues (changement de département)*




La baisse de la part des mobilités longues se vérifie qu'on la calcule par rapport aux mobilités intercommunales ou à tous les déménagements (mobilités intracommunales). On peut tirer deux résultats de ce graphique. Premièrement, il y a une nette tendance à la baisse de la part des mobilités longues (inter-départementales et inter-régionales) dans les mobilités résidentielles. Cette baisse est particulièrement nette entre 1983 et 2004, quand le taux de mobilité résidentielle suivait une tendance à la hausse. En d'autres termes, la remontée du taux de mobilité résidentielle au cours des années 1980 et 1990 s'est bien faite grâce aux mobilités courtes. En regardant la part des mobilités longues parmi les mobilités par classe d'âge, on peut constater que seuls les 15-29 ans voient cette part rester stable autour d'une moyenne de 46%. Les jeunes sont aujourd'hui sur-représentés parmi les mobilités longues, mais cette sur-représentation est un phénomène récent, porté par la baisse de la part des mobilités longues dans les mobilités résidentielles des 30 ans et plus.

Ce premier résultat va à l'encontre de ceux de Debrand et Taffin (2005) qui constataient une augmentation de la part des mobilités longues parmi les mobilités résidentielles, laquelle part serait passée selon leurs calculs de 41% de la période 1979-1984 à 51% pour la période 1997-2002. L'écart avec nos résultats peut d'abord s'expliquer par les choix méthodologiques de Debrand et Taffin. Ces auteurs calculent la part des mobilités longues parmi les mobilités résidentielles sur des périodes d'observation de quatre à six ans, sans distinguer migrants et migrations. Si l'on peut suivre Royer qui considère que cette

simplification méthodologique n'est globalement « pas trop gênant[e] » (Royer 2007, p. 25), elle mène probablement à une sous-estimation des mobilités courtes ayant eu lieu au cours de la période d'observation et donc à une surévaluation de la part des mobilités longues[139]. De plus, Debrand et Taffin travaillent sur les « ménages permanents », excluant ainsi les jeunes décohabitant à l'occasion de leurs études ou de leur entrée dans la vie active. Or, ces formes de décohabitation peuvent être l'occasion de mobilités de longue distance. La tendance que nous identifions ici peut aussi s'expliquer par nos propres choix méthodologiques. En excluant les mouvements en provenance de l'outre-mer et de l'étranger, nous nous privons de nombreuses mobilités longues. D'après nos traitements de l'enquête Emploi, il y a ainsi eu en moyenne près de 18 000 individus entrant sur le territoire métropolitain en provenance des DOM-TOM entre 2003 et 2011, et en moyenne 224 000 individus entrant en provenance de l'étranger chaque année sur la même période. Mais si la non prise en compte de ces entrants a pour effet de diminuer la part des mobilités longues parmi les mobilités, elle ne peut rendre compte à elle seule de la différence entre la tendance que nous identifions et celle de Debrand et Taffin, d'autant plus que les individus en provenance de l'étranger ne font pas partie du champ des « ménages permanents » étudiés par Debrand et Taffin. Nous avons par ailleurs limité le champ de l'enquête aux individus âgés de 15 à 59 ans, excluant ainsi de fait les mobilités résidentielles liées à la sortie d'activité des individus de 60 ans et plus, lesquelles peuvent se faire sur de longues distances. Là encore, cette population n'est pas suffisamment importante pour rendre compte d'un tel écart entre la tendance que nous identifions et celle qu'ont mise en avant Debrand et Taffin. Le fait de travailler sur les mobilités individuelles et pas seulement sur celle des personnes de référence des ménages peut aussi avoir un effet, par exemple si l'on suppose que les mobilités des familles se jouent sur des distances plus courtes ; mais l'augmentation régulière de la part de ménages composés d'un seul individu depuis les années 1970 devrait plutôt contribuer à faire augmenter la part des mobilités longues. Il faut par ailleurs prendre en compte le fait que Debrand et Taffin calculent des taux de mobilité moyens entre 1979 et 1984, période marquée par le minimum absolu de la mobilité résidentielle, et 1997-2002 qui correspond au contraire à une mobilité résidentielle particulièrement forte. Enfin, nous calculons ici la part des mobilités longues parmi les mobilités intercommunales. Intégrer les mobilités intra-communales, qui diminuent

[139] Cette remarque s'applique aussi à la façon dont ces auteurs mesurent les taux de mobilité résidentielle annuels moyens.

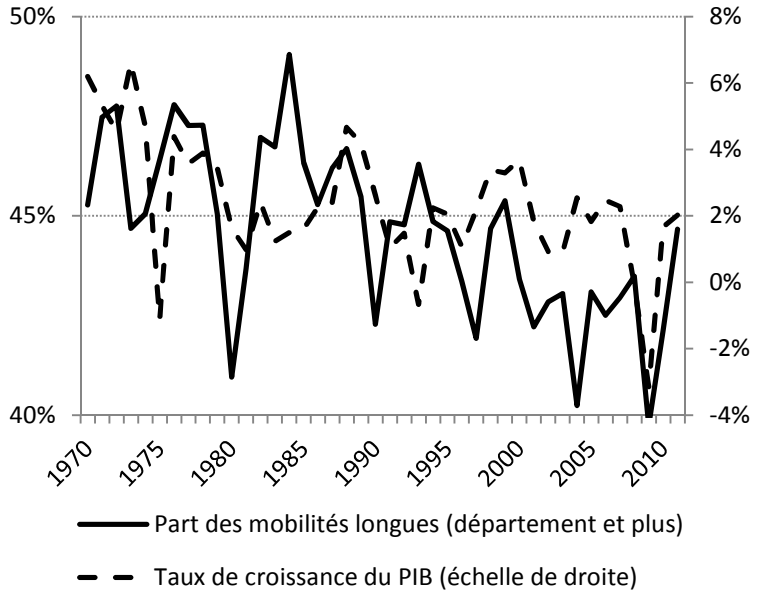
légèrement dans la deuxième moitié des années 2000, ferait mécaniquement augmenter la part des mobilités longues dans les mobilités résidentielles.

Si l'écart entre la tendance que nous identifions et celle que mettent en avant Debrand et Taffin interpelle, on peut cependant le relativiser en prenant d'autres travaux en considération. Ainsi, Baccaïni (2007, p. 145) évalue la part des mobilités longues parmi les mobilités résidentielles à 41% en 2004 à partir du Recensement. Ce chiffre est très proche de nos estimations, et inférieur de 10 points à celle de Debrand et Taffin pour l'année 2002. Baccaïni identifie aussi une forte remontée de la mobilité intra-départementale à partir de la période 1982-1990 alors que la mobilité inter-départementale sans changer de région augmente peu et que la mobilité inter-régionale stagne jusqu'à la période 1999-2004. On retrouve ce résultat chez Donzeau et Pan KéShon : depuis 1988, les mobilités intercommunales augmentent de deux points alors que les mobilités interdépartementales et interrégionales augmentent de moins d'un point chacune (2009b, p. 791). Ces résultats ne permettent pas de soutenir ceux de Debrand et Taffin. Enfin, le traitement de la base « flux de mobilités des migrations résidentielles » extraite du Recensement (voir le chapitre 1) donne une part de mobilités longues de 37% entre 2003 et 2008, soit là encore un niveau très éloigné de ce que donnerait la prolongation de la tendance identifiée par Debrand et Taffin après 2002.

### *b. … elle aussi marquée par la conjoncture économique*

La part des mobilités longues parmi les mobilités résidentielles est elle aussi très sensible à la conjoncture. L'évolution de la part de mobilités longues parmi les mobilités suit sans délais l'évolution de la croissance du PIB. Une mauvaise conjoncture économique réduit donc très vite les opportunités que les individus pourraient saisir dans des territoires éloignés du leur, et a un impact immédiat sur leurs ressources. On constate que, comme le taux de mobilité dans son ensemble, la mobilité résidentielle longue est très sensible à la conjoncture et présente une faible inertie :

*Graphique 10. Part des mobilités longues parmi les mobilités-commune et croissance économique*




En période de croissance, il est par exemple possible que les créations d'emploi créent un effet d'« appel d'air » qui suscite des mobilités longues ou qui rend possible des projets latents. On peut aussi penser que les mobilités longues sont plus coûteuses et que les individus y renoncent en période de difficultés économiques. En fonction donc de leurs ressources et des opportunités qui s'offrent à eux, les individus peuvent arbitrer entre mobilités courtes et mobilités longues, ou entre mobilités longues et immobilité. Dans ce schéma, les mobilités courtes seraient moins sensibles à la conjoncture, ce qui renforcerait l'hypothèse selon laquelle elles seraient liées à des circonstances familiales ou personnelles. Ce qu'indique le graphique ci-dessus, c'est que les périodes de croissance se font en faveur des mobilités longues ; le recul tendanciel de la part des mobilités longues dans les mobilités résidentielles n'est donc peut-être pas étranger à l'atonie globale de la conjoncture économique depuis maintenant bientôt quarante ans.

Si la part des mobilités longues dans les mobilités résidentielles et le taux de croissance du PIB suivent dans l'ensemble la même évolution, on peut noter quelques exceptions. En 1975, 1984 et 1993, la part des mobilités longues ne baisse pas alors qu'il s'agit de trois des quatre années de récession qu'a connues l'économie française sur la période.

La mesure des taux de mobilité résidentielle depuis quarante ans donne un résultat général : le taux de mobilité résidentielle a remonté depuis le début des années 1980, et cette remontée s'est faite grâce aux mobilités courtes. Celles-ci ont retrouvé autour de 1993 le niveau qui était le leur avant la chute de la mobilité au début des années 1980, et ont depuis

dépassé ce niveau. Si l'absence de données détaillées sur les logiques de la mobilité liées au logement ou à la famille empêche de tester l'effet de ces logiques sur la mobilité résidentielle, on a pu constater que la conjoncture économique a un impact direct sur celle-ci. Une bonne conjoncture économique se traduit par plus d'opportunités qui s'ouvrent aux individus autant que par une augmentation de leurs ressources propres, et stimule la mobilité. Cela dit, les évolutions de la mobilité résidentielle ne touchent pas tous les individus de manière uniforme : le profil des mobiles révèle de réelles disparités au sein de la société française.

## 2. La mobilité est-elle clivante ? Le profil des mobiles

Pour étudier le profil des mobiles à travers le temps, on adoptera une approche par cohortes. En effet, le fait d'avoir été mobile peut avoir des conséquences sur les caractéristiques des individus eux-mêmes, qu'il s'agisse de leur situation familiale, de leur situation dans l'emploi, de leurs conditions de logement, de leurs revenus… Afin de ne pas rendre compte de la mobilité par ses conséquences, on étudiera donc autant que possible les caractéristiques des mobiles au point de départ de la période d'observation de la mobilité, c'est-à-dire un an avant l'enquête.

On s'intéressera d'abord aux caractéristiques démographiques des mobiles, marquées notamment par un fort effet de génération lié à l'augmentation des taux de mobilité résidentielle. On étudiera ensuite les caractéristiques socio-professionnelles des mobiles : si les cadres supérieurs sont nettement plus mobiles que les autres catégories socio-professionnelles, on verra que les « profils de mobilité » qu'on peut mesurer sont très différenciés selon les situations dans l'emploi.

### *2.1. Les caractéristiques démographiques des mobiles*

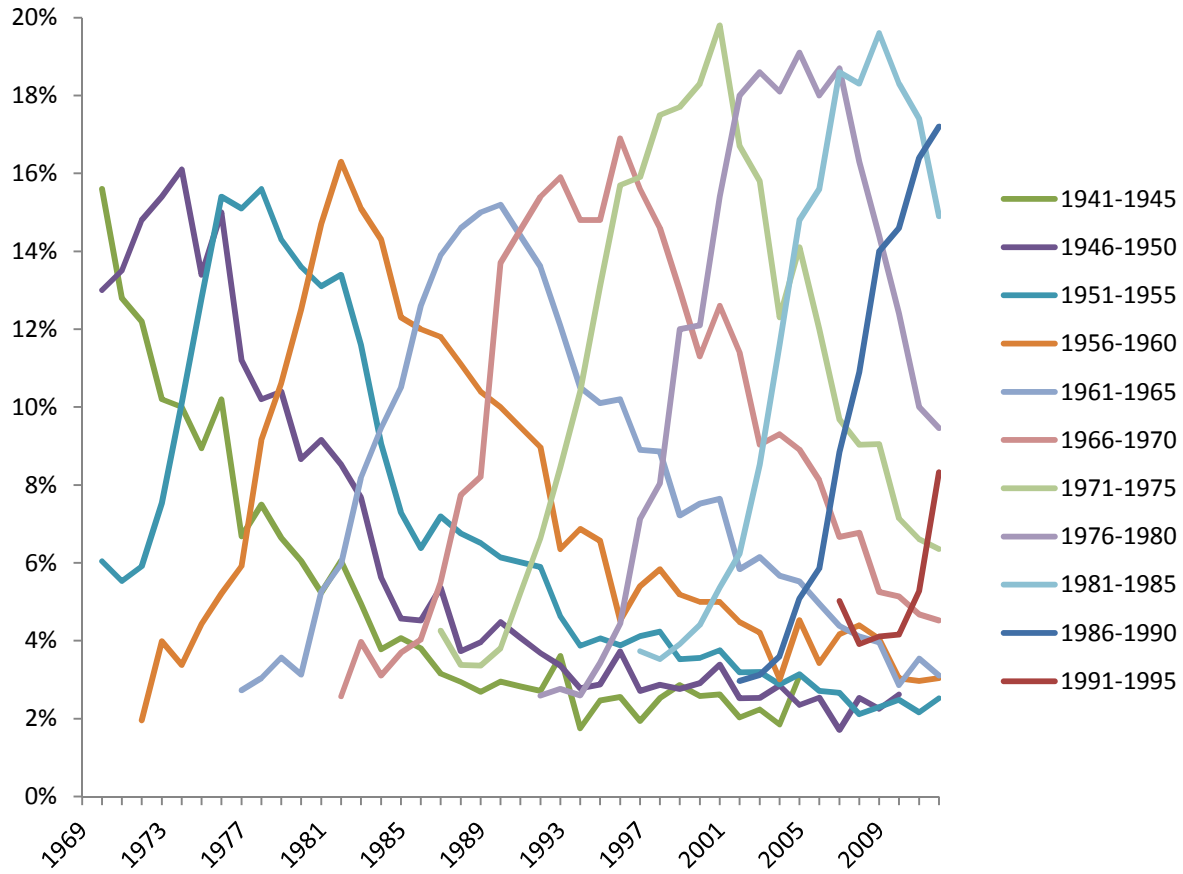
L'étude des caractéristiques démographiques des mobiles donne trois résultats. Premièrement, il y a un fort effet de génération, les générations les plus jeunes sont plus mobiles que les autres. Deuxièmement, on verra que cet effet de génération va de pair avec un effet d'âge : les jeunes sont nettement plus mobiles que le reste de la population. Enfin,

on essayera de prendre en compte la composition des ménages des individus et on verra que la présence d'enfants joue un rôle déterminant dans les comportements de mobilité.

### *a. L'effet de génération, axe de lecture privilégié de l'évolution de la mobilité*

La représentation des taux de mobilité résidentielle par générations est une des méthodes efficaces pour identifier la réalité d'une tendance à long terme dans l'évolution d'un comportement. On retrouve à la fois la tendance à la hausse de la mobilité résidentielle et le rôle de la conjoncture :

*Graphique 11. Taux de mobilité résidentielle (commune et plus) par générations*




*Lecture : entre 2007 et 2008, 18,6% des individus nés entre 1981 et 1985 ont déménagé hors de leur commune.*
*Les seuils de définition des générations sont inspirés de Clerc, Monso et Pouliquen (2011).*
*Valeurs corrigées de la rupture de série en 1990.*

On peut tirer trois conclusions de ce graphique. D'abord, l'évolution de la mobilité résidentielle au fil de la vie suit un profil commun qui ne change pratiquement pas au fil des générations. Chaque génération voit son taux de mobilité augmenter fortement jusqu'à un pic bref, qui ne dure généralement qu'une année, puis décroître rapidement. La mobilité résidentielle est liée au cycle de vie. Ensuite, on peut constater que les jeunes générations sont plus mobiles que les anciennes. Le taux maximal de mobilité augmente au fil des générations, passant de moins de 16% pour la génération 1946-1950 à près de 20% pour la génération 1981-1985. À ce titre, on peut bien dire qu'il y a un effet de génération et que la société française est de plus en plus mobile[140].

Mais s'il y a bien une tendance à la hausse de la mobilité résidentielle au fil des générations, cette tendance ne doit pas masquer l'importance de la conjoncture économique dans laquelle chaque génération atteint son maximum de mobilité. On constate en effet que deux générations atteignent leur maximum à des âges plus élevés que les autres : la génération 1961-1965 entre 24 et 28 ans, et la génération 1971-1975 entre 25 et 29 ans. Ces deux générations ont atteint le taux de mobilité maximum respectivement en 1989 et 2000, soit à la fin d'une période de forte croissance de la mobilité. Les générations qui atteignent les âges ou la mobilité est la plus forte en période d'augmentation du taux de mobilité voient donc leur taux de mobilité porté par cette augmentation et atteignent leur maximum plus tard que les autres, comme le montre l'écart de 8 ans qui sépare la date à laquelle les générations 1961-1965 et 1971-1975 atteignent leur taux de mobilité maximum elle à laquelle les générations qui les précèdent atteignent le leur :

[140] La génération 1941-1946 semble cependant avoir connu un pic de mobilité plus élevé que les suivantes. L'enquête Emploi ne permet pas de remonter plus avant dans le temps, mais une grande mobilité n'est l'apanage des seules générations récentes. Les « baby-bommers » ont ainsi été qualifiés de « génération mobile » (Bonvalet et Ogg 2010).

*Tableau 7. Description des mobilités résidentielles par générations*

| Génération | Taux de mobilité intercommunale maximum | Date du maximum | Âge au maximum | Ecart de temps entre deux maximums | Taux de mobilité intercommunal au maximum |
|---|---|---|---|---|---|
| 1941-1945 | 15,6% | 1969 | 24-28a | | 6,7% |
| 1946-1950 | 16,1 | 1973 | 23-27a | 4 ans | 6,9% |
| 1951-1955 | 15,6 | 1977 | 22-26a | 4 ans | 7 |
| 1956-1960 | 16,3 | 1981 | 21-25a | 4 ans | 7,3 |
| 1961-1965 | 15,2 | 1989 | 24-28a | 8 ans | 7,2 |
| 1966-1970 | 16,9 | 1995 | 22-26a | 3 ans | 7 |
| 1971-1975 | 19,8 | 2000 | 25-29a | 8 ans | 8,5 |
| 1976-1980 | 19,1 | 2004 | 24-28a | 4 ans | 8,4 |
| 1981-1985 | 19,6 | 2008 | 23-27a | 4 ans | 8,1 |

La conjoncture et l'évolution générale du taux de mobilité résidentielle n'influencent pas seulement le taux de mobilité maximum atteint par chaque génération, mais aussi la façon dont les taux de mobilité de chaque génération évoluent au fil du temps. Ainsi, la génération 1966-1970 voit son taux de mobilité baisser en 1993 et 1994 avant d'atteindre son maximum en 1995. Cette baisse puis cette hausse suivent l'évolution de la mobilité dans son ensemble ; des individus âgés entre 23 et 28 ans alors que la conjoncture économique était mauvaise ont probablement reporté leurs projets de mobilité faute de ressources ou attendu quelques années avant de voir s'ouvrir des opportunités d'emploi justifiant une mobilité. On peut aussi remarquer que la régularité qui veut que le taux de mobilité descende régulièrement avec l'âge est contredite à certaines années sous l'effet de la conjoncture. Le taux de mobilité des générations 1946-1960 et 1951-1955 connaît ainsi un sursaut en 1986, année de reprise de la mobilité résidentielle. De même, la génération 1956-1960 connaît son maximum de mobilité en 1981 puis voit son taux de mobilité chuter bien plus rapidement que celui des autres générations, sous l'effet de la chute brutale du taux de mobilité résidentielle autour de 1983. Enfin, on peut noter que la génération 1961-1965 atteint un taux de mobilité résidentielle maximum très bas de 15,2%. Elle fait donc exception à la tendance voulant que les générations successives soient de plus en plus mobiles. Cette génération est marquée par le fait qu'elle atteint son point de mobilité maximal en 1988, alors que le taux de mobilité global n'avait pas encore retrouvé son niveau d'avant la chute de 1983-1984.

On peut donc bien identifier un net effet de génération, signe d'une tendance de la société française à être de plus en plus mobile. Cet effet ne doit pas nécessairement être interprété comme le signe d'une appétence, ou tout du moins d'une disposition à la mobilité qui se répandrait au fil des générations dans la société française. Car ce sont des taux de mobilité bruts qui sont mesurés ici, qui ne prennent donc pas en compte l'effet de l'évolution de la structure socio-professionnelle de la société française sur la mobilité. La sur-mobilité des jeunes peut ainsi être due à l'élargissement de l'accès à l'enseignement supérieur, dont l'offre est concentrée dans les grands pôles urbains, et qui est l'occasion de mobilités résidentielles au début puis à la fin des études supérieures. Plus qualifiés, les jeunes actifs occupés sont aussi de plus en plus nombreux à accéder tôt à des professions de cadres supérieurs à la fois plus mobiles et plus concentrées dans l'espace[141], ce qui peut aussi contribuer à faire augmenter le taux de mobilité résidentielle à âge égal au fil des générations. On notera enfin que, toutes générations confondues, la mobilité diminue avec l'âge, et que les éventuelles remontées des taux de mobilité passé trente ans semblent directement liées à la conjoncture économique[142].

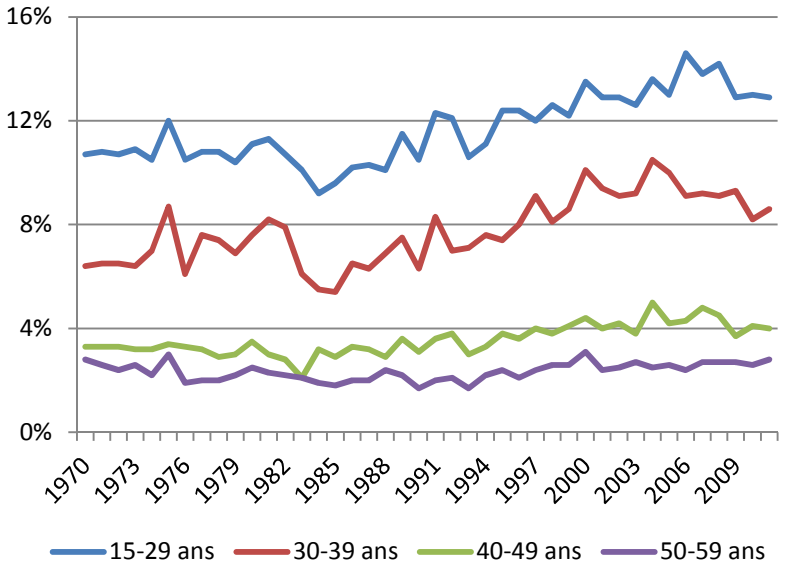
On peut donc dégager deux résultats. Premièrement, la société française suit bien une tendance structurelle à la hausse de la mobilité au fil des générations. Deuxièmement, la conjoncture détermine le niveau maximum de mobilité qu'une génération peut atteindre mais aussi le profil d'évolution du taux de mobilité d'une génération au fil du temps, et donc de l'âge des individus qui la composent. Si les plus jeunes générations paraissent bien plus mobiles, il faut là aussi différencier les mobilités résidentielles longues et les mobilités résidentielles courtes.

### *c. Des jeunes plus mobiles, surtout sur longue distance*

Après avoir identifié un net effet de génération, on peut s'attendre à voir les jeunes de plus en plus mobiles au fil du temps. C'est bien le cas, mais l'évolution des taux de mobilité (toutes distances) par catégorie d'âge invite à dresser un tableau plus mesuré :

[141] Voir chapitre 3.
[142] Il faudrait disposer de plus de données pour identifier les mobilités résidentielles liées à un événement de la biographie familiale (naissances, arrivée des enfants à un certain âge, décohabitation…), et qui ne peuvent apparaître ici.

*Graphique 12. Taux de mobilité résidentielle (changements de commune, de département ou de région) par catégories d'âge*




Le taux de mobilité résidentielle (toutes distances) des 15-29 ans est supérieur à celui des autres catégories d'âge tout au long de la période étudiée, et dépasse les 14% en 2006. On constate cependant que le taux de mobilité résidentielle des 30-39 ans suit la même évolution que celui des 15-29 ans. L'écart en points entre les taux de mobilité résidentielle de ces deux catégories d'âge ne change pas. En fait, seuls les 50-59 ans voient leur taux de mobilité résidentielle stagner sur la période : il chute de 40% jusqu'en 1990 et remonte jusqu'à revenir à son niveau de 1970 en 2011[143].

Il s'agit maintenant de situer les taux de mobilité de chaque catégorie d'âge par rapport à celui de l'ensemble de la population étudiée. Pour ce faire, on calcule des taux de sur- et de sous-mobilité.

*Encadré 1. La mesure de taux de sur- et de sous-mobilité*

*Pour appréhender le lien qui peut exister entre certaines caractéristiques socio-démographiques et la plus ou moins grande mobilité des individus, on s'appuiera principalement sur la mesure de taux de sur-mobilité ou de sous-mobilité selon ces caractéristiques. Pour calculer les taux de sur-mobilité ou de sous-mobilité on a choisi de mesurer l'écart, exprimé en points de pourcentage, entre le taux de mobilité des individus porteurs d'une caractéristique*

[143] Ayant fixé une limite d'âge supérieure, nous ne pouvons pas vérifier la tendance à une polarisation de la société entre jeunes de plus en plus mobiles et seniors de moins en moins mobiles que détecte Laferrère (2008).

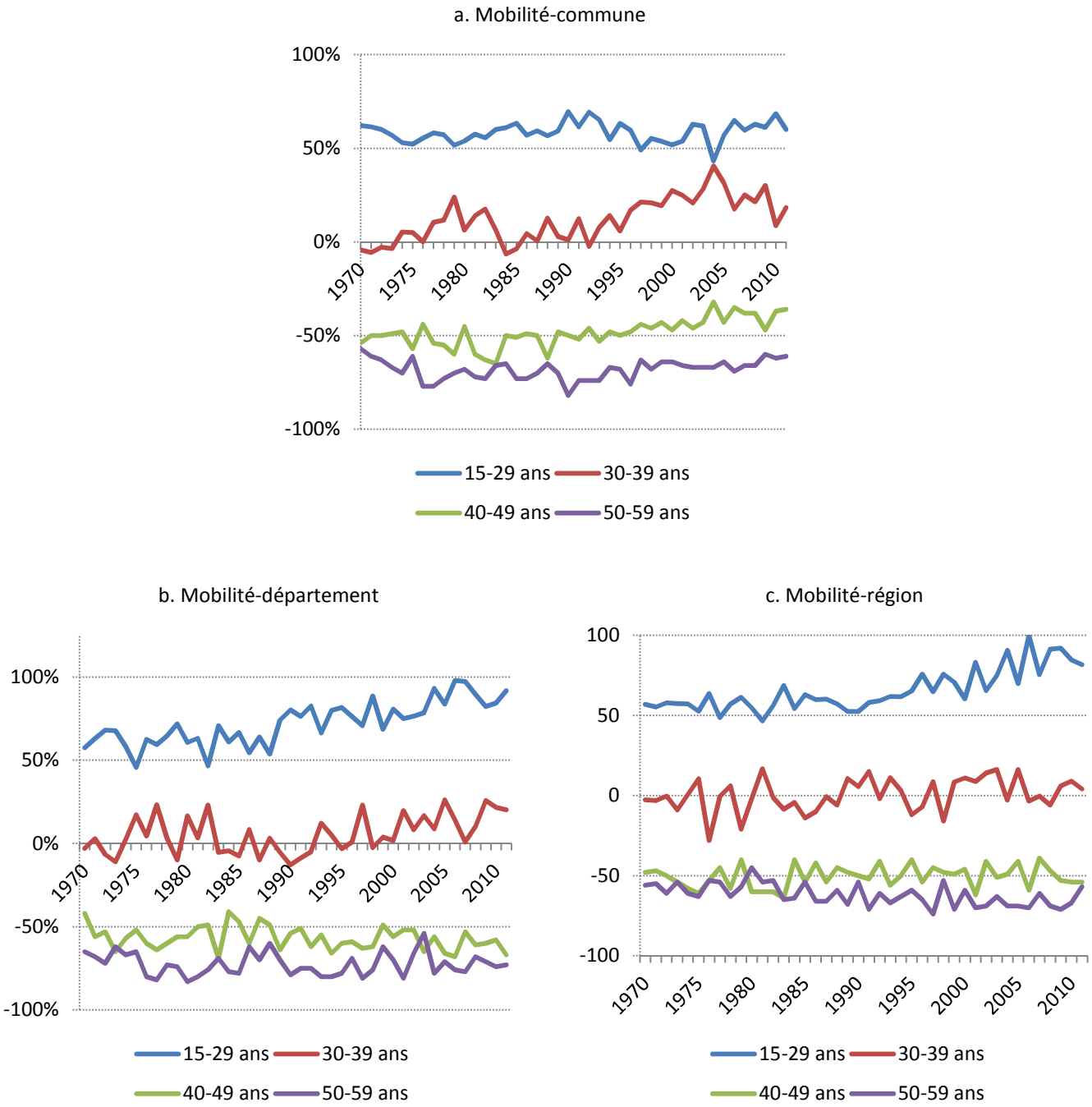
*particulière et le taux de mobilité de l'ensemble de la population de référence à laquelle appartiennent ces individus. Ce taux de sous- ou de sur-mobilité brut ainsi calculé présente plusieurs limites. Il a en effet une borne inférieure (une sous-mobilité ne peut pas dépasser 100%) mais pas de borne supérieure. Il est aussi directement sensible au niveau des valeurs de référence, et fera preuve par construction d'une dispersion d'autant plus grande que cette valeur est faible. Les comparaisons entre taux de sur- ou de sous-mobilité calculés sur des ensembles différents n'est donc pas possible. Enfin, son évolution peut être autant due à l'évolution du taux de mobilité de la population de référence que de celui de la population ciblée.*

*Cela dit, ce taux peut être directement interprétable au prix de quelques précautions de lecture, et certains de ses défauts (comme sa dispersion variable) donnent aussi des informations sur les populations étudiées. On a choisi ici de privilégier la lisibilité du taux de sur- et sous-mobilité et de ne pas procéder à sa normalisation[144]. Ainsi, pour mesurer la sur- ou la sous-mobilité des actifs occupés cadres supérieurs par rapport aux autres catégories socio-professionnelles, on mesurera l'écart entre le taux de mobilité résidentielle des cadres et celui de l'ensemble des actifs occupés.*

Pour observer la sur-mobilité résidentielle des jeunes, il faut distinguer les mobilités courtes et les mobilités longues. En effet, la sur-mobilité des jeunes est toute relative concernant les mobilités courtes (mobilité-commune), mais très nette quand il s'agit de mobilités longues (mobilité-département) ou très longues (mobilité-région) :

[144] On pourra le faire dans certains cas, quand il s'agira de comparer des taux calculés à partir de valeurs de référence aux niveaux trop différents. Dans ces cas, une réduction par l'écart-type sera généralement suffisante.

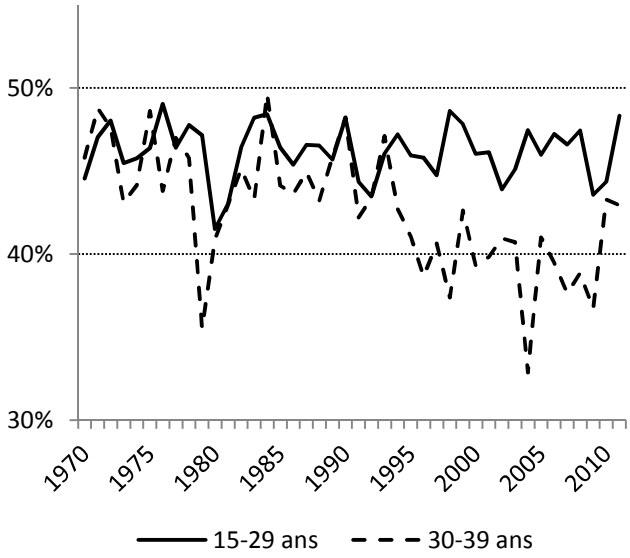
*Graphiques 13. Sur- et sous-mobilité résidentielle par âge et par mobilité*




Les 15-29 ans sont plus mobiles que les autres classes d'âge, quelle que soit la mobilité résidentielle mesurée. Si les 30-39 ans sont eux aussi plus mobiles que la moyenne quand il s'agit de mobilités courtes (mobilités-commune), ils sont loin derrière les 15-29 ans quand il s'agit de mobilité longue distance. La sur-mobilité de ces derniers en matière de mobilités longues augmente d'ailleurs nettement sur la période, passant d'environ +50% jusqu'au milieu des années 1980 à +100% au milieu des années 2000. Cette évolution est à mettre en

perspective avec le fait que la part des mobilités longues a reculé ces quarante dernières années. Ce recul est dû à la forte progression des mobilités courtes des 30-39 ans, alors que la part des mobilités longues se maintient chez les 15-29 ans. Son évolution est à mettre sur le compte des variations conjoncturelles, et elle reste globalement stable sur la période :

*Graphique 14. Part des mobilités longues (département et région) selon l'âge*



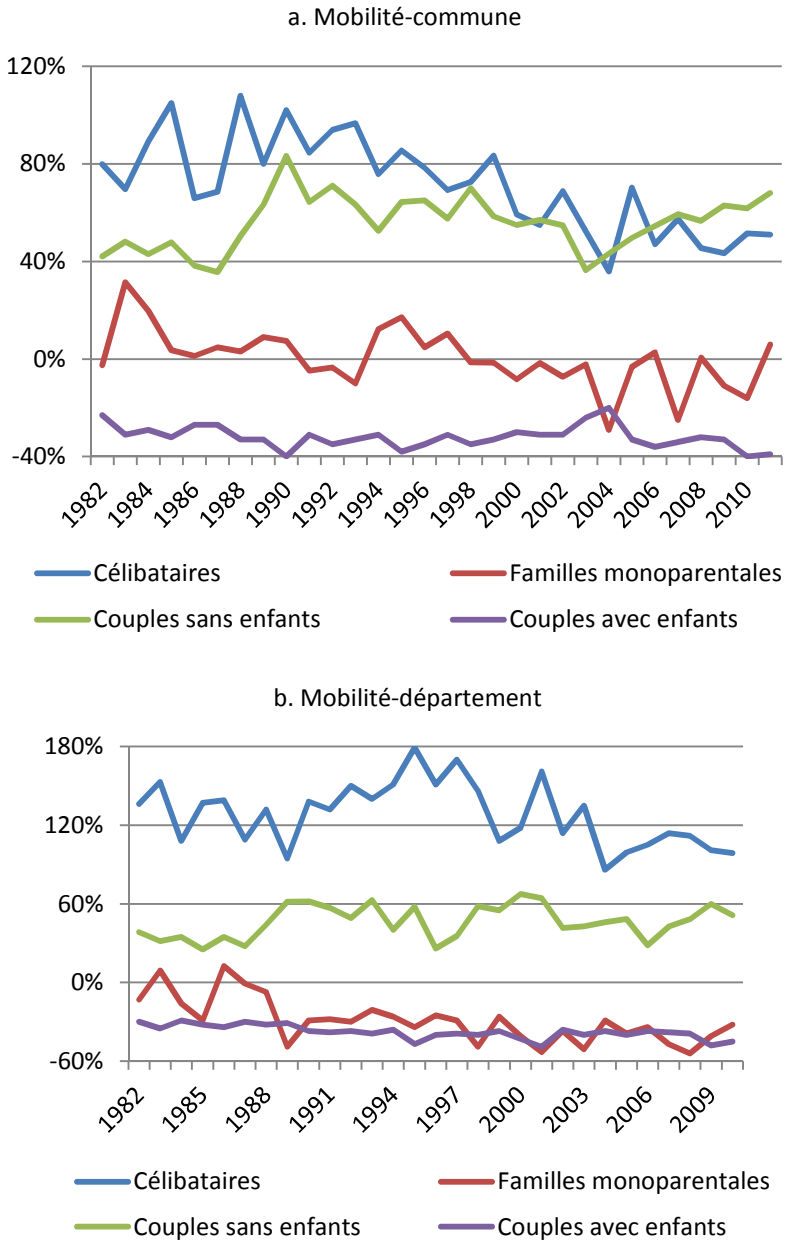

On voit que la part des mobilités longues parmi les mobilités résidentielles des 30-39 ans décroche par rapport à celle des 15-29 ans à partir de 1993. Les 15-29 ans sont nettement plus mobiles que les autres catégories d'âge, et leur sur-mobilité est d'autant plus nette que leurs mobilités sont longues. Les mobilités longues font apparaître une nette différence entre les moins de trente ans et les autres. Les moins de trente ans sont plus diplômés et connaissent une succession d'événements biographiques qui sont autant d'occasions de mobilité résidentielle : départ du domicile des parents, déménagement vers une ville universitaire ou à l'occasion du premier emploi… L'âge est aussi un révélateur de la position des individus dans leur cycle de vie conjugal et familial. Or, la situation conjugale et familiale joue elle aussi un rôle discriminant en matière de mobilité.

### *d. Composition du ménage : des mobiles sans enfants*

Pour travailler sur le type de ménage auquel appartiennent les individus mobiles, il faut d'abord rappeler une importante précaution méthodologique. Comme on l'a dit dans le chapitre 1, la composition du ménage ne peut être identifiée qu'à partir de 1982 et n'est disponible qu'à la date de l'enquête. Elle peut donc être le produit de la mobilité, par

exemple dans les cas de multilocalité résidentielle ou de décohabitation conjugale, et il convient d'être prudent en utilisant cette information. Cela contribue au fait que les célibataires sans enfants apparaissent comme nettement plus mobiles que les autres :

*Graphiques 15. Sur-et sous-mobilité résidentielle par type de ménage et par mobilité*



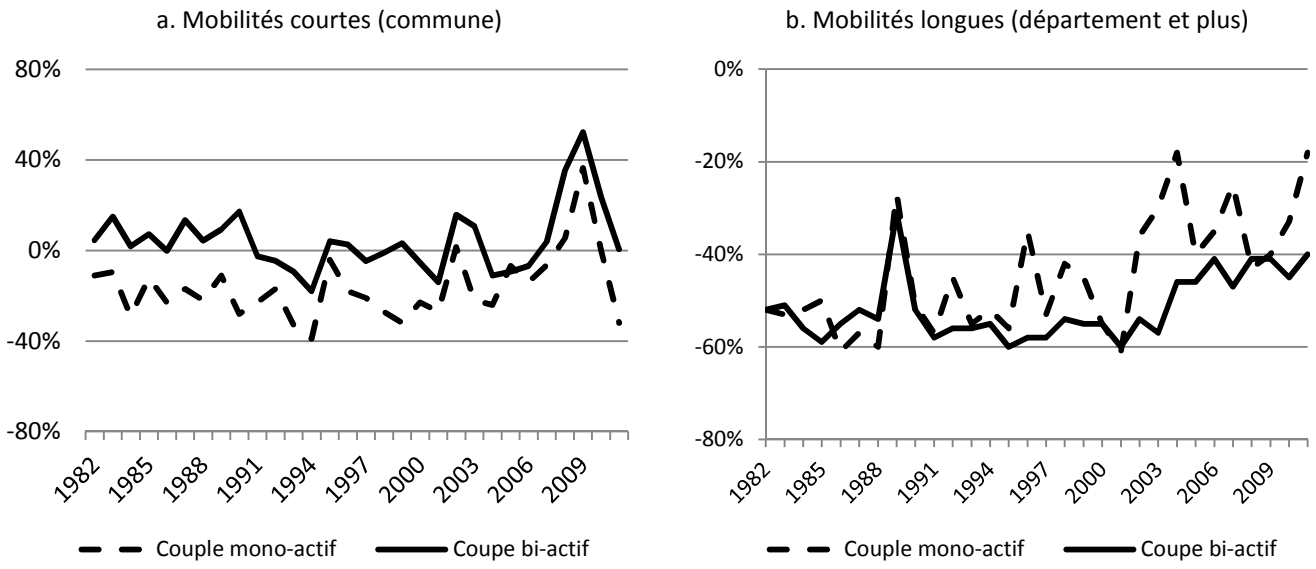

On reviendra sur la dynamique familiale des ancrages et de la mobilité dans le chapitre5, mais on peut déjà noter un net clivage entre la mobilité résidentielle (qu'elle soit courte ou longue) des individus membres d'un ménage sans enfants et celle des individus appartenant à un ménage avec enfants. L'effet de la conjugalité sur la mobilité est plus mesuré que celui de la présence d'enfants dans le ménage. En effet, la sur-mobilité des couples sans enfants

augmente depuis le début des années 2000 et a dépassé celle des célibataires. Si la vie conjugale peut être associée à une moins grande mobilité, elle peut aussi multiplier par deux les motifs individuels de mobilité, sur le plan professionnel notamment.

Les ménages de célibataires et de couples sans enfants sont bien plus mobiles que les autres, qu'il s'agisse de mobilités longues ou de mobilités courtes. Les individus en couple avec enfants en 2011 ont ainsi des taux de mobilité inférieurs de 40% à celui de l'ensemble de la population étudiée, et cette sous-mobilité est à peu près constante depuis 1982. Les familles monoparentales ont elles aussi un taux de mobilités longues plus faible que l'ensemble de la population, mais leur taux de mobilité courte est comparable au taux moyen.. Par contre, les familles monoparentales sont aussi peu mobiles que les couples avec enfants sur de longues distances. On peut en déduire que les enfants contribuent à ancrer les ménages dans des territoires restreints, mais qu'ils ne les rendent pas pour autant immobiles. C'est d'autant plus vrai si l'on prend en compte l'âge des enfants du ménage. Depuis 1982, date à laquelle l'information permettant d'identifier le type de ménage est complète, le taux de mobilité des couples avec enfants est nettement supérieur à la moyenne si au moins le plus jeune est âgé de moins de 6 ans, et inférieur à la moyenne sinon.

On retrouve cette ambivalence en prenant en compte le statut d'activité des conjoints, en distinguant les mobilités courtes des mobilités longues. Les mobilités courtes voient les couples bi-actifs et mono-actifs présenter des taux de mobilité résidentielle comparables. Ces taux suivent une évolution liée et marquée par des accidents de conjoncture ; l'année 2009 a ainsi vu brutalement monter la mobilité courte des couples par rapport à celle de l'ensemble de la population.

*Graphiques 16. Sur- et sous-mobilité des individus en couple selon le statut d'activité du conjoint et les mobilités*




La mobilité courte des couples s'est en fait maintenue quand celle des autres catégories a brutalement chuté. Les mobilités longues, quant à elles, donnent à voir des couples bi-actifs légèrement moins mobiles que les couples mono-actifs. La difficulté supplémentaire que représenteraient les conséquences d'une mobilité résidentielle longue sur la situation professionnelle du conjoint rend la mobilité plus coûteuse, ce qui peut d'une part inciter les individus à renoncer à des opportunités de mobilité qui pourraient se présenter dans le cadre de leur vie professionnelle par exemple, et d'autre part rendre plus difficile la concrétisation de projets de mobilités que pourraient formuler les ménages. On peut cependant remarquer que la sous-mobilité, longue ou courte, des couples tend à se réduire depuis le début des années 1990. Il faut cependant faire preuve de prudence en manipulant une variable comme la composition du ménage qui, comme on l'a dit, concerne les individus à la date de l'enquête et donc décrit leur situation après la mobilité. Le couple mono-actif auquel appartient un individu ayant été mobile au cours de l'année écoulée peut en fait avoir été marqué par la perte d'emploi d'un des deux conjoints. Ce profil de couples peut rendre compte de la sous-mobilité des couples mono-actifs en période de forte croissance économique, un marché de l'emploi plus dynamique pouvant permettre aux deux conjoints de garder leur emploi ou d'en trouver un nouveau à l'occasion de leur mobilité et donc réduire la part des couples mobiles dont un des conjoints perd son emploi.

Malheureusement, le peu d'informations sur la situation professionnelle du conjoint[145]empêche d'étudier la dynamique professionnelle des couples mobiles.

Les caractéristiques démographiques des individus dessinent un espace des mobilités qui paraît au premier abord clairement structuré, les jeunes et les célibataires sans enfants se démarquant par leur plus grande mobilité. Mais cet espace des mobiles est avant tout dessiné par les mobilités longues, et les configurations familiales n'ont pas d'effet univoque sur la mobilité. La description des individus mobiles par leurs caractéristiques socio-professionnelles donne des résultats plus tranchés.

### *2.2. La mobilité résidentielle, reflet de la hiérarchie socio-professionnelle*

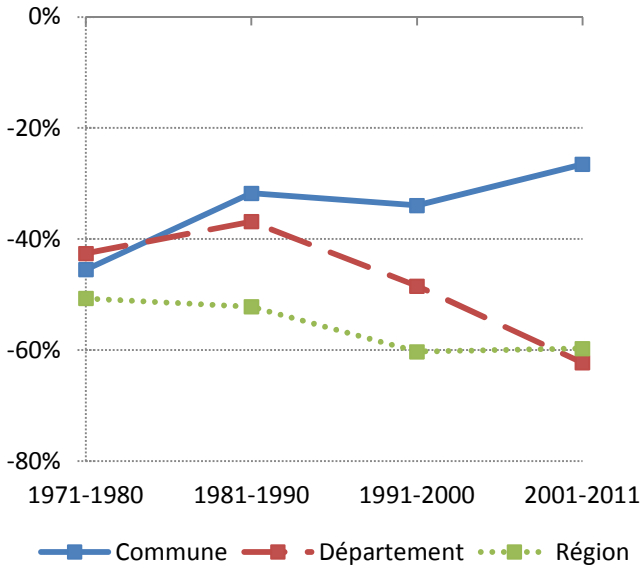
On l'a vu en introduction, le « nouveau paradigme des mobilités » met en avant le fait que la mobilité est un comportement inégalement diffusé dans le monde social. La prise en compte du statut socio-professionnel des mobiles confirme cette idée : les comportements de mobilité sont fortement différenciés selon la catégorie sociale à laquelle appartiennent les mobiles, et les mobilités longues jouent un rôle déterminant dans cette différenciation ; On verra ensuite que la situation dans l'emploi joue aussi un rôle : les travailleurs précaires sont nettement plus mobiles que les autres.

#### *a. Le rôle discriminant des mobilités longues*

Les indépendants sont nettement moins mobiles que les autres. C'est particulièrement vrai des agriculteurs exploitants : aucun d'entre eux n'a été identifié comme mobile à l'échelle du département ou de la région dans la moitié des enquêtes de 1970 à 2011, et leur sous-mobilité à l'échelle de la commune s'est nettement accentuée, passant de -40% en 1970 à -90% en 2011. Les « Artisans, Commerçants et Chefs d'Entreprise » (ci-après ACCE) sont eux aussi moins mobiles, mais leur sous-mobilité suit une tendance différente : elle se réduit à l'échelle de la commune, passant de -56% en 1970 à -20% en 2011, et s'accentue à l'échelle du département et de la région :

[145] Lesquelles informations ne sont pas présentes dans le bloc (n-1)

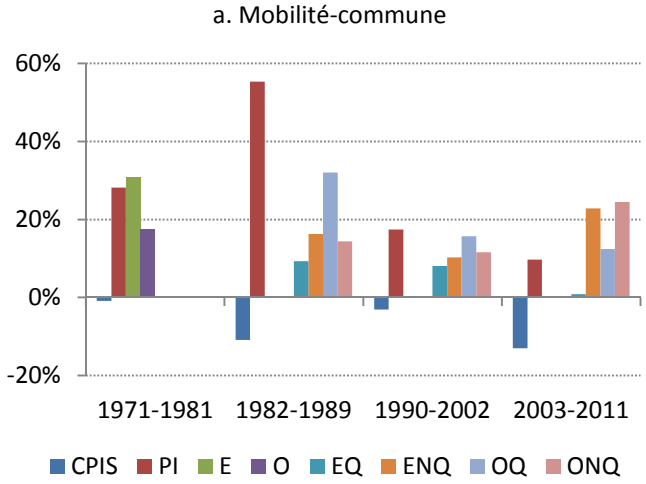
*Graphique 17. Sur- et sous-mobilité des ACCE par type de mobilité*

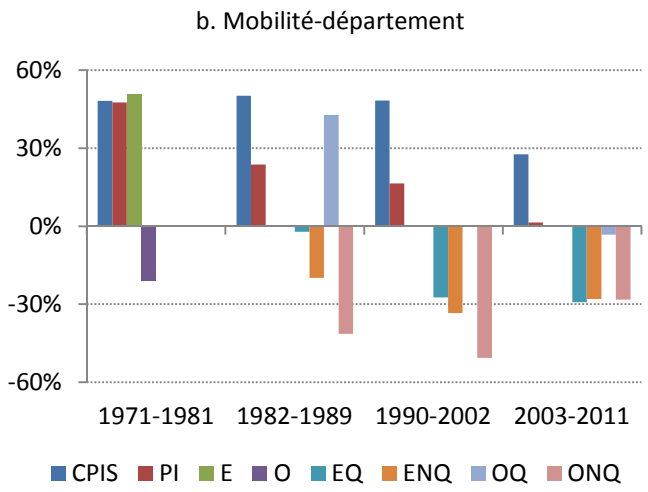


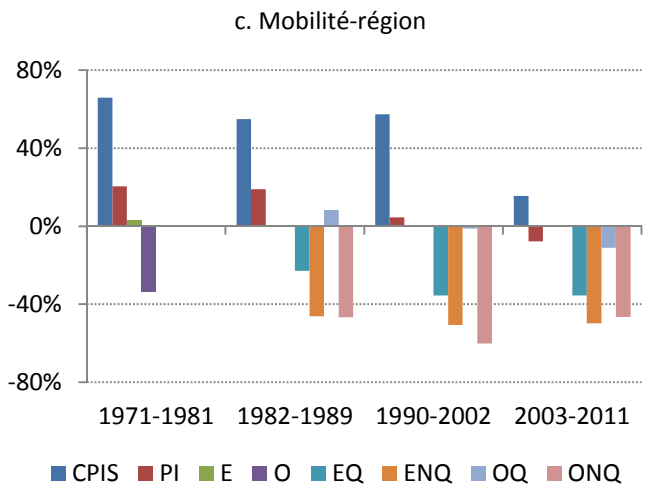

*Note : la mesure de la sous-mobilité des ACCE présente une forte volatilité. On a donc choisi de représenter des moyennes par période de dix ans.*

De 1971 à 2011, le constat d'ensemble ne change pas : les ACCE sont nettement moins mobiles que les autres PCS. On note cependant que sous-mobilité des ACCE s'aggrave concernant les mobilités longues, mais se réduit progressivement concernant les mobilités à l'échelle de la commune. La nette sous-mobilité des indépendants a pour effet de sur-évaluer la mobilité relative des salariés, les sur- et sous-mobilités étant calculées en comparant la mobilité résidentielle de chaque groupe par rapport à celle de l'ensemble de la population étudiée. Pour neutraliser cet effet, on a choisi ici de restreindre la mesure des sur- et des sous-mobilités à la population des salariés :

*Graphiques 18. Sur- et sous- mobilité par catégorie socioprofessionnelle et par mobilité*





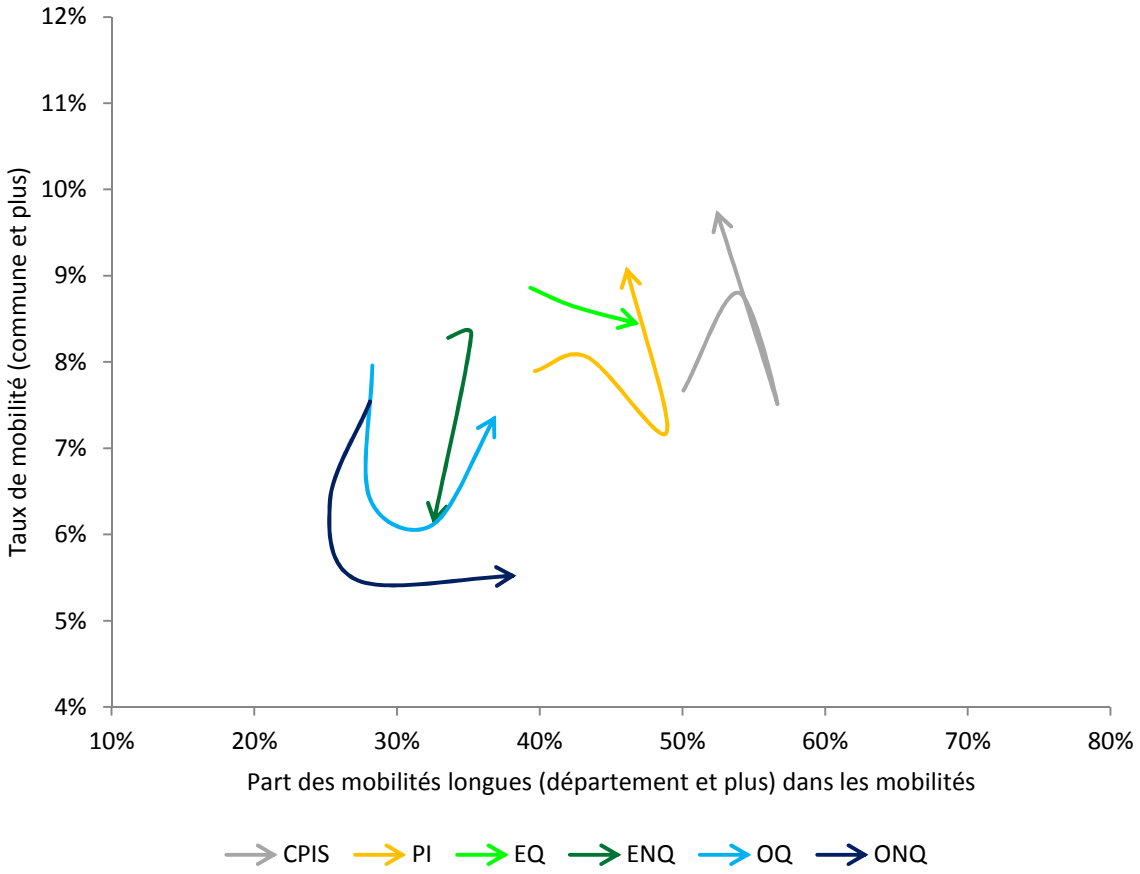

*CPIS= Cadres et professions intellectuelles supérieures. PI= Professions intermédiaires. E=Employés. O=Ouvriers. EQ= Employés qualifié. ENQ= Employés non qualifiés.*
*On a distingué les employés qualifiés et non qualifiés en suivant la grille proposée par Amossé et Chardon (2006). Cette distinction ne s'applique qu'à partir de 1982. Entre 1971 et 1981, on a représenté l'ensemble des ouvriers et l'ensemble des employés.*

On constate que les cadres et les professions intermédiaires sont nettement plus mobiles que la moyenne. Les cadres sont différenciés par le fait que leur sur-mobilité se joue uniquement sur les mobilités longues : ils sont même moins mobiles que la moyenne en matière de mobilités courtes. Au sein des classes populaires, il y a une nette différence entre les employés, dont les taux de mobilité peuvent s'approcher de ceux des professions intermédiaires, et les ouvriers qui sont nettement moins mobiles que l'ensemble. En distinguant les employés et ouvriers qualifiés des non qualifiés, on note cependant la particularité des ouvriers qualifiés, qui sont nettement plus mobiles que les autres catégories populaires, ce qui n'est pas le cas des employés qualifiés[146].

Pour mieux représenter l'évolution des comportements de mobilité de chaque catégorie socio-professionnelle, on se propose de représenter ce qu'on peut appeler le « profil de mobilité » de chaque profession par un nuage de points construit en indiquant en abscisse le taux de mobilité moyen (changement de commune et plus) et en ordonnée la part moyenne des mobilités longues (changement de département ou de région) parmi les mobilités de chaque profession :

[146] Alors que les résultats d'Amossé et Chardon (2006), par exemple, montrent au contraire que les employés qualifiés se rapprochent des professions intermédiaires mais pas les ouvriers qualifiés.

*Figure 1. Evolution du « profil de mobilité » des catégories socioprofessionnelles (1970-2011)*



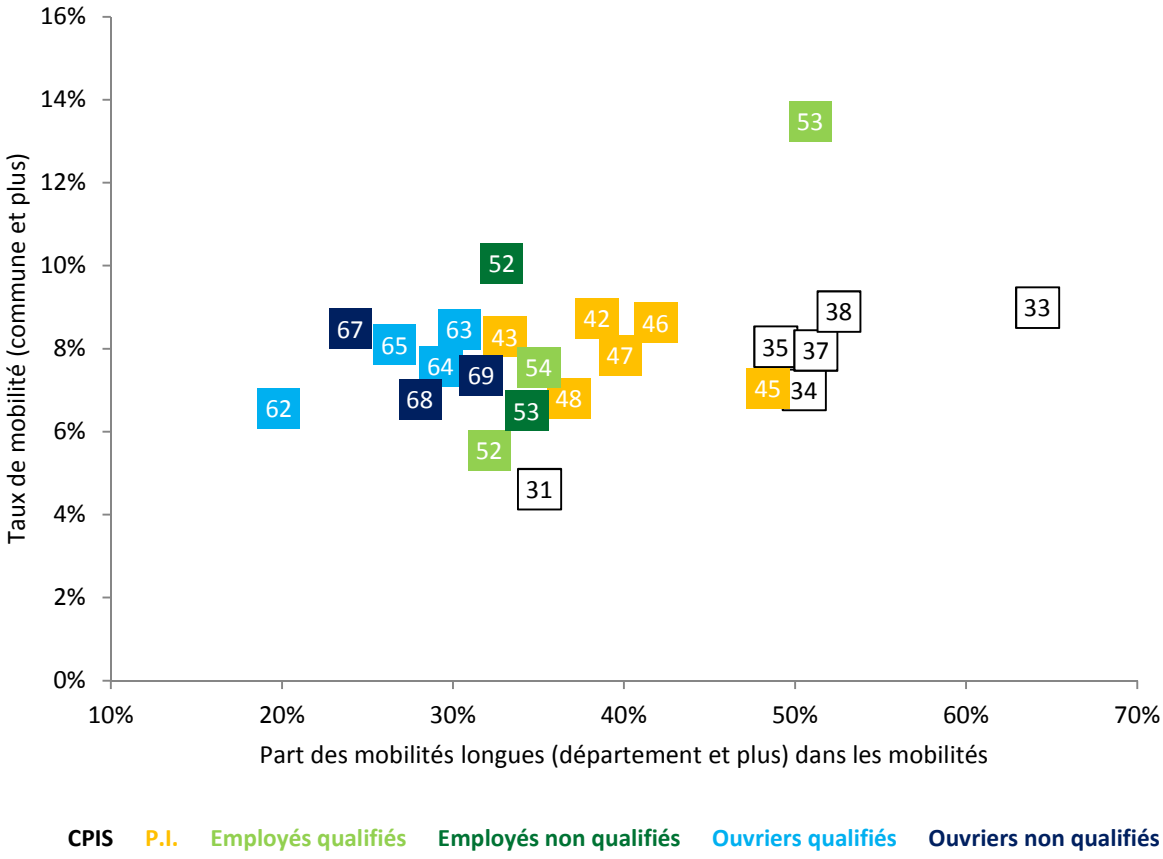

*Note : les courbes relient le taux moyen de mobilité et la part moyenne des mobilité longues moyennes pour chaque catégorie socioprofessionnelle, mesurés entre 1970 et 1981, 1982 et 1989, 1990 et 2002, 2003 et 2011.*
*Le profil de mobilité des employés qualifiés et non qualifiés n'est indiqué qu'à partir de 1982.*
*CPIS= Cadres et professions intellectuelles supérieures. PI= Professions intermédiaires. E=Employés. O=Ouvriers. EQ= Employés qualifié. ENQ= Employés non qualifiés.*

Cadres et professions intermédiaires voient leur profil de mobilité suivre une évolution globalement similaire : après avoir vu leur taux de mobilité global baisser et la part des mobilités longues augmenter, ces deux catégories socioprofessionnelles voient leur mobilité totale augmenter grâce à des mobilités plus courtes depuis le début des années 2000. L'évolution du profil des ouvriers qualifiés et des ouvriers non qualifiés est elle aussi assez similaire, les ouvriers qualifiés se démarquant cependant par une certaine remontée de leur taux de mobilité globale moyen à la fin des années 2000. Enfin, les employés donnent à voir un profil très atypique, avec une chute de la mobilité moyenne pour les employés non qualifiés, et un allongement des mobilités pour les employés qualifiés.

Pour affiner l'analyse, on peut détailler chaque groupe socioprofessionnel, et se demander par exemple si les différentes catégories socioprofessionnelles regroupent des professions

aux comportements de mobilité homogènes, ou si au contraire la mobilité est un facteur d'éclatement de ces professions. On a réuni les professions en six catégories : indépendants, cadres supérieurs, professions intermédiaires, employés qualifiés, employés non qualifiés, ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés. Parce que nous travaillons sur les PCS2 de niveau 2, la distinction entre employés qualifiés et employés non qualifiés est ici faite selon le découpage *ad hoc* proposé par Peugny (2006), qui mobilise les PCS2 :

*Figure 2. « Profils de mobilité » par professions, 2003-2011*




*31 : Professions libérales, 33 : Cadres de la fonction publique, 34 : Professeurs, prof. scientifiques, 35= Prof. de l'information, des arts et des spectacles, 37 : cadres administratifs et commerciaux d'entreprises, 38 : ingénieurs et cadres techniques d'entreprises,*
*42 : instituteurs et assimilés, 43 : P.I. de la santé et du travail social, 44 : Clergé, religieux*[147]*, 45 : P.I. administratives de la fonction publique, 46 : P.I. administratives et commerciales des entreprises, 47 : Techniciens, 48 : Contremaîtres, agents de maîtrise,*
*52 : Employés civils et agents de service de la fonction publique, 53 : Policiers et militaires, 54 : Employés administratifs d'entreprises, 55 : Employés de commerce, 56 : Personnels des services directs aux particuliers,*
*62 : Ouvriers qualifiés de type industriel, 63 : Ouvriers qualifiés de type artisanal, 64 : Chauffeurs, 65 : Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport, 67 : Ouvriers non qualifiés de type industriel, 69 : Ouvriers agricoles*

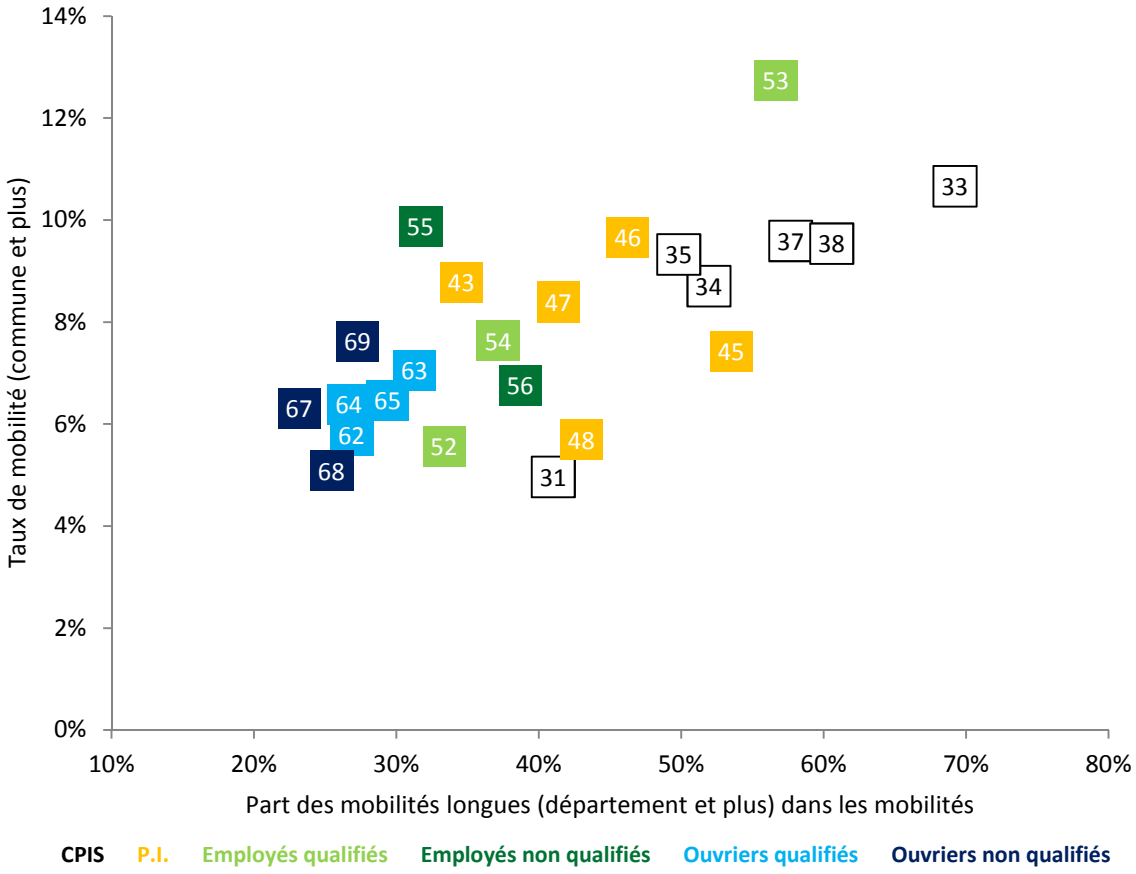
On peut à nouveau voir le rôle discriminant que jouent les mobilités longues. Elles classent les PCS2 dans un ordre correspondant globalement à la hiérarchie socio-professionnelle.

[147] Le clergé présente un profil atypique avec un taux de mobilité très fort et très peu de mobilités longues. On ne l'a pas représenté ici.

Les cadres (hors professions libérales) se distinguent par leur part de mobilités longues plus élevée.

On note que certaines professions ont des comportements particuliers. C'est le cas des professions intermédiaires de la fonction publique (numéro 45), dont le profil de mobilité est très proche de celui des cadres supérieurs, et surtout des policiers et militaires. D'une manière générale, les professions du secteur public ont des mobilités plus longues que les autres.

*Figure 3. « Profils de mobilité » par professions, 1990-2002*

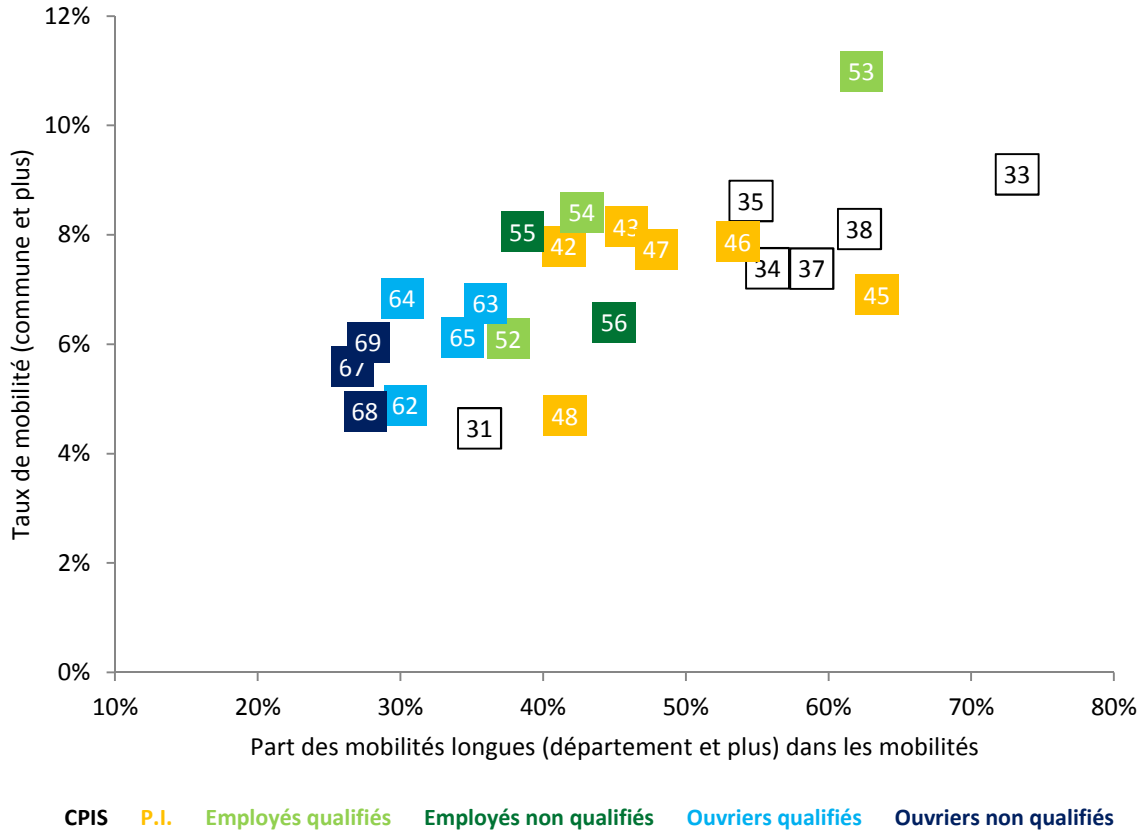



*31 : Professions libérales, 33 : Cadres de la fonction publique, 34 : Professeurs, professions scientifiques, 35= Professions de l'information, des arts et des spectacles, 37 : cadres administratifs et commerciaux d'entreprises, 38 : ingénieurs et cadres techniques d'entreprises,*
*42 : instituteurs et assimilés, 43 : P.I. de la santé et du travail social, 44 : Clergé, religieux, 45 : P.I. administratives de la fonction publique, 46 : P.I. administratives et commerciales des entreprises, 47 : Techniciens, 48 : Contremaîtres, agents de maîtrise,*
*52 : Employés civils et agents de service de la fonction publique, 53 : Policiers et militaires, 54 : Employés administratifs d'entreprises, 55 : Employés de commerce, 56 : Personnels des services directs aux particuliers,*
*62 : Ouvriers qualifiés de type industriel, 63 : Ouvriers qualifiés de type artisanal, 64 : Chauffeurs, 65 : Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport, 67 : Ouvriers non qualifiés de type industriel, 69 : Ouvriers agricoles*

La période 1990-2002, dans l'ensemble marquée par la forte remontée du taux de mobilité résidentielle, présente un profil en partie différent de ce qu'on observait en 2003-2011. La mobilité totale et la part de mobilités longue est plus élevée pour les professions les plus mobiles, essentiellement les cadres supérieurs et une partie des professions intermédiaires.

On note que les ouvriers sont plus concentrés que les employés et les professions intermédiaires, et que les professions intermédiaires de la santé et du travail social ont un profil proches de celui employés. On retrouve la grande mobilité du secteur public.

*Figure 4. « Profils de mobilité » par professions, 1983-1989*[148]

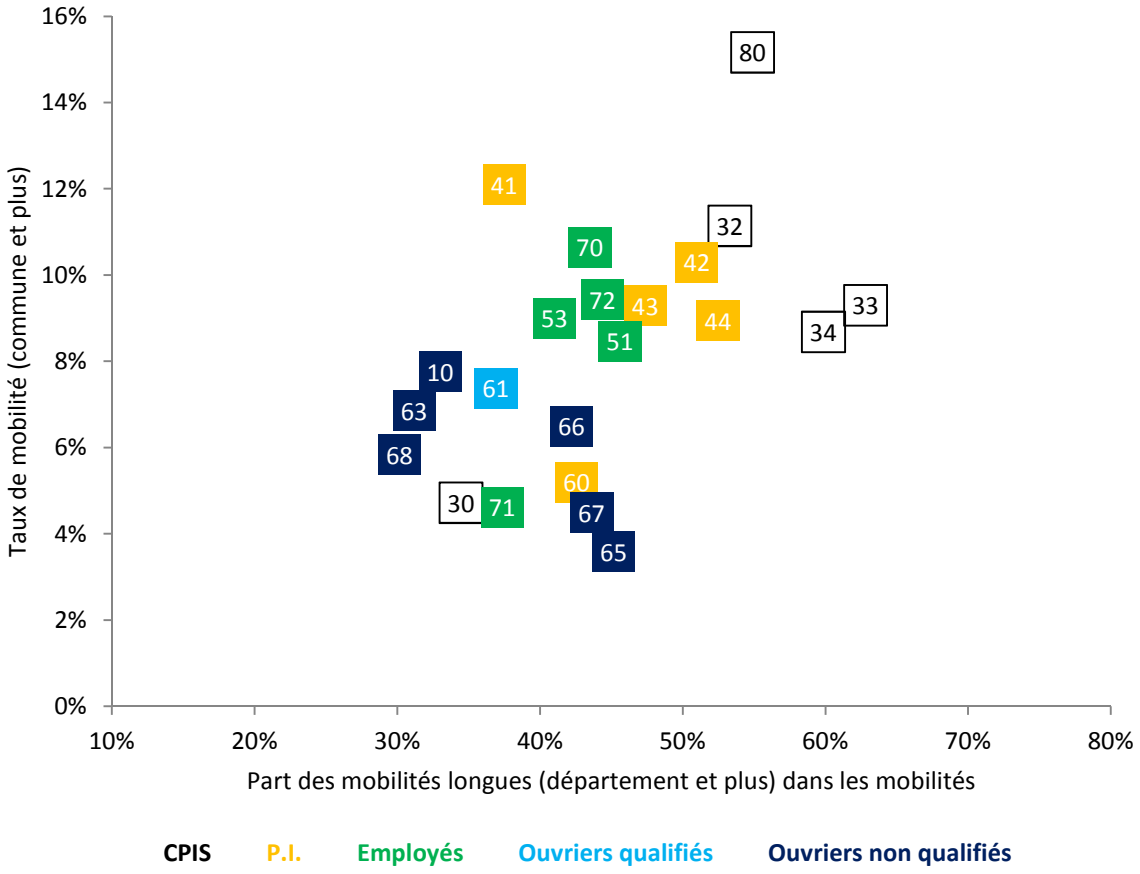



*31 : Professions libérales, 33 : Cadres de la fonction publique, 34 : Professeurs, professions scientifiques, 35 : Professions de l'information, des arts et des spectacles, 37 : cadres administratifs et commerciaux d'entreprises, 38 : ingénieurs et cadres techniques d'entreprises,*
*42 : instituteurs et assimilés, 43 : P.I. de la santé et du travail social, 44 : Clergé, religieux, 45 : P.I. administratives de la fonction publique, 46 : P.I. administratives et commerciales des entreprises, 47 : Techniciens, 48 : Contremaîtres, agents de maîtrise,*
*52 : Employés civils et agents de service de la fonction publique, 53 : Policiers et militaires, 54 : Employés administratifs d'entreprises, 55 : Employés de commerce, 56 : Personnels des services directs aux particuliers,*
*62 : Ouvriers qualifiés de type industriel, 63 : Ouvriers qualifiés de type artisanal, 64 : Chauffeurs, 65 : Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport, 67 : Ouvriers non qualifiés de type industriel, 69 : Ouvriers agricoles*

[148] La catégorie socioprofessionnelle détaillée n'est pas renseignée dans le bloc (n-1) en 1982. Par ailleurs, la PCS2 en (n-1) n'est pas indiquée au niveau détaillé entre 1983 et 1989. On a donc utilisé le codage à quatre chiffres de la profession.

On peut identifier une particularité de la période 1982-1989 : les cadres d'entreprise ont un taux de mobilité moyen particulièrement bas, et la part des mobilités longues parmi leurs mobilités est très faible. Ces cadres ont été particulièrement touchés par la chute du taux de mobilité résidentielle à son minimum absolu sur la période. Leur situation contraste avec celle des professions du public dont les positions relatives sont stables. Comme en 1990-2002, les contremaîtres se démarquent par un taux de mobilité bas.

*Figure 5. « Profils de mobilité » par professions, 1970-1981*



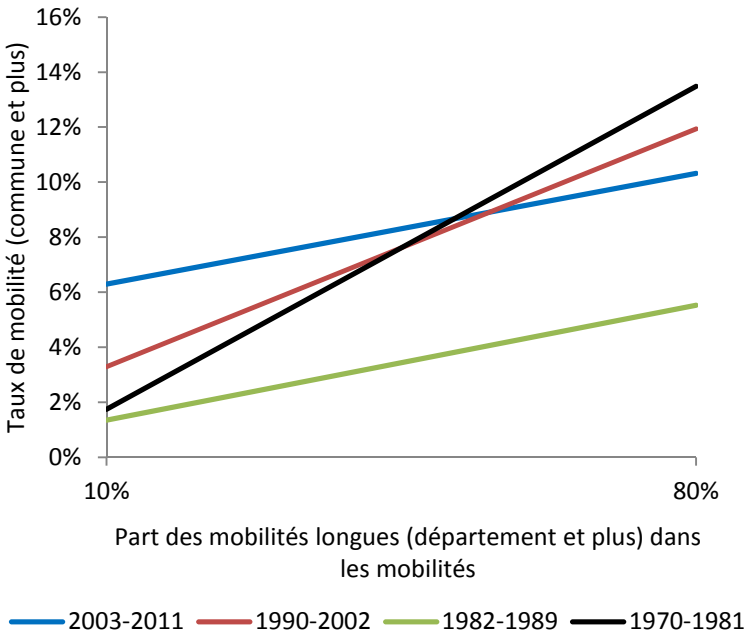

*30 : Professions libérales, 32 : Professeurs, professions littéraires et scientifiques, 33 : Ingénieurs, 34 : Cadres administratifs supérieurs,*
*41 : Instituteurs, professions intellectuelles diverses, 42 : Services médicaux et sociaux, 43 : Techniciens, 44 : Cadres administratifs moyens,*
*51 : Employés de bureau, 53 : Employés de commerce, 60 : Contremaîtres,*
*61 : Ouvriers qualifiés, 63 : Ouvriers spécialisés, 65 : Mineurs, 66 : Marins et pêcheurs, 67 : Apprentis ouvriers, 68 : Manœuvres,*
*70 : Gens de maison, 71 : Femmes de ménage, 72 : Autres personnels de service, 80 : Artistes.*

Les années 1970-1981 présentent une répartition différente des PCS2 selon leurs mobilités. Il est cependant délicat d'identifier dans quelle mesure cette spécificité doit être mise sur le compte du changement de nomenclature en 1982. On note par exemple que les contremaîtres, qu'on a ici affectés aux professions intermédiaires afin de réduire la rupture

de série en 1982, ont un profil plus proche de celui des ouvriers. Ils sont d'ailleurs assez éloignés des ouvriers qualifiés, dont les mobilités sont plus fortes mais aussi plus courtes.

Il est possible pour chaque période de procéder à un ajustement linéaire par la méthode des moindres carrés. On obtient alors quatre droites qui permettent de représenter le lien entre taux de mobilité résidentielle et part des mobilités longues parmi les différentes PCS de niveau 2 :

*Graphique 19. « Profils de mobilité » : tendances générales par périodes*




Plus la pente de ces droites est élevée, et plus il y a un lien pour chaque catégorie socioprofessionnelle entre le taux de mobilité et la part de mobilités longues. Entre 1970-1981, on peut donc dire que ceux qui bougent beaucoup sont aussi ceux qui bougent loin. Réciproquement, certaines PCS de niveau 2 sont marquées par une mobilité à la fois faible et courte. Les profils de mobilité sont fortement marqués. Les années 1982-1989 puis 1990-2002 voient la pente de la droite d'ajustement s'adoucir : une forte mobilité résidentielle coïncide moins avec une part importante de mobilités longues. On notera que l'ordonnée à l'origine de la droite correspondant aux années 1982-1990 est bien plus basse que celle de la droite correspondant aux années 1990-2002, mais que la pente de ces deux droites est comparable. La hausse du taux de mobilité résidentielle à partir de la deuxième moitié des années 1980 ne s'est pas traduite par un changement du profil des mobilités. Les années 2003-2011, par contre, voient la pente de la droite d'ajustement diminuer fortement. C'est

surtout lié au fait que les groupes sociaux connaissant peu de mobilités longues ont des taux de mobilité plus élevés qu'auparavant. Cela confirme le grand changement qu'ont apporté les années 2000 en termes de mobilité : la distinction se fait désormais moins entre mobiles et immobiles qu'entre mobilités longues et mobilités courtes.

C'est bien le rôle discriminant joué par les mobilités longues, plus que par le taux de mobilité résidentielle total, que mettent en avant les profils de mobilité. On note que les cadres supérieurs présentent un profil à la fois homogène, à condition d'en retirer les professions libérales, et spécifique. Ils se spatialisent par des mobilités plus nombreuses mais surtout qui se jouent sur de plus longues distances. D'une manière générale, la part de mobilités longues reflète assez fidèlement la hiérarchie socio-professionnelle : elle est plus grande chez les cadres que chez les professions intermédiaires, chez les professions intermédiaires que chez les employés et les ouvriers, chez les ouvriers qualifiés que chez les ouvriers non qualifiés. Les catégories socioprofessionnelles, du moins dans leur version détaillée, gardent leur pertinence pour décrire l'espace social au spectre de la mobilité[149].

Cela dit, cette première tendance générale ne doit pas occulter les facteurs d'éclatement des groupes professionnels par les mobilités. Ainsi, certaines professions sont moins mobiles que l'ensemble de leur groupe professionnel de référence. C'est le cas des professions intermédiaires de la santé et du travail social, par exemple. Au contraire, certaines professions sont particulièrement mobiles. C'est tout particulièrement le cas des policiers et militaires, mais aussi des professions intermédiaires de l'administration publique. Parmi les cadres, on note aussi la plus grande et plus longue mobilité des cadres de la fonction publique. Ayant accès à un marché du travail intégré à l'échelle nationale et soumis à des règles de promotion interne spécifiques, les agents et salariés de la fonction publique sont plus mobiles que les salariés du privé.

Chez les ouvriers, on note une réelle différence entre qualifiés et non qualifiés. Là encore, cette différence ne se joue pas tant sur le taux de mobilité total que sur la part des mobilités longues, qui est plus élevée chez les ouvriers qualifiés que chez les ouvriers non qualifiés. Détenteurs de compétences plus rares, les ouvriers qualifiés sont peut-être plus susceptibles d'être mis en mobilité par leur employeur. Il est aussi possible que leur qualification leur permette de s'insérer dans un marché du travail plus élargi que celui des ouvriers non

[149] Ce qui confirme leur robustesse ou tout du moins leur efficacité pratique au-delà des nombreuses critiques qui ont été adressées à cette nomenclature (Amossé 2012).

qualifiés. Cela dit, les ouvriers forment une catégorie assez homogène dont les caractéristiques en matière de mobilité ne bougent pas avec le temps. Malgré les profondes évolutions qu'a connues cette catégorie socio-professionnelle en quarante ans, sa position dans l'espace des mobilités est restée stable[150].

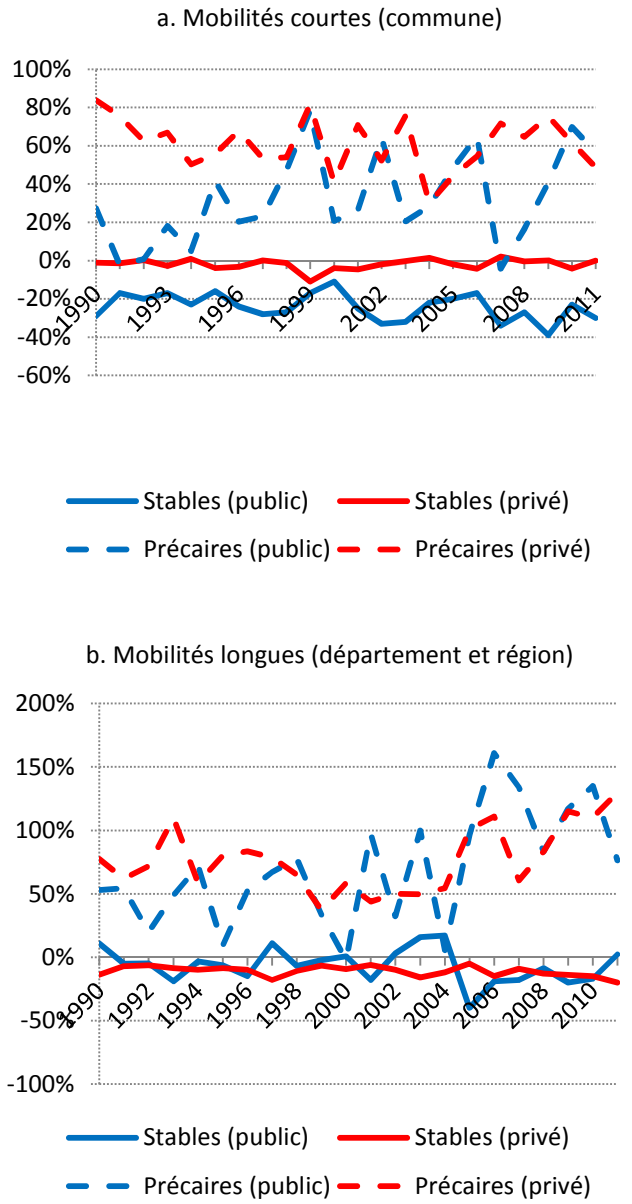
Mais si la différence entre ouvriers qualifiés et non qualifiés est réelle, elle apparaît toute relative au vu de l'éclatement des profils de mobilité des professions d'employés[151]. Cet éclatement confirme que les employés forment bien un « archipel » (Chenu 1990) et que la frontière entre employés qualifiés et non qualifiés que Burnod et Chenu (2001) avaient documentée garde tout son sens. Mais l'éclatement de la catégorie des employés se fait selon un mode particulier. Car contrairement aux autres catégories socioprofessionnelles, les professions d'employés partagent (policiers et militaires mis à part) des taux de mobilité longue globalement proches et sont fortement différenciées par leur taux de mobilité résidentielle total. Les employés seraient donc l'exception à la règle selon laquelle les mobilités longues sont plus discriminantes que la mobilité résidentielle elle-même. Le profil des employés de commerce est à ce titre intéressant : ces derniers ont un fort taux de mobilité résidentielle mais une faible part de mobilités longues. Si l'on fait abstraction des professions libérales, qui font partie de la catégorie des cadres mais dont le profil de mobilité est plus proche de celui des indépendants, les employés apparaissent comme la plus hétérogène des catégories socioprofessionnelles au regard de la mobilité résidentielle des individus.

### *b. La situation des mobiles dans l'emploi : les plus fragiles sont-ils les plus mobiles ?*

La mesure des sur- et sous-mobilités des individus selon leur type d'employeur (public ou privé) et leur type de contrat (stable ou précaire) permet d'identifier une double différenciation des salariés par la mobilité :

[150] Ce qui confirme la grande stabilité des « propriétés de position » qu'avait identifiées Chenu (1993) à propos des carrières des ouvriers.
[151] Cet éclatement apparaitrait encore plus nettement si l'on prenait en compte le clergé (catégorie 44 de la nomenclature des PCS), dont les effectifs sont négligeables mais qui se caractérise par un très fort taux de mobilité résidentielle et une très faible part des mobilités longues.

*Graphiques 20. Sur- et sous- mobilité par type d'emploi et par mobilité*



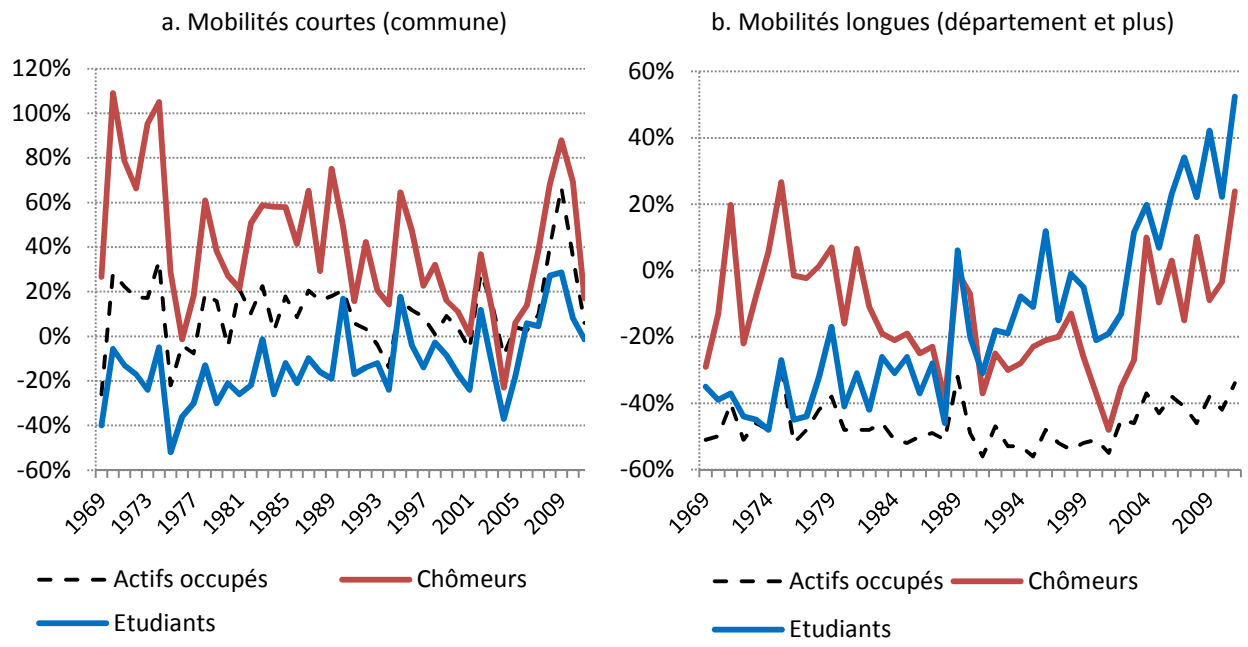

*Note : les contrats « stables » du public regroupent les agents titulaires et les CDI. Les contrats « stables » du privé regroupent les salariés en CDI. Les indépendants ne sont pas retenus ici, et les sous- et sur-mobilités ont été calculées en prenant en référence la mobilité des salariés. L'identification du type de contrat est impossible ou délicate avant 1989.*
*Champ : individus actifs occupés et salariés en (n-1)*

On constate d'abord que les salariés occupant un emploi précaire sont plus susceptibles d'être mobiles, sur courte ou longue distance, que les autres. On peut rendre compte de cette sur-mobilité par plusieurs éléments. Un premier élément est d'ordre probabiliste : les individus occupant un emploi précaire sont, par définition, plus susceptibles de perdre leur emploi au cours de l'année. Ils peuvent alors être mobiles pour chercher un nouvel emploi

ou parce qu'ils en ont trouvé un dans un nouveau territoire. En période de chômage chronique et de fragilisation du salariat, on peut aussi penser que les individus titulaires d'un emploi stable sont réticents à quitter leur territoire, craignant de perdre leur emploi et de ne pas réussir à trouver un nouvel emploi stable. La sur-mobilité des précaires peut aussi être liée à des effets de composition, comme leur plus jeune âge moyen, mais d'autres effets de composition de la population des précaires devraient contribuer à les rendre moins mobiles, comme la sur-représentation des ouvriers et des employés parmi eux.

On remarque ensuite que les salariés du public présentent une particularité : ceux qui occupent un emploi stable ont un taux de mobilité-commune nettement inférieur aux salariés du privé occupant un emploi stable. On peut y voir en négatif l'importance des mobilités longues chez certaines professions du secteur public. Dans l'ensemble, on retiendra que la distinction entre secteur public et secteur privé est bien moins discriminante que la distinction entre emploi stable et emploi précaire. Cette distinction est même devenue plus discriminante que la situation des individus dans l'emploi.

*Graphique 21. Sur- et sous- mobilité par statut d'occupation et par mobilité*




*Note : les inactifs (hors étudiants) ne sont pas représentés ici mais ont été intégrés dans la population de référence.*

Jusqu'aux années 1990 environ, les taux de mobilité résidentielle sont effectivement très différents selon la situation des individus dans l'emploi. Les chômeurs sont alors particulièrement mobiles, tant sur longue que sur courte distance, et les étudiants sont caractérisés par leur sous-mobilité, là aussi quelle que soit la mobilité observée. La situation a beaucoup évolué depuis 1990. Concernant les mobilités courtes, la situation dans l'emploi n'est plus discriminante ; le taux de mobilité des actifs occupés, des chômeurs et des étudiants a progressivement convergé jusqu'au milieu des années 2000 et suit depuis une évolution parallèle et inverse à celle du taux de mobilité des autres inactifs[152].

Les mobilités longues donnent à voir deux résultats. On retrouve tout d'abord les effets de l'ouverture de l'enseignement supérieur à des étudiants de plus en plus nombreux. Ce nouveau public étudiant semble devoir être bien plus mobile qu'avant pour rejoindre les grandes villes qui concentrent l'offre de formation, voire pour naviguer entre différents lieux de formation au cours de leurs études. La mobilité des chômeurs a d'abord diminué puis est remontée depuis le début des années 2000. On voit qu'elle est particulièrement basse en 2001 et au début des années 1990, quand la croissance du PIB a fortement ralenti. Les chômeurs sont donc plus nombreux à être mobiles sur de longues distances quand des opportunités d'emploi s'ouvrent. Au contraire, ils se recentrent sur des mobilités courtes en période de crise économique. On parle bien ici du fait d'être chômeur un an avant l'enquête, donc avant que la mobilité ait lieu. Leur plus grande mobilité en période de croissance économique n'est donc pas due au fait que leurs ressources augmenteraient, mais bien aux opportunités nouvelles qui se présentent[153].

On reviendra en détail sur le lien entre mobilité géographique et retour à l'emploi dans le chapitre suivant. On prendra par contre le temps ici de remarquer que les mobilités longues apparaissent encore plus discriminantes que les mobilités courtes. Alors que les taux de mobilité courte des actifs occupés, chômeurs et étudiants sont comparables et suivent la même évolution depuis 10 ans, les mobilités longues révèlent de profondes différences selon les situations des individus dans l'emploi. Les mobilités dessinent bien deux frontières : entre mobilité et immobilité d'une part, et entre mobilités courtes et mobilités longues d'autre part.

[152]Il faut ici faire attention au fait que la population des chômeurs a beaucoup changé depuis les années 1970. L'analyse toutes choses égale par ailleurs, développée plus loin dans ce chapitre, permettra de faire la part des choses.

[153] L'évolution de la mobilité des chômeurs est aussi liée à l'évolution de la composition de la population des chômeurs sur la période. L'analyse toutes choses égales par ailleurs, présentée dans la section suivante, traitera cette question.

La question posée dans cette partie était de savoir su la mobilité résidentielle est clivante. La réponse est nette, et elle est positive. Essentiellement, la mobilité résidentielle est une affaire de cadres, de célibataires et de jeunes. Plus précisément, on a montré la remontée des taux de mobilité depuis le milieu des années 1980 est portée par un fort effet de génération. On a aussi vu que le profil de mobilité des PCS de niveau 2 reflète la hiérarchie socio-professionnelle : les cadres bougent plus et plus loin que les professions intermédiaires, qui à leur tour bougent plus et plus loin que les employés et ouvriers. Le profil des mobiles révèle donc de forts clivages. Pour aller plus loin, il reste à identifier les déterminants de la mobilité, ainsi que l'évolution de leur rôle au fil du temps.

## 3. Les frontières de la mobilité ont-elles bougé ?

Les analyses descriptives rencontrent leurs limites quand il n'est pas possible d'identifier simplement la part des différentes caractéristiques individuelles dans les déterminants de la mobilité. La démarche sociologique est toujours confrontée à la superposition de certaines variables. Prenons l'exemple de l'âge : les plus jeunes sont en moyenne plus diplômés que les plus âgés, ils devraient donc être plus mobiles. Mais ils sont moins souvent cadres, et devraient donc être moins mobiles. Et les cadres sont plus mobiles alors qu'ils sont plus âgés en moyenne que le reste de la population active… Pour faire la part des choses, on se propose ici de procéder à une analyse toutes choses égales par ailleurs des facteurs explicatifs de la mobilité résidentielle et de l'évolution de leur effet dans le temps.

Choisir un modèle pour expliquer les comportements de mobilité suppose de répondre à certaines questions techniques dont on verra qu'elles ont un sens sociologique immédiat. L'un des objectifs de cette partie étant d'apprécier l'évolution dans le temps des déterminants de la mobilité, on commencera par estimer un modèle n'utilisant qu'un jeu restreint de variables explicatives disponibles dans l'enquête depuis 1970. On estimera ensuite un deuxième modèle en utilisant un jeu de variables plus complet, mais remontant moins loin dans le temps.

### *3.1. Modéliser les déterminants de la mobilité : derrière les considérations techniques, un enjeu sociologique*

On verra d'abord que le choix d'un modèle pour expliquer la mobilité résidentielle soulève des problèmes techniques dont la résolution oblige à poser des questions de nature proprement sociologique. C'est dans un deuxième temps qu'on justifiera le choix des modèles par leur efficacité technique.

#### *a. Le choix du modèle : un premier résultat sur les mobilités résidentielles*

Nous cherchons ici à trouver les facteurs explicatifs de la mobilité géographique des individus, représentée par une variable prenant quatre modalités :

- 1. Immobile (ou déménagement au sein de la même commune)
- 2. A changé de commune dans le même département
- 3. A changé de département dans la même région
- 4. A changé de région

Pour étudier cette variable, un modèle de logit multinomial peut sembler approprié. Mais ce type de modèle n'est valide que si la propriété IIA (*Independance of Irrelevant Alternatives*) est vérifiée. La propriété IIA veut que « l'individu arbitre entre deux choix a et b indépendamment des autres choix qui lui sont offerts » (Afsa Essafi 2003, p. 7). En d'autres termes, l'introduction ou la suppression d'un nouveau choix possible ne doit pas changer les poids respectifs que l'individu accorde aux choix qui lui étaient proposés. Un exemple de non-respect de la propriété IIA est par exemple le comportement de « vote utile » que peuvent adopter certains électeurs : la présence d'un candidat qui leur déplaît particulièrement à une élection les incite à porter leur choix sur un candidat pour lequel ils n'auraient pas voté dans d'autres circonstances. L'entrée en lice, et réciproquement le retrait, d'un candidat change le choix que font ces électeurs entre les autres candidats : la propriété IIA n'est pas respectée.

Si la propriété IIA n'est pas respectée, il n'est plus possible de recourir au logit multinomial[154]. Or, la variable de mobilité géographique que nous étudions ne donne aucune garantie de la respecter. En effet, les modalités 2 (changement de commune dans le

[154] Il faut en ce cas recourir à un logit hiérarchisé, qui demande un travail à la fois lourd de préparation des données et délicat de spécification. Le probit multinomial permet aussi de lever l'hypothèse de respect de l'IIA, mais il fournit des résultats peu lisibles et certains auteurs considèrent qu'il n'est pas justifié sur le plan pratique d'y recourir uniquement pour cette raison (Dow et Endersby 2004).

même département), 3 (changement de département dans la même région) et 4 (changement de région) peuvent être rattachées à un choix commun, celui d'être mobile et non immobile. Supposons, pour fixer les idées, qu'il ne soit plus possible aux individus de changer de département au sein de la même région, et que leur éventail de choix se réduise à 1) être immobile, 2) changer de commune dans le même département 3) changer de département et de région. Deux cas sont envisageables. Dans le premier cas, les individus sont particulièrement sensibles à la particularité de la mobilité interdépartementale sur les autres formes de mobilité. Ils ne voulaient pas tant être mobiles que changer de département sans changer de région. Si cette possibilité est supprimée, certains opteraient pour d'autres échelles de mobilité, mais d'autres choisiraient de rester immobiles. Dans ce cas, la propriété IIA serait respectée. Le deuxième cas correspond à une situation dans laquelle les individus qui s'apprêtaient à changer de département au sein de leur région feraient primer le choix d'être mobile sur la nature de la mobilité. Ils choisiraient alors une mobilité plus courte ou plus longue, mais pas l'immobilité. Dans cette situation, la mobilité en tant que telle prime sur l'échelle à laquelle elle se réalise et la propriété IIA n'est pas respectée.

On voit que cette discussion n'est pas que technique. Les situations dans lesquelles la propriété IIA est ou non vérifiée renvoient à deux réalités sociologiques différentes. Dans le premier cas, quand l'IIA est vérifiée, la mobilité en tant que telle n'a pas de valeur en soi ; chaque forme de mobilité est spécifique et il n'y a pas de séquence de choix selon laquelle les individus choisiraient d'abord d'être mobiles ou immobiles. Dans le second cas, le choix d'être mobile prime sur le type de mobilité choisie par les individus, et ceux-ci ne se reporteront que marginalement sur l'immobilité si une forme de mobilité est retirée de l'univers des possibles. Si l'IIA est vérifiée, il serait plus rigoureux de parler de *mobilités* au pluriel et on peut avancer qu'il y a continuité entre mobilités et immobilité. Si elle ne l'est pas, il serait alors plus rigoureux de parler de *mobilité* au singulier, qui se déclinerait en plusieurs modalités dont l'immobilité ne fait pas vraiment partie.

On a cherché à tester la validité de l'hypothèse IIA dans le cadre d'une modélisation des comportements de mobilité grâce un jeu de grandes variables sociodémographiques (âge, sexe et PCS) entre 1970 et 2011. Pour ce faire, on a choisi une méthode s'inspirant du test de Hausman-McFadden. On a estimé deux fois le même logit multinomial : une fois sur l'ensemble de la population, une deuxième fois en excluant les individus ayant changé de département sans changer de région. S'il s'avère que le modèle estimé pour la population test donne des coefficients sensiblement différents de ceux obtenus par le modèle estimé

sur l'ensemble de la population, on peut considérer que la propriété IIA n'est pas respectée[155].

*Tableau 8. Coefficients des modèles utilisés pour apprécier l'hypothèse IIA*

| | Mobile-région vs mobile-commune | | Immobile vs mobile-commune | |
|---|---|---|---|---|
| | Ensemble de la population | Population test | Ensemble de la population | Population test |
| Age | | | | |
| 15-29 ans | 0,2503 | 0,2512 | -0,6874 | -0,6875 |
| 30-39 ans | ref | ref | ref | Ref |
| 40-49 ans | -0,0808 | -0,0804 | 0,8145 | 0,8144 |
| 50-59 ans | 0,1747 | 0,1752 | 1,3108 | 1,3107 |
| Sexe | | | | |
| Homme | ref | ref | ref | Ref |
| Femme | -0,2965 | -0,2981 | -0,0388 | -0,0398 |
| PCS | | | | |
| Ag. Exploitant | -11,5383 | -10,506 | 1,3327 | 1,3317 |
| ACCE | -0,6147 | -0,6163 | 0,0968 | 0,099 |
| CPIS | ref | ref | ref | Ref |
| PI | -0,2674 | -0,2678 | -0,0589 | -0,0608 |
| Employé | -0,2324 | -0,2321 | 0,0634 | 0,0621 |
| Ouvrier | -0,8661 | -0,8681 | 0,00444 | 0,00433 |

*La modalité de référence de la variable-cible est l'immobilité résidentielle.*
*Tous les coefficients sont significatifs au moins au seuil de 5%.*
*Les données pour les années 2001, 1991, 1981 et 1971 sont en annexe (annexe 4)*

Les coefficients obtenus par les deux modèles sont particulièrement proches, rendant compte de modalités similaires de choix individuels en matière de mobilité. La hiérarchie des choix des individus selon leurs caractéristiques socio-démographiques reste la même, et on note tout particulièrement que la neutralisation des mobilités-département a un effet comparable sur les coefficients associés à l'immobilité et à la mobilité-commune. Au vu de ces éléments, on considèrera ici que la propriété IIA est vérifiée[156].

[155] Le test Hausman-McFadden repose sur la même logique. Il a l'avantage de reposer sur le calcul d'une forme quadratique à partir des matrices de covariance des jeux de coefficients estimés, laquelle forme quadratique suit une loi du khi-deux et permet donc de suivre une règle de décision simple quant au respect ou non de l'IIA. Cependant, ce test est techniquement lourd à mettre en œuvre, notamment par une organisation spécifique des données, et son efficacité a été remise en question (Cheng et Long 2007, Vijverberg 2011)

[156] Nivalainen (2004) arrive à la même conclusion sur des données finlandaises par un test de Hausman-Mc Fadden appliqué à un modèle de logit multinomial dont la variable-cible est très proche de la nôtre. C'est aussi ce que sous-entendent Debrand et Taffin (2005) en choisissant d'utiliser un logit multinomial pour leurs analyses.

On peut tirer deux conséquences de la validation de l'IIA. La première est technique : on travaillera sur les déterminants de la mobilité à partir de modèles de logit multinomial[157]. La seconde conséquence est directement sociologique. Le respect de la propriété IIA invite à considérer chaque forme de mobilité comme des choix autonomes et spécifiques, et à intégrer l'immobilité parmi l'éventail de ces choix. La frontière entre mobilités longues et mobilités courtes est au tout aussi pertinente à prendre en compte que la frontière entre mobilité et immobilité.

### *b. Une modélisation efficace sur le plan technique*

On a donc choisi de répéter deux modèles chaque année, en remontant aussi loin que possible dans le temps. Le premier modèle (modèle 1) estime la probabilité de connaître différentes mobilités par un logit multinomial à la spécification stable de 1968 à 2011. Les variables explicatives retenues sont de deux ordres : socio-démographique (âge, et sexe) et socio-professionnel (PCS, niveau de diplôme et statut d'activité). Les variables explicatives décrivent toutes la situation des individus un an avant l'enquête. Le modèle ainsi spécifié donne des résultats très significatifs :

*Tableau 9. Modélisation de la mobilité résidentielle (modèle 1) : coefficients en 2011*

| | Coefficients associés au fait d'être : | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Immobile | Mobile-commune | Mobile-département | Mobile-région |
| *Intercept* | 2,87962 | *Ref* | -1,0058 | -1,0364 |
| Femme | 0,0294 | *Ref* | -0,0909 | -0,1212 |
| *Homme* | *Ref* | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| 15-29a | -0,252 | *Ref* | 0,0256 | -0,1504 |
| *30-39a* | *Ref* | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| 40-49a | 0,6278 | *Ref* | -0,5166 | -0,0381 |
| 50-59a | 1,0807 | *Ref* | -0,1492 | 0,3886 |
| Agriculteurs exp | 2,0712 | *Ref* | -9,1489*** | -9,0527** |
| ACCE | 0,0854 | *Ref* | -0,0376* | -0,1984 |
| *P.I.* | *Ref* | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| Cadres | 0,1714 | *Ref* | 0,1750 | 0,2031 |
| Employés | 0,00784* | *Ref* | 0,2105 | 0,2616 |
| Ouvriers | -0,0213 | *Ref* | -0,1293 | 0,1949 |
| Sans profession | 1,3941 | *Ref* | -0,3986 | 1,1459 |
| Sans diplômes | 0,2747 | *Ref* | -0,8815 | -0,6249 |
| <Bac | 0,0740 | *Ref* | -0,6638 | -0,8040 |

[157] Il pourra être intéressant de tester aussi un modèle de logit hiérarchique, par exemple en s'inspirant de la spécification proposée par Koppelman et Wen (1998), qui semble bien adaptée à notre objet.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Bac* | *Ref* | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| Bac+2 | 0,0588 | *Ref* | -0,0928 | 0,0210 |
| >Bac+2 | -0,0889 | *Ref* | 0,0333 | 0,3424 |
| Chômeurs | -1,2800 | *Ref* | 1,0065 | -0,1708 |
| *Actifs occupés* | *Ref* | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| Étudiants | -0,4444 | *Ref* | 1,0907 | 0,3284 |
| Autres inactifs | -1,0847 | *Ref* | 0,3234 | -0,978 |

*Sauf mention contraire, les coefficients sont significatifs au seuil de 0,001%.*
** : significatif au seuil de 1%, ** : significatif au seuil de 5%, *** : significatif au seuil de 10%.*
*Champ : tous les individus de 15 à 59 ans résidant en France métropolitaine en (n) et en (n-1).*
*Pour des raisons pratiques, les résultats détaillés du modèle 1 ne sont pas présentés en annexe. Le modèle 1 engage 18 modalités explicatives (plus la constante), 3 modalités à expliquer, et porte sur 42 années. Pour présenter les résultats de base (paramètres, erreur standard et p-value), il faudrait donc reproduire un tableau de 9576 cellules.*

Ce modèle estime des coefficients très significatifs. De 1970 à 2011, la grande majorité des coefficients sont significatifs au seuil le plus bas (inférieur à 0,01%). Seuls quelques coefficients ne sont pas significatifs au seuil de 5% ; ils concernent principalement les modalités des PCS correspondant aux indépendants dont les taux de mobilité sont très bas. La qualité des résultats du modèle permet de remplir l'objectif que nous nous étions fixé et de remonter jusqu'en 1970 pour tester l'effet de ces grandes variables sur la mobilité résidentielle des individus. Mais pour ce faire, on n'a pas pu y inclure de questions plus précises sur la situation des individus (nature de l'emploi, groupe social détaillé…). Un deuxième modèle, qu'on présentera plus bas, permettra de plus détailler les variables explicatives.

### *3.2. L'évolution des déterminants socio-démographiques de la mobilité depuis 1970*

L'analyse toutes choses égales par ailleurs permet d'identifier l'effet d'une modalité précise sur les comportements de mobilité. L'effet de chaque modalité est toujours relatif, il est calculé par rapport à deux références : une référence fixée au niveau de la variable explicative, et une référence fixée au niveau de la variable à expliquer. Ainsi, on ne peut pas faire dire aux coefficients d'un logit multinomial que « les cadres ont plus de chances d'être mobiles », mais que (par exemple) « les cadres ont plus de chances que les professions intermédiaires d'être mobiles-département plutôt que d'être immobiles ».

Pour simplifier la présentation des résultats des modèles, on utilisera ici les odds ratios calculés à partir des coefficients estimés. Les odds ratios, ou « rapports de côtes » mesurent l'association statistique entre deux variables. Ils expriment l'effet qu'a, chez un individu

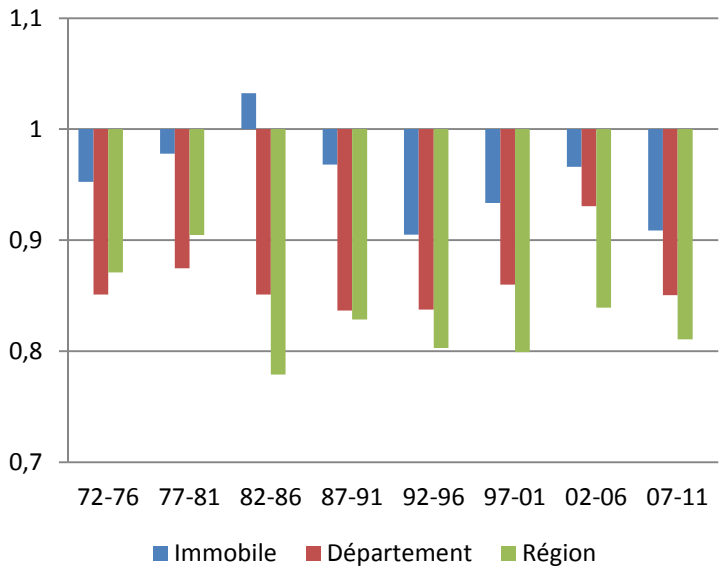
moyen, le fait de présenter une caractéristique plutôt qu'une autre sur la probabilité de suivre le comportement ciblé. L'odds ratio vaut 1 en situation d'indépendance entre les deux modalités étudiées. S'il est supérieur à 1, il mesure une association positive (une modalité augmente la probabilité de réaliser l'autre), et réciproquement s'il est inférieur à 1. L'usage de l'odds ratio invite à prendre certaines précautions. D'abord, l'odds ratio est par définition une mesure très asymétrique, sa valeur étant comprise entre 0 et $+\infty$. Ensuite, comme toute mesure statistique, il n'est pas neutre. L'usage des odds ratio a été dénoncé comme « conditonn[ant] la conclusion » et donnant une représentation trop optimiste de certains phénomènes comme l'évolution des inégalités scolaires (Combessie 2004). Cette critique de l'usage de l'odds ratio a elle-même été critiquée, notamment par Vallet (2007), qui y voit une mesure directement liée à ce qu'il appelle l'échelle « naturelle » des proportions, l'échelle logistique. Le débat a récemment été repris par Combessie, qui critique en retour l'« orthodoxie logistique » sous-jacente à l'usage des odds ratio (2011).

Ayant choisi de procéder à une modélisation logistique des comportements de mobilité, l'usage des odds ratio nous apparaît plus neutre que quand il s'agit de choisir entre différentes mesures d'association. Pour alléger l'écriture, on considèrera ici que les odds ratios mesurent la plus ou moins grande disposition, toutes choses égales par ailleurs, des individus présentant une caractéristique particulière à être mobiles. Il faudra garder à l'esprit que la modélisation est bien une analyse « toutes choses égales par ailleurs », mais que « toutes » ne concerne que les variables qui ont été incluses dans le modèle. De plus, la régression logistique généralisée sur variables polytomiques non ordonnées fixe systématiquement deux valeurs de référence : une pour la variable à expliquer, et une pour la variable explicative. Tous les coefficients et les odds ratio présentés ici sont donc à lire en prenant en compte cette double référence. Par exemple, on a mesuré l'effet d'être une femme *plutôt qu'un* homme sur le fait d'avoir connu une mobilité-commune *plutôt que* d'avoir été immobile. Enfin, les odds ratio peuvent être difficiles à lire en longue période : l'enquête Emploi est ici poussée à ses limites, et les résultats annuels sont parfois soumis à d'importantes variations. Par souci de lisibilité des résultats, on présentera donc ici les moyennes quinquennales des coefficients de régression. Tous les odds ratios présentés ci-dessous sont calculés à partir de coefficients significatifs au moins au seuil de 5%.

### a. *Des femmes nettement moins mobiles que les hommes*

L'enquête Emploi prend le logement pour unité d'observation, ce qui a pour conséquence de minorer l'effet du sexe dans les comportements de mobilité : un conjoint peut être mobile parce qu'il a suivi l'autre conjoint. Par définition, les couples dans lesquels un conjoint est mobile et l'autre ne l'est pas ne sont plus des couples pour l'enquête Emploi, mais forment deux ménages de célibataires puisqu'ils ne partagent plus le même logement. Cela dit, l'effet du sexe sur les mobilités est bien réel :

*Graphique 22. Effet du sexe sur les mobilités résidentielles (odds ratios, modèle 1)*




*Valeurs de référence= hommes ; mobile-commune*
*Lecture : Entre 2007 et 2011, le fait d'être une femme plutôt qu'un homme diminuait la probabilité d'être mobile-région plutôt que mobile-commune (odds ratio = 0,91)*

À âge, diplôme, catégorie socioprofessionnelle et statut d'activité égaux, les femmes sont moins mobiles que les hommes, et ce quelle que soit la distance de la mobilité résidentielle. On peut d'ailleurs remarquer que, relativement aux hommes, les femmes sont plus disposées à être immobiles qu'à être mobiles-commune à partir de 2002-2006. Mais dans l'ensemble, les mobilités des femmes sont clairement, toutes choses égales par ailleurs, d'abord des mobilités courtes.

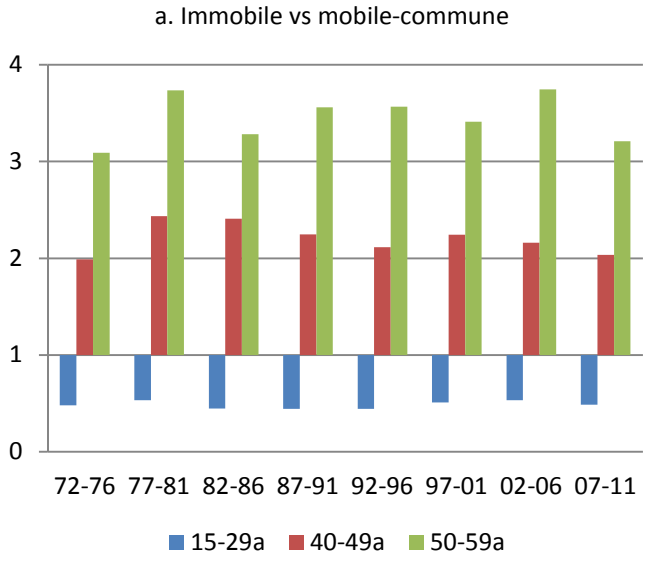
Il faut faire attention ici au fait que le modèle ne contrôle pas la situation familiale des individus, cette information n'étant pas disponible en (n-1). La sous-mobilité des femmes, qui augmente avec la distance des mobilités résidentielles, est sûrement due à leur surreprésentation parmi les familles monoparentales. On peut aussi penser que dans les

couples, les femmes sont moins souvent que les hommes concernées par les situations de décohabitation conjugale et de multilocalité résidentielle, ce qui augmente leur sous-mobilité pour les distances les plus longues. Une autre variable non contrôlée et qui pourrait jouer un rôle ici est celle de la profession détaillée. Contrôler la catégorie socio-professionnelle seule peut être insuffisant, car les femmes peuvent être sur-représentées dans les professions les moins mobiles[158]. Le seul exemple des policiers et militaires, profession à la fois très mobile et très masculine, indique que la sous-mobilité des femmes est peut-être le produit d'une sélection qui se jouerait très en amont dans l'échelle des professions.

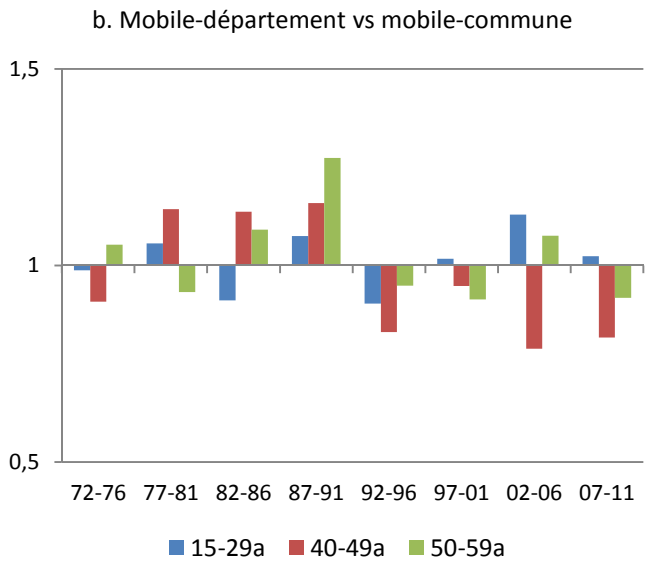
### *b. A chaque classe d'âge sa mobilité*

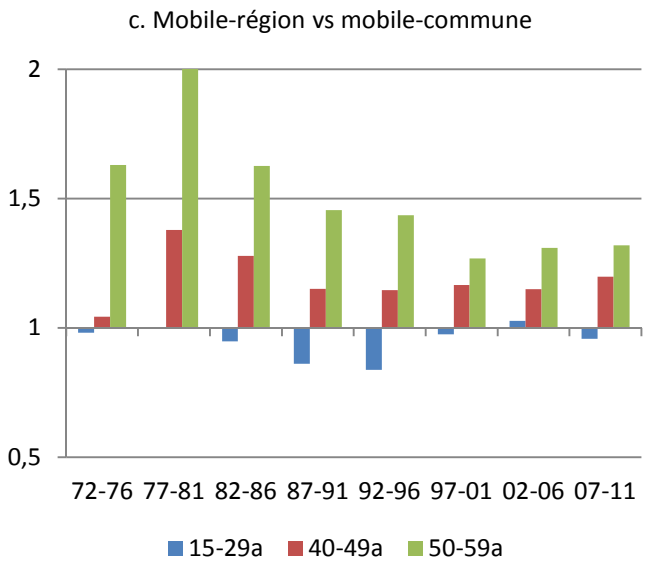
L'effet de l'âge sur la probabilité d'être immobile plutôt que d'avoir connue une mobilité courte est dans l'ensemble stable sur la période. On peut y voir en négatif la plus grande mobilité des jeunes en termes absolus. Toutes choses égales par ailleurs, avoir moins de trente ans réduit de moitié la probabilité d'être immobile plutôt que de connaître une mobilité courte. Cette plus grande mobilité des 15-29 ans se retrouve quand on observe la mobilité-département, mais pas la mobilité-région :

*Graphique 23. Effet de l'âge sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 1)*




[158] Dans une stimulante contribution, la démographe McKinnish (2008) propose de commencer l'analyse de la mobilité en classant les professions détaillées selon leur plus ou moins grande mobilité.




*Valeur de référence : 30-39 ans*

Comme premier résultat, on peut voir que la sur-mobilité des plus jeunes est toute relative quand on raisonne toutes choses égales par ailleurs. À diplôme, catégorie socio-professionnelle et statut d'activité égal, les moins de trente ans sont à peine plus disposés à la mobilité-commune qu'à l'immobilité, et à la mobilité-département qu'à la mobilité-commune. Ils sont même moins disposés que les 30-39 ans à être mobiles-région plutôt que mobiles-commune. Durant les périodes de mauvaise conjoncture économique (1982-1986, 1992-1996), les moins de trente ans sont moins disposés à être mobiles que les autres classes d'âge. Le resserrement du marché du travail recule leur intégration professionnelle et contribue à repousser le départ du domicile parental.

Il reste qu'avoir moins de trente ans a un effet positif sur la probabilité de connaître une mobilité-département plutôt qu'une mobilité-commune. On note que les 40-49 ans voient leur comportement radicalement changer au début des années 1990. Alors que cette catégorie se voyait attribuer des odds ratios positifs quant au fait de connaître une mobilité-département plutôt qu'une mobilité-commune, ces odds ratios sont devenus fortement négatifs. Le retournement brutal de la disposition des 40-49 ans à la mobilité-département le rend difficile à interpréter[159]. Un résultat tranchant apparaît, que les analyses descriptives n'avaient pas mis en évidence : les mobilités très longues (changement de région) sont d'abord influencées par le fait d'avoir plus de 50 ans. Plusieurs facteurs concernent spécifiquement cette catégorie d'âge, comme le départ des enfants du foyer, la préparation

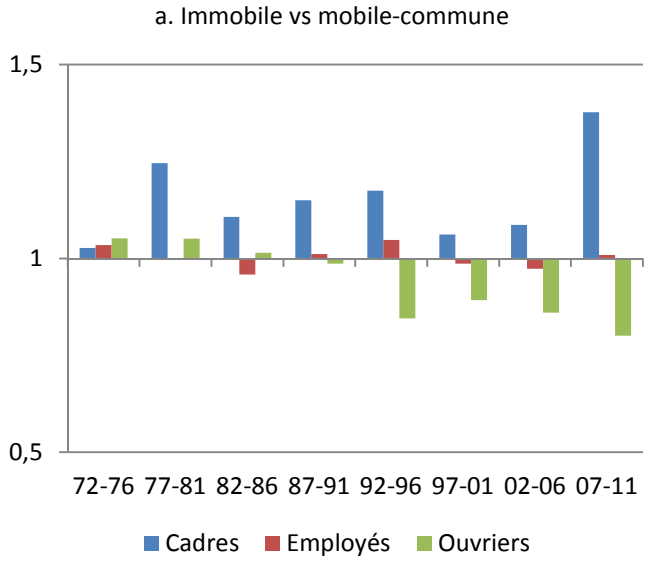
[159] Et ce d'autant plus qu'il ne coïncide pas avec des dates pouvant correspondre à une rupture de série

résidentielle du départ en retraite, l'ouverture d'opportunités professionnelles de fin de carrière pour des travailleurs cherchant à valoriser leur expérience professionnelle, ou au contraire la fragilisation de l'emploi de ceux qu'on appelle parfois déjà les « seniors ». L'écart entre les odds ratios associés à la catégorie 40-59 ans et les autres invite aussi à prendre en compte le fait que les mobilités très longues restent rares en termes absolus dans cette catégorie d'âge. Mais on voit apparaître deux façons différentes d'arbitrer entre les formes de mobilité. Les plus jeunes optent pour les mobilités longues mais contrairement aux 50-59 ans et, dans une moindre mesure, aux 40-49 ans, pas pour les mobilités les plus longues.

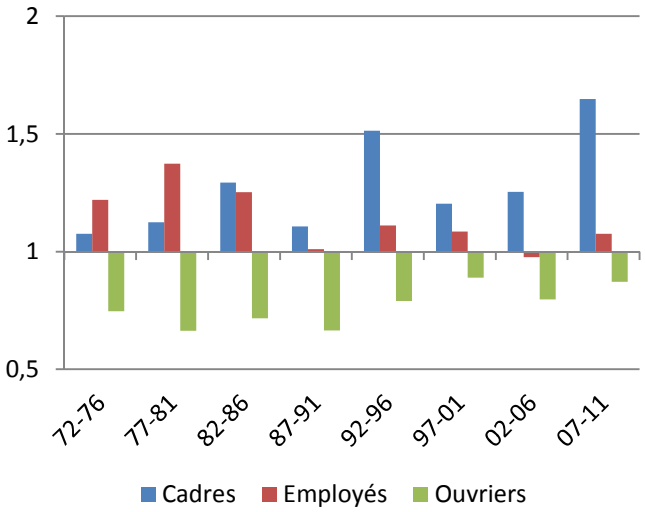
### c. *La sur-mobilité des cadres se confirme*

L'analyse toutes choses égales par ailleurs fait apparaître plus clairement encore la plus grande mobilité des cadres, et plus précisément leur plus grande disposition à la mobilité longue :

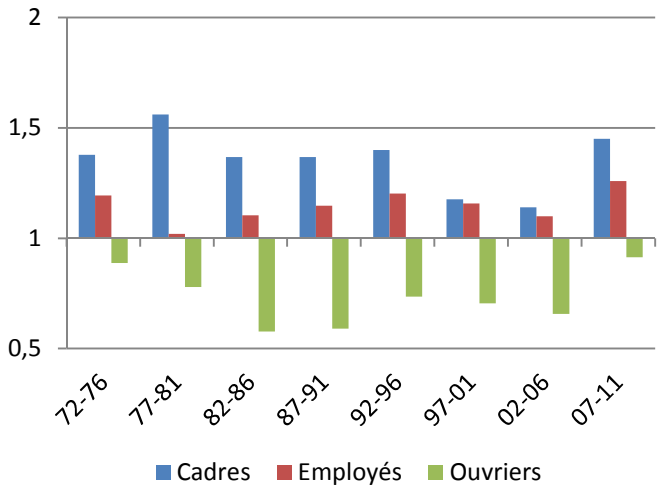
*Graphique 24. Effet de la catégorie socio-professionnelle sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 1)*



b. Mobile-département vs mobile-commune




c. Mobile-région vs mobile-commune




*Valeur de référence= profession intermédiaire*

Au début des années 2000, la catégorie socioprofessionnelle n'a pas un effet très discriminant sur la probabilité d'avoir été immobile plutôt que d'avoir connu une mobilité courte. Les odds ratios associés au fait d'être cadres sont malgré tout nettement supérieurs à 1. Il ne faut cependant pas en conclure que les cadres seraient moins mobiles toutes choses égales par ailleurs. Cette immobilité est toute relative et ne se joue qu'en référence aux mobilités courtes. Or dans le même temps, les cadres apparaissent plus sujets aux mobilités longues qu'à la mobilité courte. Ce qui se dessine, c'est que les cadres sont bien plus susceptibles d'être mobiles, mais qu'ils substituent l'immobilité aux mobilités courtes.

L'augmentation de l'effet d'être cadre sur la probabilité de connaître une mobilité longue plutôt qu'une mobilité courte permet d'affirmer que la forte augmentation du nombre de cadres depuis les années 1970 n'a pas contribué à moyenniser cette catégorie. Alors que les cadres sont de plus en plus nombreux, leurs comportements de mobilité apparaissent de plus en plus spécifiques. On note par ailleurs que si l'effet du fait d'être ouvrier sur les mobilités longues est négatif sur toute la période, il se réduit fortement. Quant aux employés, ils font preuve toutes choses égales par ailleurs d'une plus grande disposition à la mobilité que les professions intermédiaires. Ce résultat étonnant est probablement lié au poids de certaines professions comme les policiers et militaires. Le fonctionnement de cette profession fait que, à caractéristiques socio-démographiques égales, un policier ou militaire a nettement plus de chances que tout autre actif occupé de connaître une mobilité résidentielle, et qui plus est une mobilité longue.

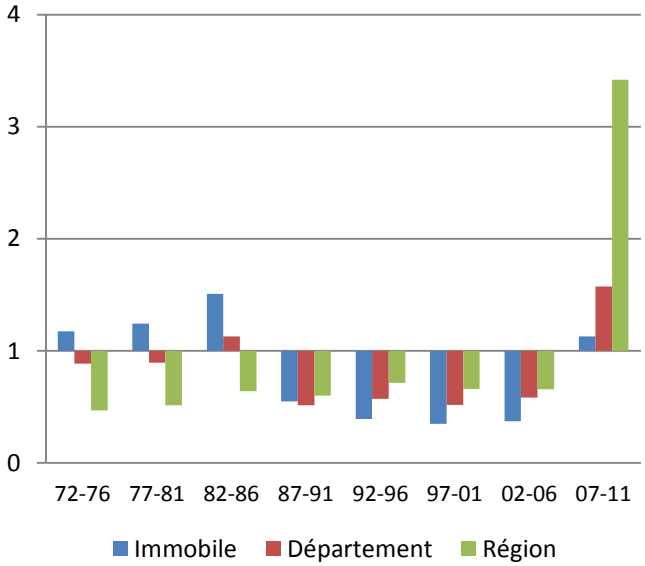
Enfin, rappelons que les résultats présentés ici contrôlent le niveau de diplôme. C'est donc bien le fait d'être cadre, et non de détenir les diplômes élevés qu'on retrouve plus souvent parmi les cadres, qui a un effet positif sur les mobilités longues. Cela peut par exemple être

lié aux plus grandes ressources des cadres, lesquelles ressources ont un effet direct sur les mobilités longues (Gobillon 2001). Mais on peut aussi y voir un signe du fait que les cadres se voient plus proposer (ou imposer) de mobilités par leurs employeurs, ou que leur carrière les incite à plus se déplacer entre différents pôles d'activité[160].

### *d. L'explosion de la mobilité longue des chômeurs*

Le milieu des années 1980 a vu les mobilités des chômeurs se resserrer sur la mobilité-commune, et donc au sein du même bassin d'emploi. Mais la crise économique de la fin des années 2000 s'est traduite par un changement d'ampleur : l'explosion de la propension des chômeurs à connaître une mobilité longue :

*Graphique 25. Effet du chômage sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 1)*




*Valeur de référence= être en emploi et mobile-commune*

Jusqu'en 2007, la sur-mobilité des chômeurs qu'on avait identifiée par les statistiques descriptives apparaît bien comme un effet de structure. Si les chômeurs deviennent plus disposés à la mobilité-commune qu'à l'immobilité à partir de 1987, les odds ratios associés aux mobilités longues sont presque tous négatifs de 1972 à 2006. Or, les mobilités courtes ne peuvent pas correspondre à une stratégie d'élargissement de l'aire géographique de recherche d'emploi, et coïncident moins avec le retour à l'emploi[161].

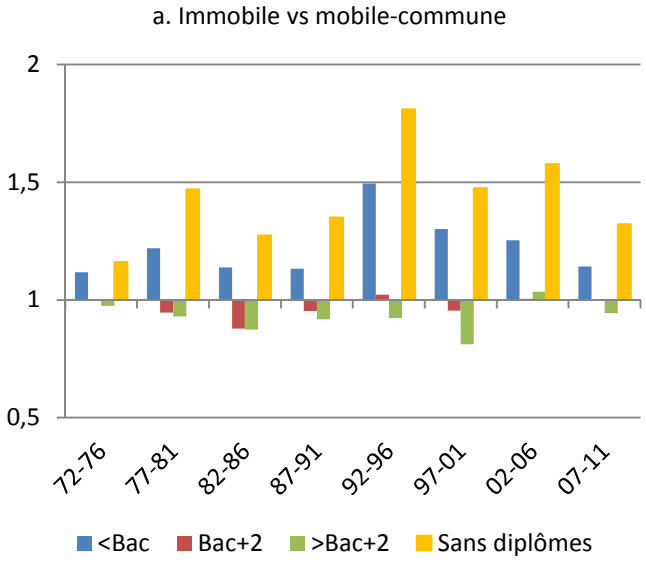
[160] L'usage de la mobilité géographique comme outil de gestion des ressources humaines par les entreprises sera développé au chapitre 4.
[161] Cette question sera détaillée dans le chapitre 3.

On note cependant que la disposition des chômeurs à la mobilité augmente fortement entre 2007 et 2011, notamment pour les mobilités-région. Alors que le marché du travail était particulièrement déprimé, et dans une période de récession brutale, les chômeurs semblent avoir changé de comportement et être plus disposés à aller chercher un emploi plus loin qu'auparavant[162]. Par contre, On peut aussi peut-être y voir une preuve du fait que les « ressources de la proximité » (Fol 2010 ; Authier 2006), comme par exemple l'emploi du conjoint ou le soutien du réseau familial, ont été fragilisées par cette crise économique et ne retiennent plus les chômeurs dans leurs territoires.

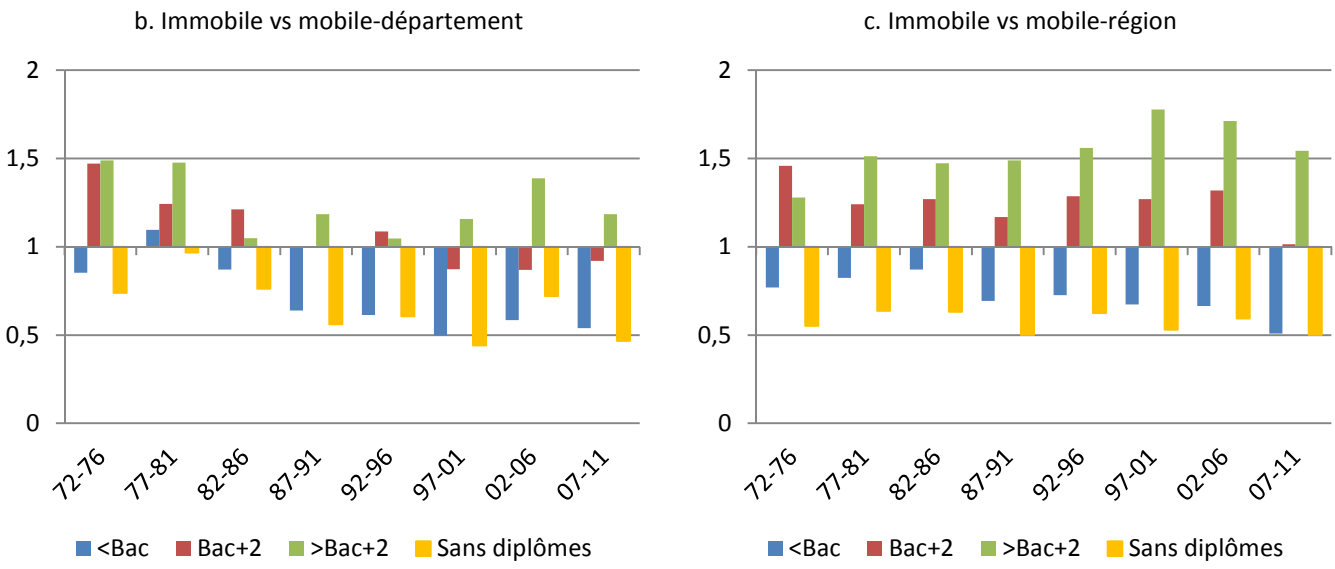
### *e. Le diplôme, ressource-clé pour les mobilités longues*

L'analyse toutes choses égales par ailleurs révèle que le diplôme joue un rôle majeur dans la détermination des mobilités :

*Graphique 26. Effet du diplôme sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 1)*




[162] Il est difficile de savoir si les ressources des chômeurs sont dans l'ensemble plus élevées entre 2007 et 2011 qu'avant ; on retiendra donc ici l'interprétation de leur plus grande propension à la mobilité par la recherche de nouvelles opportunités d'emploi.




*Valeur de référence= avoir le baccalauréat comme diplôme le plus élevé*

La première chose qui apparaît, c'est l'écrasante sous-mobilité des sans diplômes et, dans une moindre mesure, des individus ayant un diplôme inférieur au baccalauréat (brevet des collèges, CAP, BEP…). Les moins diplômés ont à la fois des odds ratios supérieurs à 1 concernant l'immobilité, et inférieurs à 1 concernant les mobilités longues. On peut donc bien en conclure à leur moins grande propension à la mobilité sous toutes ses formes. À l'opposé, les individus détenant un diplôme supérieur au niveau bac+2 sont sur-mobiles et leur avantage se fait surtout sentir en matière de mobilités-région.

Ces résultats étant tirés d'une analyse toutes choses égales par ailleurs dans laquelle la profession et l'âge sont contrôlés, on ne peut pas interpréter la sur-mobilité des très diplômés par leur plus grande jeunesse moyenne ou leur surreprésentation parmi les cadres. La profession et l'âge étant contrôlés, il est même peu probable que le diplôme soit un indicateur du niveau de revenu des individus. Tout au plus peut-on y voir l'effet d'une variable non contrôlée, celle du secteur d'activité. En effet, les professions intermédiaires et les cadres du public sont plus mobiles que les autres, et le niveau de diplôme est plus discriminant pour y accéder. Il est donc possible que la sur-mobilité des diplômés soit liée à cette variable.

Mais si les plus diplômés sont plus mobiles, il faut aussi accepter l'idée selon laquelle c'est justement parce qu'ils sont plus diplômés. Ici, le diplôme indique le niveau de ressources sociales et culturelles accumulées[163]. On peut donc en conclure que la mobilité résidentielle, et surtout la mobilité résidentielle longue, n'est pas que financièrement coûteuse. Elle nécessite de mobiliser d'abondantes ressources sociales et culturelles que les

[163] On reprend ici la conception du diplôme comme forme « objectivée » du capital culturel (Bourdieu 1979).

individus consacreront à la recherche d'un nouveau logement, le règlement des multiples formalités et tracas administratifs liés au déménagement, la découverte d'un nouveau territoire… Comme on le verra dans le chapitre 6, changer de territoire est une activité difficile, et les plus diplômés sont mieux équipés pour le faire.

Les caractéristiques des individus jouent fortement sur leur mobilité : les jeunes, les cadres, les hommes, et les très diplômés sont plus susceptibles d'être mobiles que les autres. La mobilité serait donc le fait des individus les mieux dotés dans la lutte pour l'accès aux ressources socio-professionnelles. Cela dit, on n'a pas encore modélisé l'effet de la situation dans l'emploi sur la mobilité. La prise en compte de nouveaux facteurs change-t-elle les résultats obtenus par le modèle 1 ?

### *3.3. La prise en compte de la situation dans l'emploi : un nouveau modèle*

On propose ici de modéliser les comportements de mobilité en utilisant un jeu plus complet de variables explicatives dans un deuxième modèle. Par précaution méthodologique (Afsa Essafi 2003), n'ont été choisies comme variables explicatives que des variables décrivant la situation des individus avant leur éventuelle mobilité, soit un an avant l'enquête. Le choix de ces variables reste contraint par la nature des informations disponibles dans les blocs « n-1 » des enquêtes Emploi, et il faut se résoudre à se priver par exemple du type de ménage ou du statut d'occupation du logement.

Le modèle 2 élargit le champ des variables explicatives et prend en compte la situation des individus dans l'emploi. Aux variables socio-démographiques (sexe et âge) et socio-professionnelles (PCS, niveau de diplôme et statut d'activité), on a ajouté le secteur d'activité et le type de contrat. L'ajout de ces variables fait que le modèle ne peut plus remonter qu'en 1990, ce qui donne aussi la possibilité de détailler certaines variables : la catégorie socio-professionnelle distingue les employés et ouvriers non qualifiés et qualifiés et le niveau de diplôme « grandes écoles et doctorat » est pris en compte. Enfin, ce modèle visant à saisir les effets de la situation des individus dans l'emploi, on a restreint l'analyse aux individus salariés du privé en (n-1). Le modèle 2 estime lui aussi des coefficients très significatifs, comme le montre son application à l'année 2011 :

*Tableau 10. Modélisation de la mobilité résidentielle (modèle 2) : coefficients en 2011*

| | Coefficients associés au fait d'être : | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Immobile | Mobile-commune | Mobile-département | Mobile-région |
| | 2,7854 | *Ref* | -0,9409 | -1,052 |
| Femme | 0,0758 | *Ref* | -0,227 | -0,1569 |
| *Homme* | *Ref* | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| 15-29a | -0,8164 | *Ref* | -0,1921 | -0,2193 |
| *30-39a* | *Ref* | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| 40-49a | 0,70411 | *Ref* | -0,6371 | -0,0824 |
| 50-59a | 1,1787 | *Ref* | -0,1272 | 0,5005 |
| *P.I.* | *Ref* | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| Cadres | 0,0921 | *Ref* | 0,27147 | 0,36085 |
| Employés qualifiés | 0,10089 | *Ref* | -0,0651 | -0,2111 |
| Employés non qualifiés | 0,04352 | *Ref* | 0,27543 | 0,12456 |
| Ouvriers qualifiés | -0,0354 | *Ref* | -0,3901 | -0,2181 |
| Ouvriers non qualifiés | 0,12219 | *Ref* | 0,12638 | -0,2456 |
| Sans diplômes | 0,05535 | *Ref* | -0,4643 | -0,0921 |
| <Bac | ns | *Ref* | -0,2186 | -0,2651 |
| *Bac* | *Ref* | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| Bac+2 | 0,1099 | *Ref* | -0,1065 | -0,0199 |
| >Bac+2 | 0,01856 | *Ref* | 0,11009 | 0,2084 |
| Emploi précaire en 2010 | -0,1061 | *Ref* | 0,34506 | 0,70088 |
| *Emploi stable en 2010* | *Ref* | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| Agriculture | 0,09177 | *Ref* | -0,5506 | 0,46131 |
| Construction | 0,12754 | *Ref* | -0,4713 | Ns |
| Industrie | 0,05914 | *Ref* | -0,3604 | -0,2343 |
| *Services* | *Ref* | *Ref* | *Ref* | *Ref* |

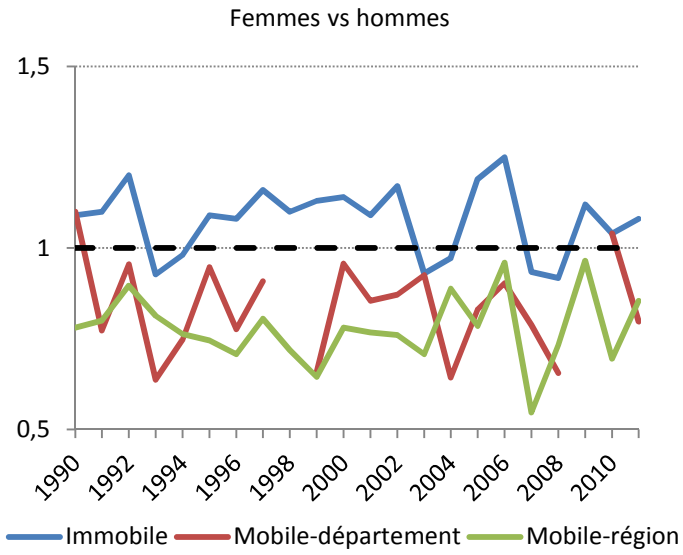
*Champ : salariés du privé en (n-1), résidant en France métropolitaine en (n-1).*
*Tous les coefficients significatifs le sont au seuil de 0,01%. Ns : non significatif.*
*Les résultats complets du modèle 2 depuis 1990 sont présentés en annexe (annexe 5).*

S'il remonte moins loin dans le temps que le modèle 1, le modèle 2 permet de mesurer l'effet des mêmes variables explicatives de la mobilité résidentielle en prenant en compte la situation socio-professionnelle détaillée des individus.

### *a. Sexe et âge : peu de changements après la prise en compte de la situation professionnelle*

La prise en compte de la situation professionnelle des femmes change légèrement leurs propensions aux mobilités :

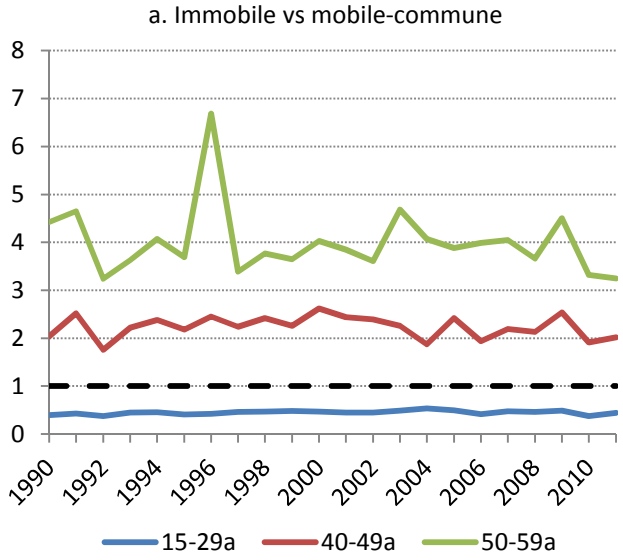
*Graphique 27. Effet du sexe sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 2)*

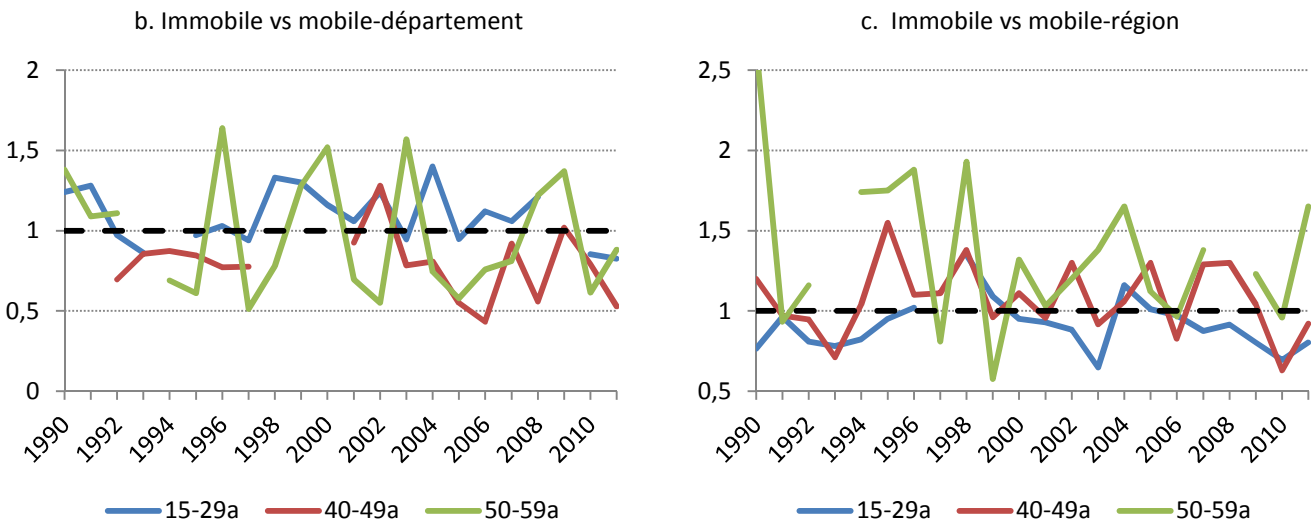



*Valeur de référence= mobile-commune*

On note que les femmes sont légèrement plus disposées à être immobiles que mobiles-commune, et que leurs dispositions aux mobilités longues se rapprochent l'une de l'autre. Le modèle 2 limitant la population aux actifs occupés, on peut en déduire que les femmes inactives ou chômeuses sont plus susceptibles de suivre leur conjoint en cas de mobilité initiée par ce dernier, alors que les actives occupées peuvent chercher à préserver leur emploi.

*Graphique 28. Effet de l'âge sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 2)*





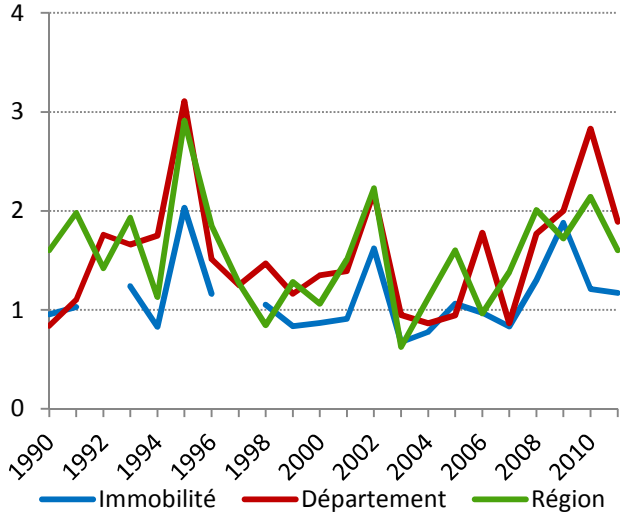

*Valeur de référence= 30-39 ans*

Parmi les actifs occupés, et des variables comme le secteur d'activité et le type de contrat étant contrôlées, on constate que les moins de 30 ans sont devenus sensiblement plus disposés à la mobilité-département au cours des années 1990 et 2000, mais que cette tendance semble s'être inversée à la fin des années 2000. Là encore, la sur-mobilité des jeunes est à relativiser. Toutes choses égales par ailleurs, on remarque que les 50-59 ans actifs occupés ont des odds ratios élevés en matière de mobilités longues.

### *b. Qualifiés, non-qualifiés : une distinction peu discriminante*

La sur-mobilité des cadres est confirmée par ce modèle. À ce titre, on peut dire que les salariés les plus qualifiés sont plus mobiles que les autres. Toutes choses égales par ailleurs, et la situation dans l'emploi étant contrôlée, les cadres sont toujours bien plus mobiles que les professions intermédiaires qui servent ici de valeur de référence :

*Graphique 29. Effets du fait d'être cadre sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 2)*

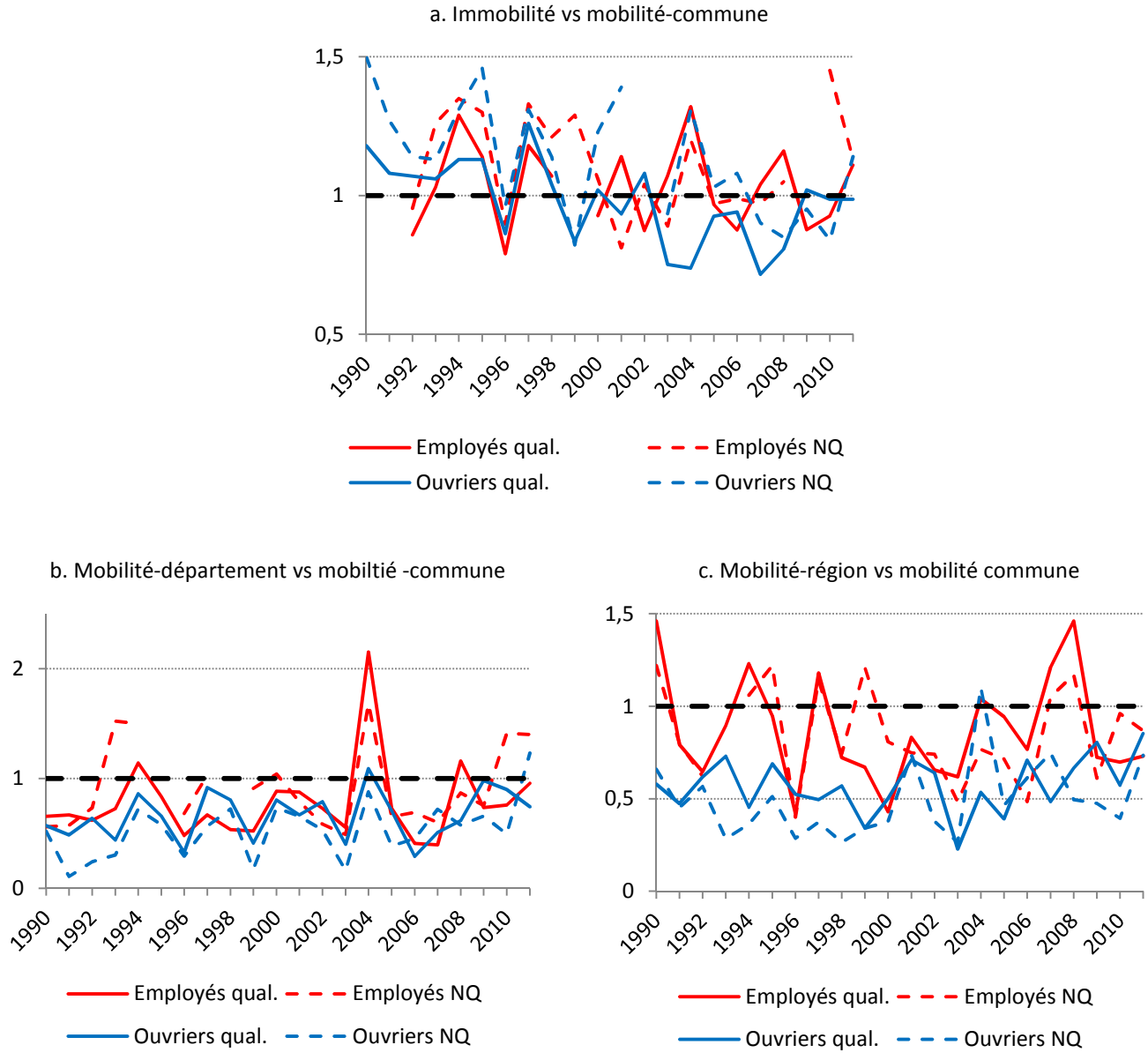



*Valeurs de référence : profession intermédiaire et mobilité-commune*

Les cadres ont une plus grande probabilité de connaître une mobilité longue, mais aussi d'être immobiles que de connaître une mobilité-commune. On note aussi que leur sur-mobilité s'accroît à la fin des années 2000, probablement du fait de la contraction de la mobilité des autres catégories socioprofessionnelles.

Parmi les actifs occupés, les ouvriers et les employés sont bien moins mobiles que les professions intermédiaires, même si l'on peut noter que leur disposition à la mobilité longue augmente légèrement à la fin des années 2000 :

*Graphique 30. Effets du fait d'être employé ou ouvrier qualifié ou non qualifié sur la mobilité résidentielle (odds ratios, modèle 2)*



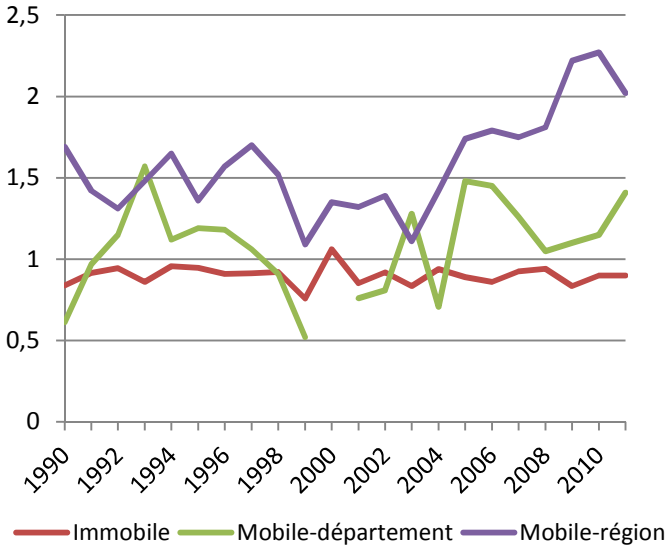

*Valeur de référence= professions intermédiaires. NQ : « Non qualifiés ».*

Si les employés et ouvriers qualifiés paraissent légèrement plus mobiles que les non qualifiés, cette distinction joue un rôle moins important qu'elle ne le faisait lorsque nous étudions les statistiques descriptives. La différence principale se joue entre les employés, dont les propensions à la mobilité sont plutôt proches de celles des professions intermédiaires, et les ouvriers.

### c. *Le type de contrat : des précaires plus mobiles*

La prise en compte de la situation des individus dans l'emploi permet de différencier les dispositions à la mobilité selon le type de contrat :

*Graphique 31. Effets du fait d'occuper un emploi précaire sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 2)*




*Valeur de référence= mobile-commune ; occuper un emploi stable*

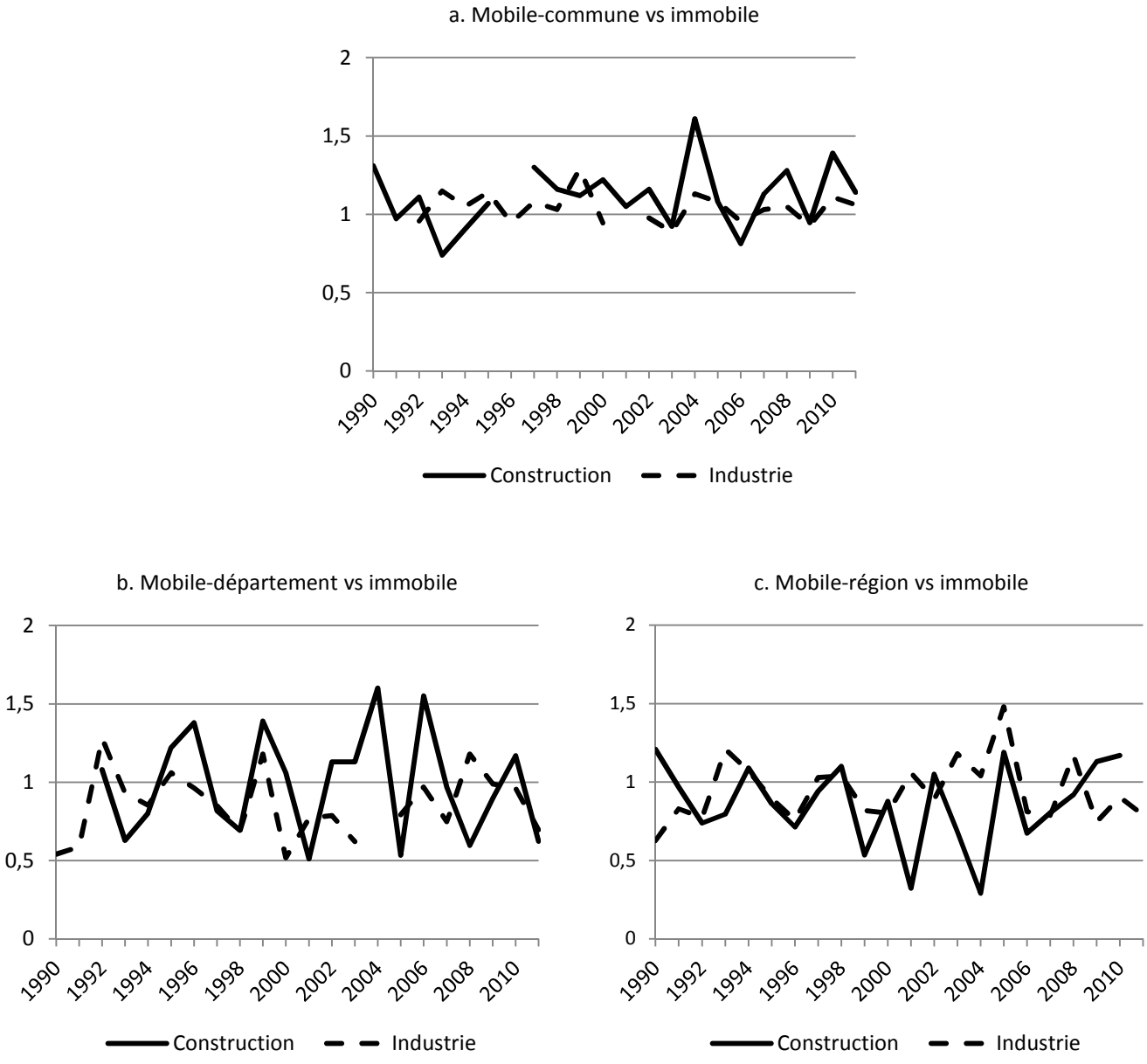
Les actifs occupés dans le cadre d'un contrat précaire sont plus susceptibles d'être mobiles que les individus occupant un emploi stable. Les fins de contrat peuvent être l'occasion de mobilités résidentielles auxquelles les détenteurs d'un emploi stable sont moins disposés, la stabilité de l'emploi étant une ressource qu'ils peuvent être réticents à risquer de perdre[164]. Les salariés précaires sont notamment plus disposés que les autres à changer de département et de région. Si la nature de leur emploi ne les retient pas particulièrement dans leur territoire d'origine, on peut aussi penser qu'ils sont plus disposés à élargir le périmètre géographique de leur recherche pour trouver un emploi stable.

[164] Rappelons que la population étudiée est ici limitée aux salariés du privé.

### *d. Le secteur d'activité : l'importance du tertiaire dans les mobilités longues*

D'une manière générale, les actifs occupés du privé sont plus mobiles dans le secteur tertiaire que dans l'industrie ou la construction, notamment en ce qui concerne les mobilités-région.

*Graphique 32. Effet du secteur d'activité sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 2)*




*Valeur de référence= secteur tertiaire*

On remarque aussi que la mobilité des salariés de l'industrie et de la construction est très sensible à la conjoncture : les odds ratios associés à ces secteurs augmentent en période de croissance économique et diminuent en période de crise. L'augmentation de la mobilité

résidentielle en France depuis les années 1980 est peut-être en partie due à la poursuite de la tertiarisation des emplois.

Au final, l'introduction du modèle 2 a été utile, notamment parce qu'elle met en avant l'importance du fait d'occuper un emploi stable ou un emploi précaire dans la différenciation des mobilités. Mais cet élément mis à part, les mobilités résidentielles paraissent moins discriminantes aujourd'hui qu'il y a vingt ou quarante ans. Des variables comme l'âge ou le diplôme jouent un rôle important dans la disposition des individus à être mobiles ou non, mais l'augmentation des taux de mobilité résidentielle depuis vingt-cinq ou trente ans doit plutôt être interprétée comme une *diffusion* de la mobilité. Les frontières entre immobilité, mobilités courtes et mobilités longues sont plus poreuses et moins nettement dessinées qu'elles ont pu l'être au milieu des années 1980.

## Conclusion du chapitre 2

À l'issue de ce chapitre, on peut tirer plusieurs résultats généraux sur la mobilité résidentielle des salariés en France. Le premier d'entre eux est qu'il y a bien une différence entre mobilité et immobilité, mais qu'il ne s'agit pas de se limiter à cette distinction. Les mobilités courtes et les mobilités longues (à savoir les mobilités interdépartementales) sont bien différenciées, et ce qui les différencie entre elles a autant de sens que ce qui les différencie de l'immobilité. On a par exemple vu que les cadres étaient plus disposés à la mobilité longue qu'à l'immobilité, mais aussi plus disposés à l'immobilité qu'à la mobilité courte. En tout état de cause, la mobilité résidentielle ne peut pas se penser comme une gradation allant de l'immobilité aux mobilités les plus longues.

Sur un plan théorique, les résultats du chapitre 2 confirment des clivages sociaux généraux (liés à la catégorie socio-professionnelle ou au niveau de diplôme par exemple) qui existent en dehors des questions liées à la mobilité. Lire la société sous l'angle des mobilités ne bouleverse pas les grilles de lectures traditionnelles du monde social. On peut cependant rappeler que l'effet du diplôme sur la propension à la mobilité est très fort, peut-être plus fort que ce qu'on aurait pu attendre. On peut y voir le signe que les individus les mieux équipés en matière de ressources culturelles et cognitives sont à même de mieux se saisir des opportunités que la mobilité présente. La question qui se pose est donc celle des effets de la mobilité résidentielle sur les mobilités socio-professionnelles des individus, question à laquelle on propose de s'adresser dans le chapitre 3.

# Chapitre 3
# La mobilité comme ressource ? Quarante ans d'effets positionnels de la mobilité

Dans ce troisième chapitre, on conclut l'étude quantitative des mobilités résidentielles des salariés en travaillant la façon dont elles s'articulent aux mobilités socio-professionnelles. On gardera à l'esprit que l'enquête Emploi permet de mesurer la plus ou moins grande coïncidence de différentes formes de mobilité. On veillera donc à ce que les analyses descriptives ne sauraient présumer de la nature du lien ou des enchaînements entre mobilité résidentielle et mobilités socio-professionnelles. On peut en effet observer la coïncidence de ces deux formes de mobilité chez un individu pour une année donnée, mais le lien de causalité entre les deux est indéterminé : un salarié peut avoir déménagé parce qu'il change d'emploi comme il peut changer d'emploi parce qu'il a déménagé… D'une manière générale, le lien entre mobilité résidentielle et devenir professionnel est univoque : la mobilité résidentielle peut être déclenchée par les opportunités professionnelles qui s'offrent aux individus, tout comme leur situation professionnelle peut être à l'origine de leurs mobilités résidentielles par les ressources qu'elle leur procure. Afin de proposer des éléments pour dépasser cette indétermination *a priori* du lien entre mobilités résidentielles et mobilités socio-professionnelles, on a choisi ici de mettre en œuvre des modèles de régression logistiques rendant compte du rôle de la mobilité résidentielle dans la probabilité de connaître différentes mobilités socio-professionnelles.

La question centrale de ce chapitre est la suivante : la mobilité résidentielle est-elle l'apanage d'individus bien dotés qui la mobilisent comme une ressource dans leurs mobilités socio-professionnelles ascendantes ? Ou est-elle une contrainte qui s'impose aux individus qui ne peuvent pas éviter des mobilités socio-professionnelles descendantes ?

On commencera par proposer trois mesures de la coïncidence entre mobilité résidentielle et mobilités socio-professionnelles. On verra ensuite que se dessine une relation ambivalente entre les deux : les mobilités résidentielles coïncident avec des mobilités socio-professionnelles ascendantes comme descendantes. On mobilisera alors des analyses explicatives pour étudier le rôle que jouent les mobilités résidentielles dans les transitions que connaissent les individus dans l'emploi et dans la structure sociale.

Comme dans le chapitre 2, tous les résultats présentés ici sont, sauf mention contraire, tirés de nos traitements de l'enquête Emploi. La population est limitée aux individus de 15 à 59 ans résidant en France métropolitaine à l'enquête et un an avant l'enquête. Enfin, et là aussi sauf mention contraire, on raisonne en termes de cohortes, c'est-à-dire en décrivant les individus par leur situation un an avant l'enquête et en comparant cette situation à leur devenir à la date de l'enquête.

## 1. Mobilité géographique et mobilités socio-profes-sionnelles

La première partie de ce chapitre sera consacrée à décrire et à expliciter les modalités de coïncidence des mobilités résidentielles et des mobilités socio-professionnelles. On différenciera les formes de mobilité résidentielle (immobilité, mobilité-commune, mobilités longues) comme les mobilités socio-professionnelles. Pour appréhender ces dernières, on mesurera deux types de mouvements :

- les mouvements dans l'emploi (trouver un emploi stable ou précaire, perdre un emploi stable ou précaire, conserver un emploi),
- les mouvements dans la hiérarchie socio-professionnelle des salariés (changer de catégorie socio-professionnelle ou non, connaître un déplacement vers le haut ou vers le bas de la hiérarchie),

Dans un premier point, on montrera que les mobilités résidentielles et les mobilités dans l'emploi coïncident largement. On précisera ensuite l'analyse en élaborant les « profils de mobilité » des individus en représentant la place qu'occupent les mobilités résidentielles parmi les mobilités socio-professionnelles.

### *1.1. Mouvements dans l'emploi et mobilités résidentielles : entre diffusion et découplage*

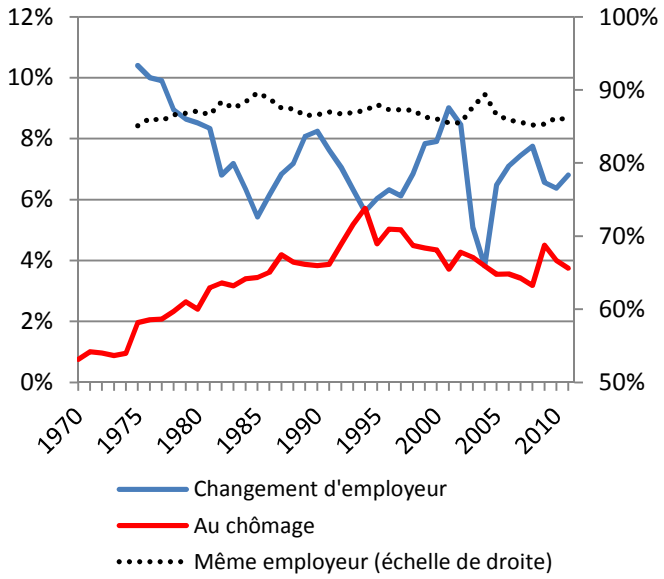
On étudiera ici les mobilités dans l'emploi en lien avec les mobilités résidentielles, en cherchant à répondre à une question : dans quelle mesure ces deux formes de mobilité coïncident-elles ? On verra d'abord que la sur-mobilité résidentielle des actifs occupés connaissant des mobilités dans l'emploi diminue régulièrement depuis quarante ans. On confirmera ce constat en présentant la mobilité » résidentielle des individus entrant dans

l'emploi. On verra enfin que la mobilité résidentielle coïncide tant avec des mobilités socio-professionnelles ascendantes que descendantes.

### *a. Mobilité résidentielle et devenir des actifs occupés*

On commencera par étudier le devenir professionnel des salariés du privé dans leur ensemble. On a sélectionné tous les individus salariés du privé un an avant l'enquête, qu'on a différenciés selon leur situation dans l'emploi à la date de l'enquête :

*Graphique 33. Mobilités dans l'emploi des salariés du privé*




*Note : le total des trois mesures n'atteint pas 100%, la part de salariés entrant dans l'inactivité chaque année n'étant pas représentée ici.*
*Champ : salariés du privé en (n-1).*

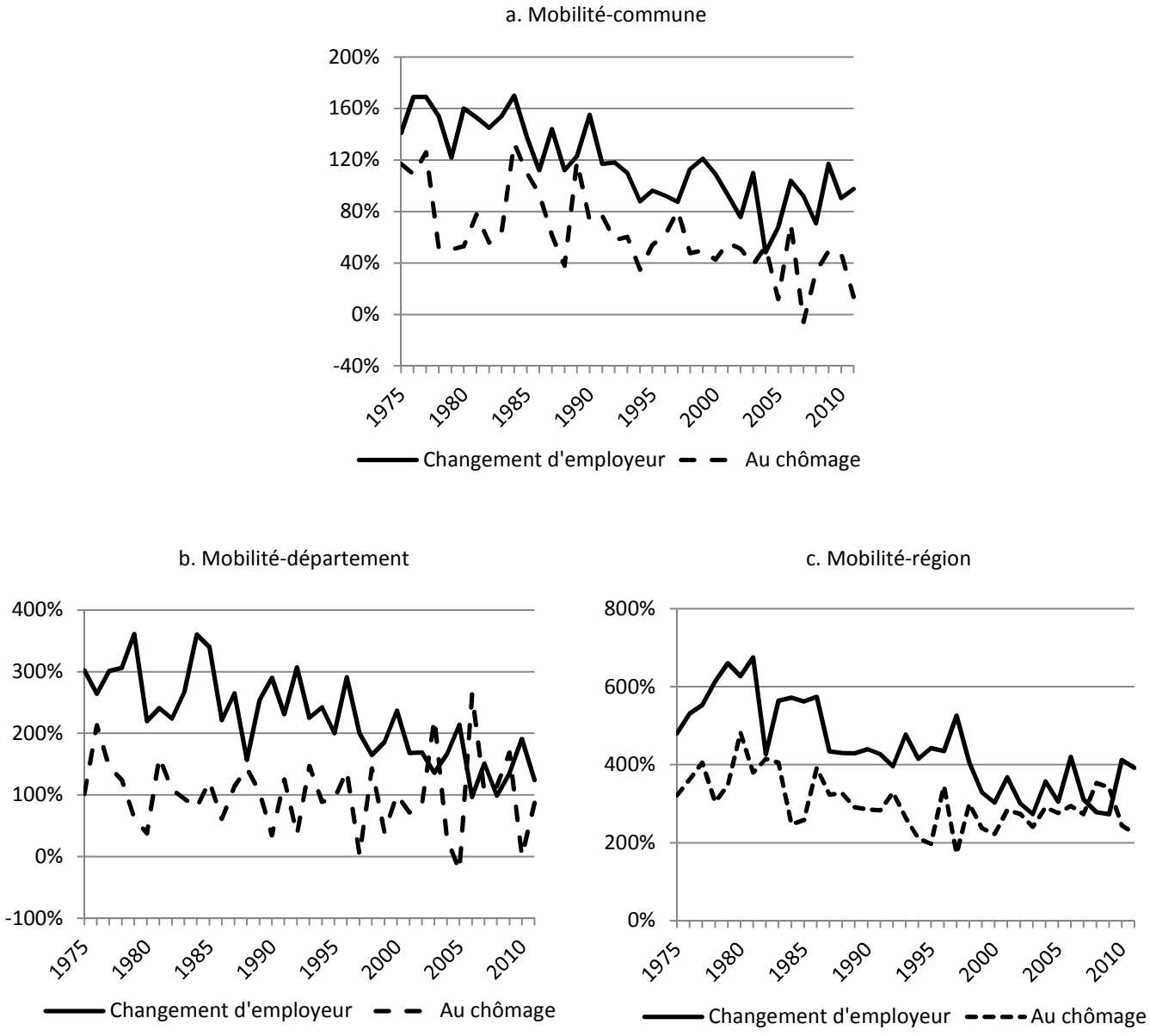
On voit que le devenir professionnel des actifs occupés est très sensible à la conjoncture. Ainsi, la part d'actifs occupés restant en emploi mais changeant d'employeur chute pour atteindre des minimums en 1984, 1994 et 2004[165]. L'effet de la récession de 2009 est cependant plus mesuré. En période de crise, les mouvements internes à l'emploi se réduisent fortement ; les employeurs offrent moins d'opportunités de changer d'emploi, dans des conditions salariales sûrement moins attrayantes, et les salariés sont moins disposés à prendre le risque de changer d'employeur.

Si l'évolution des mouvements des actifs occupés dans l'emploi est essentiellement conjoncturelle, leur lien avec la mobilité résidentielle suit une nette tendance à long terme,

[165] Ce qui correspond donc à des changements d'employeurs ayant eu lieu entre 1983 et 1984, 1993 et 1994 ou 2003 et 2004.

comme le montre la déclinaison des sur- et sous-mobilités résidentielles selon la situation dans l'emploi (on reprend ici la mesure des sur- et sous-mobilités utilisée dans le chapitre 2) :

*Graphiques 34. Sur- et sous-mobilité des actifs occupés selon leur devenir dans l'emploi*




*Champ : salariés du privé en (n-1).*

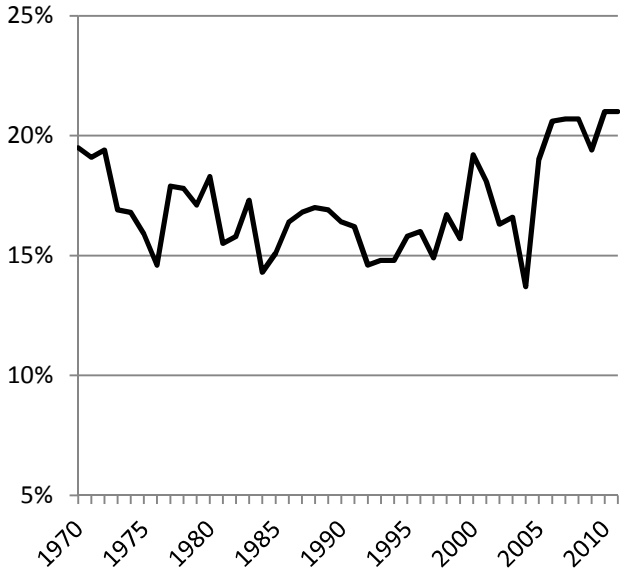
Les individus changeant d'employeur et entrant au chômage sont plus mobiles que les autres, quelle que soit la distance à laquelle se joue la mobilité. On note cependant que cette sur-mobilité se réduit, notamment en ce qui concerne la mobilité-commune. Mobilités résidentielles et mobilité dans l'emploi vont moins systématiquement de pair aujourd'hui

qu'elles ne le faisaient au début des années 1970, même si les mobilités longues restent discriminantes.

### *b. Mobilité résidentielle et devenir des sans-emploi*

Chaque année, entre 15 et 20% des individus chômeurs ou étudiants un an avant l'enquête deviennent actifs occupés à la date de l'enquête :

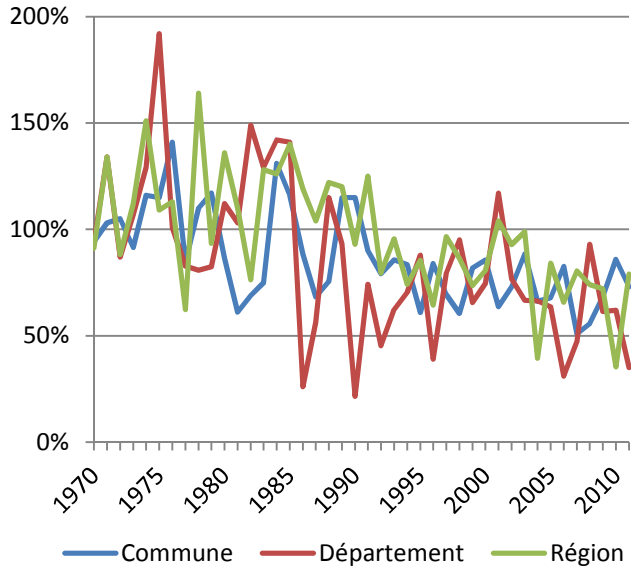
*Graphique 35. Part de chômeurs et d'étudiants entrant dans l'emploi salarié privé*




*Champ : chômeurs et étudiants en (n-1), hors salariés du public et indépendants en (n)*

Cette part, qui ne tient pas compte du devenir des inactifs autres qu'étudiants, a remonté au milieu des années 2000 pour retrouver son niveau de 1970. Les mouvements du chômage et des études vers l'emploi sont donc plus fréquents, mais sont moins associés aux mobilités résidentielles qu'il y a quarante ans :

*Graphique 36. Sur- et sous-mobilité résidentielle des individus entrant dans l'emploi salarié privé selon le type de mobilité*




*Champ : individus hors de l'emploi en (n-1) et salariés du privé en (n).*

On peut tirer trois constats de ce graphique. Premièrement, les chômeurs et étudiants entrant dans l'emploi sont plus mobiles que les autres. Deuxièmement, il s'agit là d'une des rares situations dans lesquelles la nature de la mobilité résidentielle ne fait pas la différence. Troisièmement, cette sur-mobilité résidentielle a fortement diminué en quarante ans. L'entrée dans l'emploi n'engage plus autant les choix résidentiels qu'elle le faisait il y a quarante ans, soit que les individus trouvent du travail dans un territoire restreint, soit qu'ils aient recours à des mobilités quotidiennes plus longues et plus rapides pour accéder à des marchés du travail locaux distants sans avoir à changer de résidence principale.

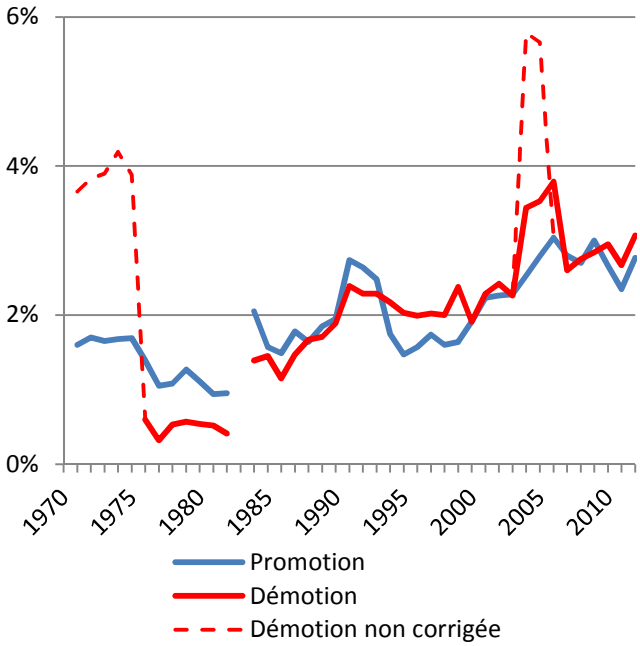
### c. *Mobilité résidentielle et mobilité socio-professionnelle*

La mesure de la mobilité socio-professionnelle, définie comme changement de catégorie socio-professionnelle, pose des problèmes de méthode bien connus. Dès la vague d'enquête 1975-1981, l'INSEE a constaté que les changements de profession étaient mal déclarés et mal pris en compte (Affichard 1987). Pour étudier la mobilité socio-professionnelle par l'enquête Emploi, Lalé (2010, 2012) propose une stratégie de correction de la mesure des changements d'occupation par l'utilisation d'informations auxiliaires[166]. Sans correction

[166] Il utilise un éventuel changement d'employeur ou de classification de l'emploi. On notera que Lalé propose aussi un traitement très complet permettant d'attribuer une probabilité de changement d'occupation aux individus anciennement sans emploi, ainsi qu'une méthode de calcul de mobilités socio-professionnelles « nettes » (Lalé 2012).

des données brutes, la mesure de la mobilité socio-professionnelle fait apparaître deux périodes suspectes :

*Graphique 37. Taux de mobilité occupationnelle apparente*



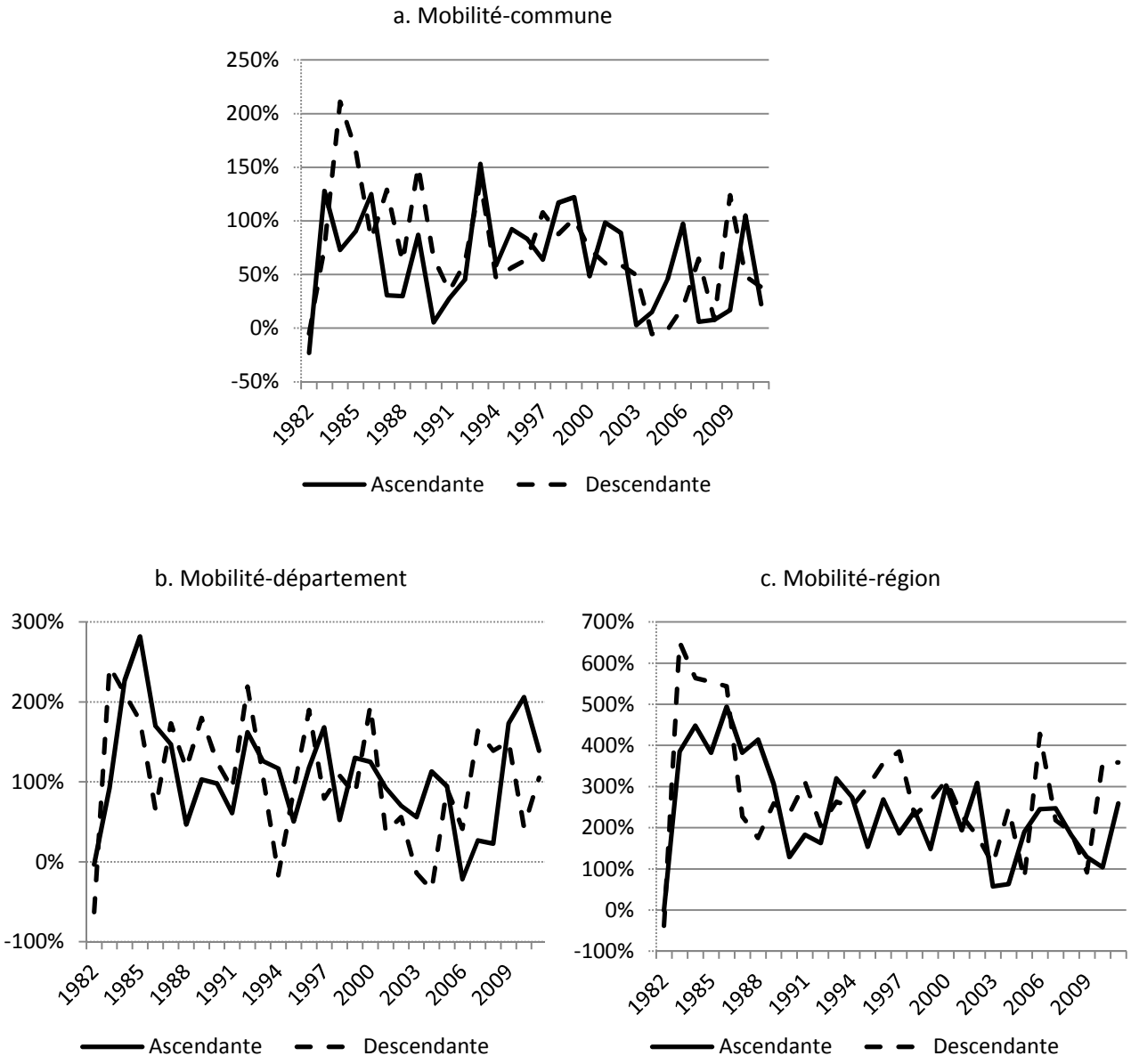

*Notes : la population est ici restreinte aux actifs occupant un employé salarié en (n) et en (n-1)*
*La valeur 1982 est manquante, le codage défaillant des professions cette année donnant des résultats non fiables.*
*La correction du taux de démotion en 2003 et 2004 a été fait par ajustement affine local sur les années 2001-2005.*
*Lecture : en 1993, 1,75% des salariés du privé occupent une catégorie socioprofessionnelle inférieure à celle qu'ils occupaient un an auparavant.*
*Champ : salariés en prix en (n) et en (n-1).*

On constate que la mobilité occupationnelle descendante, la « démotion » sociale, est nettement surévaluée entre 1970 et 1976, ainsi qu'entre 2003 et 2004. On remarque aussi que l'écart entre promotion et démotion est anormalement élevé entre 1976 et 1981. Ce problème ne concerne pas la mesure de la promotion sociale. Il faudra par la suite manipuler la mesure de la mobilité socio-professionnelle avec précautions, une part de cette mesure étant probablement un « bruit »[167]. D'une manière générale, la structure socio-professionnelle identifiée chaque année en (n-1) est légèrement décalée par rapport à celle identifiée en (n). On constate notamment une sur-évaluation de la part des cadres mesurée par le bloc (n-1) par rapport à la part mesurée par le bloc (n) entre 1990 et 2002, qui est cohérente avec les observations de Lalé (2012, p. 376) mais qui perturbe fortement la

[167] En s'inspirant de Lalé (2012), on a essayé de corriger les années 1993-2002 en utilisant des variables extérieures, en ne considérant comme valable que les changements de catégorie socio-professionnelle qui correspondent à un changement de fonction (variables FONCT et FONCTP). Cette méthode donne des résultats insatisfaisants, plus de la moitié des mobilités occupationnelles étant identifiées comme suspectes.

mesure de la mobilité occupationnelle. Mais en supposant que ce bruit soit indépendant de la mobilité résidentielle des individus et en se gardant d'accorder une confiance excessive aux valeurs mesurées, on peut dégager une tendance quant à l'articulation de la mobilité résidentielle et de la mobilité socio-professionnelle :

*Graphiques 38. Sur- et sous-mobilité résidentielle des individus selon leur mobilité occupationnelle*




*Lecture : en 2003, le taux de mobilité-département était 57% plus élevé parmi les individus ayant connu une mobilité occupationnelle ascendante.*
*Champ : salariés du privé en (n-1) et en (n).*

On peut identifier la même tendance que celle qu'on avait repérée concernant l'articulation des mobilités résidentielles et du devenir des actifs occupés et des chômeurs. Les individus connaissant une mobilité socioprofessionnelle sont plus mobiles sur le plan résidentiel que les autres, et ce quelle que soit la distance de la mobilité résidentielle. Mais la surmobilité

résidentielle des individus connaissant une mobilité socio-professionnelle diminue depuis le début des années 1990. Les mobilités socio-professionnelles sont donc de moins en moins liées à des mobilités résidentielles : c'est ce que montre l'évolution des « profils de mobilité » dans le temps.

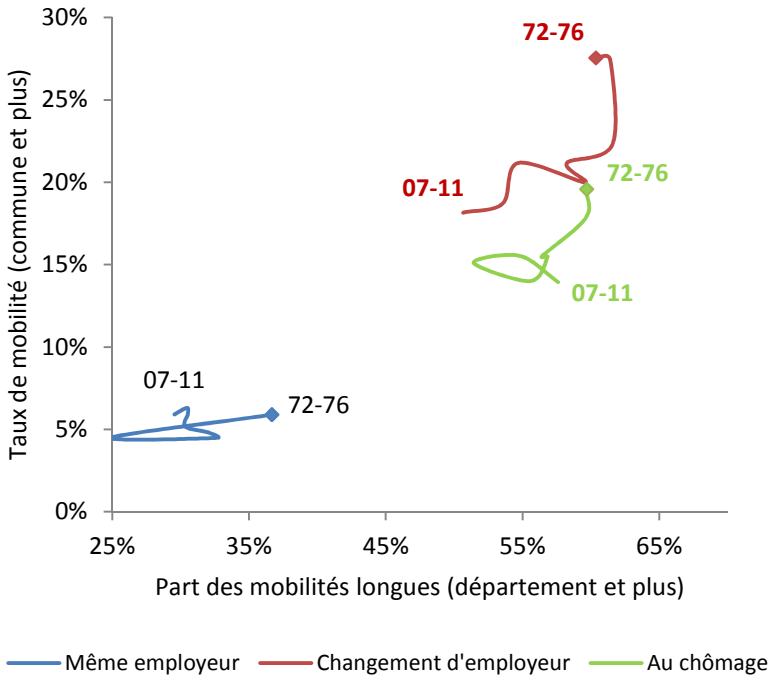
### *1.2. Les « profils de mobilité » : convergence et moyennisation*

Dans ce point, on réutilise les « profils de mobilité » qu'on avait fait apparaître dans le chapitre 2 pour décrire la répartition des mobilités dans l'espace des groupes sociaux. On le rappelle, les « profils de mobilité » sont construits en représentant des couples taux de mobilité résidentielle/part des mobilités longues dans un repère. Ici, on ajoute une dimension supplémentaire : la dimension temporelle. En effet, on va représenter les « profils de mobilité » d'individus définis par différentes situations de mobilité socio-professionnelle (« a perdu son emploi », « a progressé dans la hiérarchie socio-professionnelle » etc…) à différentes dates et dans le même repère.

La représentation de ces profils risque d'être perturbée par la grande variabilité dont peuvent faire preuve les taux de mobilité d'une année sur l'autre. Ce risque est lié au fait qu'on restreindra la population étudiée en choisissant des jeux de caractéristiques très discriminantes, comme par exemple le fait d'être hors de l'emploi un an avant l'enquête *et* d'être entré dans l'emploi au cours de l'année précédant l'enquête. Pour réduire ce risque, on présentera donc les « profils de mobilité » moyens par périodes de cinq ans.

Enfin, on a choisi de représenter les profils et leur évolution dans le temps dans des repères, à la fois pour mettre en valeur les proximités et les distances entre les profils en fonction des situations socio-professionnelles étudiées, et pour observer le rapprochement ou l'éloignement de ces profils au fil du temps. Ces représentations graphiques n'étant pas toujours aussi lisibles qu'on pourrait le souhaiter, on présente aussi les valeurs détaillées de chaque profil aux différentes dates étudiées.

*Figure 6. « Profil de mobilité » résidentielle des actifs occupés selon leur devenir dans l'emploi*




*Lecture : entre 1972 et 1976, le taux de mobilité résidentielle moyen parmi les actifs occupés ayant changé d'employeur était de 28% et 60% de ces mobilités ont été des mobilités longues (département et plus).*
*Note : la distinction entre salariés ayant changé d'employeur et des salariés n'ayant pas changé d'employeur n'est possible qu'à partir de 1975. On ne représente donc pas la période 1972-1976.*
*Champ : salariés du privé en (n-1).*

*Tableau 11. « Profil de mobilité » résidentielle des actifs occupés selon leur devenir dans l'emploi – données détaillées*

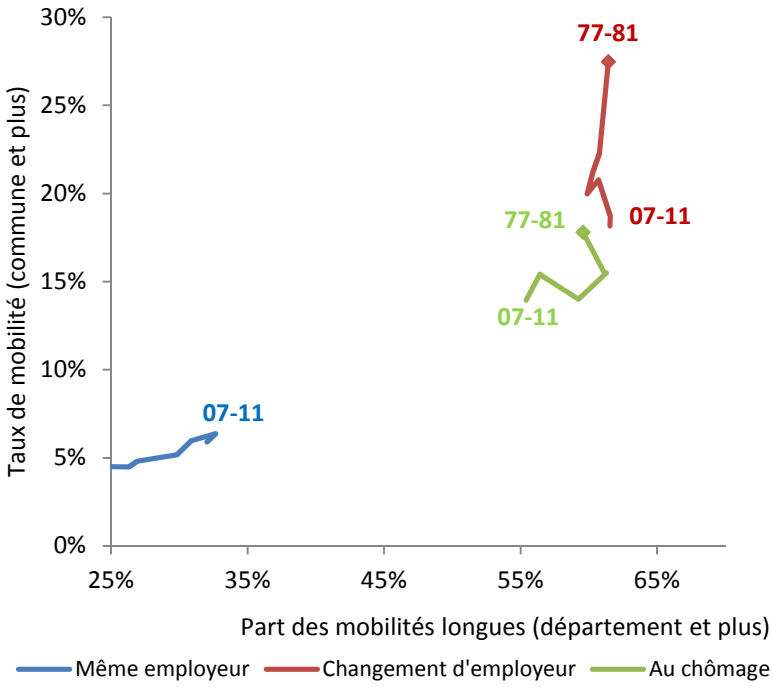
| | | 1977-1981 | 1982-1986 | 1987-1991 | 1992-1996 | 1997-2001 | 2002-2006 | 2007-2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Même employeur | Part des mobilités longues (en %) | 26,3 | 26,9 | 29,8 | 30,9 | 32,7 | 32,0 | 26,3 |
| | Taux de mobilité (en %) | 4,5 | 4,8 | 5,2 | 6,0 | 6,4 | 5,9 | 4,5 |
| Changement d'employeur | Part des mobilités longues (en %) | 60,8 | 60,3 | 59,9 | 60,7 | 61,6 | 61,5 | 60,8 |
| | Taux de mobilité (en %) | 22,3 | 21,2 | 20,0 | 20,8 | 18,7 | 18,2 | 22,3 |
| Au chômage | Part des mobilités longues (en %) | 61,1 | 61,3 | 59,2 | 56,7 | 56,4 | 55,4 | 61,1 |
| | Part des mobilités longues (en %) | 15,5 | 15,5 | 14,0 | 15,3 | 15,4 | 13,9 | 15,5 |

Le profil de mobilité des actifs occupés suit deux tendances de 1972 à 2011 : leur taux de mobilité se réduit (individus ayant changé d'employeur ou ayant perdu leur emploi) ou stagne (individus n'ayant pas changé d'employeur), et la part des mobilités longues se réduit fortement (même employeur, changement d'employeur) ou légèrement (au

chômage). Les actifs occupés apparaissent donc moins mobile entre 2007 et 2011 qu'entre 1977 et 1981, et cette évolution est plutôt régulière au cours de la période.

Les mobilités occupationnelles (changement de catégorie socio-professionnelles) sont elles aussi concernées par cette moins grande mobilité résidentielle :

*Figure 7. « Profil de mobilité » résidentielle des actifs occupés selon leur mobilité occupationnelle*




*Lecture : entre 2007 et 2011, le taux de mobilité résidentielle moyen parmi les actifs occupés ayant connu une mobilité occupationnelle ascendante était de 7,1% et 51,2% de ces mobilités ont été des mobilités longues (département et plus).*
*Champ : salariés du privé en (n-1) et en (n).*

*Tableau 12. « Profil de mobilité » résidentielle des actifs occupés selon leur mobilité occupationnelle – données détaillées*

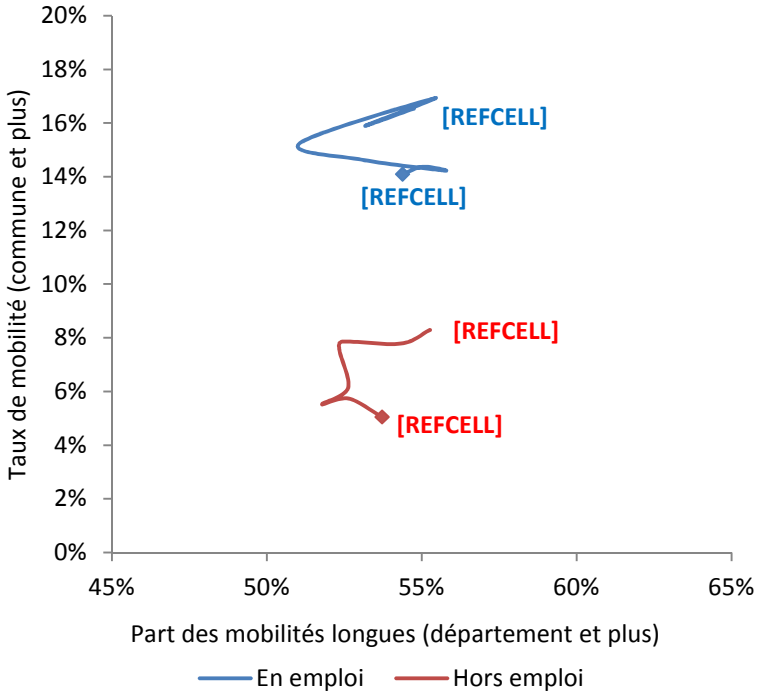
| | | 1982-1986 | 1987-1991 | 1992-1996 | 1997-2001 | 2002-2006 | 2007-2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Mobilité occupationnelle ascendante | Part des mobilités longues (en %) | 57,8 | 59,9 | 49,4 | 46,7 | 46,5 | 51,2 |
| | Taux de mobilité (en %) | 16,3 | 14,1 | 15,6 | 17,4 | 13,9 | 12,2 |
| Immobilité occupationnelle | Part des mobilités longues (en %) | 40,8 | 39,5 | 37,8 | 36,8 | 34,8 | 34,3 |
| | Taux de mobilité (en %) | 6,3 | 6,6 | 6,6 | 7,5 | 7,5 | 7,1 |
| Mobilité occupationnelle descendante | Part des mobilités longues (en %) | 54,5 | 52,9 | 53,2 | 49,7 | 47,6 | 52,0 |
| | Taux de mobilité (en %) | 18,5 | 16,2 | 15,6 | 18,3 | 12,3 | 15,4 |

Qu'il s'agisse de monter ou de descendre dans la hiérarchie socio-professionnelle, les individus sont en moyenne moins mobiles sue le plan résidentiel et le sont sur des distances

plus courtes. On note cependant que le taux de mobilité résidentiel moyen et la part moyenne des mobilités résidentielles longues augmentent pour les individus connaissant une mobilité occupationnelle descendante entre 2002-2006 et 2007-2011. Les périodes de crise économique semblent propices à une plus grande mobilité résidentielle des individus en situation de démotion sociale. On peut penser que ces années voient se multiplier des formes de mobilité plus contraintes, plus défensives pour les individus, qui payent le prix fort d'une mobilité résidentielle et d'une démotion sociale pour préserver leur emploi.

Le profil de mobilité des individus hors emploi suit une toute autre tendance : le taux de mobilité résidentielle total ainsi que la part des mobilités longues parmi les mobilités résidentielles augmente tant pour les individus qui ont trouvé un emploi que pour ceux qui sont resté hors de l'emploi :

*Figure 8. « Profil de mobilité » résidentielle des chômeurs et étudiants selon leur devenir dans l'emploi*




*Lecture : entre 1992 et 1996, le taux de mobilité résidentielle moyen parmi les individus entrés dans l'emploi était de 15,2% et 51,1% de ces mobilités ont été des mobilités longues (département et plus).*
*Champ : chômeurs et étudiants en (n-1).*

*Tableau 13. « Profil de mobilité » résidentielle des chômeurs et étudiants selon leur devenir dans l'emploi – données détaillées*

| | | 1972-1976 | 1977-1981 | 1982-1986 | 1987-1991 | 1992-1996 | 1997-2001 | 2002-2006 | 2007-2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Entrés dans l'emploi | Part des mobilités longues (en %) | 54,4 | 55,0 | 55,7 | 53,1 | 51,1 | 55,4 | 53,2 | 54,8 |
| | Taux de mobilité (en %) | 53,7 | 52,6 | 51,8 | 52,6 | 52,3 | 52,4 | 54,3 | 55,3 |
| Restés hors de l'emploi | Part des mobilités longues (en %) | 14,1 | 14,4 | 14,2 | 14,6 | 15,2 | 16,9 | 15,9 | 16,5 |
| | Taux de mobilité (en %) | 5,1 | 5,7 | 5,5 | 6,1 | 7,5 | 7,9 | 7,8 | 8,3 |

Contrairement aux actifs occupés, les individus hors emploi présentent donc un profil qui devient plus mobile sur le plan résidentiel au fil du temps. La remontée des taux de mobilité résidentielle depuis les années 1980 ne s'est pas faite par les mobilités des actifs occupés, mais bien par celle des chômeurs et des inactifs. On remarque que le profil des individus entrant dans l'emploi est le plus mobile (tant en taux de mobilité résidentielle que de part des mobilités longues) entre 1997 et 2001. La mobilité résidentielle en tant que modalité d'insertion dans le marché du travail est propre aux périodes de rebond conjoncturel, quand les opportunités sont plus nombreuses et les perspectives de revenu plus élevées. La mobilité résidentielle n'est pas une ressource pour desserrer les contraintes propres à un marché du travail déprimé, mais pour mieux valoriser les ressources d'un marché du travail dynamique.

On peut tirer deux enseignements principaux de l'étude des mobilités résidentielles et des mobilités socio-professionnelles. Tout d'abord, on a constaté que les deux ordres de mobilité coïncident. Comme nous observons les mobilités sur une période courte d'une année, l'immobilité (résidentielle et socio-professionnelle) est la règle. Mais les individus qui connaissent une mobilité résidentielle ont de fortes chances de connaître une mobilité socio-professionnelle. La mobilité est bien l'« expérience sociale totale » qu'on évoquait en introduction. Deuxièmement, on a vu que la place des mobilités résidentielles dans les mobilités socio-professionnelles diminue régulièrement depuis quarante ans, signe d'un resserrement des mobilités individuelles sur des territoires restreints. L'évolution des « profils de mobilité » est marquée par la convergence et une tendance à la moyennisation de ces profils. La question qui se pose maintenant est celle de la nature de l'articulation entre mobilités résidentielles et mobilités socioprofessionnelles : à quels mouvements dans

l'emploi et dans la hiérarchie professionnelle les mobilités résidentielles correspondent-elles ?

## 2. Mobilité résidentielle et mobilités socio-professionnelles : l'ambivalence des coïncidences

On va désormais s'intéresser à la façon dont s'articulent la trajectoire résidentielle et la trajectoire socio-professionnelle des individus. Pour ce faire, on va utiliser les trois variables de mobilité socio-professionnelle qu'on a définies dans le premier chapitre, et les décrire en regard des mobilités résidentielles. Les mobilités résidentielles des salariés du privé coïncident-elles avec des trajectoires socio-professionnelles spécifiques ? Plus précisément : les différentes formes de mobilité résidentielle contribuent-elles à identifier les individus qui accèdent à de meilleures positions socioprofessionnelles que les autres ?

### *2.1. Mobilités résidentielles et mouvements dans l'emploi*

Le premier résultat qui ressort de l'étude du lien entre mobilités résidentielles et mobilités dans l'emploi, c'est son ambivalence. En effet, la mobilité résidentielle coïncide avec plus d'entrées dans l'emploi que l'immobilité, mais aussi avec plus de sorties de l'emploi que l'immobilité.

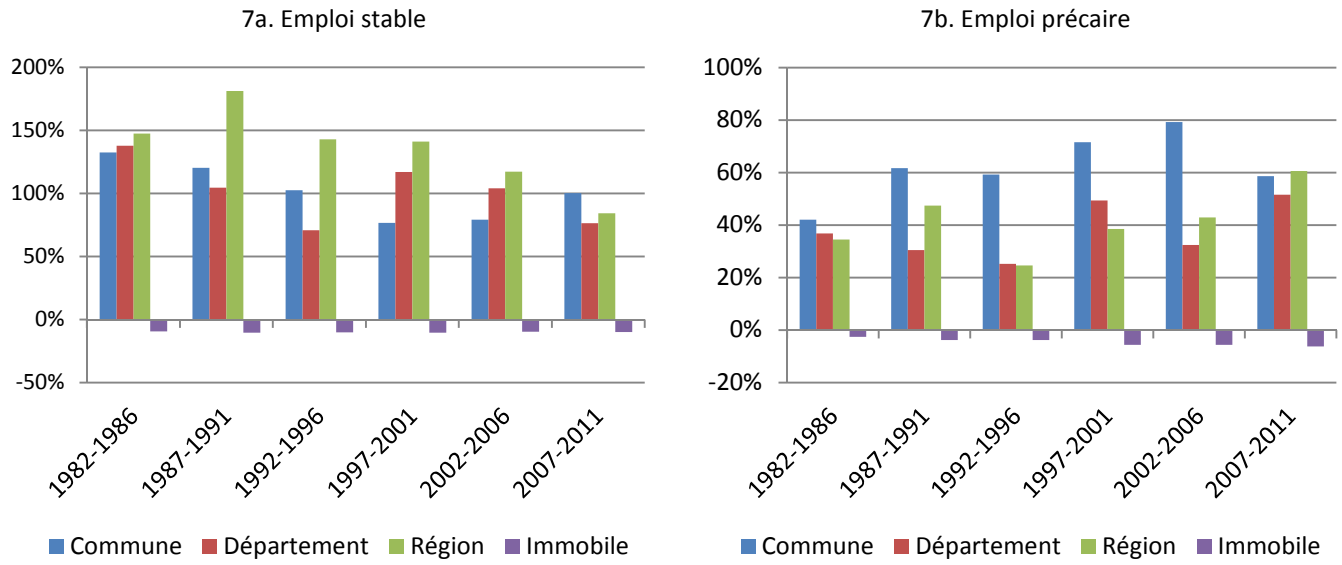
#### *a. La mobilité résidentielle : la chance de trouver un emploi…*

On a vu en introduction qu'une partie des injonctions à la mobilité s'appuient sur l'idée qu'une plus grande mobilité permettrait de réduire le chômage en favorisant la rencontre de l'offre et de la demande d'emploi. Cette justification macro-économique de la mobilité résidentielle est complétée par un argument d'ordre microéconomique : les actifs mobiles seraient ceux qui peuvent le plus profiter des opportunités qui s'offrent à eux et qui peuvent optimiser leur recherche d'emploi. De fait, on a pu constater que les individus mobiles entrent plus (mais de moins en moins) dans l'emploi. Mais pour que la mobilité résidentielle puisse être considérée comme une ressource pour l'entrée dans l'emploi, encore faut-il préciser à quels emplois elle permet d'accéder.

Un premier enjeu est de savoir quel type d'emploi obtiennent les mobiles. La mobilité résidentielle coïncide-t-elle avec des entrées dans l'emploi stable ou dans l'emploi

précaire ? Pour répondre à cette question, on a restreint la population aux chômeurs et étudiants en (n-1) qui sont restés hors de l'emploi ou qui ont trouvé un emploi de salarié du privé en (n), en excluant les individus entrés dans l'emploi public ou indépendant. Les effectifs de cette population sont donc peu élevés, représentant au mieux 10% des échantillons annuels. Afin de « lisser » les résultats et de les rendre plus lisibles, on présente ici des moyennes quinquennales :

*Graphique 39. Sur- et sous- probabilité des chômeurs ou étudiants d'avoir trouvé un emploi selon leur mobilité résidentielle*




*Note : la population étant restreinte aux individus trouvant un emploi de salarié du privé, les emplois « stables » sont ici les CDI et les emplois « précaires » regroupent les autres formes de contrat.*
*Lecture : entre 1982 et 1986, la part d'anciens chômeurs et étudiants ayant trouvé un emploi stable est 132% plus élevée parmi ceux qui ont changé de commune.*
*Champ : Chômeurs et étudiants en (n-1).*

On retrouve le résultat qui veut que la probabilité d'avoir trouvé un emploi est plus élevée parmi les individus mobiles. Mais on note que les mobilités courtes (mobilité-commune) augmentent nettement plus la probabilité d'avoir trouvé un emploi précaire que les mobilités longues. On peut interpréter ce résultat de deux manières. Premièrement, il semble indiquer que les individus qui n'élargissent pas l'aire géographique dans laquelle ils cherchent un emploi se privent d'une ressource importante, et qu'ils doivent plus se résoudre à accepter des emplois précaires. Deuxièmement, on peut aussi penser que les

emplois stables ont plus de valeur pour les individus et qu'ils sont donc prêts à accepter une mobilité résidentielle longue pour en obtenir un.

Un deuxième enjeu est de savoir quelle catégorie socio-professionnelle atteignent les mobiles. On a ici calculé l'écart entre la part de chaque catégorie socio-professionnelle parmi les mobiles entrés dans l'emploi, et la part de chaque catégorie socio-professionnelle parmi tous les individus entrés dans l'emploi :

*Tableaux 14. Sur- et sous-représentation de chaque PCS parmi les entrants dans l'emploi ayant connu une mobilité-commune*

| | 1972-1976 | 1977-1981 | 1982-1986 | 1987-1991 | 1992-1996 | 1997-2001 | 2002-2006 | 2007-2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Cadres | 9,4 | 4,2 | -0,1 | -4,4 | 1,3 | -26,8 | -18,3 | 8,6 |
| Professions intermédiaires | 44,5 | 49,4 | 41,5 | 30,3 | 16,4 | 23,8 | 24,0 | 3,0 |
| Employés | 12,8 | 8,7 | | | | | | |
| Employés qualifiés | | | 31,5 | 23,7 | 13,4 | 20,7 | -4,3 | 3,8 |
| Employés non qualifiés | | | -8,3 | -6,9 | -25,7 | -19,5 | -21,6 | -11,0 |
| Ouvriers | -26,2 | -23,3 | | | | | | |
| Ouvriers qualifiés | | | -16,8 | 10,1 | 12,5 | 1,9 | 4,7 | -0,6 |
| Ouvriers non qualifiés | | | -25,1 | -36,1 | -20,7 | -15,0 | -2,5 | -8,3 |

*Lecture : entre 1972 et 1976, la part de professions intermédiaires dans les individus entrant en emploi dans le secteur privé est 44,5% plus élevée parmi ceux qui ont changé de commune.*
*Champ : chômeurs et étudiants en (n-1), salariés du privé en (n).*

Les professions intermédiaires sont nettement sur-représentées parmi les individus entrant dans l'emploi et ayant changé de commune au cours de l'année. On note que cette sur-représentation concerne aussi les employés qualifiés et, relativement, les ouvriers qualifiés. Cependant, les écarts entre catégories socioprofessionnelles se réduisent avec le temps parmi les entrants dans l'emploi ayant connu une mobilité courte. Les mobilités longues sont, elles, bien plus discriminantes :

*Tableau 15. Sur- et sous-représentation de chaque PCS parmi les entrants dans l'emploi ayant connu une mobilité-département*

| | 1972-1976 | 1977-1981 | 1982-1986 | 1987-1991 | 1992-1996 | 1997-2001 | 2002-2006 | 2007-2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Cadres | 234,0 | 213,9 | 64,6 | 115,1 | 118,0 | 125,6 | 50,0 | 151,1 |
| Professions intermédiaires | 84,6 | 59,6 | 86,9 | 129,9 | 88,4 | 76,9 | 38,5 | 27,7 |
| Employés | -16,3 | 14,9 | | | | | | |
| Employés qualifiés | | | 2,3 | -39,8 | -37,0 | -25,3 | 21,3 | -14,0 |
| Employés non qualifiés | | | -27,0 | -13,8 | -25,9 | -30,8 | 12,3 | -29,5 |
| Ouvriers | -45,9 | -60,8 | | | | | | |
| Ouvriers qualifiés | | | 5,7 | -1,0 | -8,6 | -21,1 | -2,7 | -19,8 |
| Ouvriers non qualifiés | | | -52,5 | -72,0 | -59,9 | -47,9 | -68,6 | -47,6 |

*Lecture : entre 1987 et 1991, la part d'employés qualifiés dans les individus entrant en emploi dans le secteur privé est en moyenne inférieure de 39,8% parmi ceux qui ont changé de département.*
*Champ : chômeurs et étudiants en (n-1), salariés du privé en (n).*

Le fait d'avoir changé de département est bien plus discriminant en termes de catégorie socioprofessionnelle des entrants dans l'emploi. Les cadres restent très nettement sur-représentés, malgré une baisse de cette surreprésentation entre 2002 et 2006. Ils le sont d'autant plus que les professions intermédiaires ont vu leur surreprésentation se réduire nettement sur les vingt dernières années. Quant aux ouvriers et employés, on note que les ouvriers qualifiés sont moins sous-représentés parmi les mobiles-département entrant en emploi.

*Tableau 16. Sur- et sous-représentation de chaque PCS parmi les entrants dans l'emploi ayant connu une mobilité-région*

| Mobilité-région | 1972-1976 | 1977-1981 | 1982-1986 | 1987-1991 | 1992-1996 | 1997-2001 | 2002-2006 | 2007-2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Cadres | 176,8 | 226,9 | 191,4 | 226,0 | 179,2 | 255,7 | 143,6 | 113,6 |
| Professions intermédiaires | 159,2 | 62,4 | 88,4 | 72,4 | 33,2 | 44,7 | 65,2 | 65,1 |
| Employés | -20,9 | -5,6 | | | | | | |
| Employés qualifiés | | | -13,5 | -40,8 | -29,1 | -45,9 | -31,6 | -30,0 |
| Employés non qualifiés | | | -43,1 | -5,5 | -17,7 | -43,9 | -20,9 | -47,1 |
| Ouvriers | -56,8 | -45,2 | | | | | | |
| Ouvriers qualifiés | | | -20,9 | -10,3 | -2,6 | 0,8 | -4,9 | -21,0 |
| Ouvriers non qualifiés | | | -44,9 | -55,3 | -57,0 | -65,3 | -63,9 | -37,7 |

*Lecture : entre 1997 et 2001, la part des cadres dans les individus entrant en emploi dans le secteur privé est en moyenne supérieure de 255,7% parmi ceux qui ont changé de région.*
*Champ : chômeurs et étudiants en (n-1), salariés du privé en (n).*

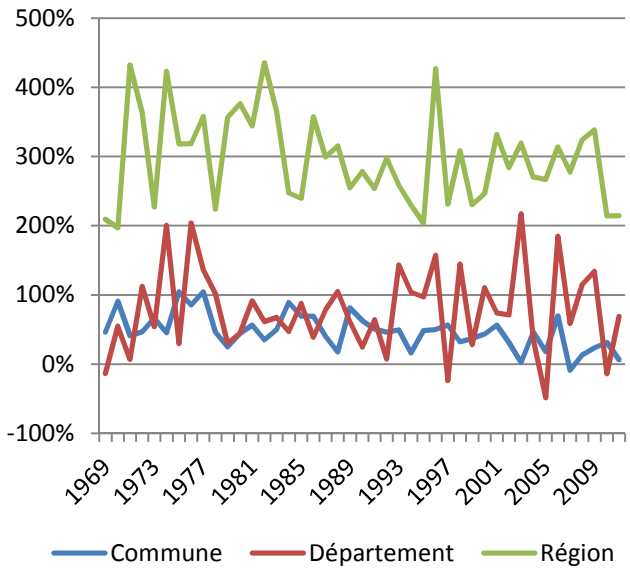
La répartition par catégorie socioprofessionnelle des mobiles-région entrant dans l'emploi fait ressortir les mêmes tendances que celle des mobiles-département. On note cependant que les professions intermédiaires restent sur-représentées, certes moins que les cadres, mais de manière significative et relativement stable dans le temps.

La part de chômeurs et d'étudiants trouvant un emploi est donc nettement plus élevée parmi les mobiles. Les mobilités longues jouent un rôle discriminant fort, les individus trouvant des emplois stables et des emplois de cadres y étant sur-représentés. Être mobile coïncide bien avec de meilleures trajectoires d'entrée dans l'emploi. Mais qu'en est-il des trajectoires des actifs occupés ?

### *b. … et le risque d'en perdre un*

Si les chômeurs et inactifs semblent profiter de la mobilité résidentielle pour mieux s'insérer dans l'emploi, les actifs occupés donnent à voir une autre réalité : la mobilité résidentielle coïncide aussi avec des formes de fragilisation socio-professionnelle. C'est ce que montre la probabilité pour un actif occupé de perdre son emploi selon sa mobilité résidentielle :

*Graphique 40. Sur- et sous-probabilité pour les actifs occupés de perdre leur emploi selon leur mobilité résidentielle*




*Champ : salariés du privé en (n-1).*
*Lecture : en 1977, la part de salariés du privé ayant changé de région à avoir perdu leur emploi au cours de l'année écoulée était supérieure de 360% à la moyenne.*

La probabilité de perdre son emploi est particulièrement élevée pour les salariés ayant connu une mobilité résidentielle très longue (mobilité-région). Cela veut d'abord dire que, mis à part quelques cas dans lesquels l'effet de frontière joue et des individus changent de région sur des distances très courtes, il est très difficile de préserver son emploi en changeant de région. Ici, le seuil pertinent est celui de la mobilité-région. Les mobiles-commune et les mobiles-département ont eux aussi plus de chances de perdre leur emploi, mais dans des proportions largement inférieures à celle des mobiles-régions, et on constate que leur profil est assez proche.

La deuxième interprétation qu'on peut faire de ce graphique, c'est que ceux qui changent de commune ou de département semblent pouvoir adopter des arrangements qui leur permettent de garder leur emploi, par exemple en jouant sur les mobilités quotidiennes. On note d'ailleurs que la sur-probabilité de perdre son emploi à l'occasion d'une mobilité diminue en quarante ans. On peut y voir un signe de la diffusion de ces arrangements, en lien par exemple avec le développement des infrastructures de transport rapide sur le territoire national. Mais le changement de région semble être une mobilité trop longue pour la concilier avec le maintien dans l'emploi occupé.

Enfin, la forte probabilité de perdre son emploi à l'occasion d'une mobilité résidentielle est signe d'une nette dissociation de la trajectoire professionnelle et de la trajectoire résidentielle. Les mobilités longues avec maintien dans l'emploi sont relativement rares. On peut y voir le signe que les employeurs proposent finalement peu de « mutations », qui se traduisent par une mobilité géographique sans perte d'emploi. Le fonctionnement du marché du travail, globalement atone depuis une quarantaine d'années, contribue aussi à cette dissociation : les individus mobiles qui ne gardent pas leur emploi ont peu de chances d'en trouver au cours de la période d'observation des mobilités, à savoir un an. Chercher et trouver un emploi est un processus long, dont la temporalité n'est pas synchronisée à celle des mobilités résidentielles. Mis à part les cas dans lesquels la mobilité résidentielle peut être déclenchée par la perte d'emploi elle-même, les individus déménagent *malgré* la rupture professionnelle que ce déménagement peut occasionner. Il s'agit là d'un arbitrage de fait qui donne à voir une certaine autonomie des choix résidentiels au regard des trajectoires professionnelles.

On constate donc que la mobilité résidentielle coïncide avec des mouvements opposés dans l'emploi. La probabilité de trouver un emploi stable et un emploi de cadre est nettement

plus élevée chez les individus qui connaissent une mobilité longue, mais dans le même temps la probabilité de perdre un emploi est nettement plus élevée chez les mobiles dans leur ensemble… Il n'y a pas d'articulation univoque entre les deux ordres de mobilité, et on retrouve ce résultat dans la mesure des mobilités sociales.

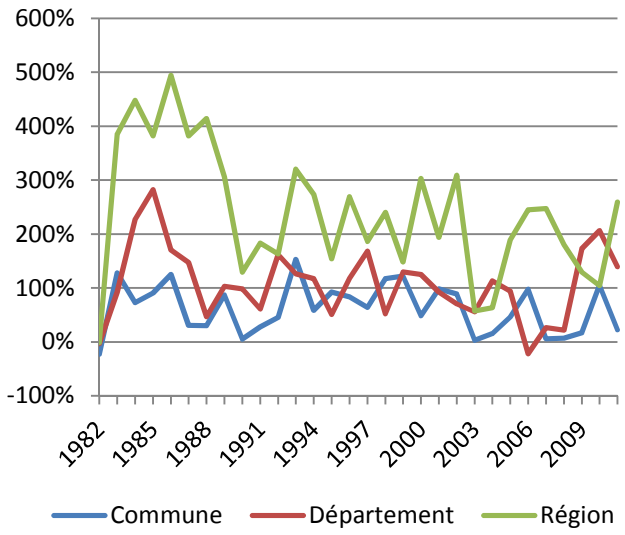
### 2.2. *Mobilité résidentielle et mobilités sociales*

La question des rapports qu'entretiennent la mobilité géographique et la mobilité sociale relève d'une tradition de recherche qui remonte aux années 1960, notamment dans la lignée des travaux de Bell (1998 [1968]). Les injonctions à la mobilité sous-entendent ou affirment que la mobilité résidentielle permet la mobilité sociale, ou à tout le moins qu'elle lui est nécessaire. Une telle conception de la mobilité semble bien trop univoque pour être convaincante. On la discutera en mesurant les mobilités socio-professionnelles de la mobilité résidentielle et en posant la question du déclassement.

#### a. *Des mobilités ascendantes et descendantes dans la hiérarchie socio-professionnelle*

Les mobiles ont plus de chances que les immobiles de connaître une mobilité occupationnelle ascendante :

*Graphique 41. Sur- et sous-mobilité occupationnelle ascendante selon leur mobilité résidentielle*

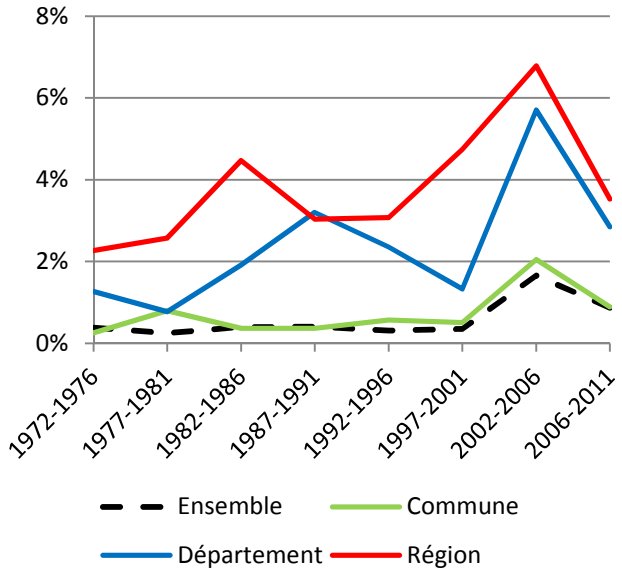



*Champ : actifs occupés salariés du privé en (n) et en (n-1).*
*Lecture : en 1991, les salariés du privé ayant changé de région avaient 180% de chances de plus que les autres de connaître une mobilité occupationnelle ascendante.*

La probabilité pour les mobiles de connaître une mobilité occupationnelle ascendante est bien plus élevée que celle de l'ensemble de la population. Si la mobilité-région a un effet particulièrement fort, on note que la mobilité-commune et la mobilité-département ont elles aussi un effet positif. Cependant, la sur-ascension occupationnelle des mobiles s'est progressivement réduite au fil des années 1990 et 2000 et n'a remonté que vers 2009-2010. On peut penser qu'en période de crise, les employeurs préfèrent promouvoir des salariés déjà intégrés dans l'entreprise en ayant recours à des mutations plutôt qu'aux marchés de l'emploi locaux. Il est aussi possible que les réorganisations de l'appareil productif puissent se faire en faveur des salariés qui n'ont pas perdu leur emploi.

La mobilité résidentielle est particulièrement liée à ce qu'on peut appeler la « cadration », à savoir le fait d'atteindre la position de cadre supérieur :

*Graphique 42. Taux de « cadration » selon la mobilité résidentielle*




*Champ : ensemble des salariés du privé non cadres en (n-1).*
*Lecture : entre 2002 et 2006, 6,8% des salariés du privé non cadres ayant changé de région devenaient cadres en moyenne chaque année, contre 2,1% de ceux ayant changé de commune sans changer de département.*

La probabilité de devenir cadre est nettement plus élevée pour les individus mobiles[168]. Plusieurs arguments peuvent rendre compte de ce résultat. Être mobile est une ressource pour passer cadre. C'est un moyen d'élargir le périmètre de recherche d'emploi, tant sur le marché externe du travail que sur les marchés internes, la mobilité géographique permettant

[168] Sachant que la population est ici restreinte aux salariés du privé à l'enquête et un an avant l'enquête, ce qui exclut donc en particulier les mobilités des étudiants entrant dans l'emploi.

d'avoir accès à toutes les offres d'emploi au sein d'une entreprise. On peut aussi prendre en compte le fait que les emplois d'exécution et de petite maîtrise, d'une part, et les emplois de cadres d'autre part ne sont pas tous localisés aux mêmes endroits, rendant la mobilité géographique nécessaire pour changer de statut. Enfin, on peut penser que les individus sont plus susceptibles d'accepter de vivre une mobilité résidentielle, et *a fortiori* une mobilité longue, si la contrepartie professionnelle de cette mobilité est de devenir cadre.

Comme on a pu le dire dans le chapitre 1, la mesure de la mobilité socio-professionnelle par le changement de catégorie socio-professionnelle prive les cadres de toute mobilité ascendante. Il est possible d'aller plus loin à partir de 1990 en identifiant les individus connaissant la forme la plus élevée de promotion professionnelle : l'accès au statut de cadre dirigeant[169]. Les individus dans cette situation sont très peu nombreux : hors pondération, on dénombre 145 individus dans cette situation entre 1990 et 2002, et 123 autres entre 2003 et 2011 (soit des estimations de respectivement 49 500 et 32 000 individus après pondération), mais on peut calculer la part d'entre eux ayant connu une mobilité résidentielle :

*Tableau 17. Accès au statut de cadre dirigeant et mobilité résidentielle*

| | 1990-2002 | 2003-2011 |
|---|---|---|
| Sont devenus cadre dirigeant | 145 | 121 |
| *Dont :*<br>*Ont connu une mobilité résidentielle* | 39 (27%) | 11 (9%) |
| *Ont connu une mobilité résidentielle longue (département et plus)* | 27 (19%) | 8 (7%) |

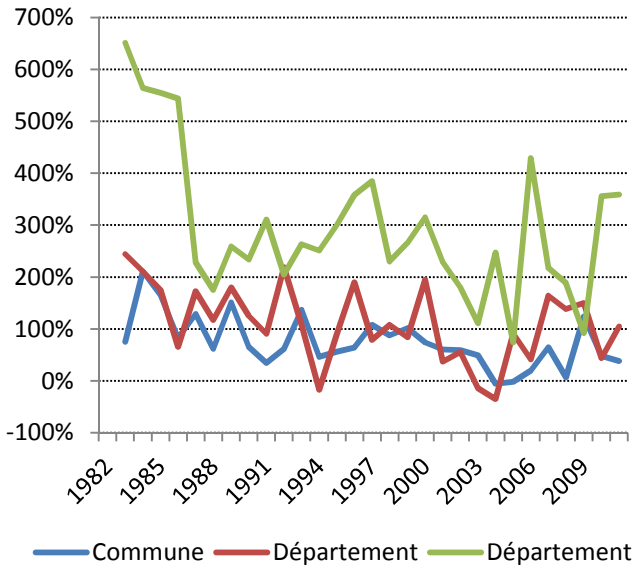
On constate que les années 2003-2011 ont vu chuter la part de salariés ayant accédé au statut de cadre dirigeant en ayant été mobiles. Les deux crises économiques de 2004 et 2009 ont probablement mené les employeurs à privilégier des promotions sans mobilité géographique, l'accompagnement d'une mobilité géographique pouvant être très coûteux quand il s'adresse à des cadres dirigeants.

On voit donc que si la mobilité résidentielle est liée à des trajectoires sociales ascendantes, cela n'est pas toujours le cas. Plus encore, on retrouve le lien paradoxal qu'on avait

[169] Les cadres dirigeants sont ceux qui occupent des classés comme « directeur général » ou un de ses « adjoints directs » dans les variables QPRC-EQPRC (2003-2001) et FONCT-FONCTP (1990-2002).

identifié entre mobilité résidentielle et mouvements dans l'emploi. Car la mobilité résidentielle est aussi associée à des trajectoires sociales descendantes :

*Graphique 43. Sur- et sous-mobilité occupationnelle descendante selon la mobilité résidentielle*




*Champ : actifs occupés salariés en privé en (n) et en (n-1).*
*Lecture : en 1997, les salariés du privé ayant changé de région avaient 385% de chances de plus que les autres de connaître une mobilité occupationnelle descendante.*

Depuis 1982, la probabilité de connaître une mobilité occupationnelle descendante est nettement supérieure pour tous les salariés du privé ayant connu une mobilité résidentielle. Cet effet s'est réduit au fil des années 1990, mais les crises économiques de 2004 et de 2009 l'ont à nouveau renforcé.

Le lien entre mobilité résidentielle et mobilité occupationnelle paraît bien paradoxal, ou tout du moins équivoque. La mobilité peut être liée à des trajectoires de promotion autant que de démotion, comme le confirme l'étude de l'articulation entre mobilité résidentielle et classement social des individus.

### *b. Des mobiles sujets au déclassement comme au surclassement social*

En effet, la position sociale des individus n'est qu'un indicateur très imparfait de leur classement social. Les positions sociales ont une valeur en elles-mêmes, puisqu'elles révèlent l'existence d'une hiérarchie sociale au fond assez univoque. Mais les individus se classent et sont classés en appréciant leur situation socioprofessionnelle au regard d'autres éléments, comme leur capital scolaire, leurs perspectives de promotion, ou encore leur origine sociale. Car être profession intermédiaire peut être synonyme d'ascension sociale

pour un enfant d'ouvrier aussi bien que de démotion sociale pour un enfant de cadres supérieurs.

La question du classement social des individus est une question sociologique de premier plan, qui a été particulièrement investie ces dernières années par des travaux portant sur le déclassement social. Le déclassement est au cœur d'un profond malaise social (Chauvel 2006 ; Peugny 2006 ; Lambert 2012), une véritable « épreuve de la frustration » (Peugny 2009) pour ceux qui se sentent déclassés[170]. Alors que l' « insécurité sociale » (Paugam 2003) fait désormais partie des questions fondamentales de la société française contemporaine, l'enjeu pour les individus menacés par le déclassement est de s'en protéger[171]. Quant à ceux qui sont touchés par le déclassement, l'enjeu est d'en sortir. La mobilité résidentielle le permet-elle ?

Pour répondre à cette question, on propose de retravailler l'identification des trajectoires individuelles que propose Peugny (2009, p. 172-174) dans une perspective dynamique. Au regard de la catégorie socio-professionnelle de leur père, les individus sont classés comme « immobiles », « ascendants » ou « descendants ». On a ensuite comparé leur situation en (n-1) et en (n) pour identifier quatre situations présentées dans le tableau suivant :

*Tableau 18. Définition de cinq formes de mobilité sociale*

| | | Situation en (n) | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Ascendant | Immobile | Descendant |
| Situation en (n-1) | Ascendant | *Pas de changement* | Reclassement descendant | Déclassement |
| | Immobile | Surclassement | *Pas de changement* | Déclassement |
| | Descendant | Surclassement | Reclassement ascendant | *Pas de changement* |

*Le classement des individus en « ascendant », « immobile » ou « descendant » reproduit la méthode employée par Peugny (2009).*

On a ensuite choisi de regrouper les individus en trois catégories :

1. Connaissent un surclassement social ou un reclassement ascendant entre (n-1) et (n)

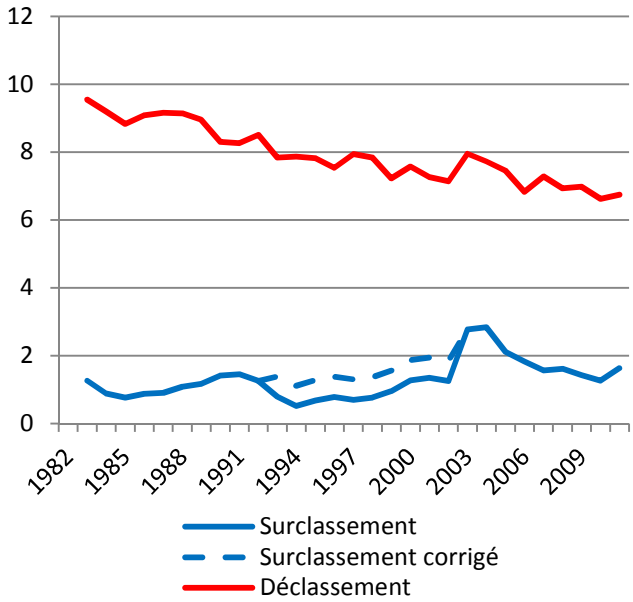
[170] On ne rentrera pas ici dans le riche débat autour du déclassement, et notamment des notions de déclassement subjectif et de déclassement objectif. Des individus objectivement déclassés peuvent ne pas avoir le sentiment subjectif de l'être (Di Paola et Moullet 2012), et une mesure objectivante du déclassement est peut-être limitée. De même, identifier l'origine sociale des individus par la PCS du père n'est pas toujours satisfaisant (Merllié et Prévot 1997)

[171] Par exemple en cherchant à miser sur la propriété immobilière comme ressource (Cusin 2012)

2. Connaissent un déclassement social ou un reclassement descendant entre (n-1) et (n)
3. Ne voient pas leur classement social changer

Cette mesure de la dynamique du classement social est impactée par le même bruit de mesure que celui qu'on a identifié concernant la mobilité socioprofessionnelle. Le surclassement semble sous-évalué entre 1993 et 2002 et nécessiter une correction[172] :

*Graphique 44. Mobilité sociale des salariés du privé depuis 1982*




*Champ : salariés du privé en n et n-1.*

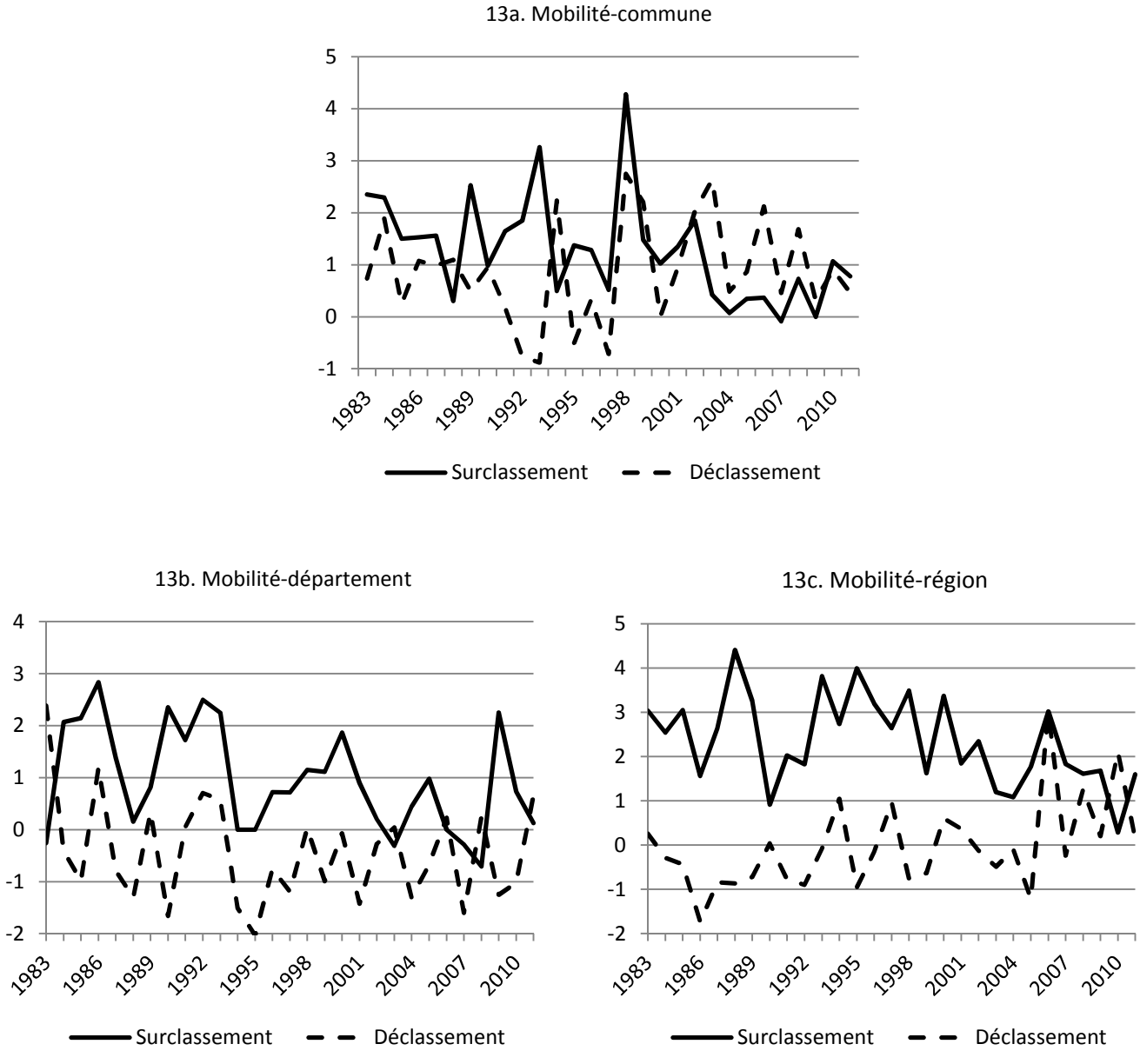
Au-delà du doute à avoir sur la mesure du surclassement entre 1993 et 2002, on observe une tendance nette. Si environ 90% des salariés du privé ne connaissent ni déclassement ni surclassement, la part de déclassements est nettement supérieure à celle des surclassements. Il faut là encore manipuler ces résultats avec prudence. D'abord parce que le nombre d'individus concernés par la mesure dynamique du surclassement et de déclassement dans chaque enquête Emploi est très faible ; ensuite parce que la mesure des mobilités socio-professionnelles intergénérationnelles est soumise aux mêmes réserves que la mesure des mobilités socioprofessionnelles intragénérationnelles. Cela dit, la question du déclassement se présente bien comme un enjeu sociologique majeur.

La mobilité résidentielle coïncide-t-elle avec des trajectoires de déclassement ou de surclassement ? Pour répondre à cette question, il est difficile de calculer l'écart entre le taux de déclassement ou de surclassement des mobiles et celui de l'ensemble des salariés

[172] On propose ici une première correction par ajustement linéaire autour de 1993 ; cette correction n'est qu'indicative.

du privé, comme nous l'avions fait jusqu'ici. La différence de niveau entre le taux de déclassement et le taux de surclassement est trop importante et fait que de tels écarts seraient incomparables. On a donc choisi de réduire les valeurs prises par ces écarts en les rapportant à leur écart-type. On obtient alors les trois graphiques suivants :

*Graphique 45. Surclassement et déclassement des salariés du privé selon leur mobilité résidentielle (écarts annuels réduits par l'écart-type des écarts annuels)*




*Champ : salariés du privé en (n) et en (n-1).*

On voit ici nettement que les mobilités résidentielles longues ont un effet positif sur le classement social des individus : les mobiles longs ont plus de chances d'être surclassés, et

moins de chances d'être déclassés. Cela dit, si la mobilité résidentielle a un temps été un passeport pour le surclassement social, la deuxième partie des années 2000 a vu se resserrer l'effet des mobilités longues sur le classement social, les chances d'être déclassé rejoignant celles d'être surclassé.

L'étude de de la mobilité résidentielle au regard des mobilités socio-professionnelles confirme donc le résultat qui s'était dessiné dans la première partie de ce chapitre : les mobilités résidentielles coïncident avec des mobilités socio-professionnelles ascendantes comme descendantes. L'articulation des mobilités résidentielles et socio-professionnelles se place donc sous le signe de l'ambivalence. Mais cette ambivalence doit-elle s'interpréter comme la preuve d'une indétermination des relations entre les mobilités ? C'est pour répondre à cette question qu'on va s'intéresser plus avant au rôle de la mobilité résidentielle dans les transitions professionnelles.

## 3. Le rôle de la mobilité résidentielle dans les transitions socioprofessionnelles

On terminera l'étude de l'articulation des mobilités résidentielles et des mobilités socio-professionnelles par un temps d'analyses  toutes choses égales par ailleurs. Pour ce faire, on a modélisé l'effet de la mobilité résidentielle sur trois variables :

- Devenir professionnel des chômeurs et étudiants (ont trouvé un emploi / sont restés hors de l'emploi)
- Devenir professionnel des chômeurs et étudiants – détaillé (ont trouvé un emploi stable / ont trouvé un emploi précaire / sont restés hors de l'emploi)
- Mobilité occupationnelle des salariés (mobilité ascendante / mobilité descendante / pas de changement de catégorie socioprofessionnelle).

Comme dans le chapitre 2, on a ici choisi d'avoir recours au logit multinomial. La mobilité résidentielle étant une variable très discriminante, il est difficile de la croiser avec d'autres

variables comme l'âge ou le sexe. L'introduction d'effets croisés crée des situations de séparation quasi-complète des données qui font échouer la modélisation[173].

### *3.1. Mobilité résidentielle et mouvements dans l'emploi*

Le premier temps de l'analyse toutes choses égales par ailleurs concerne les mouvements des individus dans l'emploi. On verra d'abord que la mobilité résidentielle a un effet positif sur la probabilité de trouver un emploi, mais que cet effet est de moins en moins élevé quand il s'agit de trouver un emploi stable. On verra ensuite que la mobilité résidentielle a aussi un effet positif sur la probabilité de perdre un emploi, un effet qui lui aussi diminue progressivement.

#### *a. L'effet ambivalent de la mobilité résidentielle sur les mouvements dans l'emploi…*

Le premier modèle concerne la population des individus chômeurs ou étudiants un an avant l'enquête. Il a pour variable-cible le fait d'avoir trouvé ou non un emploi entre (n-1) et (n), et pour variables explicatives le sexe, l'âge et le diplôme. Le modèle peut être reproduit jusqu'en 1968. Il donne des résultats très satisfaisants sur le plan de la significativité, comme le montrent les coefficients estimés en 2011 :

*Tableau 19. Modélisation de la probabilité pour les chômeurs et étudiants de trouver un emploi (modèle 3) : coefficients en 2011*

| | Coefficients associés à la probabilité d'être | |
|---|---|---|
| | Resté sans emploi | Entré dans l'emploi |
| *Intercept* | *Ref* | -0,4685 |
| Femme | *Ref* | -0,1393 |
| Homme | *Ref* | *Ref* |
| 15-29 ans | *Ref* | -0,9106 |
| 30-39 ans | *Ref* | *Ref* |
| 40-49 ans | *Ref* | 0,16832 |
| 50-59 ans | *Ref* | -0,6262 |

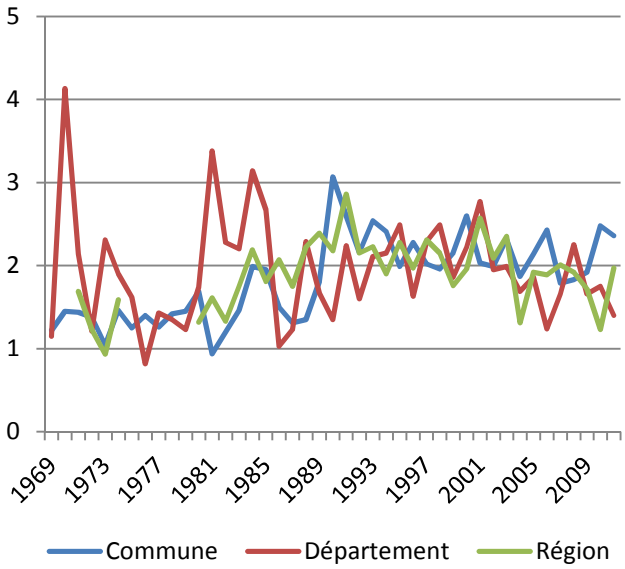
[173] Il est possible de contourner partiellement ce problème en empilant les bases annuelles, par exemple par périodes de cinq ans. Mais le problème persiste sur certaines périodes quinquennales, notamment lorsque la population est limitée aux chômeurs et étudiants en (n-1).

| | | |
|---|---|---|
| Sans diplôme | *Ref* | -0,8260 |
| < Bac | *Ref* | 0,4991 |
| Bac | *Ref* | *Ref* |
| Bac+2 | *Ref* | 0,86766 |
| >Bac +2 | *Ref* | 0,55743 |
| Immobile | *Ref* | *Ref* |
| Mobile-commune | *Ref* | 0,85872 |
| Mobile-département | *Ref* | 0,33521 |
| Mobile-région | *Ref* | 0,68006 |

*Tous les coefficients sont significatifs au seuil de 0,001%.*
*Champ : chômeurs et étudiants en (n-1) ; chômeurs, étudiants ou salariés du privé en (n)*
*Les résultats détaillés du modèle 3 sont en annexe (annexe 6).*

Par la suite, on représente les odds ratio calculés à partir des coefficients estimés par ce modèle. D'une manière générale, être mobile sur le plan résidentiel est associé à une plus grande probabilité de trouver un emploi :

*Graphique 46. Mobilité résidentielle et probabilité de trouver un emploi (odds ratios, modèle 3)*




*Champ : chômeurs et étudiants en (n-1).*
*Valeurs de référence= est resté hors de l'emploi, immobilité résidentielle.*

On a aussi testé ce modèle en restreignant la population aux 15-29 ans puis aux femmes. Le coefficient associé à la mobilité-commune est légèrement plus élevé pour les moins de trente ans entre 1991 et 2001, mais en règle générale on n'observe pas de différence entre les coefficients obtenus avec ou sans restriction de la population.

Toutes choses égales par ailleurs, les chômeurs et étudiants mobiles ont plus de chances de trouver un emploi que les immobiles, et ce quelle que soit la distance parcourue lors de leur mobilité. Indépendamment des caractéristiques personnelles, la mobilité est bien une ressource qui favorise l'insertion dans l'emploi. Cette meilleure insertion dans l'emploi des mobiles s'est affirmée au fil des années 1980 et s'est stabilisée dans les années 1990. Elle a cependant légèrement baissé à la fin des années 2000. On note cependant que l'effet de la mobilité-commune sur l'entrée dans l'emploi est resté stable quand l'effet de la mobilité-département et de la mobilité-région diminuait légèrement.

Pour pouvoir différencier les types d'entrée sur le marché du travail, on utilisera un nouveau modèle (modèle 4) qui reprend le modèle 3 mais change la variable-cible en différenciant le fait d'avoir trouvé un emploi stable ou d'avoir trouvé un emploi précaire.

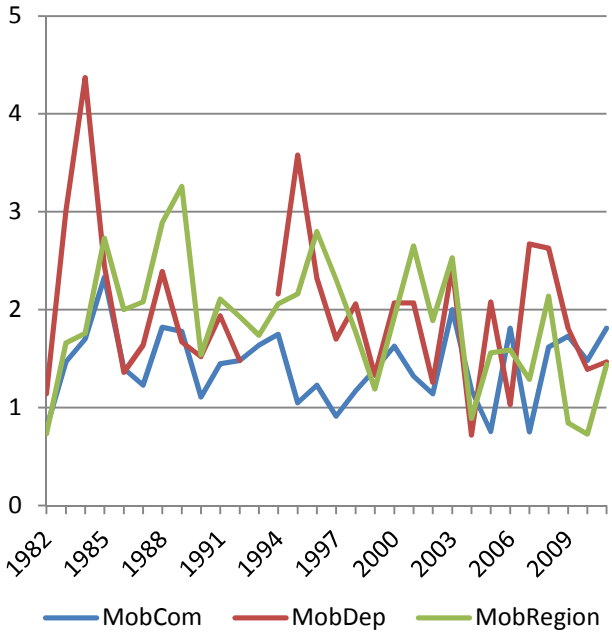
*Tableau 20. Modélisation de la probabilité pour les chômeurs et étudiants de trouver un emploi stable ou précaire (modèle 4) : coefficients en 2011*

| | Coefficients associés à la probabilité d'être | | |
|---|---|---|---|
| | Resté sans emploi | Entré dans l'emploi précaire | Entré dans l'emploi stable |
| *Intercept* | *Ref* | -0,5860 | -0,9382 |
| Femme | *Ref* | 0,01352 | -0,0696 |
| Homme | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| 15-29 ans | *Ref* | 1,2930 | 0,73980 |
| 30-39 ans | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| 40-49 ans | *Ref* | -0,999 | -0,0660 |
| 50-59 ans | *Ref* | -0,9680 | -0,8307 |
| Sans diplôme | *Ref* | -0,9973 | -1,196 |
| < Bac | *Ref* | -0,6296 | -0,6217 |
| Bac | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| Bac+2 | *Ref* | 0,39325 | 0,71056 |
| >Bac +2 | *Ref* | 0,12421 | 0,50005 |
| Immobile | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| Mobile-commune | *Ref* | 0,04173 | 0,59417 |
| Mobile-département | *Ref* | Ns | 0,38596 |
| Mobile-région | *Ref* | 0,43415 | 0,36153 |

*Tous les coefficients significatifs le sont au seuil de 0,001%. Ns= non significatif.*
*Champ : chômeurs et étudiants en (n-1) ; chômeurs, étudiants ou salariés du privé en (n).*
*Les résultats détaillés du modèle 4 sont en annexe (annexe 7).*

En différenciant les entrées dans l'emploi selon le type de contrat obtenu, on observe une certaine différence dans le rôle que jouent les mobilités :

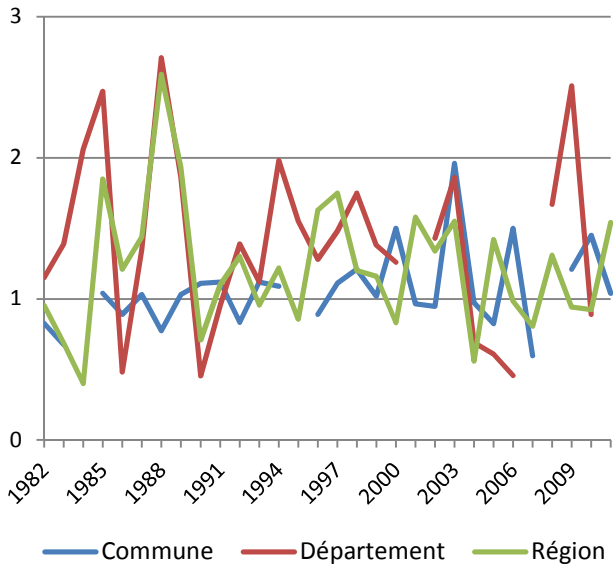
*Graphique 47. Mobilité résidentielle et probabilité d'avoir trouvé un emploi stable (odds ratio, modèle 4)*




*Champ : chômeurs et étudiants en (n-1).*
*Valeurs de référence= est resté hors de l'emploi, immobilité résidentielle.*

L'effet de la mobilité résidentielle, quelle que soit sa distance, sur la probabilité de trouver un emploi stable a bien évolué depuis 1982. Alors que dans les années 1990 la mobilité résidentielle était nettement associée au fait de trouver un emploi stable, cet effet s'est tendanciellement réduit dans les années 2000. Au contraire, l'effet de la mobilité résidentielle sur la probabilité de trouver un emploi précaire est resté stable :

*Graphique 48. Mobilité résidentielle et probabilité d'avoir trouvé un emploi précaire (odds ratio, modèle 4)*




*Champ : chômeurs et étudiants en (n-1).*
*Valeurs de référence= est resté hors de l'emploi ; immobilité résidentielle.*

On remarque que les mobilités-département et les mobilités-région ont à peu près les mêmes effets sur la probabilité de trouver un emploi précaire le long de la période. En période de crise économique, comme par exemple en 1984 ou en 2009, on note que la mobilité résidentielle longue est plus fortement associée au fait de trouver un emploi précaire. Cela dit, on retrouve ce phénomène concernant l'emploi stable. En période de crise, les chômeurs entrant dans l'emploi sont plus significativement mobiles que dans les autres périodes, et la distinction entre emploi stable et précaire n'est ici pas déterminante.

On voit que l'effet de la mobilité géographique sur les mouvements des individus dans l'emploi n'est pas que uniformément positif : il est bien plus important quand il s'agit de trouver un emploi précaire que quand il s'agit de trouver un emploi stable. Un nouveau modèle de régression permet montre que la mobilité géographique augmente aussi la probabilité pour les actifs occupés de perdre leur emploi. Le modèle 5 estime la probabilité pour les individus salariés du privé un an avant l'enquête d'avoir quitté l'emploi au cours de l'année écoulée.

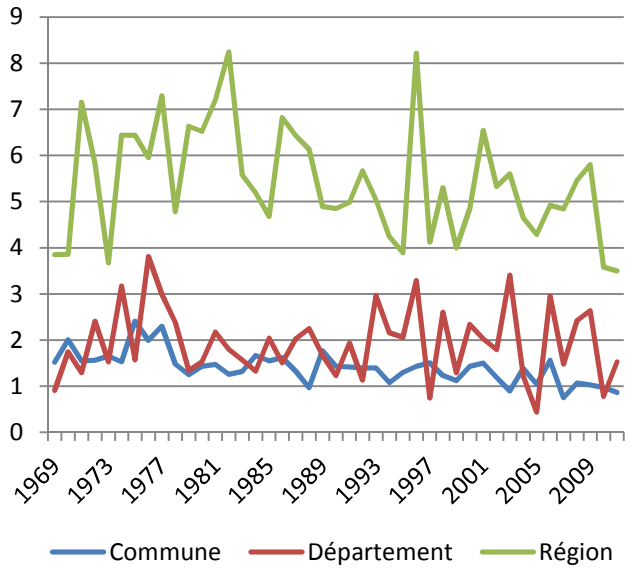
*Tableau 21. Modélisation de la probabilité pour les salariés du privé d'avoir quitté l'emploi (modèle 5) : coefficients en 2011*

| | Coefficients associés à la probabilité d'être : | |
|---|---|---|
| | Resté dans l'emploi | Sorti de l'emploi |
| *Intercept* | *Ref* | -3,498 |
| Femme | *Ref* | -0,09639 |
| Homme | *Ref* | *Ref* |
| 15-29 ans | *Ref* | 0,65491 |
| 30-39 ans | *Ref* | *Ref* |
| 40-49 ans | *Ref* | -0,1933 |
| 50-59 ans | *Ref* | -0,423 |
| Sans diplôme | *Ref* | 0,21457 |
| < Bac | *Ref* | 0,11156 |
| Bac | *Ref* | *Ref* |
| Bac+2 | *Ref* | -0,2329 |
| >Bac +2 | *Ref* | -0,0746 |
| Immobile | *Ref* | *Ref* |
| Mobile-commune | *Ref* | -0,1481 |
| Mobile-département | *Ref* | 0,42788 |
| Mobile-région | *Ref* | 1,2519 |

*Tous les coefficients sont significatifs au seuil de 0,001%.*
*Champ : salariés du privé en (n-1) ; chômeurs, étudiants ou salariés du privé en (n).*
*Les résultats détaillés de l'effet du modèle 5 sont en annexe (annexe 8).*

Là encore, le modèle est efficace, et il est possible de représenter l'effet de la mobilité résidentielle sur les mouvements dans l'emploi des salariés du privé. Le lien paradoxal entre mobilité résidentielle et mouvements dans l'emploi est mis en évidence par le modèle 5, car les individus mobiles ont une probabilité nettement plus forte de perdre leur emploi :

*Graphique 49. Mobilité résidentielle et probabilité d'avoir perdu un emploi (odds ratio, modèle 5)*




*Champ : salariés du privé en (n-1).*
*Valeurs de référence= est resté en emploi ; immobilité résidentielle.*

Dans l'ensemble, la mobilité résidentielle augmente très fortement la probabilité de perdre son emploi. Cela dit, on remarque que cet effet se réduit sur la période observée. La mobilité-commune n'a pratiquement plus d'effet sur la perte d'emploi, et les odds ratios associés à la mobilité-région sont passés d'entre 6 et 7 dans les années 1970 à moins de 5 à la fin des années 2000. Dans un contexte de chômage à la fois massif et persistant, on peut penser que les individus sont réticents à vivre une mobilité longue sans avoir assuré leur maintien dans l'emploi auparavant, soit par une mutation soit en ayant trouvé un nouvel emploi avant de déménager. Les individus changeant de région et renonçant à leur emploi en attendant d'en trouver un autre semblent être plus rares aujourd'hui qu'il y a quarante ans. On remarque d'ailleurs que l'effet de la mobilité-région sur la probabilité de perdre son emploi remonte fortement en période de croissance économique, un contexte dans lequel les individus sont plus disposés à « tenter leur chance » et à abandonner leur emploi pour changer de région.

L'analyse toutes choses égales par ailleurs met en évidence l'ambivalence de l'effet de la mobilité géographique sur les mouvements dans l'emploi. Cette ambivalence se retrouve dans l'analyse de l'effet de la mobilité résidentielle sur la mobilité socio-professionnelle des salariés.

### *b. … et sur la mobilité socio-professionnelle*

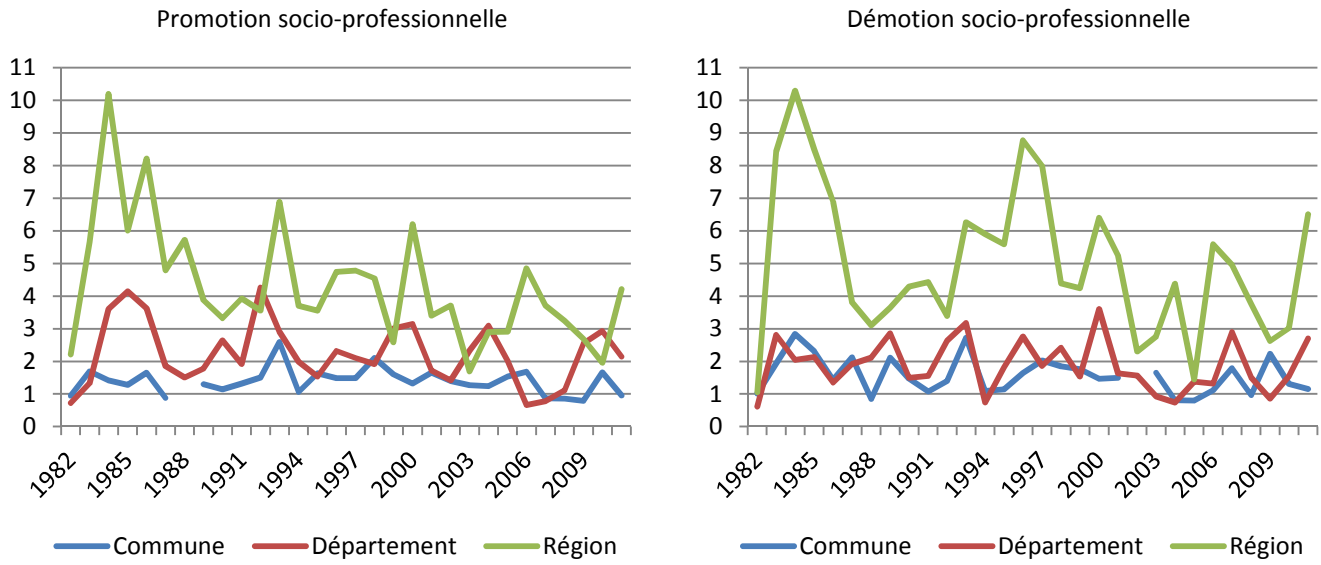
Le dernier modèle dont on présentera les résultats vise à expliquer l'effet de la mobilité résidentielle sur la probabilité de connaître une promotion ou une démotion socio-professionnelle d'une année sur l'autre, en contrôlant notamment l'effet de la catégorie socio-professionnelle :

*Tableau 22. Modélisation de la mobilité socio-professionnelle des salariés du privé (modèle 6) : coefficients en 2011*

| | Coefficients associés à la probabilité d'avoir connu une mobilité socio-professionnelle | | |
|---|---|---|---|
| | Ascendante | Descendante | Pas de mobilité |
| *Intercept* | ns | -3,092 | *Ref* |
| Femme | -0,3395 | 0,32436 | *Ref* |
| *Homme* | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| 15-29 ans | 0,27160 | 0,60398 | *Ref* |
| *30-39 ans* | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| 40-49 ans | -0,0368 | -0,2572 | *Ref* |
| 50-59 ans | -0,3825 | -0,3622 | *Ref* |
| Sans diplôme | -0,5563 | -0,4029 | *Ref* |
| < Bac | -0,2605 | -0,3176 | *Ref* |
| Bac | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| Bac+2 | 0,29008 | -0,3758 | *Ref* |
| >Bac +2 | 0,85346 | -1,423 | *Ref* |
| Immobile | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| Mobile-commune | -0,0501 | 0,13997 | *Ref* |
| Mobile-département | 0,76031 | 0,99469 | *Ref* |
| Mobile-région | 1,4372 | 1,8728 | *Ref* |
| *Cadres* | *Ref* | *Ref* | *Ref* |
| Professions intermédiaires | ns | -0,3899 | *Ref* |
| Employés non qualifiés | ns | ns | *Ref* |
| Employés qualifiés | ns | -0,0567 | *Ref* |
| Ouvriers non qualifiés | ns | ns | *Ref* |
| Ouvriers qualifiés | ns | -6,482 | *Ref* |

*Tous les coefficients significatifs le sont au seuil de 0,001%. Ns= non significatif (coefficient significatif à un seuil supérieur à 10%).*
*Champ : salariés du privé en (n-1).*
*Les résultats détaillés du modèle 6 sont en annexe (annexe9).*

*Graphique 50. Mobilité résidentielle et mobilité socio-professionnelle (odds ratio, modèle 6)*




*Champ : Actifs occupés du salarié du privé en (n) et en (n-1).*

À quelques exceptions près, les mobilités résidentielles ont chaque année un effet positif sur la probabilité de promotion comme de démotion occupationnelle. On notera que durant les années de crise économique (1993, 2004 et 2009), les mobiles ont plus de chances de connaître une promotion occupationnelle, et moins de chances de connaître une démotion. Ce dernier point peut paraître étonnant ; on peut penser qu'il s'agit de périodes dans lesquelles les plus fragiles des cadres et des professions intermédiaires sont plus exposés au risque de perte d'emploi, qui se substitue au risque de recul dans la hiérarchie socio-professionnelle. La mobilité-région joue un rôle bien plus discriminant que la mobilité-département, dont l'effet reste proche de celui de la mobilité-commune, tant sur la mobilité occupationnelle ascendante que descendante. Les odds ratios élevés qui lui sont associés montrent que les individus acceptent des mobilités très longues compensées par une promotion professionnelle, mais aussi des mobilités très longues associées à des mobilités socio-professionnelles descendantes. Ce résultat invite à considérer autrement l'articulation des trajectoires professionnelles et résidentielles, qui peuvent obéir à des logiques privées autonomes qui l'emportent sur les autres.

L'analyse toutes choses égales par ailleurs confirme le caractère ambivalent des effets de la mobilité sur les transitions socio-professionnelles que connaissent les individus. L'articulation des trajectoires résidentielles et des trajectoires professionnelles suit des

logiques complexes qui poussent l'analyse toutes choses égales par ailleurs à ces limites, puisque les mêmes variables prises isolément peuvent avoir des effets inverses sur le même phénomène. L'enjeu est maintenant de saisir ces logiques en rendant compte dans les contextes sociaux dans lesquels les mobilités s'articulent.

### *3.2. Macro et micro : deux logiques d'articulation des mobilités*

Pour conclure ce chapitre, on va donc travailler les modalités d'articulation des mobilités résidentielles et socio-professionnelles dans leurs contextes. À l'échelle macro, on étudiera d'abord l'effet des périodes de récession et de forte croissance sur les mobilités. On cherchera ensuite à introduire la dimension micro en comparant les mobilités qui se jouent sur le marché externe du travail et celles qui se jouent sur le marché interne.

#### *a. Mobilité, crise et croissance : un changement de régime ?*

Tout d'abord, on a mesuré l'évolution des mobilités en période de récession et de forte croissance économique. On a identifié cinq de ces périodes en France depuis 1970 : trois années de récession (1975, 1993 et 2009) et deux périodes de forte croissance (1976-1979 et 1998-2000) :

*Tableau 23. Évolution de la mobilité résidentielle et conjoncture*

| | Années de récession | | | Années de forte croissance | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 1975 | 1993 | 2009 | 1976-1979* | 1998-2000* |
| *Taux de croissance du PIB* | *-1,1%* | *-0,7%* | *-3,1%* | *3,8%* | *3,5%* |
| Variation de la mobilité-commune | -3,9% | -9,8% | -1,7% | 2,3% | 1,3% |
| Variation de la mobilité-département | -1,9% | -4% | -9,6% | -1,2% | -0,4% |
| Variation de la mobilité-région | 4,1% | -4,2% | -19,6% | -2,3% | -0,7% |
| Variation de l'ensemble des mobilités** | -1,5% | -7,3% | -7,9% | 2,1% | 0,8% |

** : taux de croissance annuels moyens ; ** : tous changements de commune.*
*Les mobilités étant observées sur une période d'un an précédant l'enquête, on utilise ici les taux de mobilité mesurés dans les enquêtes suivant d'un an les années de récession ou de crise. Ainsi, la variation de la mobilité affectée ici à l'année 1975 est l'évolution des taux de mobilité mesurés par l'enquête 1975 et par l'enquête 1976.*

On constate ici, en cohérence avec les résultats du chapitre 2, que la mobilité résidentielle sous toutes ses formes est bien sensible à la conjoncture : elle diminue en période de récession et augmente en période de forte croissance économique. Mais le lien entre mobilité et conjoncture a nettement évolué en quarante ans. On note tout particulièrement que la crise de 2009 est marquée par une chute brutale de la mobilité-département (-10%) et de la mobilité-région (-20%), alors que la mobilité-commune ne diminue que de 2%.En 1975 et en 1993, la mobilité-commune avait autant ou plus diminué que les mobilités résidentielles longues. On note aussi que les années de croissance de 1998 à 2000 ne correspondent pas à une augmentation de la mobilité résidentielle longue. Il semble bien que quelque chose a changé en matière de mobilité résidentielle en France au cours des quarante années passées : la mobilité longue joue moins son rôle de distribution des individus entre les marchés du travail locaux. Les périodes de récession ne se traduisent plus par des mouvements de population quittant les territoires les plus touchés par la crise et se déplaçant vers les territoires qui ont préservé leur dynamisme économique[174].

L'effet de la conjoncture économique sur les déterminants de la mobilité résidentielle a aussi évolué :

*Tableau 24. Déterminants de la mobilité résidentielle et conjoncture*

| | | Années de récession | | | Années de forte croissance | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1975 | 1993 | 2009 | 1976-1979* | 1998-2000* |
| Femmes vs Hommes | Immobile | 1,0 | 0,9 | 0,9 | 1,0 | 0,9 |
| | Département | 0,8 | 1,0 | 0,9 | 0,9 | 0,8 |
| | Région | 0,8 | 0,9 | 0,8 | 0,9 | 0,8 |
| 15-29 ans vs 30-39 ans | Immobile | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,6 |
| | Département | 1,0 | 1,0 | 0,9 | 1,1 | 1,1 |
| | Région | 1,3 | 0,8 | 0,8 | 1,1 | 1,0 |
| 50-59 ans vs 30-39 ans | Immobile | 4,0 | 3,2 | 2,8 | 3,7 | 3,3 |
| | Département | 1,0 | 0,7 | 0,7 | 0,9 | 1,0 |
| | Région | 3,0 | 1,3 | 1,1 | 2,1 | 1,1 |
| Cadres vs professions intermédiaires | Immobile | | 0,9 | 1,5 | 1,2 | 1,0 |
| | Département | | 1,4 | 2,6 | 0,9 | 1,1 |
| | Région | 1,7 | 1,1 | 1,9 | 1,6 | 1,2 |

[174] Ce qui confirme le diagnostic de Davezies (2012), sans préjuger de la validité des solutions qu'il propose.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Ouvriers vs professions intermédiaires | Immobile | 1,1 | | 0,8 | 1,0 | 0,8 |
| | Département | 0,7 | 1,1 | 1,1 | 0,6 | 0,7 |
| | Région | 1,2 | 0,7 | 1,0 | 0,8 | 0,7 |
| < Bac vs Bac | Immobile | 1,1 | 1,4 | 1,1 | 1,2 | 1,3 |
| | Département | 0,8 | 0,5 | 0,5 | 1,2 | 0,5 |
| | Région | 0,8 | 0,7 | 0,6 | 0,8 | 0,7 |
| > bac +2 vs Bac | Immobile | 0,8 | 1,0 | 0,9 | 1,0 | 0,8 |
| | Département | 1,6 | 1,0 | 1,0 | 1,6 | 1,1 |
| | Région | 1,4 | 1,5 | 1,7 | 1,4 | 1,8 |

** : moyenne des odds ratio.*
*Les coefficients présentés ici ont été estimés par le modèle 1 (voir chapitre 2).*

L'analyse toutes choses égales par ailleurs confirme bien le caractère ambivalent des mobilités résidentielles, puisque les coefficients associés aux mêmes modalités sont à des niveaux comparables les années de récession et les années de forte croissance. On note cependant là aussi que l'année 2009 a contribué à différencier les comportements en matière de mobilité. Les forts coefficients associés au fait d'être cadre sont aussi liés au fait que les mobilités des cadres se sont maintenues cette année-là, ou tout du moins qu'elles ont nettement moins baissé que celles des autres catégories socio-professionnelles.

Enfin, on a relevé l'évolution de l'effet des mobilités résidentielles sur différents événements socio-professionnels (entrée ou sortie dans l'emploi et promotion ou démotion sociale) :

*Tableau 25. Effet des mobilités résidentielles sur différents événements socio-professionnels et conjoncture*

| | | Années de récession | | | Années de forte croissance | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1975 | 1993 | 2009 | 1976-1979* | 1998-2000* |
| Avoir trouvé un emploi vs être resté hors de l'emploi (modèle 3) | Commune | 1,4 | 2,4 | 2,5 | 1,5 | 2,6 |
| | Département | 0,8 | 2,2 | 1,8 | 1,4 | 2,3 |
| | Région | 1,1 | 1,9 | 1,2 | 1,7 | 2,1 |
| Avoir perdu un emploi vs être resté en emploi (modèle 5) | Commune | 2 | 1,1 | 1 | 1,6 | 1,3 |
| | Département | 3,8 | 2,2 | 0,8 | 2,1 | 2,1 |
| | Région | 6 | 4,2 | 3,6 | 6,3 | 5,2 |
| Avoir connu une promotion sociale (modèle 6)** | Commune | | 1,1 | 1,7 | | 1,5 |
| | Département | | 1,1 | 1,3 | | 1,6 |
| | Région | | 2 | 2,9 | | 2,6 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Avoir connu une démotion sociale (modèle 6)** | Commune | | 0,7 | 1,5 | | 2,3 |
| | Département | | 3,7 | 2 | | 4,1 |
| | Région | | 5,9 | 3 | | 5,3 |

** : moyenne des odds ratio.*
*** : valeur de référence= ne pas avoir changé de catégorie socioprofessionnelle.*

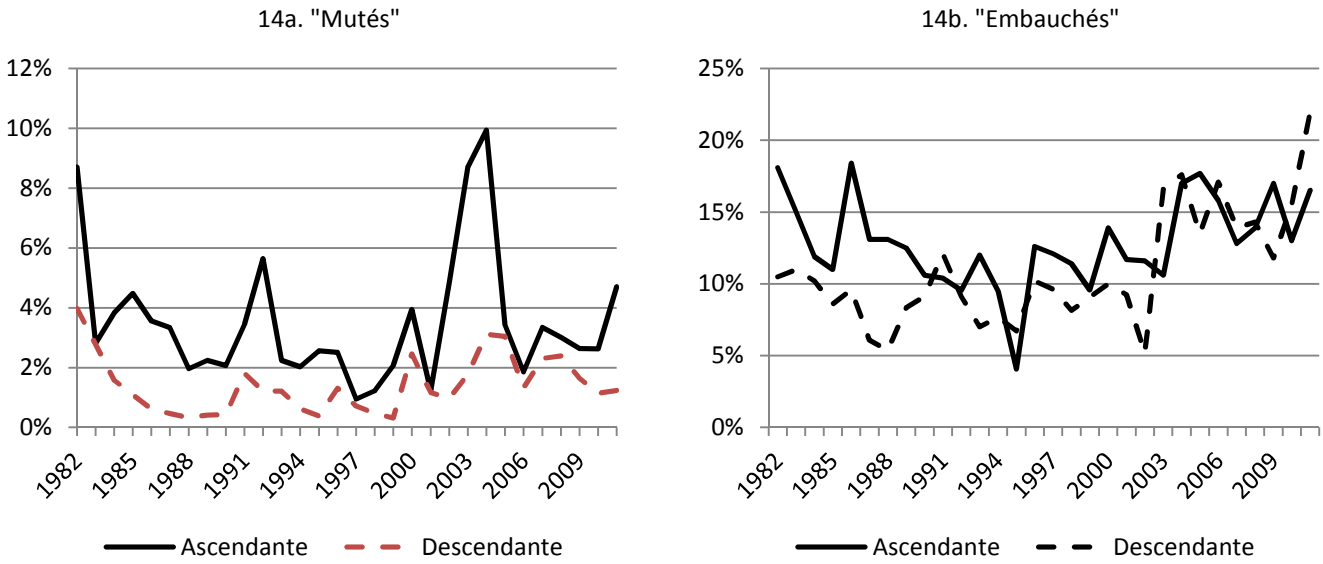
On constate que les périodes de forte croissance sont aussi associées à des coefficients élevés quant à l'effet des mobilités résidentielles longues sur la probabilité pour les individus d'avoir perdu leur emploi au cours de l'année précédant l'enquête.

Ce résultat n'est pas aussi paradoxal qu'il y paraît. Quand la conjoncture économique est bonne, les individus peuvent être plus disposés à perdre leur emploi à l'occasion d'une mobilité longue s'ils estiment pouvoir retrouver un emploi sans grandes difficultés par la suite. Les temporalités d'une mobilité et d'une recherche d'emploi peuvent être longues, et la période d'observation des mobilités de l'enquête Emploi (à savoir un an) peut être trompeuse. Il faut aussi prendre en compte les effets d'entraînement entre conjoints, qui peuvent expliquer par exemple que la mobilité résidentielle longue ait un effet positif sur les risques de démotion sociale entre 1998 et 2000. En effet, la démotion d'un individu peut être liée au fait qu'il a suivi son conjoint qui peut, lui, avoir connu une mobilité résidentielle associée à une promotion socio-professionnelle.

### *b. Marchés du travail et différenciation des mobilités*

On a proposé comme interprétation du lien entre mobilité résidentielle et mobilité socio-professionnelle que les mobilités résidentielles peuvent permettre d'accéder à de nouvelles ressources. La question reste de savoir où les individus trouvent ces ressources. La mobilité résidentielle est-elle plus efficace sur les marchés internes du travail, c'est-à-dire pour les individus mobiles sans changer d'employeur, ou sur le marché externe ?

*Graphique 51. Mobilité occupationnelle des salariés du privé ayant connu une mobilité résidentielle longue*




*Champ : salariés du privé en (n) et en (n-1) ayant connu une mobilité résidentielle longue (mobilité-département ou mobilité-région).*
*Les « mutés » ont plus d'un an d'ancienneté, les « embauchés » ont moins d'un an d'ancienneté et ont donc changé d'employeur au cours de l'année écoulée.*

Au vu de ces graphiques, on retrouve l'idée selon laquelle la mobilité résidentielle est associée aux mobilités occupationnelles, qu'elles soient ascendantes ou descendantes. La mobilité occupationnelle des embauchés ayant connu une mobilité longue est forte, mais elle est autant descendante qu'ascendante et les deux effets se compensent. Par contre, on constate que les salariés du privé « mutés » (c'est-à-dire les salariés du privé ayant connu une mobilité résidentielle longue sans changer d'employeur) ont très nettement plus de chances de connaître une mobilité occupationnelle ascendante que descendante. En d'autres termes, la mobilité résidentielle est bien une ressource valorisée par les employeurs sur les marchés internes de l'emploi.

Derrière ce résultat, il faut garder à l'esprit que la mobilité résidentielle coïncide aussi avec des mobilités occupationnelles descendantes. Certains individus vivent des mobilités résidentielles longues qui leur sont coûteuses sur le plan professionnel. Certes, il peut s'agir de cas dans lesquels les individus acceptent à la fois une mobilité résidentielle longue et une mobilité occupationnelle descendante pour préserver leur emploi menacé. Mais le seul maintien dans l'emploi, s'il est important dans un contexte de chômage massif et persistant, n'est généralement pas un argument suffisant pour accepter une coûteuse mobilité

résidentielle longue (Vignal 2005a, 2005b, 2005c). Ici, la dynamique socio-professionnelle ne vient pas compenser ou justifier les coûts d'une mobilité résidentielle longue. Si les individus acceptent cette situation[175], c'est que la dynamique de leur mobilité résidentielle est suffisamment forte pour compenser le recul dans la hiérarchie socioprofessionnelle. On peut y voir le signe d'un découplage des trajectoires résidentielles et des trajectoires professionnelles. Ces deux trajectoires sont liées et s'articulent entre elles, mais les individus peuvent aussi choisir de faire primer l'une sur l'autre. C'est par exemple le cas quand il s'agit de suivre un conjoint mobile ou de concrétiser un projet résidentiel longuement mûri, fut-ce au prix d'une trajectoire professionnelle descendante. Les mobilités résidentielles sont donc plus liées à la trajectoire professionnelle dans laquelle se projettent les individus, formulée par exemple en termes de carrière, qu'à la seule situation dans l'emploi. L'articulation des mobilités résidentielles et socio-professionnelles est directement liée à la façon dont la mobilité est intégrée aux pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises.

L'ambivalence de la mobilité résidentielle, ou tout du moins de ses effets sur les mobilités socioprofessionnelles, est bien confirmée par les analyses toutes choses égales par ailleurs. Connaître une mobilité résidentielle expose à trouver un emploi et à le perdre. Connaître une mobilité résidentielle expose à progresser dans la hiérarchie socio-professionnelle ou à y descendre. Ce qu'on peut en conclure, c'est que la mobilité résidentielle peut être une ressource comme une contrainte. La résolution de cette indétermination se fait au moment du déclenchement et de la résolution des mobilités dans des instances sociales (marché du travail, organisations…) qu'il s'agit de travailler à leur tour.

[175] Ayant été mobiles, ils l'ont de fait acceptée, quels que soient les coûts et les tensions qu'elle peut représenter pour eux.

## Conclusion du chapitre 3

Dans ce chapitre, on a pu voir que les mobilités socio-professionnelles et les mobilités résidentielles sont liées. Comme on l'avait posé en introduction, la mobilité est bien un phénomène transversal, elle concerne les transitions dans l'emploi comme les transitions résidentielles. En d'autres termes, les transitions résidentielles sans transitions professionnelles sont rares, et les transitions professionnelles sans transition résidentielle le sont encore plus. Mais l'augmentation des taux de mobilité résidentielle depuis le milieu des années 1980 se traduit aussi par une certaine moyennisation des profils de mobilité ; la mobilité résidentielle est donc moins discriminante au regard des mobilités socio-professionnelles qu'elle a pu l'être à une époque.

Le résultat majeur de ce chapitre reste la profonde ambivalence de la mobilité résidentielle en termes de mobilité socio-professionnelle. Contrairement à ce qu'affirment les injonctions à la mobilité, la mobilité ne va pas de soi. Elle n'est pas immédiatement justifiée par ses effets positifs sur les trajectoires socio-professionnelles. L'analyse toutes choses égales par ailleurs est à cet égard sans équivoque : la mobilité résidentielle peut être au principe d'entrées dans l'emploi comme de sorties de l'emploi, de promotion comme de démotion sociale. Pour comprendre comment se joue cette indétermination *a priori* de la mobilité résidentielle, il faut donc maintenant étudier les instances dans lesquelles elle se déclenche, se déroule et s'articule aux trajectoires socio-professionnelles. C'est ce qu'on propose de faire dans la deuxième partie de cette thèse en travaillant deux de ces instances : l'entreprise et le territoire.

# DEUXIÈME PARTIE
# Mobilité professionnelle, immobilité privée ? Les modes de vie des salariés en question

L'étude quantitative de la mobilité résidentielle et de son articulation avec les mobilités socio-professionnelles nous a donc mené à un résultat fort mais encore insatisfaisant, celui d'une profonde ambivalence. Pour lever cette ambivalence, il faut réussir à spécifier en quoi la mobilité pourrait être une ressource ou une contrainte. C'est dans cette optique qu'on opère ici au premier resserrement de notre perspective d'étude. Dans cette seconde partie, on propose effectivement d'étudier la façon dont se déclenchent, se déroulent et se résolvent les mobilités résidentielles liées à l'emploi des salariés.

Dans le chapitre 4, on travaillera sur la place de la mobilité géographique dans la gestion des ressources humaines. On verra que la mobilité se diffuse dans les pratiques et les discours, mais qu'elle pose aux responsables RH un problème qu'ils n'arrivent pas à intégrer à leur travail : prendre en compte la vie privée des salariés.

Le chapitre 5 explicite les logiques privées que la mobilité résidentielle des salariés met en jeu. On y verra que les modes de vie sont profondément territorialisés et qu'aucun territoire n'est jamais vraiment substituable aux autres. C'est pour cette raison que les individus confrontés à une mobilité peuvent avoir recours à des arrangements comme le télétravail ou la multilocalité résidentielle : il s'agit pour eux de protéger un mode de vie territorialisé.

# Chapitre 4
# Gestion des ressources humaines et mobilité : la mise à distance de la vie privée des salariés

Après avoir vu en introduction que les injonctions à la mobilité étaient bien ancrées dans un certain discours managérial, on a vu dans la première partie que la mobilité résidentielle des salariés progresse nettement depuis le milieu des années 1980, et ce notamment du fait de l'augmentation des taux de mobilité géographique liés à la vie professionnelle des salariés. Deux questions se posent. Premièrement, si les salariés sont mobiles, c'est bien qu'ils sont mis en mobilité dans le cadre de leur vie professionnelle. Comment se fait cette mise en mobilité ? Quelle est la place de la mobilité dans les pratiques de gestion des ressources humaines ? La deuxième question qui se pose est celle de savoir comment les gestionnaires des ressources humaines *gèrent* la mobilité géographique des salariés : quels problèmes rencontrent-ils, et par quelles pratiques surmontent-ils ces problèmes ?

Pour répondre à ces questions, on mobilisera principalement une campagne d'entretiens et une série d'observations menées auprès de cadres en entreprise qu'on désignera ici sous le nom de « responsables RH ». Ces responsables RH ont en commun trois caractéristiques : ils occupent des fonctions RH au sein de services centralisés, ils travaillent dans des entreprises privées ou publiques, et le déclenchement et le suivi des mobilités géographiques des salariés font partie de leurs attributions. Les responsables RH qu'on a interrogés forment une population qui s'est avérée difficile à enquêter. En charge de mettre en application, voire pour certains de contribuer à élaborer, les prescriptions de politique générale en matière de gestion des ressources humaines, ils sont souvent rompus à la négociation et au dialogue social. La plupart tient un discours très maîtrisé et certains ont clairement cherché à diriger l'entretien. Plusieurs d'entre eux sont d'ailleurs restés très méfiants face à la situation d'enquête et ont fermement refusé d'être enregistrés. Sur la vingtaine d'entretiens formels qu'on a pu mener, on a choisi de mobiliser ici les dix entretiens les plus complets et les plus exploitables pour illustrer les développements de ce chapitre.

*Encadré 2. Liste des responsables RH cités*

| | |
|---|---|
| *RRH1* | *Ancien directeur des ressources humaines d'un grand groupe d'électronique de défense, homme* |
| *RRH2* | *DRH-Adjoint d'un groupe d'ingénierie-bureau d'études, homme* |
| *RRH3* | *DRH en charge des carrières et de la mobilité, grand groupe d'infrastructures en énergie, homme* |
| *RRH4* | *Directeur des Relations Sociales, industrie du luxe, homme* |
| *RRH5* | *Chef du service Mobilité et Développement de carrières, femme* |
| *RRH6* | *Responsable carrière, filiale « financement » d'un groupe automobile, femme* |
| *RRH7* | *Ancien DRH d'un groupe d'Entreprises Sociales pour l'Habitat,* |
| *RRH8* | *homme* |
| *RRH9* | *Responsable RH et formations, groupe de service aux entreprises, homme* |
| *RRH10* | *DRH Adjointe, petite entité d'un grand groupe électronique, femme* |
| | *Responsable développement RH, grand groupe d'infrastructures en énergie, homme* |

On a complété l'enquête par l'observation de trois événements organisés à l'intention de responsables RH et portant sur la mobilité géographique des salariés. Ces événements ont été l'occasion d'échanger avec des responsables RH dans un contexte plus informel, sous la forme de discussions « à bâtons rompus » qui ont permis de recueillir une parole moins contrôlée qu'en situation d'entretien formel. Enfin, on a pu retrouver à ces événements certains des responsables RH enquêtés par entretien.

On commencera dans ce chapitre par montrer que la mise en mobilité des salariés s'est bien diffusée dans la gestion des ressources humaines et fait désormais partie de la façon dont les salariés conçoivent le déroulement de leurs carrières. Mais dans un second temps, on verra que cette diffusion ne va pas sans poser un problème majeur : la nécessaire mise en jeu de la vie privée des salariés par la mobilité géographique. On finira ce chapitre en montrant que la prise en compte des problèmes soulevés par la mobilité dans la vie privée des salariés s'avère être un travail impossible pour les responsables RH, qui s'efforcent au contraire de les contenir autant que possible hors de l'entreprise.

## 1. La mobilité des salariés, une pratique bien intégrée à la gestion des ressources humaines

La mise en mobilité des salariés prend aujourd'hui des allures d'évidence en matière de gestion des ressources humaines. La mobilité en tant que telle est valorisée dans les discours RH, et elle est largement associée au fait de « faire carrière ».

### *1.1. « La mobilité, c'est bien ! »*

« La mobilité, c'est bien ! » : c'est le titre de l'édito du numéro dans lequel la revue professionnelle *Personnel*, publiée par l'Association Nationale des DRH, a consacré un dossier intitulé « Mobilité et parcours professionnel » en 2008[176]. Il en dit long sur le statut de la mobilité dans les représentations et les discours de la gestion des ressources humaines. La mobilité interne sous toutes ses formes s'est progressivement imposée comme outil de gestion des ressources humaines dans les entreprises. Elle est notamment systématiquement valorisée par les responsables RH qui lui attribuent une valeur en soi.

#### *a. La diffusion de la mobilité interne dans la gestion des ressources humaines*

C'est du développement des grandes entreprises et des groupes que sont nés des « marchés internes » dans lesquels circulent les salariés (Doeringer et Piore 1971). La gestion des ressources humaines par les qualifications, propre aux grandes organisations bureaucratiques du monde industriel, favorisait la mobilité interne verticale en associant la mobilité à la progression des salariés sur l'échelle des qualifications. Le développement des mobilités internes horizontales s'est fait à partir des années 1970 quand les logiques de gestion des ressources humaines par les compétences, et non par les qualifications, se sont diffusées. Comme l'écrit Segrestin (2004, p. 103), « le modèle de la compétence vient enfin bousculer les règles traditionnelles de gestion des parcours des individus dans l'entreprise […]. Les salariés sont incités à s'engager sur la voie de la polyaptitude, c'est-à-dire à évoluer dans des spécialités multiples. Logiquement, la mobilité horizontale se trouve ainsi encouragée, au gré de changements d'affectation mais plus encore du fait de règles plus ou moins codifiées de rotation des rôles dans les équipes ».

[176] « Mobilité et parcours professionnel », dossier coordonné par Pierre Louart et Michel Parlier, *Personnel*, n°488, mars/avril 2008, pp. 44-76.

Cette logique de gestion des ressources humaines par les compétences a été en particulier incarnée par la GPEC, qui connut un grand succès au cours des années 1990 et 2000.

*Encadré 3. La GPEC et l'introduction de la mobilité interne horizontale dans la gestion des ressources humaines*

*La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est un ensemble de principes et d'outils ayant pour but d'aider les entreprises à ajuster leurs ressources humaines à leurs besoins, en anticipant leur évolution pour mieux l'accompagner. En 1990, Thierry en a proposé une définition toujours usitée :*

> « La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques et des plans d'action cohérents. [Elle vise] à réduire de façon anticipée, les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise (en terme d'effectifs et de compétences) en fonction d'un plan stratégique, ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés, [et implique] les salariés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle » (Thierry 1990, p. 24).

*La démarche GPEC s'articule autour de deux objets principaux : les métiers et les compétences. Elle consiste à identifier les métiers amenés à se développer ainsi que ceux dont il faut accompagner le recul voire la disparition. Elle repose sur des processus d'identification du stock de compétences des salariés de l'entreprise et d'accompagnement de leur développement et de leur évolution. La GPEC s'appuie sur un certain nombre d'outils caractéristiques, comme le recours aux bilans de compétence, la validation des acquis de l'expérience, ou encore l'élaboration de « cartes des métiers » (Parmentier 2008).*

*La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a accéléré la diffusion de la GPEC en rendant obligatoire la négociation d'un accord dans les entreprises d'au moins 300 salariés et dans les groupes de dimension communautaire comportant au moins 150 salariés en France.*

Au-delà des débats sur l'impact réel du « management des compétences » (Segrestin 2004, pp.97-127), de la critique sociologique qui en a été faite (Dugué 1994) ou encore des questionnements sur la pertinence même de la GPEC (Pichault 2006), la gestion des ressources humaines par les compétences a largement contribué à faire intégrer la mobilité dans les politiques de gestion des ressources humaines, notamment avec l'inscription explicite de la mobilité géographique dans l'objet des négociations collectives autour de la GPEC[177]. Ces négociations ont entre autres contribué à la diffusion des « chartes mobilité » aujourd'hui monnaie courante dans les grandes entreprises[178]. Signes les plus visibles de la diffusion de la mobilité interne comme outil de gestion des ressources humaines, ces

[177] On peut aussi mentionner l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, qui consacre un article à la mobilité (Fabre *et al.* 2008).
[178] On trouvera un exemple de « charte de mobilité » en annexe (annexe 11).

chartes suivent quelques lignes directrices communes : elles rappellent les bienfaits attendus du développement de la mobilité interne, tant pour l'entreprise que pour le salarié ; elles insistent sur la nécessité pour les salariés d'être « acteurs » et « responsables » de leur mobilité ; enfin, elles explicitent les conditions d'accès au marché interne (ancienneté, type de contrat…) et les modalités concrètes de mobilité (accès aux offres de postes, procédure à suivre, dispositifs d'aide et d'accompagnement…).

Si elle se diffuse dans la gestion des ressources humaines des grandes entreprises, la mobilité interne n'en est pas pour autant une notion claire et stabilisée. Parmi les nombreuses définitions qui en sont données, on peut identifier deux formes de mobilité interne : verticale et horizontale. La mobilité verticale correspond à un mouvement dans la hiérarchie de l'entreprise, par exemple quand un salarié obtient le statut de cadre ou est promu à un poste de manager ou de cadre dirigeant[179]. La mobilité horizontale peut être géographique[180] ou fonctionnelle (changement de poste ou de métier). Une mobilité interne peut être à la fois verticale et horizontale. Certains auteurs représentent par exemple l'espace des mobilités internes en trois dimensions, sous la forme d'un cône : plus les salariés montent dans la hiérarchie de l'entreprise, le long de l'axe vertical, et plus l'espace des fonctions possibles, représenté par la surface d'un cercle, se resserre. La taille de l'entreprise, son organisation plus ou moins hiérarchique ou encore le degré de spécialisation professionnelle de ses filières de promotion sont autant de facteurs qui contribuent à définir un ensemble de combinaisons entre mobilités horizontales et verticales spécifique à chaque entreprise.

Comme l'écrivent Notais et Perret (2012, p.122), « la mobilité interne suscite un réel engouement de la part des gestionnaires des ressources humaines ». La littérature en gestion ne manque pas d'énoncer les effets positifs de la mobilité pour les organisations. Par exemple, Cadin *et al*. (2012, pp. 457-458) en identifient cinq :

- « la mobilité contribue au développement d'un brassage culturel »,
- « elle oblige les salariés à sortir d'une routine professionnelle qui risque de devenir sclérosante » ;
- « elle constitue une importante source de motivation individuelle » ;

[179] La mobilité verticale *descendante* est rarement évoquée, et assimilée à une mesure disciplinaire. La mobilité verticale est toujours présentée comme une promotion.

[180] La mobilité interne horizontale géographique concerne d'abord les changements d'établissement, les « mutation ». On pourrait cependant élargir la notion : la lecture spatiale de la mobilité que proposent Notais et Perret (2012, p.130) invite à prendre en considération tous les changements de lieu de travail, y compris au sein d'un même site.

- « elle contribue, en visant le meilleur ajustement possible des ressources aux besoins, à optimiser l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise » ;
- « elle favorise enfin la collaboration entre les différents services et permet la diffusion des techniques de gestion et de contrôle ».

Ces effets font consensus et se retrouvent dans la plupart des manuels et des ouvrages spécialisés en gestion des ressources humaines. Ils sont parfois complétés, comme par exemple par le « renforcement du sentiment d'appartenance » et la « fidélisation » des salariés (Campoy *et al*. 2011, p. 133).

Certains outils sont aujourd'hui largement répandus dans les entreprises pour faciliter le déclenchement et le suivi des mobilités, y compris donc des mobilités géographiques. La plupart des grandes entreprises, suivant les préconisations tirées de la GPEC, ont mis en place des « bourses de l'emploi » accessibles directement aux salariés sous la forme d'un espace dédié sur leur site intranet. Ces bourses de l'emploi sont censées favoriser les candidatures des salariés, suivant l'hypothèse communément admise selon laquelle une meilleure information sur les opportunités de mobilité a un effet positif sur la disposition des salariés à être mobiles (Noe *et al.* 1988 ; Mignonac 2001). Dans le cadre des chartes de mobilité, quelques principes généraux se dégagent, comme par exemple le respect de l'anonymat des candidatures et leur examen par la hiérarchie demandeuse ou par les services RH avant que le responsable hiérarchique actuel du salarié soit prévenu, ou encore la publication des postes disponibles sur le marché interne avant de chercher à recruter.

Certains auteurs prennent la précaution de préciser que la mobilité n'est pas une fin en soi, mais « un instrument de gestion permettant de résoudre certaines contraintes » (Cadin *et al*. 2012, p. 473). Mais elle s'appuie sur un appareil normatif particulièrement fort et congruent avec les injonctions présentées en introduction. La mobilité interne est donc particulièrement propice à devenir une « norme d'idéal » (Dujarier 2012a, p. 193) au fort pouvoir prescriptif, au principe d'une « doxa managériale » (Schmidt et Robert-Demontrond 2012, p. 108) échappant à tout regard critique. Cette tendance est particulièrement problématique quand il est question de mobilité géographique. Car les typologies des mobilités soit ne laissent aucune place à la mobilité géographique, soit en font une forme de mobilité parmi d'autres[181]. Presque inexistante dans les manuels de

[181] Voir par exemple Dany et Livian (2002), qui décomposent la mobilité en deux types (externe et interne), et la mobilité interne en cinq types parmi lesquels on trouve la mobilité géographique internationale et la mobilité géographique « nationale ».

gestion des ressources humaines, la mobilité géographique occupe aussi une place très marginale dans la littérature en gestion.

### b. *Un outil de gestion des ressources humaines valorisé dans le discours des responsables RH*

Les responsables RH enquêtés s'accordent à présenter la mobilité géographique comme contribuant à faire circuler les savoir-faire et les compétences, et à créer des externalités positives[182] dans l'organisation. L'idée de « brassage culturel » apparaît aussi souvent. La mobilité permettrait par exemple de « faire circuler le patrimoine génétique de l'entreprise » [RRH7]. L'intérêt de la mobilité géographique est surtout mis en avant dans les grands groupes composés d'unités régionales qui peuvent être très autonomes, par exemple si elles ont été intégrées récemment au groupe. La circulation physique des individus jouerait alors un rôle essentiel pour contribuer à intégrer les différentes unités au groupe :

> *« On a connu plusieurs fusions ces dernières années, le secteur est en plein bouleversement. Quand on fusionne, il faut créer des passerelles, et pour ça le mieux ça reste d'envoyer les collaborateurs voir comment ça se passe chez les autres. On reçoit d'un coup tout un portefeuille de savoir-faire, de compétences accumulées, et bon on a quand même envie de les faire circuler »* [RRH1].

En parallèle de la généralisation de solutions techniques facilitant grandement la communication à distance, la co-présence joue toujours un rôle essentiel dans la transmission des connaissances et des savoir-faire[183]. Elle permet aussi de prévenir l'émergence des conflits ou de faciliter leur résolution :

> *« Ça permet le développement d'une culture commune. Grâce à la mobilité, les problèmes se résolvent tous seuls, les personnes se comprennent. Dans beaucoup de cas, il faut une mobilité géographique. L'objectif, c'est le brassage. Aujourd'hui il y a Skype, il y a les mails, mais si vous ne connaissez pas pour de vrai la personne, un mail ça peut très vite déraper ! »* [RRH1].

La mise en proximité géographique de certains salariés par la mobilité est présentée ici comme un moyen de prévenir les conflits ou de les résoudre « par le bas ». Cet argument

[182] Ou, pour le dire en langage indigène, des « synergies ».
[183] On retrouverait ici un phénomène attesté au niveau des entreprises (Torre 2008).

invite à transposer à l'échelle intra-organisationnelle les résultats des travaux de Gallaud (2006, pp. 643-645), qui a montré que les entreprises cherchant à résoudre les conflits par la coopération ont plus recours à la proximité que celles qui cherchent à le faire sur un mode plus autoritaire.

Un deuxième argument employé par les responsables RH enquêtés en faveur du recours à la mobilité géographique est que les besoins des entreprises en termes de ressources humaines ne cessent d'évoluer. En fonction des contrats qu'elles obtiennent, des activités qu'elles développent ou des collaborations dans lesquelles elles s'engagent, la localisation de leurs besoins change constamment. La mise en mobilité géographique des salariés permet aux entreprises de s'adapter aux surcroîts d'activité localisés. Certains secteurs sont particulièrement concernés, comme par exemple le BTP :

> *« Il faut préparer l'avenir de l'entreprise pour emmener l'entreprise là où sont nos ressources et les chantiers. L'enjeu de la mobilité c'est de préparer l'avenir du groupe dans son développement et du coup répondre aux besoins de RH avec les compétences qu'il faut là où il faut, c'est-à-dire là ou il y a le travail »* [RRH5].

La mobilité géographique permet aux entreprises d'aller chercher des compétences dans l'ensemble de leur marché interne pour répondre aux besoins des établissements. La mobilité géographique est d'ailleurs considérée comme plus efficace qu'un recrutement externe :

> *« Il vaut mieux faire une mobilité interne sur projet et selon le besoin. Aujourd'hui, on embauche moins, il faut optimiser le plan de charge, déplacer les ressources compétentes… Le recrutement coûte cher, c'est lent »* [RRH2].

Un recrutement a plusieurs inconvénients pour les responsables RH : il augmente la masse salariale, alors que presque tous les enquêtés disent avoir pour mission de la contrôler rigoureusement ; il occasionne des coûts directs et d'autant plus visibles que le recours aux cabinets de recrutement s'est généralisé[184] ; il apparaît plus difficilement ou plus coûteusement réversible qu'une mobilité.

La supériorité du recours à la mobilité géographique sur les ajustements externes de main d'œuvre est aussi évoquée quand il s'agit d'éviter de licencier. Les licenciements peuvent être coûteux, parfois dommageables pour l'image de l'entreprise, sources de conflits

[184] Les responsables RH enquêtés savent qu'une mobilité géographique est coûteuse, mais de nombreux éléments de ce coût sont bien moins visibles qu'une facture envoyée par un cabinet de recrutement.

sociaux, voire tout simplement proscrits par l'Etat actionnaire de grandes entreprises. Ils peuvent être évités en faisant circuler les salariés entre différents établissements, à l'occasion d'un reclassement ou d'un prêt de main d'œuvre entre structures :

> *« On a quelques principes, et le premier, je vais l'exprimer dans votre langage, on ne souhaite pas externaliser à la société nos problèmes d'emplois. Donc en gros, on s'est dit qu'on allait faire un marché commun de l'emploi. Dans l'idéal-type* [sic] *sans être dans les bisounours, simplement de se dire : quand une business unit est en difficulté, comment l'ensemble des filiales est capable de traiter le problème ? J'ai des sites qui travaillent sur des contrats d'infrastructure à trente ans, d'autres sur des contrats de service à six mois, alors je vous demande, est-ce que je ne peux pas faire quelque chose ? »* [RRH3].

La mobilité géographique est présentée comme ayant de nombreux aspects positifs, et est considérée moins coûteuse qu'un ajustement externe par l'embauche et le licenciement. Un troisième argument, plus spécifique à la mobilité géographique, apparaît dans les entretiens : elle permet de suivre les évolutions de l'appareil productif des entreprises.

La mobilité des salariés peut enfin être liée à une autre mobilité, celle des entreprises et des établissements. Car ceux-ci sont particulièrement mobiles : en 2005, l'INSEE évaluait à plus de 114 000 le nombre d'établissements ayant déménagé à l'intérieur de la France métropolitaine dans le secteur marchand (Garçon 2006). Les déménagements interrégionaux sont nombreux : à titre d'exemple, un peu plus de 2 900 établissements ont quitté l'Île-de-France pour une autre région, et 1 700 s'y sont installés en provenance d'une autre région en 2008 (Omont et Burfin 2010). Guillot-Soulet et Sergot (2010, p.72) rappellent l'importance que prennent les déménagements d'établissements dans un contexte de « hausse continue des prix de l'immobilier d'activités » au début des années 2000 et de « rationalisation financière toujours plus poussée »[185]. De fait, la majorité des responsables RH enquêtés ont d'eux-mêmes évoqué un déménagement d'établissement pour illustrer les problématiques de mobilité géographique. Les exemples suivants illustrent des circonstances qui appellent à la mobilité géographique à proprement parler, et pas seulement à la mobilité fonctionnelle :

> *« Chez nous, les usines sont concentrées dans la même région. Ces temps-ci on a lancé un grand projet de plate-forme logistique, qui fera bien travailler 150*

[185] Dans le contexte états-unien, une revue de littérature menée par Stroh (1999, p.281) mettait en avant les mêmes facteurs.

*salariés. Ça va forcément créer de la mobilité, il faudra bien faire venir du monde puisqu'on part de zéro »* [RRH4].

*« En quelques années, on est passé de 31 plateaux clientèle à 17. Il a bien fallu que les salariés bougent… »* [RRH3].

*« Nos acheteurs étaient dispersés sur tout le territoire, on s'est rendu compte qu'on perdait beaucoup en efficacité. Donc l'année dernière, on a finalisé la concentration des acheteurs sur une plate-forme unique, et on a fermé des sites qui ne nous servaient plus »* [RRH4].

La mobilité géographique occupe donc une bonne place dans le répertoire de pratiques de gestion des ressources humaines que manient les RRH[186]. Elle y est présentée comme une opportunité tant pour l'entreprise que pour les salariés eux-mêmes, pour qui elle peut représenter une ressource dans leur trajectoire professionnelle.

### *1.2. Le rôle de la mobilité dans le déroulement des carrières*

La diffusion de la mobilité comme pratique de gestion des ressources humaines va de pair avec l'importance qui lui est donnée dans le déroulement des carrières. Tout d'abord, les responsables RH présentent la mobilité comme indissociable de l'évolution des salariés dans l'entreprise. Les salariés eux-mêmes semblent avoir intégré cette idée et paraissent disposés à être mobiles si cela peut leur permettre d'en tirer des bénéfices professionnels.

#### *a. La mobilité indissociable de l'évolution des salariés dans l'entreprise*

Même s'ils ont tendance à s'en défendre au premier abord, les responsables RH interrogés confirment tous le rôle que joue la mobilité géographique dans la gestion des carrières des salariés. Ce rôle apparaît d'abord de manière indirecte, quand les enquêtés mettent en avant le fait que la mobilité géographique permettrait de « fidéliser » les salariés :

[186] On l'a dit en introduction, la mise en mobilité des salariés peut aussi remplir des objectifs moins aisément avouables par les responsables RH. Dans le cadre de mobilités collectives, elle peut être l'occasion de réorganiser le travail et d'affaiblir des collectifs de salariés. Au niveau individuel, la mobilité peut aussi être un outil de harcèlement moral. Il ne s'agit pas ici de nier ces logiques ; du point de vue d'une enquête auprès des responsables RH, elle constitue la face cachée de la mobilité en gestion des ressources humaines. Mais pour l'observer, il aurait fallu un autre dispositif d'enquête que le nôtre (par exemple en suivant une mobilité collective dans le temps), inspiré par exemple des recherches autour des problématiques de souffrance au travail. On laissera donc ici de côté cette dimension de la mobilité en gestion des ressources humaines, ce qui engage ni à l'euphémiser, ni à la nier.

*« L'avantage de la mobilité, c'est de fidéliser. Parce qu'une politique de mobilité liée au développement de carrière, c'est quand même un investissement pour fidéliser les collaborateurs. On recrute énormément chez nous, l'idée c'est que les gens fassent carrière chez nous, on préfère qu'ils restent chez nous plutôt qu'ils aillent ailleurs »* [RRH5].

*« Dans notre secteur* [bureau d'études en ingénierie]*, l'emploi est très tendu. Il faut garder les salariés. Les compétences sont peu nombreuses, et la concurrence rude. Vous connaissez les géants du secteur, ils ont des moyens qu'on n'a pas. Si X veut quelqu'un, autant vous dire qu'il va l'avoir, parce que moi je ne pourrai jamais m'aligner. Donc voilà, on essaye de travailler autrement, faire du qualitatif, proposer des carrières enrichissantes aux gens »* [RRH2].

Si la mobilité géographique est présentée comme un moyen de fidéliser les salariés, c'est parce qu'elle permet de leur ouvrir tout le marché interne de l'entreprise et donc de multiplier les opportunités. De plus, si la mobilité géographique permet de faire circuler la « culture » ou l'« ADN » de l'entreprise, elle permet de lier le salarié à celle-ci, en lui faisant accumuler du capital humain spécifique et en en faisant le porteur de cette « culture » particulière. Mais surtout, la mobilité géographique permettrait de fidéliser les salariés car elle leur offre plus que de meilleures opportunités objectives de carrière : elle est aussi un « défi », un moyen de « sortir de la routine », un « changement d'horizon ». Se profile bien une dimension de la mobilité sur laquelle les responsables RH sont d'abord discrets mais qui finit toujours par ressortir : la mobilité géographique fait partie des éléments qui permettent aux salariés de « faire carrière ». Cette dimension est probablement signe de la réalité de l'« anthropologie silencieuse » que pointent du doigt Schmidt et Robert-Demontrond (2012), transposition directe dans les discours et les pratiques managériales des « métaphysiques du nomadisme » qu'on a présentées en introduction. Mais elle dérive aussi de logiques strictement organisationnelles.

En effet, les responsables RH attendent d'un salarié qui veut progresser dans la hiérarchie de l'entreprise qu'il diversifie son portefeuille de compétences. Or, de nombreux métiers sont ancrés dans des territoires spécifiques. Les usines sont implantées là où le terrain est bon marché et le bâti peu dense, et donc en zone rurale ou périurbaine. Les directions centrales des grandes entreprises et certaines fonctions centralisées (formation, « qualité », support…) sont localisées dans les sièges sociaux, et donc dans les plus grands pôles métropolitains. Les plates-formes logistiques sont concentrées près des grandes

infrastructures aéroportuaires et des nœuds autoroutiers ou ferroviaires. Un technicien voulant devenir cadre doit passer par différentes fonctions et donc circuler entre différents lieux, tout comme un cadre cherchant à devenir cadre dirigeant :

> « *Les ingénieurs qui veulent monter commencent déjà par faire le tour de nos usines. Les marketeurs aussi, ils doivent faire le tour du réseau commercial. La notion de carrière chez les cadres tire les ingénieurs et les marketeurs vers la mobilité. Pour eux, la mobilité géographique va avec la mobilité professionnelle* » [RRH4].

Signe que la gestion des ressources humaines par les compétences est aujourd'hui bien ancrée dans les pratiques, les responsables RH interrogés valorisent les trajectoires diversifiées de salariés ayant connu plusieurs métiers. Un salarié commençant sa carrière sur un poste opérationnel, *a fortiori* s'il est diplômé d'une formation technique et non généraliste, devra acquérir cette diversité au fil de ses fonctions et donc changer de lieu d'affectation :

> *« La mobilité géographique nationale chez nous, elle concerne certains métiers, particulièrement les commerciaux. Si je prends quelqu'un qui commence comme commercial avec un BTS, il va passer trois ans à Châteauroux. Si tout va bien et qu'il veut progresser, il prendra un poste de manager avec responsabilités hiérarchiques. Mais il ne le trouvera pas à Châteauroux, il faudrait un hasard, et puis c'est trop petit. Donc, déménagement. Et puis quatre ans plus tard, il voudra une expérience au siège, par exemple en marketing. Et là, cinq ans plus tard, il peut être à la Direction générale »* [RRH6].

Plus les salariés progressent dans la hiérarchie et plus la mobilité géographique est considérée comme étant la norme, notamment lorsqu'il s'agit d'accéder à des postes de cadres dirigeants (Guillaume et Pochic 2009, p. 20). Cette tendance est en partie liée à des considérations normatives sur la supériorité du mouvement sur l'immobilité, mais aussi à une dimension morphologique : la répartition des activités sur le territoire modèle les comportements individuels. Ainsi, la concentration des sièges sociaux à Paris et autour de La Défense rend souvent inévitable un passage en Île-de-France :

*« Pour évoluer, il faut un passage par Paris. Paris, c'est des réalités de notre métier qui n'existent pas ailleurs. C'est formateur, et puis vous êtes au plus près de la source, de la direction, c'est là que les choses se décident. »* [RRH7].

La mobilité professionnelle est liée à la mobilité géographique car elle implique pour les salariés de circuler entre des établissements spécialisés et donc territorialisés. Si la déterritorialisation de certains métiers est une réalité (Courpasson 2000, pp. 164-171), elle ne concerne que très superficiellement certains secteurs et en particulier l'industrie. La réalité morphologique de la localisation des sites de production ne se contourne pas, et les salariés interrogés le confirment :

*« Ma spécialité, c'est la sécurité des travailleurs dans le nucléaire. Bon ben il faut être lucide : pour faire de la sécurité nucléaire en France, il faut aller à la Hague, c'est là que tout se passe ! »* (Ingénieure, secteur de l'énergie, 32 ans)

*« Moi je voudrais faire du « contrôle qualité », et le « contrôle qualité », c'est un service central à La Défense. Mais quand on commence, on sait qu'il faut faire de la « production ». Un ingénieur, ça doit aller voir comment marche une usine et... alors bon, je me suis installée ici* [à Châlons-sur-Saône]. *»* (Ingénieure, industrie, 29 ans).

Le lien entre mobilité géographique et mobilité fonctionnelle dépend de l'organisation productive des entreprises elles-mêmes ; il n'a donc rien de systématique :

*« Un contrôleur de gestion peut faire carrière sans quitter l'immeuble [du siège] ! Lui, il lui suffit de changer d'étage et hop, il fait un métier différent »* [RRH6].

C'est donc de l'organisation spatiale des entreprises et des métiers que dépend le lien entre mobilité fonctionnelle et mobilité géographique. Si par exemple le secteur bancaire est particulièrement propice à la mise en mobilité géographique des salariés, c'est aussi parce les banques reposent sur un vaste réseau commercial réparti sur tout le territoire. En début de carrière, les salariés changent d'agence quand ils sont promus. Il leur faut ensuite quitter le réseau, dans lequel les possibilités de promotion sont limitées, et rejoindre les directions et les services centraux implantés dans les grandes villes[187]. Les salariés connaissent ce rôle que joue la mobilité dans le déroulement des carrières, ils la perçoivent « comme une règle

[187] Sur le rôle de la mobilité géographique dans le développement des carrières dans le secteur bancaire, voir les travaux de Bertaux-Wiame (2003 ; 2005).

du jeu ». Les salariés en fin de carrière et qui ne sont pas entièrement satisfaits de celle-ci sont nombreux à mettre en avant le fait qu'ils n'ont pas été assez mobiles. Il est frappant de remarquer que les « opportunités manquées » qu'ils évoquent étaient liées à une mobilité géographique, et que c'est pour éviter cette mobilité qu'ils ne les ont pas saisies :

> *« Oui, c'est vrai que maintenant je regrette un peu. Quand j'étais plus jeune, il y a quinze vingt ans, j'avais des opportunités, mais il fallait bouger, aller dans d'autres unités. Voilà, je ne l'ai pas fait et là… Je ne me plains pas, mais c'est vrai que j'ai raté quelque chose »* (Cadre, femme, secteur des assurances, 60 ans).

Dans les bassins d'emploi les plus denses, la mobilité peut se faire dans un périmètre relativement restreint. Mais elle reste indispensable pour développer ses compétences et diversifier les expériences professionnelles :

> *« On peut faire toute sa carrière à Paris, pendant vingt-cinq ans. Bon, il faut pas avoir peur des transports hein. Moi j'ai commencé dans le 17$^{e}$ arrondissement, ensuite j'ai fait une implantation au fond de la Seine-et-Marne, et puis je suis passé à la Défense… Enfin, ça se fait quoi »* [RRH7][188].

Dans les organisations suffisamment grandes pour avoir un marché interne de l'emploi réparti sur plusieurs sites, la mobilité géographique est un outil important de gestion des ressources humaines ainsi qu'un passage presque obligé dans le développement des carrières. De leur côté, les salariés semblent avoir eux aussi intégré cette idée et paraissent disposés à être mobiles si la mobilité s'inscrit dans une logique de progression professionnelle.

### *b. Les opportunités professionnelles, puissant moteur de mobilité pour les salariés*

En effet, la mobilité est associée à des trajectoires professionnelles plus valorisantes. C'est du moins ce qu'attestent des travaux en science économique traitant de l'effet des migrations sur les niveaux de salaire. Travaillant sur l'enquête « Génération » du Cereq, Margirier (2006, p.677) obtient comme résultat que « les migrants auraient perçu un salaire inférieur de 13,8% s'ils n'avaient pas migré » et que « les non-migrants, pour leur part,

[188] Il faut rester prudent sur la façon dont les responsables RH parlent de leur propre expérience de la mobilité, souvent présentée comme opposée à celle des salariés qui éprouveraient de nombreuses difficultés à être mobiles (Dujarier 2012a, pp. 238-241).

auraient bénéficié d'un salaire supérieur de 4,2% en moyenne » s'ils avaient migré. À partir de la même enquête, et en concentrant leur attention sur les employés et les ouvriers, Lemistre et Magrini (2008) arrivent à la conclusion que « l'apport salarial » de la mobilité est supérieur à celui du diplôme et de la formation initiale. Ces résultats sont d'ailleurs confirmés dans des travaux internationaux, comme par exemple chez Lam, Ng et Feldman (2012) qui identifient un fort effet de la migration sur le salaire aux États-Unis et à Hong-Kong, surtout en début de carrière. L'identification de ces effets n'est pas toujours claire : selon Détang-Dessendre, Drapier et Jayet (2004), l'effet de sélection des mobiles est supérieur à l'effet de la migration sur les salaires, et l'augmentation de salaire est autant une cause qu'une conséquence de la mobilité (Margirier 2006, p. 688). Mais on peut interpréter ces résultats comme une preuve du fait que ce sont les salariés ayant des perspectives de promotion salariale qui sont plus mobiles que les autres[189].

La question des perspectives professionnelles liées à la mobilité est essentielle dans le processus de décision des salariés, comme on a pu le voir au cours d'une enquête par questionnaire menée auprès de 150 salariés ayant connu une mobilité résidentielle liée à une embauche ou une mutation moins d'un an avant l'enquête. C'est d'abord le cas de jeunes salariés pour qui la mobilité résidentielle coïncide avec l'accès à un emploi stable. Chez les plus âgés aussi, la force et l'autonomie du projet professionnel peuvent être suffisamment fortes pour faire passer les autres considérations au second plan :

> *« Là je suis plus souvent en déplacement. Mais entrer chez X c'était un rêve de petite fille. Et puis là je vais avoir beaucoup plus de chances de progresser »* (Femme, 41 ans, profession intermédiaire).

80% des enquêtés associent leur mobilité à l'ouverture de meilleures opportunités professionnelles. Il peut s'agir là d'une stratégie défensive de leur part, par exemple pour faire face à une mobilité qui a pu leur être en grande partie imposée par leur employeur. Mais cette stratégie-même confirmerait le rôle attribué à la mobilité comme « critère de dynamisme » et « marque de réussite potentielle » (Bertaux-Wiame 2006, p. 51). Chez les cadres enquêtés, la mobilité est présentée comme une part intégrante du déroulement de la carrière ; pour les professions intermédiaires, elle permet d'accéder à des postes de cadres ; enfin, les jeunes ouvriers la présentent comme un moyen d'ouvrir de meilleures opportunités d'embauche, notamment pour entrer dans les très grandes entreprises réputées

[189] Arrighi, Gasquet et Roux (2008) font cependant remarquer que les mobilités résidentielles de début de carrière sont moins favorables aux femmes.

offrir de meilleures conditions d'emploi[190]. C'est d'ailleurs ce qu'on peut lire en filigrane dans l'étude de Vignal (2005c) sur les choix de mobilité d'ouvriers confrontés au déménagement de leur usine. Les ouvriers les plus disposés à être mobiles sont ceux qui perçoivent dans ce déménagement l'opportunité de connaître une trajectoire professionnelle ascendante, notamment en accédant à la maîtrise. Il ne suffit pas de proposer aux ouvriers de conserver leur emploi pour qu'ils acceptent d'être mobiles : il faut aussi associer la mobilité à des perspectives professionnelles, ou tout du moins à la préservation d'une promotion professionnelle déjà acquise. Travaillant lui aussi sur des milieux populaires, Trotzier (2005, p 273) cite l'exemple de Marie, une ouvrière qui accepte de suivre son emploi à plus de 140 kilomètres alors qu'elle est mère d'un jeune enfant, pour profiter de l'opportunité de voir son poste d'intérimaire converti en emploi pérenne.

La mobilité géographique est donc bien diffusée dans les discours sur la gestion des ressources humaines aujourd'hui. Elle est valorisée par les responsables RH, qui la présentent comme un moyen de gérer plus efficacement la main d'œuvre, et peut aussi l'être par les salariés qui y voient un moyen d'enrichir leur trajectoire professionnelle et de s'inscrire dans une logique de carrière ascendante. Le passage des discours à la pratique semble pouvoir se résoudre par le calcul que feraient les salariés des avantages attendus de la mobilité sur leur position et leur trajectoire professionnelle : la mobilité ferait converger les intérêts de l'entreprise et ceux des salariés. Mais dans les faits, la mise en mobilité des salariés se heurte à un obstacle de taille : elle met en cause l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle des salariés.

## 2. La vie privée des salariés, problématique centrale de la gestion des mobilités

La mobilité géographique comme pratique de gestion des ressources humaines a une conséquence saillante : elle met toujours en cause la vie privée des salariés. On verra d'abord qu'un certain sens commun apparaît dans le discours des responsables RH en matière de mobilité, né de la diffusion d'un ensemble de travaux portant sur la disposition des salariés à être mobiles. Ce sens commun dessine un cadre cognitif dans lequel la

[190] Ce qui donne une preuve du fait que l'élargissement de la recherche d'emploi hors des marchés du travail locaux n'est pas réservé aux cadres supérieurs.

mobilité engage toujours la vie privée des salariés, laquelle est d'abord pensée comme une source de freins à la mobilité. On verra ensuite que ce cadre cognitif rencontre un cadre juridique en pleine évolution. Depuis la fin des années 2000, la jurisprudence rend incontournable pour les responsables RH de prendre en compte la vie privée des salariés, qui peut désormais mettre en échec la mise en mobilité des salariés par leur employeur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

### *2.1. Dispositions et freins à la mobilité : la « boîte à outils » du responsable RH*

En interrogeant les responsables RH sur les questions de mobilité, il apparaît qu'ils sont dotés d'un équipement minimum en la matière. Un cadre cognitif se dégage, qui repose sur deux idées : la plus ou moins grande disposition des salariés à être mobiles est indissociable de considérations relevant de leur vie privée, laquelle vie privée peut être source de puissants freins à la mobilité. On peut remonter aux origines de cette préconception qui s'est diffusée parmi les responsables RH : les travaux académiques en gestion portant sur cette question se sont multipliés et diffusés au tournant des années 1990 et 2000. Ils reprennent notamment une tradition de recherche qui remonte aux années 1960 et qui interroge l'impact de l'augmentation du nombre de « *dual career couples* » ou « couples à double carrière »[191] sur la mise en mobilité géographiques des salariés. La discussion de ces travaux ne porte pas ici sur leur valeur intrinsèque ; il s'agit de présenter un ensemble de conclusions qui se sont diffusées dans les discours et les pratiques de gestion des ressources humaines, au point de composer un cadre de pensée de la mobilité communément mobilisé par les responsables RH qu'on a pu rencontrer. C'est la constitution de ce cadre cognitif qu'on propose de présenter ici.

#### *a. Le rôle discriminant de la vie privée dans les mobilités*

La mobilité géographique des salariés dans le cadre de leur emploi a été l'objet d'une série de travaux en langue anglaise publiés du début des années 1990 au début des années 2000[192]. Le *Journal of Organizational Behavior*[193] a été en première ligne de ces travaux,

[191] « Carrière » étant ici, en français comme en anglais, entendu au sens traditionnel du terme de succession régulière de positions hiérarchiquement ascendantes dans la même organisation.

[192] L'activité scientifique en langue anglaise sur la question est, depuis le début des années 2000, particulièrement ténue. Des travaux de psychosociologie de la mobilité géographique sont toujours publiés mais dans des revues consacrés à la famille ou au genre.

publiant l'essentiel des articles sur la question. Si ces travaux ne sont pas récents, ils proposent néanmoins un ensemble de résultats solides et cohérents grâce auquel ils sont encore cités en référence aujourd'hui[194]. Ils s'articulent autour d'une question pensée d'abord comme une question pratique s'adressant aussi aux professionnels de la gestion des ressources humaines : qui est disposé à être mobile ? Pour répondre à cette question, la littérature invite à entrer dans la vie privée des salariés et à sortir du seul cadre de la relation professionnelle entre le salarié et son employeur.

Les individus prennent en compte des facteurs extérieurs à la vie professionnelle pour décider d'accepter ou non une mobilité, comme par exemple la difficulté à retrouver un logement ou la diversité des modes de vie proposés par le territoire d'arrivée (Kirschenbaum 1991, p. 121). Dans un des articles de référence sur la question, fort justement sous-titré « *Destination makes a difference* », Noe et Barber (1993, p. 160) prennent en compte les « ajustements » auxquels les salariés mobiles doivent se résoudre pour compenser la rupture avec leur vie sociale locale. Ainsi, ces auteurs trouvent comme résultat que le facteur ayant l'effet le plus net sur la disposition à être mobile ou non est la « satisfaction envers les activités de loisirs », devant le fait de vouloir « accélérer » leur trajectoire professionnelle pour atteindre leurs objectifs de carrière. Les salariés ne réagissent pas à la mobilité en tant que « concept abstrait » mais en fonction des conditions dans lesquelles le projet de mobilité est formulé (Noe et Barber 1993, p. 173). L'attachement ou, au contraire, le sentiment de détachement d'avec le territoire d'origine jouent un rôle dans la prise de décision des individus (Kirschenbaum 1991). Dès la fin des années 1980, le rôle de l'ancienneté dans le territoire de résidence a été mis en avant pour expliquer le refus des mobilités par les individus (Noe *et al.* 1988). L'utilisation de modèles de régression hiérarchiques révèle que les facteurs liés à la vie professionnelle, comme les perspectives de carrière, jouent un rôle d'autant plus important que les individus sont confrontés à un projet de mobilité mettant en jeu des territoires fortement dissemblables, comme par exemple un territoire de départ urbain et un territoire d'arrivée rural (Noe et Barber 1993). En d'autres termes, les gratifications professionnelles de la mobilité doivent être d'autant plus fortes que les individus doivent s'adapter à un nouveau type de territoire. L'articulation des facteurs professionnels et non-professionnels déterminant l'acceptation

[193] Dont le nom forme le bienvenu acronyme « JOB ».

[194] Guillot-Soulez et Sergot (2010) en ont proposé une synthèse bien documentée même si parfois trop rapide. Ils citent par exemple comme « référence principale » illustrant l'importance de l'attachement des salariés à leur organisation l'article de Brett *et al.* (1993). Mais dans cet article, le revenu est la seule variable mesurant l'« attachement à l'organisation » à avoir un effet significatif.

ou le refus d'une mobilité est bien mise en avant dans la stimulante contribution de Landau *et al.* (1992). Ces auteurs distinguent deux types de mobilité géographique : la mobilité permettant au salarié de préserver son emploi ou d'éviter le chômage, et la mobilité servant à « faire carrière » ou à répondre aux besoins de l'entreprise. Ils obtiennent comme résultat que les facteurs d'attachement au territoire (comme la proximité de parents âgés ou l'existence d'un réseau amical dense) ont un effet négatif moins important et moins significatif sur l'acceptation de la mobilité quand il s'agit pour le salarié de sauver son emploi. Dans un article croisant enquête quantitative et qualitative, Feldman et Bolino (1998) obtiennent comme résultat que l'« attachement affectif » au territoire a un effet très significatif et plus fort que les autres facteurs sur la probabilité d'accepter d'être mobiles. Le volet qualitatif de leur enquête révèle d'autres facteurs liés aux lieux d'origine et de destination engagés par la mobilité et notamment l'état des marchés résidentiels, les salariés étant peu disposés à quitter un territoire dont le marché résidentiel est détendu pour rejoindre un territoire dont le marché résidentiel est tendu.

La vie privée des salariés, enfin, joue un rôle dans la façon dont ceux-ci vivent plus ou moins bien la mobilité. On sait depuis longtemps que la mobilité génère du stress (Brett 1982), et cette idée n'est pas contestée[195]. La perte de lien social, l'éloignement de la famille et des amis sont mis en avant comme facteurs de stress (Munton 1990). Là encore, les caractéristiques du territoire d'accueil jouent un rôle déterminant. Fisher et Shaw (1994) ont ainsi trouvé, sous réserve de précautions méthodologiques, que la présence d'amis sur le lieu d'arrivée de la mobilité joue un rôle plus important que les variables lourdes traditionnelles. Dès les premiers travaux, cette littérature met en avant l'importance qu'il y a pour les employeurs à proposer un accompagnement aux salariés mobiles (Altman 1991 ; Moyle et Parkes 1999) et insiste sur la recomposition des équilibres conjugaux par la négociation des rôles comme moyen efficace de réduire le stress (Munton et West 1995).

### *b. Un constant objet de préoccupation : les couples biactifs*

Le rôle déterminant que joue la vie privée des salariés dans leur rapport à la mobilité est particulièrement mis en avant par les travaux portant sur les couples biactifs, c'est-à-dire des couples dont les deux conjoints sont actifs occupés[196]. La montée de l'activité féminine

[195] Elle est cependant parfois minorée, comme par Eby et Dematteo (2000) qui préfèrent mettre en avant l'importance du type de mobilité professionnelle associée à la mobilité géographique pour comprendre la disposition à être mobile.

[196] Les contours de la notion de couple biactif sont nécessairement flous, d'un flou proportionnel à celui qui entoure les catégories d'activité et d'emploi.

se traduit par l'augmentation du nombre de couples biactifs, et les entreprises sont confrontées aux questions spécifiques qu'ils soulèvent (Abele et Volmer 2011). Ceux-ci sont à la fois plus susceptibles d'avoir l'occasion d'être mobiles, l'activité professionnelle de chacun des conjoints pouvant être à l'origine d'une mobilité, et moins susceptibles d'accepter d'être mobiles, l'activité professionnelle de chacun des conjoints étant mise en danger pas une éventuelle mobilité. Pour rendre compte de cette tension et de la façon dont elle se déroule et se résout, de nombreux travaux ont montré qu'il est nécessaire de prendre en compte la vie privée des salariés.

La question de la mobilité des couples biactifs a d'abord été posée par l'article fondateur de Rapoport et Rapoport (1969) traitant des « *dual career couples* »[197]. Les *dual career couples* (ci-après DCC) sont des couples dans lesquels les deux conjoints sont engagés dans une « carrière », que les auteurs définissent comme des emplois importants sur le plan personnel, qui se développent de manière séquentielle et nécessitent un haut degré d'engagement. Prenant comme cadre d'analyse le calcul coût/bénéfice que feraient les individus, ils mettent en avant les différents facteurs qui font que la mobilité est particulièrement coûteuse pour les DCC : « surcharge de rôle », « dilemmes normatifs », « mise en péril de l'identité personnelle »… Le bon ou mauvais déroulement de la mobilité des DCC dépend de la façon dont les deux conjoints arrivent à adapter le fonctionnement de leur couple pour valoriser les avantages (en termes de carrière, de salaire…) et supporter au mieux les coûts de la mobilité. Pour comprendre le déroulement des mobilités des DCC, Rapoport et Rapoport invitent donc à entrer dans la vie privée des salariés, et plus particulièrement dans leur vie de couple.

Les nombreux travaux publiés depuis autour des couples biactifs vont dans le même sens. Duncan (1976) a ainsi trouvé que le caractère plus ou moins « plein » (« *fullness* ») de la carrière de la conjointe n'a pas d'effet sur la probabilité d'être mobile : les DCC ne sont pas moins mobiles que les autres si le couple fonctionne sur un modèle plus traditionnel dans lequel la carrière de l'homme est prédominante. Green et Zenisek (1983, p.182) interrogent la moins grande mobilité des DCC, et constatent avec satisfaction que les entreprises considèrent qu'un salarié appartenant à un DCC ne réagira pas différemment face à l'éventualité d'une mobilité. Les sociétés et les marchés du travail évoluant, les études portant sur la mobilité des couples biactifs commencent à rendre compte d'une latéralisation des relations entre conjoints au sein des couples, et de l'importance croissante

[197] L'expression « dual career couples » est toujours utilisée, mais coexiste désormais avec des catégories voisines comme les « *power couples* », et est distinguée des simples « *dual earner couples* ».

que prend la carrière des conjointes en tant que telle. Ainsi, Eby *et al*. (2002, p.369) montrent qu'il est efficace pour les entreprises de donner la même importance à la carrière des deux conjoints, notamment lorsqu'il s'agit de décider de leur proposer un accompagnement à la mobilité. Rabe (2010, p. 18) insiste sur la différence qui peut exister entre couples biactifs et couples mariés et met en avant l'importance du capital humain de la conjointe et le rôle que jouent les caractéristiques de son emploi dans la décision que prennent les couples d'être mobiles ou non. L'emploi et le salaire de l'homme ne paraissent pas en tant que tels prioritaires par rapport à ceux de la femme (Rabe 2009, p. 494). De leur côté, Challiol et Mignonac (2005) ont constaté que la mobilité a d'autant plus de chances d'être acceptée que la carrière d'un des deux partenaires passe au second plan, ou que les deux partenaires ne donnent pas la priorité à leur vie de famille. La disposition du conjoint à la mobilité est dans certaines études le facteur dont l'influence est la plus forte et la plus significative sur la disposition à être mobile (Brett, Stroh et Reilly 1993), et reste forte quelle que soit la nature professionnelle de la mobilité envisagée (Landau *et al.* 1992). L'importance de l'emploi du conjoint et des équilibres domestiques qu'il engage est telle que les employeurs l'anticipent lorsqu'ils choisissent des salariés à qui proposer une mobilité : Eby *et al*. (1999) ont ainsi montré que les femmes mariées et les couples biactifs reçoivent moins d'offres de mobilité que les autres.

Au final, c'est bien la vie privée des salariés qui est déterminante pour rendre compte de leur disposition à accepter une mobilité et de la façon dont cette mobilité se déroule. Plus particulièrement, les relations entre conjoints et le fonctionnement du couple jouent un rôle-clé. Abraham (2010, p.889) a ainsi constaté que de fortes incitations professionnelles à la mobilité faisaient augmenter le risque de conflits dans le couple, et que la décision était prise à l'issue d'un marchandage entre conjoints autour des coûts et des avantages de la mobilité. Dans la même ligne de pensée, Colle et Christin (2008, p. 22) développent un modèle d'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés, et décrivent différentes stratégies d'articulation dont dépend le plus ou moins bon déroulement de la mobilité. Ils notent en particulier que les couples à double carrière ne souhaitent ni la diminution du temps de travail ni le travail à domicile, mais sont demandeurs de nouvelles solutions comme le développement de services de conciergerie par leur entreprise.

La littérature sur la mobilité géographique des salariés s'accorde donc à mettre en avant l'importance qu'il y a pour les entreprises à réussir à prendre en compte la vie privée des salariés, essentiellement parce que celle-ci est d'abord présentée comme une source de freins à la mobilité. Cette littérature apparaît s'être bien diffusée chez les responsables RH,

qui relient la propension des salariés à accepter une mobilité d'une part, et à bien la vivre d'autre part, à des facteurs relevant de leur vie privée[198]. En France, cette grille de lecture a été renforcée par l'important retournement du cadre juridique en matière de mobilité géographique des salariés.

### *2.2. L'apparition d'un contrôle juridique sur la mise en mobilité*

La question de la mobilité géographique en droit du travail est contractualisée : elle est régie par des clauses de mobilité intégrées au contrat de travail. Jusqu'aux années 1990, la jurisprudence allait en faveur des employeurs et permettait une large application des clauses de mobilité. Mais la jurisprudence s'est progressivement retournée jusqu'à une série d'arrêts qui, en 2008, soumettent la mobilité géographique au respect des droits fondamentaux des salariés.

#### *a. Les clauses de mobilité, un outil juridique au service des employeurs ?*

Depuis 1991, le lieu de travail fait partie des « éléments essentiels » du contrat de travail[199] et ne peut donc pas être modifié sans l'accord du salarié, y compris à titre disciplinaire[200]. Le changement de lieu de travail ne relève pas du « pouvoir de direction » de l'employeur, à moins que la mutation ne se fasse dans le même « secteur géographique »[201]. La notion de secteur géographique a été créée par la jurisprudence. L'appartenance ou non de deux lieux de travail au même secteur géographique est appréciée par les juges à partir de critères objectifs, c'est-à-dire indépendamment de la situation personnelle du salarié et de l'impact que la mutation peut avoir sur celle-ci, et est établie au cas par cas par les juges du fond[202]. Le droit limite donc fortement le pouvoir de l'employeur en matière de mobilité.

---

[198] Nous ne disposons pas de matériel qui pourrait rendre compte des logiques sociales de cette diffusion. On mobilise plus loin dans ce chapitre l'étude d'un corpus de manuels en gestion des ressources humaines qui ne nous a pas donné d'éléments sur ce point. On verra cependant que ces manuels sont dans l'ensemble muets sur la question de la mobilité géographique des salariés.

[199] Directive 91/533/CEE du Conseil des communautés européennes (14 octobre 1991), article 2.

[200] C'est le cas depuis l'arrêt *Hôtel du Berry* (Cass. soc., 16 juin 1998, n°95-45.033).

[201] Cass. soc., 20 octobre 1998, n° 96-40.757, confirmé plus récemment par l'arrêt du 3 mai 2010, n°10-27.152.

[202] Pour déterminer si la mutation se fait dans le même secteur géographique ou non, les juges prennent en compte la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail, ainsi que l'offre de transports entre les deux. On notera que ce critère ne prend pas en compte la localisation du domicile du salarié, ni l'organisation de ses trajets quotidiens, et qu'il est « souvent complètement artificiel, les salariés n'ayant pas à passer par le premier [lieu de travail] pour rejoindre le second » (Canut 2011). L'appréciation judiciaire du secteur géographique remonte à 1998.

Pour contourner cette limitation, les employeurs peuvent inclure une « clause de mobilité » dans le contrat de travail, par laquelle le salarié s'engage à accepter une future mutation. Les clauses de mobilité sont aujourd'hui courantes ; elles sont en particulier devenues des clauses de style dans les contrats de travail de salariés cadres, et de nombreuses conventions collectives contiennent des clauses de mobilité ou des dispositions s'en approchant[203]. Quand une clause de mobilité a été signée, toute mutation devient une simple modification des conditions de travail. Elle peut être décidée sans l'accord du salarié dans le cadre de l'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction. Un salarié refusant une mutation alors qu'il a signé une clause de mobilité commet une faute en principe. Selon sa bonne ou mauvaise foi et en fonction des circonstances, cette faute peut être qualifiée de faute grave ou seulement de cause réelle et sérieuse de licenciement (Davico-Hoarau 2013). Les clauses de mobilité redonnent donc à l'employeur un certain pouvoir sur la mobilité des salariés, et la référence aux « intérêts de l'entreprise » dans leur rédaction rend bien compte de leur fonction (Bessy 2007, p. 109). La généralisation de ces clauses peut donner l'impression que les employeurs ont réussi à contourner la protection du lieu de travail des salariés[204]. Mais elles ont toujours suscité des interrogations sur leur licéité : ne créent-elles pas une obligation sans contrepartie pour le salarié (Daugareilh 1996) ? La portée des clauses de mobilité a été progressivement limitée par le contrôle qu'exercent les juges sur leur validité d'une part, et les conditions de leur mise en œuvre d'autre part.

### *b. L'apparition d'un double contrôle judiciaire sur la mobilité des salariés*

La jurisprudence a progressivement établi un contrôle judiciaire sur la validité des clauses de mobilité. Depuis l'arrêt *Spileers* du 12 janvier 1999[205], une clause de mobilité n'est licite que si elle n'implique pas d'obligation de résidence, laquelle porterait atteinte au libre choix du domicile par le salarié[206]. Elle doit aussi avoir été clairement portée à la connaissance du salarié : la clause de mobilité ne se présume pas[207]. Enfin, et le contrôle judiciaire s'est largement exercé sur ce point, elle doit indiquer précisément sa zone

[203] A l'issue de l'analyse de 403 contrats de travail signés entre 1970 et 2004, Bessy (2007, p.108) en dénombre 78,7% qui mentionnent le lieu de travail et note que 43,7% de ces contrats font immédiatement suivre une clause de mobilité.
[204] Un arrêt de 2001 valide même une mutation à titre disciplinaire en présence d'une clause de mobilité (Cass. soc., 11 juillet 2001, n°99.41.574).
[205] Cass. soc., 12 janvier 1999, n°96-40.755.
[206] Ce qui implique qu'« une mutation n'emporte pas en elle-même une atteinte à la liberté de choix du domicile du salarié » (Gratton 2011, p. 369).
[207] La seule présence d'une clause de mobilité dans la convention collective ne suffit donc pas à la rendre licite. Par ailleurs, les clauses de mobilité sont illicites si elles sont inscrites dans le règlement intérieur.

géographique d'application[208] et ne peut pas prévoir d'extension unilatérale de cette zone par l'employeur. Le critère de définition de la zone géographique d'application de la clause de mobilité a été récemment assoupli, un arrêt remarqué du 13 mars 2013 considérant licite une clause de mobilité s'appliquant à la France entière, mais uniquement au vu de l'emploi de consultant occupé par le salarié concerné[209].

Concernant la mise en œuvre de la clause de mobilité, la jurisprudence a établi un contrôle judiciaire strict depuis le milieu des années 1980 :

*Tableau 26. La mise en place d'un contrôle judiciaire de la mise en œuvre des clauses de mobilité : étapes de la jurisprudence*

| *Année* | *Objet du contrôle* | *Référence (cassation sociale)* |
|---|---|---|
| 1985 | Doit être justifiée par l'intérêt de l'entreprise | Arrêt du 27 mars 1985, n°83-42.983 |
| 1987 | Doit respecter un délai de prévenance suffisant | Arrêt du 16 fév. 1987, n°84-43.047 |
| 1990 | Ne doit pas servir à mettre un salarié à l'écart | Arrêt du 9 mai 1990, n° 87-40.261 |
| 1993 | Doit respecter les formalités prescrites par le contrat de travail ou la convention collective | Arrêt du 19 mai 1993, n°89-42.167 |
| 1999 | Ne doit pas s'accompagner d'une clause de résidence | Arrêt du 12 janv. 1999, n°96-40.755. |
| 1999 | Doit prendre en considération les situations familiales ou personnelles très difficiles | Arrêt du 18 mai 1999, n°66-44.097 |
| 2000 | Ne doit pas servir à se séparer d'un salarié | Arrêt du 18 oct. 2000, n°98-42.858 |

D'une manière générale, la clause de mobilité ne doit pas être détournée de son objet[210], et sa mise en œuvre ne peut se faire que si l'employeur fait preuve de bonne foi contractuelle.

Ce double contrôle des clauses de mobilité s'est traduit par l'évolution de la qualification de la faute que commet un salarié qui refuse de s'y soumettre. La Cour de cassation a

[208] Cass. soc., 7 juin 2006 n°04-45.846 et 12 juillet 2006 n°04-45.936 : « une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application». Ce critère de validité a fait en particulier considérer comme illicite la clause de mobilité incluse à la convention collective SYNTEC du personnel des bureaux d'étude et des sociétés de conseil (Cass. soc., arrêt du 24 janvier 2008 n°06-45088) et continue à faire casser des licenciements pour faute grave (Davico-Hoarau 2013). Les employeurs semblent bien au fait de ce contrôle : parmi les contrats comportant une clause de mobilité, Bessy (2007, p.109) n'en identifie que 3,5% ne définissant pas explicitement le lieu de travail.

[209] Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-28.916.

[210] Cass. soc., 20 décembre 2006, n°05-42.224.

longtemps considéré ce refus comme une faute grave[211], dans le prolongement d'une conception du contrat de travail dite de « l'employeur seul juge » (Gauriau 1996). Mais en 2001, la jurisprudence change et ce refus n'est plus « nécessairement » une faute grave (Ray 2011). En 2008, la jurisprudence évolue à nouveau en faveur du salarié : la Cour de cassation y indique que « le refus de modification de son lieu de travail par le salarié dont le contrat de travail contient une clause de mobilité ne caractérise pas, à lui seul, une faute grave », laquelle se définit par le fait qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise[212]. Ce refus est qualifié de « manquement aux obligations contractuelles », mais ne constitue pas une violation de ces dernières. Il constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement mais pas une faute grave, la précision « à lui seul » ayant toute son importance.

L'évolution de la jurisprudence s'est donc faite en faveur de la protection du salarié en sortant peu à peu la mise en mobilité géographique du champ d'exercice du pouvoir de direction de l'employeur. Cette évolution culmine en 2008, quand la Cour de cassation choisit de changer radicalement l'appréciation de la mobilité géographique : même en présence d'une clause de mobilité, la Cour considère qu'elle porte atteinte aux droits fondamentaux des salariés.

### *c. La mobilité subordonnée aux droits fondamentaux des salariés*

La jurisprudence s'est retournée en faveur des salariés, en mettant un nouveau principe au cœur du contrôle de la mise en œuvre des clauses de mobilité : la prise en compte de la situation personnelle du salarié. On peut faire remonter le début de cette évolution à l'arrêt du 18 mai 1999[213] (Bonnin 2007) : la mutation d'une salariée mère d'un enfant handicapé dépendant d'elle pour déjeuner chaque midi a été qualifiée de « légèreté blâmable » de l'employeur au vu de sa « situation familiale critique » Avec cet arrêt, la Cour de cassation s'est engagée dans une démarche d'appréciation subjective des cas de refus de mobilité, qui aboutit avec plusieurs arrêts rendus le 14 octobre 2008.

Le plus important d'entre eux, l'arrêt *Stéphanie M.*, reproche à la cour d'appel de ne pas avoir recherché si « la mise en œuvre de la clause de mobilité ne portait pas une atteinte aux droits de la salariée à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être

[211] Voir l'arrêt *Onet*, Cass. soc., 30 septembre 1997, n°95-43.187.
[212] Cass. soc., 23 janvier 2008, n°07-40.522.
[213] Cass. soc., 18 mai 1999, n°99-44.314.

justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché »[214]. Il s'agissait du cas de Stéphanie M., une consultante travaillant à Marseille pour un grand cabinet de conseil. Mère d'un enfant de trois mois et en temps partiel au titre d'un congé parental, elle est affectée à Paris pour une mission de longue durée. Suite à son refus, elle est licenciée pour faute grave. La cour d'appel a d'abord jugé le licenciement pour faute grave comme justifié, au vu des fonctions de consultante de la salariée et de la qualité des liaisons ferroviaires et aériennes entre les deux villes. Mais la Cour de cassation a considéré que cette mutation occasionnait une atteinte trop importante à la vie privée de la salariée. La Cour a notamment remarqué que l'employeur avait le choix entre quatorze consultants à qui proposer la mutation et qu'il n'était pas obligé d'envoyer Stéphanie M. à Paris. La mise en œuvre des clauses de mobilité n'est pas en soi privée de fondement juridique : il est sous-entendu que l'atteinte à la vie privée des salariés peut être « justifiée » et « proportionnée ». Mais cet arrêt bouleverse la jurisprudence pour deux raisons.

Premièrement, il s'appuie sur l'article L.1121-1 du Code du travail[215], qui dispose : « Nul ne peut apporter aux droit des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché ». C'est sur cet article que la Cour de cassation fonde le « droit à une vie personnelle et familiale » qu'ont les salariés, lequel droit repose sur un ensemble normatif fort : outre l'article L.1121-1 du Code du travail, il est garanti par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et la convention de l'OIT n°156 du 23 juin 1981[216]. Les arrêts du 14 octobre 2008[217] marquent l'aboutissement du retournement de la jurisprudence, puisque auparavant seule l'obligation de résidence imposée aux salariés par leur employeur était jugée invalide au titre des droits fondamentaux[218]. La clause de mobilité n'était pas considérée comme constituant « en elle-même une atteinte au libre choix du domicile[219] », et la Cour de cassation refusait de confondre obligation de mobilité et obligation de domiciliation[220]. Mais le droit à une vie personnelle et familiale normale comme droit fondamental est invoqué de manière de plus

[214] Cass. soc., 14 octobre 2008, n°07-40.523

[215] Anciennement article L.120-2. Cet article s'inscrit dans une tendance, amorcée au tournant des années 1970 et 1980, à faire entrer « avec ostentation » les droits et libertés fondamentaux des salariés dans le droit (Waquet 2012, pp. 216-219).

[216] Ratifiée en France en 1989.

[217] Un autre arrêt, faisant suite au pourvoi n°07-4145, casse un licenciement pour faute grave après qu'un salarié ait refusé une mise en œuvre de sa clause de mobilité se traduisant par une baisse de sa rémunération.

[218] Le préambule de la Constitution de 1946 fonde le droit au libre choix du domicile comme un droit fondamental, dont la valeur constitutionnelle a été reconnue par le Conseil constitutionnel le 19 janvier 1995.

[219] Cass. soc., 28 mars 2006, n°04-41.016.

[220] Cass. soc., 15 mai 2007, n°06-41.244.

en plus large depuis 2008 pour défendre les salariés. En 2011, la Cour tranche en faveur d'un salarié qui avait refusé la mise en œuvre de sa clause de mobilité car il venait de s'installer dans un logement lui permettant d'accueillir ses enfants dans le cadre de son droit de garde après un divorce[221]. En 2012, elle casse le licenciement pour faute grave d'une salariée ayant refusé une mutation au titre qu'elle lui aurait rendu impossible de continuer les vacations qu'elle faisait pour un autre employeur[222]. La jurisprudence prend donc en compte des situations familiales et personnelles qui sont désormais loin de la « situation familiale critique » invoquée dans l'arrêt du 18 mai 1999 (Davico-Hoarau 2013). Dans le même ordre d'idée, l'atteinte à la vie personnelle et familiale des salariés n'est plus appréciée de façon objective, comme l'avait fixé la jurisprudence en 1999[223], mais bien en fonction de la situation particulière de chaque salarié. Pour certains commentateurs, « l'article L.1121-1 du Code du travail permet un retour en force de la prise en compte de la situation personnelle du salarié, dans un domaine où la jurisprudence avait pourtant cherché à l'évacuer » (Canut 2011).

Deuxièmement, l'arrêt *Stéphanie M.* du 14 octobre 2008 marque un retournement de la charge de la preuve. Avant cet arrêt, c'était au salarié de prouver que l'employeur n'était pas de bonne foi dans la mise en œuvre de la clause de mobilité[224]. Parce que le contrôle judiciaire de la mise en œuvre des clauses de mobilité se fait désormais au titre des droits fondamentaux, c'est maintenant à l'employeur de prouver que la mobilité est justifiée, et que l'atteinte à la vie privée du salarié est proportionnée (Dumery 2009). Ce retournement est logique, car comme le précise Gratton (2011, p.389) : « l'exercice d'un droit, de surcroît fondamental, est toujours légitime et ne peut constituer une faute pas plus qu'une cause de licenciement ». Le contrôle des clauses de mobilité au titre de l'exercice des droits fondamentaux des salariés mène la cour de Cassation à prendre des positions plus fermes que par le passé : elle considère ainsi, dans un arrêt rendu en 2012, qu'une mutation portant atteinte au libre choix du domicile doit obtenir l'accord du salarié, quand bien même il est attesté qu'elle sert les intérêts légitimes de l'employeur[225].

Le retournement de jurisprudence acté par les arrêts de 2008 est donc doublement défavorable aux employeurs. Ceux-ci doivent désormais prouver que la mobilité sert les intérêts de l'entreprise et ne porte qu'une atteinte proportionnée à la vie privée des salariés.

[221] Cass. soc., 23 mars 2011, 09-69.127,
[222] Cour d'appel de Paris, pôle 6, 11e chambre, 6 septembre 2012, n°10/09584.
[223] Arrêt « H », Cass. soc., du 4 mai 1999 n°96-40.576.
[224] Voir par exemple l'arrêt *Leviel*, Cass. soc., 23 février 2005, n°04-45.463.
[225] Cass. soc., 28 février 2012, n°10-18.308.

Et surtout, la mise en œuvre des clauses de mobilité est désormais contrôlée au titre du respect des droits fondamentaux des salariés[226]. Faut-il en conclure que les clauses de mobilité ont désormais perdu toute leur valeur ?

### *d. La fin des clauses de mobilité ?*

Pour certains commentateurs du droit social, la réponse est oui : les arrêts de 2008 marquent la fin des clauses de mobilité. Dès 2006, suite à la réaffirmation de l'obligation de définir la zone géographique d'application des clauses de mobilité, certains auteurs anticipent la mobilisation à venir des droits fondamentaux des salariés par la Cour de cassation et en concluent : « la validité de la clause de mobilité ne peut [donc] être qu'exceptionnelle » (Pelissier 2006). Les arrêts de 2008 et la confirmation du contrôle judiciaire sur la mise en œuvre des mobilités sont interprétés au mieux comme une « perte d'utilité de cette clause pour l'employeur », au pire comme une condamnation des clauses de mobilité : « si la mobilité géographique a un brillant avenir, les clauses de mobilité ont un glorieux passé » (Ray 2011). En particulier, certains auteurs pensent que la référence à l'article L.1121-1 du Code du travail pourrait être étendue à la validité des clauses de mobilité et plus seulement à leur application (Dumery 2009). Mais ces analyses concluant à la fin des clauses de mobilité doivent cependant être considérées avec une certaine prudence.

D'abord, parce que ceux qui les tiennent ne cachent pas leur opinion sur le retournement de la jurisprudence. Ainsi, Fromont (2011) y voit une « insidieuse évolution » et, à propos du père récemment divorcé ayant refusé une mutation pour continuer à habiter près de ses enfants, dénonce la volonté de « faire échec » à une disposition contractuelle dûment signée au titre d'une situation familiale « quasi-normale ». Mais cette analyse oublie le contexte social et juridique dans lequel la Cour de cassation a rendu ses différents arrêts au cours des années 1990 et 2000. En 1996, Daugareilh le faisait remarquer :

> *« Certaines normes patronales ou accords collectifs sur la mobilité posent comme seule condition de fond le volontariat. Cette garantie paraît purement formelle dans une négociation dont les termes sont souvent mobilité ou exclusion »* (Daugareilh 1996).

[226] On peut à ce titre se montrer circonspect quant à l'Accord National Interprofessionnel (« Pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés » du 11 janvier 2013, dont l'article 15 va dans le sens d'une réintégration de la mise en mobilité des salariés au pouvoir de direction des employeurs. Une telle disposition, même inscrite en droit, ne saurait l'emporter sur l'invocation des droits fondamentaux des salariés.

Ensuite parce que le retournement de jurisprudence de la Cour de cassation a sanctionné de véritables abus de la part des employeurs :

> *« Le raidissement jurisprudentiel dont « bénéficient » aujourd'hui toutes les entreprises est parti d'une caricature : la mutation de Paris à Tourcoing d'un ouvrier dont la femme était enceinte de sept mois, par télégramme […] avec effet trois jours après »* (Ray 2011)[227].

Ce sont bien des cas extrêmes qui ont conduit la Cour de cassation à retourner la jurisprudence : Dumery (2009) cite comme exemple un arrêt rendu en faveur d'une veuve, s'occupant seule de deux enfants, dont un nourrisson, et affectée à 300 kilomètres de son lieu de travail. Selon Ray (2011), il ne faut pas oublier que la jurisprudence s'est construite contre des clauses de mobilité qu'il considère comme ayant été rédigées « à la limite de l'humour contractuel », comme cette clause prévoyant une obligation de mobilité « dans toute société ayant un lien juridique avec son employeur, en tout lieu géographique, en France ».

D'autres auteurs considèrent cependant que les clauses de mobilité gardent leur pertinence :

> *« Si une clause n'a pas d'effet juridique, du moins produit-elle un effet psychologique (telle la clause de mobilité dans toutes les sociétés du groupe, nulle mais efficace en fait) »* (Morvan 2011).

Les clauses de mobilité ont donc encore un avenir. Mais cet avenir n'est peut-être pas là où les employeurs pourraient l'attendre. Car l'interprétation de la mobilité à l'aune de l'exercice des droits fondamentaux ouvre la porte à une nouvelle évolution du cadre juridique en matière de mobilité : l'apparition d'un « droit à la mobilité » pour les salariés. Certes, la clause de mobilité est une « obligation à la charge exclusive du salarié » (Daugareilh 1996). Mais Gratton (2011, p. 276) cite un arrêt de 2007 dans lequel la cour de Cassation a considéré que le refus d'une demande de mutation, au vu des « raisons familiales sérieuses » qui la motivaient, « portait atteinte de façon disproportionnée à la liberté de choix du domicile de la salariée »[228]. Il s'agissait du cas d'une vendeuse dans une agence de pompes funèbres à Valenciennes qui, au retour d'un congé parental, a demandé à être mutée près d'Avignon où son compagnon avait lui-même été muté. Malgré le refus de

[227] Cass. soc., 18 mai 1999, n° 96-44.315.
[228] Cass. soc., 24 janvier 2007, n°05-40.639.

son employeur, au titre qu'aucun poste correspondant à sa qualification n'était disponible, la salariée avait refusé de reprendre ses fonctions à Valenciennes et s'était présentée à une agence d'Avignon. Ce comportement a été interprété comme un abandon de poste par son employeur, qui l'a licenciée pour faute grave. La cour de Cassation a tranché en faveur de la salariée pour deux raisons : des postes étaient disponibles dans la région d'Avignon et la salariée était « contrainte de changer son domicile pour des raisons familiales sérieuses ». Selon Gratton (2011, p. 276), « la Cour de cassation marque, par l'arrêt du 24 janvier 2007, sa volonté de sanctionner l'employeur qui prend, sans qu'aucune raison objective ne puisse le justifier, une décision qu'il sait perturbatrice de la vie personnelle et familiale du salarié ». En d'autres termes, cet arrêt rend possible l'ouverture d'un droit au « rapprochement familial » dont la prise en compte serait une véritable révolution pour les employeurs : elle reviendrait à faire primer la vie privée des salariés sur leur vie professionnelle en matière de mobilité.

La vie privée des salariés prend donc une grande importance dans le cadre cognitif et juridique dans lequel les responsables RH gèrent la mobilité géographique des salariés. Elle apparaît incontournable en matière de gestion des ressources humaines, mais est d'abord le rôle d'une contrainte et d'une source de freins à la mobilité. Le retournement de la jurisprudence en matière de mobilité géographique à la fin des années 2000 a nettement contribué à renforcer cette conception de la mobilité. Cette conception se retrouve dans les pratiques des responsables RH, qui s'efforcent de ne pas avoir à gérer les conséquences de la mobilité sur la vie privée des salariés.

## 3. La gestion des mobilités par les RRH : un travail impossible ?

Il apparaît que la gestion des mobilités géographiques des salariés pose de réelles difficultés aux responsables RH. Il s'agit d'abord de difficultés d'ordre organisationnel, la mobilité mettant en cause le jeu de relations entre responsables RH, salariés et hiérarchies locales. Le deuxième ordre de difficulté concerne la vie privée des salariés elle-même : alors qu'il s'agit d'un enjeu incontournable de la gestion des mobilités, elle reste dans l'angle mort des pratiques des responsables RH. Au final, une tendance lourde se dégage : les responsables RH s'efforcent de maintenir la vie privée des salariés hors de l'entreprise. Ils ne gèrent les

problèmes qui lui sont liés que par à-coups, sur le mode de ce qu'on propose de qualifier de « bricolage héroïque ».

### *3.1. Les enjeux organisationnels de la mobilité*

Plus encore, la mise en mobilité géographique des salariés révèle les difficultés de coordination entre trois acteurs : les services RH centralisés, les hiérarchies locales, et les salariés eux-mêmes. Elle crée de fortes tensions entre les services RH et les hiérarchies locales, et crée un nouveau jeu de relations entre les hiérarchies et les salariés.

#### *a. L'impact de la mobilité sur les relations avec les hiérarchies locales*

Le premier enjeu organisationnel que soulève la mobilité géographique des salariés, c'est qu'elle perturbe fortement les relations qu'entretiennent les services RH et les « hiérarchies locales ». Par « hiérarchies locales », on désigne ici des acteurs appartenant à ce que Segrestin (2004) appelle la « hiérarchie d'établissement ». Il s'agit de cadres ayant sous leur responsabilité directe des équipes opérationnelles et qui travaillent au sein des unités de production. Les hiérarchies locales jouent un rôle d'interface entre le monde de la production et celui des services centraux. Leur activité consiste à « relayer les prescriptions gestionnaires » auprès de leurs équipes et à « rendre compte de l'action réalisée en langage de gestion » (Dujarier 2006, pp. 130-131 ; 2012b, p. 58).

Quand il s'agit de parler de mobilité, et plus particulièrement des mobilités géographiques, une position ressort très rapidement du discours des responsables RH. Au mieux, les hiérarchies locales ne leur facilitent pas la tâche ; au pire, pour reprendre une expression entendue plusieurs fois, elles leur « *pourri[ssent] la vie* ». La difficulté principale est la réticence des hiérarchies locales à voir partir les collaborateurs qu'ils considèrent comme efficaces et sur lesquels ils comptent. Les responsables RH en sont conscients, et déplorent les efforts que font les hiérarchies locales pour protéger leurs meilleurs éléments :

> *« On a quand même la ligne managériale qu'il faut travailler au corps, et ça c'est un changement de culture. Je pense qu'il faut faire comprendre aux managers que d'anticiper une mobilité ça se prépare, à lui de gérer ses ressources au niveau de son établissement. S'il sait que son collaborateur veut partir ou va partir, à partir des entretiens professionnels, il y a tout un travail en amont pour récolter l'information des gens qui veulent bouger… »* [RRH5].

Dans cet extrait d'entretien, on remarque que la circulation de l'information est une question cruciale. L'enjeu pour les responsables RH est de faire en sorte que cette information, relative aux projets de mobilité des salariés mais aussi à l'identification des profils susceptibles d'être mis en mobilité, ne soit pas captée par les hiérarchies locales. On remarque aussi que cette responsable RH attend des hiérarchies locales non seulement qu'elles acceptent de laisser partir des collaborateurs auxquels elles tiennent, mais aussi de préparer leur remplacement. D'autres RRH enquêtés ont une position plus souple sur ce dernier point :

> *« Mon métier c'est aussi de faire en sorte que le manager local ne soit pas perdant dans l'affaire. Si je lui prends un bon [collaborateur], je dois lui retrouver un bon. Donc je dois partir à la chasse, et bien sûr pour trouver un remplaçant au manager, je dois priver un autre manager de son collaborateur, etc. etc. L'année dernière, j'ai dû monter comme ça une chaîne de huit mobilités, alors qu'à l'origine il n'y en avait qu'une qui était prévue »* [RRH6].

Mais une position revient dans le discours des responsables RH : il leur faut convaincre les hiérarchies locales, avec fermeté s'il le faut, qu'ils « ne sont pas propriétaires de leurs ressources » [RRH3], et donc de ne pas retenir certains collaborateurs dans leur unité. Le décalage entre les objectifs des RRH et ceux des hiérarchies locales semble difficile à combler, tant il est inhérent au fonctionnement-même des entreprises. En effet, la mobilité géographique soulève un problème majeur : elle fait peser sur les hiérarchies locales un risque spécifique, qu'elles ne partagent ni avec les services RH ni avec le salarié mobile[229]. Or, on l'a vu, une partie de l'activité des hiérarchies locales est de faire remonter aux services centraux et aux directions générales les informations permettant d'évaluer les performances de l'organisation. Les performances des hiérarchies locales et, ce qui revient pour eux au même, de leurs équipes sont sous contrôle continu des services centraux. La mobilité géographique des salariés se traduit pour eux par la perte d'un collaborateur, qui a toutes les chances d'être « bon » puisqu'il a été choisi par une autre unité, lequel sera remplacé par un autre collaborateur qui lui risque d'être « mauvais » puisqu'une autre unité l'a laissé partir… Par ailleurs, aussi compétent et efficace que soit le nouveau collaborateur, il mettra un certain temps à prendre ses nouvelles fonctions. Ce temps d'adaptation peut

[229] Ce risque que les services RH imposent aux hiérarchies locales à l'occasion des mobilités géographiques se heurte à la « tendance fréquente dans les entreprises, et sans doute renforcée en période de difficultés économiques, à accorder une importance capitale à leur sécurité de fonctionnement. En d'autres termes, le risque d'erreur devient inacceptable, ce qui freine la mobilité » (Cadin *et al*. 2012, p. 471).

être très dommageable aux hiérarchies locales, qui devront former le nouvel arrivant à son poste et qui risquent de ne pas « tenir » leurs objectifs et de voir les performances de leur équipe se dégrader. Là encore, on peut noter que cette source de blocages dépend en grande partie de l'organisation de l'entreprise. Plus les unités sont autonomes, plus elles ont à la fois le pouvoir de « résister » aux services centraux et de retenir leurs salariés[230]. Les hiérarchies locales peuvent donc bloquer les mobilités géographiques en contrôlant les flux sortants de collaborateurs ; mais elles peuvent aussi contrôler les flux entrants.

En effet, on a vu que les entreprises mettent en place des outils pour faciliter la mobilité des salariés, comme des « bourses de l'emploi ». Mais ces outils ne fonctionnent pas aussi bien qu'ils le pourraient :

> *« La bourse aux emplois permet de créer un vrai marché interne à l'entreprise. Mais en réalité, on sait tous comment ça marche : ça marche par cooptation, il y a d'abord une gestion des équipes… Tout ça fait une cuisine interne bien moins noble que le marché »* [RRH3].

D'après les responsables RH interrogés, ces pratiques de « localisme » sont bien connues des salariés et découragent les candidatures :

> *« J'ai 400 collaborateurs en poste depuis plus de 5 ans. Je pense que sur 400 il devrait quand même y en avoir une petite poignée prêts à faire 100 kilomètres pour prendre un poste ! Et pourtant, sur nos candidatures que l'on publie, il y a souvent peu ou pas de candidats. Parce que l'habitude a été prise que c'est le manager qui fait la pluie et le beau temps. Donc c'est pas la peine de postuler puisque en gros le poste est fermé »* [RRH3].
>
> *« J'avais un joli poste à Nantes, directeur commercial régional, quelque chose de bien. Eh bien il m'a fallu six mois pour trouver quelqu'un, et j'ai dû aller le chercher. Les gens ne postulent pas, ils se disent que ça ne sert à rien »* [RRH6].

La mise en mobilité géographique des salariés contribue à créer un climat de méfiance entre celle-ci et les services RH :

> *« Ce qui fait grincer des dents, c'est que les directeurs ne comprennent pas que les RH ne les préviennent pas qu'un salarié cherche à partir. Mais nous, on considère que c'est essentiel de ne pas les prévenir, parce qu'il ne faut pas que le manager se*

[230] Pour décrire les entreprises composées d'unités très autonomes et capables de « résister » aux services centraux, on peut parler de « modèle baronique » (Cadin *et al.* 2012, p. 461).

*dise 'Jean-Michel il a un problème avec moi, pourquoi il est pas venu m'en parler', et que ça retombe sur le salarié après »* [RRH1].

Ce climat de méfiance peut être renforcé par l'utilisation que font les services RH du marché interne de l'emploi. Ainsi, les unités dont les salariés cherchent à bouger sont suspectes, comme celles dont les postes ne suscitent pas de candidatures :

*« Les bourses de l'emploi, ça permet aussi de piloter la ressource humaine, d'identifier les problèmes. Pour les RH, si des salariés répondent à plusieurs annonces d'un coup, c'est un signe qu'il y a un problème, et qu'il faut aller voir ce qui se passe »* [RRH7].

Pour reprendre les catégories élaborées par Friedberg (1997, p.187), si la « régulation globale » des organisations prescrit plus de mobilité interne, l'« ordre local » des établissements et des unités productives n'est pas *a priori* constitué pour répondre à cette prescription. Ce qui est en jeu, c'est l'articulation des services RH, des hiérarchies locales et des salariés. Les premiers sont en charge du « travail d'organisation » des seconds, lesquels sont garants du « travail productif » des troisièmes (Dujarier 2012a, pp. 56-62). Ce sont eux qui, en les relayant, confrontent les prescriptions définies au plus haut niveau de l'entreprise à la réalité du terrain exprimée par les managers de proximité. Dans ces conditions, les hiérarchies locales ont toutes les raisons de ne pas favoriser les mobilités géographiques internes. C'est d'autant plus vrai que le pilotage des compétences leur est généralement en grande partie confié voire délégué (Segrestin 2004, pp. 123-124). Elles supervisent le développement des compétences des membres de leurs équipes alors que les services RH en assurent la circulation : il s'agit bien là de deux régulations qui ne peuvent qu'entrer en conflit.

### *b. L'impact de la mobilité sur les relations avec les salariés*

La mobilité met aussi en jeu les relations des responsables RH avec les salariés. On a vu qu'une règle couramment instaurée dans les entreprises consiste à permettre aux salariés de faire part de leur intérêt pour un poste disponible sur le marché interne sans que, dans un premier temps, leur hiérarchie locale en soit informée. Cette disposition rapproche les

services RH et les salariés en créant une relation entre eux[231] et en suspendant le rôle d'intermédiaire de la hiérarchie locale. Les salariés peuvent craindre d'être « retenus » par celle-ci, qui peut prendre un départ ou une velléité de départ comme un désaveu voire comme une trahison.

Mais si la mobilité géographique donne l'occasion de créer de nouveaux liens entre salariés et services RH, elle révèle aussi souvent l'absence de relations qui règne d'habitude entre eux. Les salariés considèrent en général les services RH comme lointains, et ils n'entretiennent des relations que sporadiques avec eux, comme par exemple à l'occasion des entretiens d'évaluation annuels. Les salariés doivent alors s'adapter à un nouvel interlocuteur qu'ils connaissent mal et dont ils apprécient mal le rôle et l'utilité, comme cette salariée ayant un projet de mobilité :

> *« Et pour préparer ta mobilité, tu as des contacts avec les RH ?*
>
> *- Oh non ! De toutes façons il faut pas se leurrer, ils servent à rien (rires). Ils sont là, au siège, tranquille, ils ont aucune idée de ce qui se passe. Non, je regarde les annonces, je fais mon marché, et j'en parlerai à mon manager, c'est avec lui que ça va se faire »* (Ingénieure, secteur de l'énergie, 32 ans).

De fait, c'est avec leur hiérarchie locale que les salariés entretiennent le plus de relations ; c'est avec elle qu'ils construisent des relations de confiance ou de défiance. Les services RH font irruption dans cette relation en proposant un nouveau cadre géographique et temporel au salarié. En effet, la mobilité interne géographique suppose d'ouvrir au salarié l'ensemble du marché interne de l'entreprise, et donc à reconsidérer et revaloriser son poste, ses perspectives, ses relations avec la hiérarchie, en dehors de l'ordre local dans lequel ces derniers s'insèrent. Un thème revient régulièrement dans les entretiens menés avec les responsables RH : la mobilité géographique est le moment d'établir une « relation de confiance » avec le salarié. Cette relation de confiance doit permettre d'une part aux salariés de pouvoir calculer correctement les coûts et les bénéfices de la mobilité, d'autre part de ne pas limiter la décision de mobilité à un simple calcul et de l'inscrire dans une logique de don/contre-don avec l'entreprise.

Car une mobilité géographique est coûteuse et risquée sur le plan professionnel, et les salariés le savent. À écouter les responsables RH, il y aurait deux sortes de salariés mobiles. Ceux qui génèrent leur propre mobilité, qui « se rendent disponibles », « savent saisir les

[231] Laquelle relation peut être propice à une certaine connivence, le projet de mobilité étant d'abord formulé à l'insu des hiérarchies locales.

opportunités », « ont le goût de l'aventure », et ceux qui considèrent que les bénéfices tirés de la mobilité sont supérieurs aux coûts qu'elle occasionne. Pour ne pas être dépendants des dispositions individuelles à la mobilité, les responsables RH se donnent pour objectif d'expliciter les termes du calcul coût/avantage qu'est supposé faire le salarié :

> *« Quand on parle de mobilité, on nous dit: 'on n'a pas de visibilité sur les conditions financières, c'est quoi le package dans la boîte' ? Qu'est-ce que vous proposez dans le package ? La deuxième chose, c'est que les salariés n'ont pas de visibilité : 'bouger pour quoi ? Qu'est-ce que je vais y gagner ? Quelle fonction je peux prendre ?' C'est peut-être évident pour tout le monde mais nous on n'avait pas un document qui positionnait la direction générale sur 'pourquoi faire de la mobilité', qu'est-ce que ça apporte à l'entreprise, au salarié parce qu'il faut que ce soit gagnant-gagnant »* [RRH5].

Pour faciliter ce calcul coût/avantage, les responsables RH s'emploient aussi à réduire les risques que la mobilité fait peser sur les salariés, par exemple en assurant à ceux-ci de ne pas informer leur hiérarchie locale tant que la mobilité ne se concrétise pas, ou en leur donnant la possibilité de retrouver leur ancien poste si la mobilité se passe mal. Dans certaines grandes entreprises, ces mesures de protection du salarié mobile ou pouvant l'être sont parfois intégrées à la « charte mobilité » et négociées avec les organisations représentatives des salariés. Enfin, les services RH associent la gestion des mobilités à un engagement de leur part, un engagement qui s'inscrit dans le temps :

> « *Pour que le salarié accepte d'être mobile, il faut aussi que nous on joue le jeu. Qu'on s'engage. Le type je vais jamais le faire venir à Vierzon si je ne m'engage pas de façon crédible sur ce que ça va lui apporter. Si c'est pour qu'on l'oublie là-bas et que cinq ans après il se retrouve sans rien, coincé… non, ça c'est possible.. »* [RRH8].

Cet engagement ne peut être pris que par les services RH, moins volatils que les hiérarchies locales :

> *« On n'est pas dans une logique de points, mais : tu veux repartir à Carcassonne dans ton futur ? Eh bien tu vas aller à Châteauroux pendant 5 ans. Et aller à Châteauroux pendant 5 ans et ensuite tu pourras prétendre. Alors là je suis dans une logique de responsable, de deal […]. Parce que le n+1 il peut toujours*

*s'engager mais il est là pour, quoi, trois ans ? Quatre ? Et quand il part, il part avec son engagement, et il laisse le salarié en plan »* [RRH3].

Le rôle que se donnent les responsables RH est ici d'assurer l'efficacité professionnelle de la mobilité des salariés en l'inscrivant dans le temps, dans un projet dont l'entreprise est, par leur intermédiaire, garante. En d'autres termes, ils assurent aux salariés une « carrière » au sens classique : une relation entre l'entreprise qui s'inscrit dans la durée, qui suppose une certaine réciprocité, et qui se déroule en suivant des étapes prévisibles et hiérarchisées. L'engagement des services RH vise à inscrire l'arbitrage du salarié entre mobilité et immobilité dans un cadre aussi stable que possible. Ce faisant, ils envoient comme signal au salarié que si la mobilité est un « don » de sa part pour l'entreprise, celle-ci est capable du « contre-don » de la carrière en retour (Alter 2011). Les bénéfices de la mobilité pour le salarié ne prenant sens que s'ils s'inscrivent dans le temps et dans une conception très classique de la carrière, la décision d'être mobile ou non est prise à l'issue de ce qui semble être moins un calcul coût/bénéfice que l'engagement dans un don/contre-don.
La mise en mobilité des salariés soulève de réels enjeux organisationnels dont la résolution accapare les responsables RH. Elle les accapare à tel point que la question de la prise en compte de la vie privée des salariés semble absente de leurs discours et de leurs pratiques.

### *3.2. La vie privée des salariés dans l'angle mort de la gestion des mobilités*

Les responsables RH qu'on a interrogés s'emploient effectivement à minorer la place de la mobilité géographique dans leurs pratiques, révélant une tension entre leur discours et leurs pratiques. Cette tension apparaît clairement dans la façon dont ils mettent en récit le déroulement et l'accompagnement des mobilités. Elle révèle à quel point les responsables RH n'arrivent pas à intégrer la vie privée des salariés dans leur gestion de la mobilité géographique.

#### *a. La mobilité géographique, reléguée au second plan dans la littérature en gestion*

Parmi les nombreux développements consacrés à la mobilité interne, il est frappant de constater la place qu'occupe la mobilité géographique. L'étude d'un échantillon de manuels de gestion des ressources humaines récents révèle l'absence de la mobilité

géographique[232] : si la mobilité connaît des traitements divers, allant de plusieurs chapitres à quelques lignes, aucun ne traite des enjeux de la mobilité géographique en tant que telle. Plus encore, seuls quelques-uns l'évoquent parmi les différentes formes de mobilité ; dans la majorité des manuels, la mobilité géographique n'est même pas évoquée[233]. La littérature technique sur la question présente les mêmes symptômes. Par exemple, le rapport *La mobilité et les parcours professionnels* de l'ANACT[234] (Cartoux et Loisil 2006) ne propose aucun traitement spécifique de la mobilité géographique. Celle-ci est évoquée comme modalité parmi d'autres de la mobilité interne, les auteurs employant généralement l'expression « mobilité géographique et professionnelle ». Il est dit de la mobilité géographique qu'elle « demeure [*sic*] difficile car elle engage les salariés à faire des choix qui ne sont pas professionnels » (Cartoux et Loisil 2006, p. 34), mais les logiques de ces choix ne sont pas précisées. Mais qu'en est-il de la littérature en gestion ?

Lorsque nous avons commencé ce travail de thèse en septembre 2009, les travaux portant sur la mobilité géographique infranationale se comptaient sur les doigts d'une main. Quelques ouvrages évoquent et effleurent la question, de manière parfois caricaturale[235]. Les travaux de recherche sur la mobilité intra-organisationnelle n'ont longtemps pas spécifiquement traité de la mobilité géographique[236]. On note cependant la publication d'un article consacré à la mobilité géographique des salariés en 2004 (Roques et Roger 2004). Cet article étudie la politique d'une entreprise engageant un processus de mutation des salariés d'un établissement en perte de vitesse afin d'éviter un plan social. Il présente en détail un processus RH qui s'étend sur deux années, du diagnostic du problème à la mutation effective des salariés, et pose la question des ajustements des salariés face à ces propositions de mutation. Cependant les auteurs ont choisi d'étudier le stress des salariés face aux propositions de mutation et la façon dont ce stress est géré dans l'entreprise, plus que la mobilité géographique elle-même. Il fait ainsi de la mobilité géographique une « transition de carrière » particulièrement stressante pour les salariés, mais pas différente par nature des autres formes de mobilité. La question de savoir *pourquoi* cette forme de mobilité, pourtant présentée comme particulièrement stressante et délicate, n'a pendant si longtemps pas été traitée par la littérature de gestion.

[232] Voir la liste en annexe (annexe 10).
[233] À noter que la mobilité internationale, elle, est présente.
[234] Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.
[235] Par exemple en proposant de « revaloriser la mobilité en veillant […] à imposer [*sic*] un certain nombre de mobilités géographiques aux 'hauts potentiels' » (Dany et Livian 2002, p. 76).
[236] Voir par exemple la contribution de Mignonac (2001, p.49), qui élabore une intéressante typologie des mobilités internes des cadres, mais relègue la mobilité géographique au statut de modalité de mobilité parmi d'autres et annonce qu'elle « ne sera pas abordée empiriquement ».

La littérature en gestion s'est nettement enrichie ces dernières années. Un article publié en 2010 propose une revue de la littérature en langue anglaise et une synthèse des connaissances sur la question, et dégage des pistes de recherche à développer (Guillot-Soulez et Sergot 2010)[237]. En 2012, la *Revue française de gestion* a consacré un numéro à un dossier intitulé « Mobilités spatiales et dynamiques organisationnelles » (Sergot *et al.* 2012), dans lequel on peut noter deux contributions. Notais et Perret (2012, p. 127) travaillent sur la proximité et la distance qui se créent à l'occasion de mobilités internes et défendent l'idée selon laquelle la dimension géographique des mobilités n'est pas pertinente dans cette perspective : une mobilité intrasite peut créer un plus grand sentiment de distance qu'une mobilité géographique. Schmidt et Robert-Demontrond (2012) proposent un « changement de paradigme » en matière de mobilité infranationale, se posant en rupture avec les pratiques des entreprises qui conçoivent le rapport au territoire comme « lisse » et préjugent d'une « absence de problèmes autres que ceux purement techniques ». Cette méconnaissance des enjeux soulevés par la mobilité géographique infranationale repose sur une conception de la mobilité qui rappelle les injonctions qu'on a présentées en introduction de ce travail :

> *« Cette axiologie incline à une ontologie, à une anthropologie silencieuse. L'homme est conçu comme naturellement mobile ; son aptitude au nomadisme, interprétée comme une indifférence affective aux territoires, est une évidence, pour la doxa managériale »* (Schmidt et Robert-Demontrond 2012, p. 108)[238].

Cette grille de lecture permet d'interpréter la quasi-absence de la mobilité géographique dans la littérature pratique et de recherche en gestion des ressources humaines comme le signe que cette forme de mobilité n'est pas construite comme un problème, qu'elle est considérée comme allant de soi[239]. Schmidt et Robert-Demontrond invitent les gestionnaires des ressources humaines à changer de point de vue, à saisir les salariés dans leur territorialité, et à élaborer des dispositifs d'aide et d'accompagnement adaptés aux spécificités de la mobilité géographique infranationale.

La littérature en gestion s'est donc récemment étoffée. Mais les contributions sont encore trop peu nombreuses et trop récentes pour espérer infléchir une « doxa managériale » caractérisée par la réduction de la dimension géographique des mobilités à un terme certes

[237] Ces pistes sont « l'étude de la place de la communication interne, de l'encadrement intermédiaire et de la négociation sociale lors des transferts d'établissements » (Guillot-Soulez et Sergot 2010, p. 91).
[238] Laquelle « anthropologie silencieuse » est un prolongement des injonctions évoquées en introduction.
[239] Au contraire de la mobilité internationale qui, elle, apparaît toujours dans cette littérature.

particulièrement coûteux mais somme toute de même nature que les autres dans le calcul coût/avantage que les salariés sont censés faire face à une mobilité.

### *b. Autour de la mobilité : une tension dans le discours des responsables RH*

Au fil des entretiens, une régularité apparaît : les responsables RH concernés par la mobilité géographique des salariés abordent la question en minimisant le rôle de celle-ci dans leurs pratiques. Un point commun à la plupart des entretiens est que les enquêtés mettent en avant l'absence de politique de mise en mobilité dans leur entreprise dès le début de l'entretien, voire en remarque préliminaire :

> *« Alors je préfère vous le dire tout de suite, nous on ne cherche pas la mobilité par principe. Dans certaines entreprises, oui, c'est même culturel. Mais pas chez nous, non. Par exemple, un cadre ne doit pas s'engager à être mobile pour faire carrière. Bon, en moyenne, on change trois fois de poste pour atteindre un poste dirigeant, mais ça peut se faire dans un rayon de vingt-cinq kilomètres, donc… »* [RRH3]

Quand ils annoncent qu'il n'y a pas de politique de mise en mobilité géographique des salariés dans leur entreprise, le discours des responsables RH enquêtés n'est pas à entendre comme un constat mais comme une prise de position :

> *« Je vais vous étonner mais pour moi, la mobilité géographique n'est pas un objectif. Il y en a trop qui en font un objectif en soi… Mais ce qui compte, c'est la mobilité professionnelle. Parfois, je dis bien parfois, il faut de la mobilité géographique, mais elle n'amène que des emmerdes »* [RRH1].

Il y a dans les réponses des enquêtés une hiérarchie claire entre les formes de mobilité. La mobilité géographique en tant que telle ne serait donc pas intégrée aux politiques et aux pratiques de gestion RH des entreprises ? C'est ce que les enquêtés s'emploient à dire. Mais le déroulement des entretiens contredit toujours cette position et révèle l'importance de la place de la mobilité géographique dans la gestion des ressources humaines.

En effet, le discours consistant à minorer la place de la mobilité géographique dans la gestion des ressources humaines se fragilise vite à mesure que les entretiens avancent. Si la mobilité géographique est présentée comme n'étant ni une fin en soi, ni un outil de gestion des ressources humaines autonome, les enquêtés regrettent à demi-mot sa faible intégration aux politiques de gestion des ressources humaines :

*« Donc chez vous on n'impose pas d'être mobiles aux cadres supérieurs ? - Eh non… Mais c'est aussi parce qu'il y a plus de réticences quand on parle de mobilité géographique. Regardez par exemple la situation des conjoints, et… Il peut y avoir un projet, il peut y avoir une volonté, mais souvent ça n'est simplement pas pragmatiquement faisable »* [RRH3].

Les responsables RH s'emploient également à minimiser les conséquences concrètes et les problèmes que la mobilité géographique génère. Ceux-ci sont reconnus du bout des lèvres, et ne sont pas imputables à l'entreprise :

*« On n'a pas érigé la mobilité comme point de développement personnel et professionnel. Chez nous, elle est toujours bien vécue.*

*- Et vous n'avez jamais de problèmes?*

*- Eh bien je ne dirais pas ça… Bien sûr, il y a des moments qui se passent mal… C'est souvent un problème d'environnement familial, la femme ne trouve pas de travail, des choses qui font qu'il n'a pas l'esprit libre »* [RRH2].

Le discours des responsables RH sur le rôle de la mobilité géographique des salariés dans la gestion des ressources humaines s'infléchit rapidement au cours des entretiens. Ainsi, cette responsable « carrière et mobilité » commence par en minorer le rôle :

*« On n'a pas d'objectifs, de politique sur la mobilité en soi. Voilà, on ne fait pas de mobilité pour la mobilité. On peut très bien devenir Directeur général sans bouger, hein ! Si quelqu'un ne veut pas bouger, il ne bougera pas »* [RRH6].

Mais dans la foulée, elle précise :

« *Bon, ça ne lui fera pas une carrière en or hein ! »* [RRH6].

Plus loin dans l'entretien, cette même enquêtée cite les qualités qui donnent du « potentiel » à un cadre :

*« Ce qui est intéressant, au départ c'est plutôt classique : un bac + 5, une bonne maîtrise de l'anglais, être mobile… »* [RRH6].

Un autre entretien reflète bien cette ambivalence dans les discours tenus sur la mobilité résidentielle des salariés. Ce responsable RH commence par insister sur le caractère contingent de la mise en mobilité des salariés :

« *La mobilité géographique, je dirais, c'est pas normé. Des fois ça se fait, voilà. En tout cas ça n'est pas un point de passage dans la carrière.* » [RRH2].

Mais lui aussi tempère aussitôt cette position, et l'importance de la mobilité résidentielle pour les salariés apparaît :

*« C'est vrai, le contact local c'est important, c'est important de connaître les gens, et… Mais c'est pas systématisé, c'est pas procédurier. Je dirais que ça fait partie d'un plus. Par exemple, il est évident que ceux qui ont des postes importants sont ceux qui se sont rendus disponibles à la mobilité »* [RRH2].

Le ton employé par cet enquêté à propos de la mobilité résidentielle a beaucoup évolué au fil de l'entretien. D'une pratique contingente et non-normée, la mobilité est devenue une « évidence »... L'absence de politique de mobilité ne masque pas longtemps la réalité de la place qu'elle occupe dans les pratiques de gestion des ressources humaines, et se traduit par une sorte de délégation de l'obligation de mobilité aux salariés : sont mobiles ceux qui « se sont rendus disponibles à la mobilité ». Mais miser uniquement sur l'initiative des salariés et leur disposition à se mobiliser est insuffisant pour répondre aux besoins de ce responsable RH en matière de mobilité géographique:

*« C'est vrai qu'il faudrait imaginer des solutions plus complètes... La mobilité n'est pas érigée comme politique de gestion d'emploi régulière. Résultat, pour ceux qu'on voudrait promouvoir à tel poste, il faut faire des efforts »* [RRH2].

La minoration de l'importance de la mobilité géographique des salariés nous semble d'autant plus être une position de façade prise par les responsables RH qu'elle est beaucoup moins présente dans des situations d'enquête plus informelles. En situation frontale d'entretien, les RRH enquêtés contrôlent leur discours, d'autant mieux qu'il s'agit de cadres supérieurs très bien équipés pour le faire. Mais ils font preuve de moins de prudence par exemple au cours d'une discussion à bâtons rompus autour d'un buffet, comme cette RRH d'un groupe de distribution :

*« Bon, la mobilité moi ça fait aussi partie de mon évaluation. On regarde combien j'en ai fait, et puis pourquoi il y en a pas assez… Et je suis pas la seule comme ça. Donc c'est bien joli, mais on est quand même incités à en faire ».*

L'enquêté qui a le plus pris ses distances avec la minoration de la mobilité géographique des salariés est l'ancien DRH d'un grand groupe industriel. Revendiquant une parole très libre, il semble bien savoir que ses anciens collègues ont tendance à minorer la place qu'occupe la mobilité résidentielle des salariés dans leurs pratiques, et en prend ostensiblement le contre-pied :

> *« Ah mais ceux qui vous disent qu'il n'y a pas de politique de mobilité vous prennent pour un grand naïf. Ca a toujours existé et ça remonte à loin. Moi, en 1984-1988 j'étais à [très grande entreprise de l'industrie chimique], eh bien il y avait un tableau de bord de la mobilité géographique. Je dirais même, la mobilité était un Dieu. J'en parlais avec le PDG, et il me disait « non mais tu comprends, c'est bien, il faut que les gens bougent » […]. C'est simple, toutes les réunions RH commençaient par deux chiffres : le nombre d'accidents de travail, et le nombre de mobilités géographiques »* [RRH1].

Selon lui, les salariés ont très bien intégré l'importance que les entreprises donnent à la mobilité géographique dans le déroulement de leur carrière, et apprennent à en jouer :

> *« Refuser une mobilité, c'est mauvais pour la carrière ?*
> - [Hésitation]. *Oui. Celui qui ne veut pas être mobile, il ne faut pas le dire. Sur les fichiers, tout le monde est mobile. En entretien, tout le monde est prêt à être mobile, tout le monde n'attend que ça. Ils sont pas fous, les gens, ils ont compris comment ça marche »* [RRH1].

Un autre enquêté, lui aussi au cours d'une conversation informelle, confirme ce constat :

> *« Non mais il faut l'avouer, les collaborateurs font de la mobilité pour de très mauvaises raisons. Leur ressenti, ça reste de dire 'je suis mobile pour montrer que je suis mobile, et donc m'ouvrir des opportunités de carrière'. Pour eux, c'est vraiment intégré comme ça…»* [RRH10].

La règle implicite selon laquelle les salariés devraient être mobiles tous les trois ans, en référence entre autres aux pratiques en vigueur dans les grandes banques au début des années 2000 et sur le développement de carrière accéléré des « hauts potentiels » et des cadres dirigeants (Guillaume et Pochic 2009), est formellement rejetée voire condamnée

par les responsables RH interrogés. Mais leurs réponses laissent voir que ce rejet est un objet de luttes et non un acquis :

> *« La règle des trois ans n'a pas de sens. Chez nous,* on se bat *plutôt pour monter à cinq ans plutôt que trois »* [RRH6].

Si les responsables RH cherchent à minimiser le rôle de la mobilité dans la gestion des ressources humaines, leurs efforts sont contredits par à l'existence de nombreux dispositifs qui en font plus ou moins explicitement la promotion :

> *« On parle effectivement des trois ans mais… ça dépend du contexte de vie, du contexte de la boite… Mouais moi je suis pas aussi rigide sur… Bon effectivement si ça fait 10 ans que t'es dans le même job, au bout d'un moment ça sera… Moi je pense qu'effectivement c'est valorisant et ça sera apprécié [de bouger]. Mais y'a pas de pression sur les collaborateurs pour être mobile. Dans le groupe il y a un* process *qui s'appelle* process *d'évaluation de la performance. T'as un entretien avec ton collaborateur, et après t'as un entretien de carrière, c'est une sorte de conseil de classe où t'as différents pairs qui t'auditent pour discuter des cas des collaborateurs. Et je sais que eux ils font un focus sur les salariés pour qui ça fait 5 à 7 ans qu'ils sont sur leur poste. Ils estiment que 5 à 7 ans sur le poste, il faut se poser la question. Mais nous, on n'a pas mis ça en place »* [RRH9].

L'entreprise d'euphémisation de la place de la mobilité géographique dans la gestion des ressources humaines se donne particulièrement à voir à propos de la mobilité des salariés d'exécution. La mobilité des employés et des ouvriers n'est pratiquement jamais évoquée par les responsables RH[240]. On a pourtant vu que si ces catégories sont effectivement moins mobiles que les cadres, leur mobilité est loin d'être négligeable. Plusieurs raisons peuvent expliquer leur réticence à parler de mobilité géographique des employés et des ouvriers. D'abord, les compétences suffisamment rares pour justifier une mobilité géographique sont moins fréquentes dans ces catégories socioprofessionnelles, réduisant ainsi les opportunités de mobilité[241]. De plus, les employés et ouvriers ont bien moins à gagner que les cadres à

[240] Il semble qu'ici le secteur d'activité joue un rôle. Une responsable RH travaillant dans les travaux publics a ainsi spontanément évoqué la mobilité géographique des ouvriers, qui fait partie du déroulement normal des grands chantiers.

[241] Bien que certains responsables RH évoquent des métiers d'ouvriers qualifiés pour lesquels ils peinent à trouver les compétences sur le marché externe et cherchent à avoir recours au marché interne.

s'engager dans une logique de « carrière » et à « jouer le jeu » de l'optimisation de la gestion des ressources humaines. Si les responsables RH sont à l'aise pour parler de la minorité d'entre eux à qui ils proposent des perspectives de promotion, et qui sont plus disposés à être mobiles, ils le sont moins pour parler des autres cas. Ils sont d'ailleurs disposés à reconnaître que les salaires modestes des personnels d'exécution sont trop faibles pour qu'une mobilité soit attractive. Enfin, la mobilité des ouvriers et des employés est souvent associée à des contextes difficiles de mobilités collectives, que les responsables RH préfèrent occulter au profit des questions liées à la mobilité des plus qualifiés.

Il y a donc une tension dans le discours des responsables RH sur la mobilité géographique des salariés. Ils la minorent, l'euphémisent, mais ne peuvent jamais la cacher bien longtemps. Cette tension révèle le statut qu'ils donnent à la mobilité géographique dans leurs pratiques : elle est à la fois considérée comme un outil de gestion des ressources humaines incontournable, et comme la source de problèmes difficiles à gérer car engageant la vie privée des salariés. Les efforts des responsables RH sont en fait consacrés non à gérer ces problèmes, mais à éviter de les gérer.

### *3.3. Maintenir et contenir la vie privée des salariés hors de l'entreprise*

En effet, les responsables RH qu'on a interrogés ont tous en commun de ne pas pouvoir ou de ne pas vouloir gérer les implications de la mobilité sur la vie privée des salariés. Plus précisément, on observe qu'ils parlent de la prise en compte de la vie privée des salariés sur un registre très particulier qu'on propose de qualifier de « bricolage héroïque ». La gestion de la mobilité est en effet confiée à des « managers à distance » qui ne peuvent pas intégrer cette gestion à leur travail. Ils font donc en sorte de ne pas avoir à le faire, et s'efforcent de faire sortir les problèmes créés par la mobilité hors de l'entreprise.

#### *a. La gestion des mobilités comme « bricolage héroïque »*

Invités à raconter le déroulement de mobilités géographiques de salariés qu'ils ont supervisées, plusieurs responsables RH font apparaître la même figure narrative du « bricolage héroïque ». Le récit suivant en est une bonne illustration. Le responsable RH interrogé évoque une mobilité qu'il a supervisée au début des années 2000, alors qu'il était directeur des Ressources Humaines d'une entité de plusieurs milliers de salariés appartenant à un grand groupe industriel :

« *Il fallait muter quelqu'un à Lille, il y avait un poste vacant, on avait bien identifié son profil, c'était lui qu'on voulait pour le poste. Alors je l'appelle, on prend rendez-vous, je lui présente le poste, je le 'vends' un peu, pour lui c'était une jolie promotion et bon, ça, ça se passe plutôt bien* ».

Après avoir présenté le projet, le responsable RH en question guette la réaction du salarié :

*« Mais voilà, je vois que le type il hésite, il se tortille sur sa chaise, il me dit 'ouiiii, boooon, euuuuh', alors je sens qu'il se passe quelque chose. On avance un peu, on continue à discuter, je lui demande 'et alors, Lille, ça te dirait, qu'est-ce que tu en penses', et il crache toujours pas le morceau* ».

Le responsable RH s'emploie alors à identifier le point de blocage, ce qui rend le salarié si manifestement réticent à accepter la mobilité :

*« Finalement, il finit par me dire qu'il est ailier dans un club de foot amateur, et que c'est très important pour lui, et qu'il ne veut pas y renoncer en partant à Lille* ».

Le responsable RH décide alors de donner de sa personne pour lever ce point de blocage :

*« Alors moi je lui ai dit : 'ok. Tu me donnes dix jours, tu réfléchis, tu en parles à ta femme, et moi je vois ce que je peux faire'. Eh ben vous me croirez si vous le voulez, mais je suis allé chercher tous les clubs amateurs de son niveau du côté de Lille, et autant vous dire que vous serez étonnés de savoir combien il y en a ! Et je me suis pas laissé démonter, j'ai appelé partout, j'ai demandé s'ils cherchaient quelqu'un et voilà, j'ai trouvé un club qui cherchait un ailier* ».

Ce véritable bricolage de la part du responsable RH prend définitivement des allures héroïques quand celui-ci recontacte le salarié en question :

*« Autant vous dire que j'étais pas mécontent de moi ! Alors je prends mon téléphone, je rappelle le type, je lui dis 'bonne nouvelle, le club de X a besoin d'un ailier', et là vous savez ce qu'il me répond ? Il me répond 'ah oui, mais moi je suis ailier gauche'* [éclat de rire]. *Ni de une ni de deux, je rappelle le club, et là, roulements de tambour, ils me disent que oui, pas de soucis, un ailier gauche ça ira* ».

Il s'agit bien là d'un « bricolage » managérial. On emploie ici « bricolage » dans le prolongement du travail de Duymedjian et Rüling (2005) sur cette notion. Ces auteurs proposent de se détacher des conceptions métaphoriques du bricolage inspirées des travaux fondateurs de Claude Lévi-Strauss (1962). Parmi les caractéristiques du bricolage, ils mettent en avant le fait qu'il s'agit d'une « action sur le monde » qui commence par un « dialogue » du bricoleur avec les objets du problème qu'il doit résoudre (Duymedjian et Rüling 2005, p. 190). C'est bien ce dont il est question ici : la gestion de la mobilité se fait par un dialogue avec le salarié et avec les conditions de sa mise en mobilité. Le manager bricoleur doit ensuite faire usage de sa connaissance familière du monde, sans hiérarchiser *a priori* les éléments qu'il y trouvera. Ici, le responsable RH en question a accepté de voir les liens qui existent entre la vie personnelle et la vie professionnelle du salarié, et de « bricoler » pour réussir la conciliation des deux.

Au vu de toutes ces conditions, la figure du « bricolage héroïque » soulève des questions. On peut d'abord se demander dans quelle mesure le salarié ne s'est pas abrité derrière sa pratique sportive pour préparer le responsable RH à un probable refus. On peut surtout s'interroger sur la place de cette anecdote dans la gestion réelle des mobilités qu'a dû faire ce responsable RH. Le responsable RH en question annonce plusieurs centaines de mobilités géographiques par an dans son entité, et il est évident qu'il ne peut consacrer autant de temps et d'énergie à chaque cas particulier. Il serait d'ailleurs bien incapable de le faire dans toutes les situations. Connaisseur de football, il s'est trouvé être capable de comprendre dans le détail la pratique du salarié, et a pu profiter de la bonne exposition du football amateur pour trouver aisément les informations nécessaires. Mais il n'aurait pas pu réussir le même « bricolage héroïque » pour un salarié pratiquant un autre sport ou une autre activité.

Car si la mobilité géographique peut être résolue par le recours à des arrangements particuliers, spécifiques et reposant à la fois sur un fort engagement personnel du responsable RH et du salarié mobile, cet ordre de solution crée de forts effets pervers :

> « *Historiquement on a fait du sur-mesure, on s'est adapté à chacun, et résultat maintenant on ne sait jamais qui a eu quoi, et qui pourrait prétendre à quoi. Et puis bon, c'est aussi de notre faute : on formalise peu, on communique peu, et on se dit que ça évitera la course aux aides. Résultat : quand il faut muter quelqu'un, personne ne sait comment faire* » [RRH5].

Non seulement la gestion de la mobilité par le « bricolage » rend impossible de mettre en place une politique de mobilité, c'est-à-dire un ensemble opérationnel de prescriptions préétablies, mais elle suppose aussi d'aller chercher auprès du salarié des informations délicates à obtenir. Le « bricolage » n'est possible que si le salarié est un « collaborateur-en-stock » (Duymedjian et Rüling 2005, pp. 210-212), c'est-à-dire un collaborateur qui accepte à la fois de se laisser connaître, de se laisser prendre et de se laisser mettre en coopération[242]. C'est bien sur cette figure du salarié que les responsables RH comptent quand ils évoquent la relation « privilégiée » ou « de confiance » entre les salariés et eux-mêmes sur laquelle reposerait la mise en mobilité géographique.

Dans l'exemple de « bricolage héroïque » qu'on a présenté, l'engagement du responsable RH a aussi été rendu possible par le fait que le salarié ait exprimé ouvertement et clairement ses besoins et se soit livré à son interlocuteur. Rien ne garantit qu'il en soit toujours ainsi, et rien ne garantit que le responsable RH réussisse à identifier correctement les besoins du salarié. L'extrait d'entretien suivant est un bon exemple de la position pratique que les responsables RH préfèrent adopter :

> *« Il n'y a que le salarié qui peut savoir, ça c'est ma valeur de base : « il n'y a que toi qui peux savoir ce qui compte pour toi, je ne peux pas penser à ta place ». Par contre, pour rester dans notre logique, on joue la transparence. Voilà notre rémunération, voilà comment on travaille, voilà comment on évolue, tu sais quand tu viens chez nous exactement comment ça se passe. Maintenant, je ne peux pas savoir si tu y gagnes ou pas. Parce qu'à la limite aller à Verdun, c'est une plaie pour l'un mais le plus beau cadeau que je puisse avoir parce que ma grand-mère est en train d'y vivre ou mes enfants y ont fait des études ou je sais pas quoi. ... A chaque fois on essaye de trop projeter ce qu'on pense sur le salarié, et c'est une erreur »* [RRH3].

Cet extrait d'entretien illustre une position partagée par tous les responsables RH qu'on a pu rencontrer. Ils savent que la mobilité ne se fera que si le salarié la considère comme compatible, ou du moins conciliable d'une manière ou d'une autre, avec sa vie privée. Mais ils savent aussi qu'il est trop long, coûteux et aléatoire d'aller chercher les informations nécessaires pour assurer cette compatibilité, ne serait-ce que parce qu'une telle démarche les ferait sortir d'une relation strictement professionnelle avec le salarié. À les entendre,

[242] Ces trois qualités du « collaborateur-en-stock » sont qualifiées respectivement de « familiarité », « disponibilité » et « associabilité » (Duymedjian et Rüling 2005).

leur mission doit consister à expliciter au mieux les conditions de la mobilité au salarié afin de lui permettre de calculer au mieux ce que lui apporterait et ce que lui coûterait la mobilité, sachant que les termes de ce calcul leur échappent.

Mises à part certaines initiatives de responsables RH les plus sensibles à la question, la prise en compte de la vie privée des salariés s'arrête en général à quelques lieux communs érigés en généralités, comme par exemple de dire que les couples biactifs sont moins mobiles ou que « la mobilité fait divorcer »[243]. Si les responsables RH ont toutes les ressources qu'il faut pour avoir un avis personnel autorisé sur le lien entre vie privée des salariés et mobilité géographique, il est étonnant de constater à quel point ils n'ont pas d'opinion professionnelle construite sur la question. Ce déficit de prise en compte de la vie privée des salariés se joue en grande partie en amont dans la gestion des ressources humaines. En premier lieu, les responsables RH nous ont paru particulièrement mal équipés en la matière[244]. Ils n'évoquent aucune pratique de prise d'sur les événements privés qui pourraient inciter ou désinciter les salariés à être mobiles. Plus encore, les responsables RH considèrent qu'une telle pratique les ferait sortir de leur rôle. Pour certains, le refus de se pencher sur la vie privée des salariés est même une question de principe :

> *« Moi je n'ai pas à savoir si machine est divorcée, si la grand-mère de machin est impotente… Je trouve ça… C'est personnel… Enfin, je trouve ça déplacé. Et puis en plus, j'allais dire, je m'en fous ! Je propose ce que j'ai à proposer. Mon but c'est que le collaborateur dise oui. Je n'ai pas à savoir ce qui fait qu'il va dire oui ou va dire non, c'est pas mon boulot »* [RRH3].

La position d'ensemble est bien de mettre à distance la vie privée des salariés. Quand les responsables RH y dérogent, il ne peut s'agir que d'exceptions justifiées par des situations exceptionnelles, dont ils se souviennent et qu'ils racontent comme des hauts faits. Et ce sont effectivement des hauts faits qui les obligent à prendre des risques en s'engageant personnellement dans la mobilité des salariés, de prendre sur eux la possibilité d'un échec. La seule règle soutenable pour eux est justement de ne pas faire entrer la vie privée des salariés dans l'entreprise, de la considérer comme une donnée exogène.

[243] Sans compter d'autres considérations plus caricaturales, souvent fondées sur une représentation genrée des comportements, comme par exemple de dire que « de toutes façons, les femmes n'aiment pas bouger ».

[244] Les responsables RH disposent d'un outillage gestionnaire plus construit dans les cas de mobilité collective, de fermeture de site ou de Plan de Sauvegarde de l'Emploi, mais ils sont très mal équipés face aux mobilités individuelles.

### b. *Le « management à distance » et la mise à distance de la vie privée des salariés*

L'usage des dispositifs mis en place par le 1% Logement est très différent selon le profil du responsable RH interrogé. La diversité des profils des enquêtés, qui peut être problématique au vu du caractère restreint de la population enquêtée, est aussi un atout : elle permet de comparer les discours et les pratiques de responsables RH occupant des positions différentes dans leur organisation et n'ayant pas les mêmes missions. Mais au-delà de cette diversité, on a remarqué que tous les profils des enquêtés correspondent ou s'approchent de celui des « managers à distance » que décrit Dujarier (2012a ; 2012b).

La catégorie de « manager à distance » désigne des cadres « situés au siège, loin de l'activité opérationnelle », dont l'activité consiste à encadrer à distance celle des travailleurs « de terrain » en produisant des prescriptions et l'outillage permettant leur mise en œuvre (Dujarier 2012b, p. XIII). Les managers à distance sont caractérisés par leur position dans l'entreprise, une position définie par une distance à la fois topographique et organisationnelle. Topographique, car les managers à distance travaillent « au siège », dans un environnement qui n'a rien à voir avec celui des opérationnels (Dujarier 2012a, p. 209). Organisationnelle, car les managers à distance travaillent directement avec les directions générales[245], leur mission consistant à traduire en prescriptions opérationnelles les lignes directrices fixées par ces dernières. On peut d'ailleurs noter que les deux termes (topographique et organisationnel) de leur position sont liés, le fait de travailler « au siège » les rapprochant des directions générales. Tous les responsables RH qu'on a rencontrés remplissent ce double critère de distance avec les équipes opérationnelles. En matière de mobilité, la fonction RH implique de raisonner à l'échelle du marché interne de l'entreprise dans son ensemble[246]. Comme on l'a vu en présentant les enjeux organisationnels de la mobilité géographique des salariés, la gestion de la mobilité ne peut donc se faire qu'à distance de l'activité des « centres de profit » et des unités de production.

L'activité des managers à distance consiste à élaborer des prescriptions permettant de remplir trois objectifs : « réduire les coûts, accroître les revenus et mesurer la valeur » (Dujarier 2012a, p. 179). Les « managers à distance » sont décrits comme entretenant un rapport particulier à leur activité : ils consacrent leur énergie à élaborer des procédures, à mettre au point des outils de suivi de ces procédures, et à mettre en forme le « *reporting* »

[245] Sans en faire partie cependant.
[246] Voire du groupe pour les responsables RH les plus hauts placés.

des résultats de leur mise en place. Afin de bien faire leur travail, ils doivent donc mettre à distance les effets réels créés par cette mise en place, afin de gommer et d'invisibiliser les effets pervers, les blocages, c'est à dire les innombrables problèmes créés par la mise en œuvre de leurs prescriptions. Il s'agit là aussi de thèmes qu'on a souvent vu revenir dans les entretiens avec les responsables RH. Certains d'entre eux s'appuient sur des systèmes d'information très puissants, et « font » de la mobilité en « moulinant » les bases de données décrivant les salariés de leur entreprise :

> *« Moi je peux demander au S.I.* [Système d'Information, et par extension le service qui en a la charge] *de me faire une extraction, je vais avoir tout de suite qui est en poste depuis 5 ans, qui est en poste depuis 6 ans, qui est en mobilité interne dans le groupe, qui il va falloir rapatrier vers son entité d'origine… Il y a tout un pilotage qui permet de voir ce qu'on ne pourrait pas voir autrement »* [RRH3].

La catégorie de « manager à distance » est particulièrement efficace pour rendre compte de la façon dont les responsables RH que nous avons interrogés « font » de la mobilité géographique. En effet, la mobilité géographique est bien un outil de gestion des ressources humaines censé réduire les coûts, accroître les revenus, et contribuer à l'efficacité globale de l'entreprise. Quand il est question de mobilité géographique des salariés, ceux-ci sont effectivement appréhendés par le stock de compétences qu'ils représentent, par leur force de travail qu'il s'agit d'optimiser en la plaçant au bon endroit et au bon moment (Dujarier 2012b, p. XIII)[247]. Et si les responsables RH entretiennent des rapports difficiles avec les hiérarchies locales[248], c'est parce qu'ils cherchent à mettre en œuvre des procédures qui leur paraissent efficaces à l'échelle de l'organisation mais qui ne le paraissent pas à l'échelle locale. Le dernier élément qui fait bien correspondre les responsables RH qu'on a interrogés à la catégorie de « manager à distance », ce sont les efforts qu'ils font pour ne pas intégrer la vie privée des salariés dans leur pratique de la mobilité géographique. Il s'agit bien de ne pas ralentir leur activité par la prise en compte de ses conséquences réelles. Plus ils sont haut placés dans la hiérarchie, plus ils sont « à distance » des équipes opérationnelles et de l'encadrement local, et plus les responsables RH ont tendance à fluidifier les mobilités géographiques des salariés en mettant à distance les conditions concrètes de déclenchement et de déroulement de la mobilité. Voilà pourquoi le

[247] Ce qui est cohérent avec la mobilisation du « collaborateur-en-stock » qui va avec la figure du « bricolage héroïque ».
[248] Ce qui fait d'ailleurs partie des éléments qui, sinon définissent, du moins caractérisent les « managers à distance ».

déroulement réel des mobilités est mis en récit sur le mode du « bricolage héroïque » : l'irruption des réalités familiales et personnelles de la vie des salariés ne peut se faire que sur le mode de l'exceptionnel, car elle se traduit d'abord et avant tout par l'irruption de frictions, de blocages, de rigidités qui vont à l'encontre du bon déploiement de la mobilité interne dans l'entreprise. Dans cette perspective, le recours par les responsables RH à la mise en récit de cas de « bricolage héroïque » est aussi le moyen de redonner du sens et de l'humain à leur activité, mais d'une manière qui ne remet pas fondamentalement en cause la déréalisation sur laquelle elle repose. Elle révèle la tension « à fleur d'action » qui existe dans le travail des services RH (Dujarier 2012a, p. 141).

La catégorie de « manager à distance » n'est pas fixée. On peut questionner par exemple son caractère peut-être trop englobant qui mène à réunir des cadres travaillant dans des spécialités très différentes, ou encore le fait qu'elle donne à voir des rapports particulièrement uniformes au travail. Elle décrit un ensemble complexe engageant des trajectoires, un rapport au travail et une place dans l'organisation très particuliers, dont l'incarnation individuelle ne peut être que rare. Mais elle peut être maniée comme un idéal-type particulièrement efficace. En effet, plus les responsables RH interrogés s'éloignent de la catégorie de manager à distance, et plus ils prennent en compte la vie privée des salariés lors des mobilités. La proximité topographique et organisationnelle, le moins grand nombre de mobilités à gérer chaque année, la réduction du périmètre d'activité à une partie seulement du marché interne : les responsables RH présentant ces caractéristiques sont aussi ceux qui donnent (ou tout du moins disent donner) une plus grande part à la prise en compte des implications réelles de la mobilité géographique. La réelle prise de distance que les responsables RH prennent avec l'idéologie managériale de la mobilité et leur incapacité à empêcher la question des conséquences concrètes de leur activité à resurgir dans les entretiens sont aussi des preuves qu'aucun d'entre eux ne rentre exactement dans la catégorie de « manager à distance ». Mais dans le même temps, on constate que plus les enquêtés s'approchent de la catégorie de manager à distance, et plus il est visible que la prise en compte des conséquences réelles et locales de la mobilité géographique des salariés les gêne. Elle les gêne doublement. D'abord, l'impact de la mobilité sur la vie privée des salariés peut nuire à l'efficacité de cette dernière telle qu'ils la mesurent et qu'ils en rendent compte aux échelons supérieurs de la hiérarchie. Ensuite, ces mêmes impacts peuvent questionner le sens que les managers à distance donnent à leur activité. La vie privée des salariés peut être un cuisant rappel des conséquences réelles et des implications humaines du pilotage global des ressources humaines. La mise en jeu de la vie privée des salariés par

la mobilité révèle la contradiction qui existe entre la dimension abstraite et à distance de l'activité des managers d'une part, et les conséquences concrètes et locales de leur activité d'autre part. Occulter l'impact de la mobilité sur la vie privée des salariés permet aux responsables RH d'occulter cette tension et de ne pas avoir à la résoudre.

Il existe bien sûr des responsables RH qui se montrent sensibles aux questions de mobilité géographiques et qui considèrent qu'il faut travailler à mieux l'intégrer aux politiques de gestion des ressources humaines. Mais quand ils prennent cette position, c'est d'abord pour regretter que le monde de l'entreprise en général et leur entreprise en particulier n'en fasse pas assez sur la question :

> *« En termes de mobilité, il y a du travail à faire avec les DRH. Il faut leur faire intégrer qu'il y a une vie hors du bureau. En cas de mobilité, les salariés veulent savoir certaines choses : quel sera l'accès au site, quelle est la carte scolaire… Certaines entreprises se sont adaptées, avec une offre de logement pour les jeunes, la garantie des risques locatifs… C'est bien mais on a encore tout à faire »* [RRH4].

Ces responsables RH font part de la grande inertie qu'ils rencontrent dans leur organisation quand ils essayent de faire prendre en compte la vie privée des salariés :

> *« C'est pas simple en interne… Depuis le début on me dit : 'tu comprends, le gars qui est à Dunkerque qui vient te voir pour bouger parce qu'il veut aller travailler à Nice, c'est son problème, il fait un choix de vie, pourquoi on l'accompagnerait ?' Eh ben moi je ne suis pas d'accord, d'ailleurs on devrait se dire que c'est une belle opportunité si il veut bouger, c'est à nous de nous adapter »* [RRH5].

Au final, la difficulté à intégrer la vie privée des salariés à la gestion des mobilités géographiques est révélée par les grandes difficultés qu'ont les entreprises à prendre en compte les demandes de mise en mobilité pour convenance personnelle de la part des salariés. La mise à distance de la vie privée des salariés peut atteindre son paroxysme avec des situations dans lesquelles les responsables RH refusent de la prendre en compte, même quand elle peut leur permettre de déclencher des mobilités. Ils craignent de devoir subordonner leurs pratiques aux préférences et arbitrages privés des salariés. On le voit dans le discours tenu par ce responsable RH :

> *« Il faut être honnête, personne n'a envie de prendre en compte ce que veut Machin ou ce que veut Bidule. Parce qu'on va le faire une fois, une fois ça va bien tomber, ça va faire une mobilité comme il faut. Et puis après, tout le monde va défiler dans*

*mon bureau et on va m'emmerder à demander la même chose, « et je veux me rapprocher de ma vieille maman », et… Non, ça ne serait que des emmerdes »* [RRH8].

En fait, ce que ce responsable RH redoute, c'est de voir la vie privée des salariés entrer pour de bon dans l'entreprise et dicter son agenda aux pratiques de gestion des ressources humaines. Si l'invocation de la figure du « bricolage héroïque » permet aux responsables RH de se valoriser, ils ne peuvent pas remplir leurs objectifs et faire leur travail en gérant toutes les mobilités au cas par cas. C'est pourquoi, dans la grande majorité des cas qu'on a pu enquêter, les responsables RH refusent de se saisir des opportunités de mobilité que peuvent proposer les salariés eux-mêmes. Le prix à payer, en termes d'invasion de la sphère professionnelle par la vie privée des salariés, leur paraît trop cher à payer. Non seulement cette position empêche aux responsables RH de s'appuyer sur la vie privée des salariés pour déclencher des mobilités, mais en plus elle les rend réticents à aller collecter les informations qui leur permettraient de le faire :

*« Non mais il faut dire aussi que des fois on se met dans des situations… On a un couple de cadres dans la maison, tout le monde sait qu'ils sont ensemble, ils sont mariés et tout. Bon, elle se fait muter en province. Et ça n'a pas manqué, un an après, lui il nous demande à être aussi muté. Vous pourriez croire qu'on l'avait vu venir, qu'on avait anticipé ? Eh ben même pas. Personne ne l'a vu venir. Et maintenant il est en conflit avec son directeur. Quand même, c'est absurde »* [RRH8].

Il peut effectivement paraître absurde de la part des responsables RH de ne pas s'appuyer sur les marges de manœuvre qu'ils pourraient tirer de la vie privée des salariés en matière de mobilité. Mais de par leur position dans l'organisation, de par la tension qui existe entre les dimensions abstraites et « à distance » de leur travail d'une part, et les dimensions concrètes et « de terrain » d'autre part, ces responsables RH ne peuvent pas prendre en considération la vie privée des salariés dans leur gestion de la mobilité. C'est pour eux un travail impossible, et leur gestion de la mobilité est cantonnée aux seules dimensions professionnelles et organisationnelles.

## Conclusion du chapitre 4

La mise en mobilité des salariés est une pratique de gestion des ressources humaines qui s'est diffusée. Très présente dans les discours des responsables RH, elle soulève cependant une difficulté centrale : elle engage la vie privée des salariés et brouille la frontière qui la sépare de leur vie professionnelle. Une abondante littérature documente le rôle de la vie privée des salariés dans la mobilité, et la jurisprudence impose aux employeurs de la prendre en compte. Mais les responsables RH sont mal équipés pour intégrer cette question dans leurs pratiques. Et plus encore : parce que la mise en mobilité des salariés relève de la « régulation globale » de l'entreprise et des ressources humaines, elle est gérée par des « managers à distance » qui *ne peuvent pas* la mettre au cœur de leurs pratiques. La mobilisation de la figure du « bricolage héroïque » est à ce titre significative : elle indique que la gestion personnalisée de la mobilité des salariés est impossible à intégrer au travail des responsables RH, et révèle les tensions qui parcourent ce travail. Face à cette difficulté, les responsables RH qu'on a interrogés adoptent une même posture : ils essayent d'éviter autant que possible d'avoir à gérer les problèmes que pose la mobilité aux salariés.

On peut tirer deux conclusions de ce chapitre. Premièrement, il y a bien une construction normative de la mobilité comme « bonne » pratique et comme dispositif en lui-même pertinent de gestion des ressources humaines. Mais les responsables RH sont loin de reprendre sans distance les conceptions idéologiques et normatives de la mobilité : malgré les efforts qu'ils font pour les cacher, ce sont bien les difficultés occasionnées par la mobilité qui ressortent de leurs discours.

La deuxième conclusion concerne le déroulement-même des mobilités. On a vu que la valorisation de la mobilité est toujours tempérée chez les responsables RH par l'incontournable surgissement de la vie privée des salariés dans l'entreprise. La mobilité engage toujours la vie privée des salariés, qui se présente aux responsables RH comme une source de freins à la mobilité. Car les modes de vie individuels sont profondément territorialisés, et la mobilité géographique les remet nécessairement en cause. C'est ce qu'on se propose d'étudier dans le chapitre 5.

# Chapitre 5.
# Freins à la mobilité et arrangements résidentiels : la territorialisation des modes de vie

La vie privée des salariés est considérée par les responsables RH comme une source de complications, de « freins » à la mobilité. Mais ils la traitent comme une boîte noire. Elle est réifiée sous la forme de la plus ou moins grande « disposition » des salariés à la mobilité. Cette représentation est biaisée : elle ne prend pas en compte l'ensemble des tensions et des arrangements, des équilibres et des déséquilibres qui marquent l'inscription des modes de vie des salariés dans les territoires. On propose dans ce chapitre de détailler les logiques sociales de l'adhérence aux territoires, les processus par lesquels se créent les ancrages. Notre perspective étant toujours de travailler essentiellement sur les mobilités des salariés liées à l'emploi, il s'agira moins ici de rendre compte de l'immobilité des individus en tant que telle que de mettre en avant les difficultés que rencontrent les mobiles et qui font qu'ils ne sont pas tous disposés à soumettre leur trajectoire résidentielle aux mobilités initiées par leur vie professionnelle.

On mobilisera ici deux enquêtes : l'« enquête-entretiens », et l'« enquête-questionnaire ». Par l'expression « enquête-entretiens » on désigne une enquête menée à l'Institut d'Aménagement et d'Urbanisme de la Région Île-de-France (IAU- Île-de-France, ancien IAURIF) auprès de 26 salariés franciliens confrontés au déménagement de leur établissement en Île-de-France par Julia Velluz sous la direction d'Anne-Claire Davy et avec notre collaboration (Velluz 2013). Lorsqu'ils sont cités, les individus de l'enquête-entretiens sont identifiés par leur prénom. La population enquêtée est relativement âgée (6 individus sur 26 ont moins de 40 ans) et comporte essentiellement des cadres. Tous les individus enquêtés habitent et travaillent en Île-de-France. L'homogénéité relative de la population enquêtée nous semble être un atout plus qu'un handicap. 26 entretiens étant un nombre insuffisant pour trop faire varier les situations personnelles, on peut ici comparer des individus qui sont socio-professionnellement proches, et ainsi observer plus finement les différences qui apparaissent entre eux. Une présentation détaillée des individus de l'enquête-entretiens est en annexe (annexe 12), ainsi qu'une carte les localisant dans le territoire francilien (annexe 13).

On mobilisera aussi l'« enquête-questionnaire », que nous avons dirigée et réalisée grâce à CSE Mobilité avec la collaboration de Paola Arroyo en juillet 2011 auprès de 150 salariés ayant été mobiles moins d'un an avant l'enquête. La présentation détaillée de cette enquête (profil des individus interrogés, tris à plat des principales variables et dictionnaire des codes) est en annexe (annexes 14 à 16). Lorsqu'ils sont cités, les individus de l'enquête-questionnaire sont identifiés par leur numéro d'identifiant. Le questionnaire a été passé par téléphone. Il comporte une quarantaine de questions regroupées en quatre parties : la dimension résidentielle des mobilités, la dimension professionnelle, la dimension familiale, et enfin les attentes des mobiles et leur opinion sur le service de relocation. Dans chaque partie, plusieurs questions ouvertes ont été insérées, qui ont ensuite été recodées manuellement. Pour construire l'échantillon de cette enquête, on a exploité le système d'information de la société de relocation CSE Mobilité, dans lequel sont recensés tous les salariés mobiles accompagnés par cette société dans leur recherche de logement. On a tenté de contacter tous les salariés ayant trouvé un nouveau logement entre juillet 2011 et août 2010. Le système d'information a fourni environ 1500 coordonnées de salariés. Le taux de réponse à l'enquête, menée en plein été, a été d'environ 10%. Au final, on a donc interrogé 150 salariés. Tous les enquêtés ont connu une mobilité résidentielle de plus de 70 kilomètres, interdépartementale pour 149 d'entre eux[249]. Ils forment une population principalement jeune, masculine et composée de cadres supérieurs (voir annexe 14). Elle n'est représentative que de la population accompagnée par CSE Mobilité, laquelle est le reflet des clients de ce prestataire. On notera cependant que ces traits caractéristiques de la population de l'enquête-questionnaire correspondent aussi aux caractéristiques sociales auxquelles sont associés les plus forts taux de mobilité résidentielle liée à l'emploi[250].

L'enquête-questionnaire porte uniquement sur des individus qui ont effectivement été mobiles (tous se sont installés dans un nouveau logement suite à une embauche ou une mutation), partout en France métropolitaine. On l'articulera ici à l'enquête-entretiens qui permet d'aborder des situations particulières, et ce pour trois raisons. Premièrement, l'enquête-entretiens ne porte que sur des individus résidant en Île-de-France. Or, la dynamique territoriale de l'Île-de-France est marquée par un double mouvement centripète, la commune de Paris présentant une concentration unique d'activités économiques, sociales et culturelles, et centrifuge lié à la grande tension du marché résidentiel francilien. Deuxièmement, les logiques économiques des choix résidentiels identifiées par Bonvalet

[249] Le 150e a déménagé de l'extrémité ouest à l'extrémité est du Loiret.
[250] Voir les chapitres 2 et 3.

(2010)[251] sont particulièrement fortes en Île-de-France, ce qui en fait un territoire privilégié pour rendre compte de leur caractère contraint. Troisièmement, les situations étudiées dans l'enquête-entretiens se jouent sur des distances relativement courtes et au sein d'un territoire dont l'offre de transports particulièrement dense donne accès aux individus à de nombreuses possibilités d'arrangement. Cette enquête permet donc d'étudier des situations plus contraintes pour les individus, mais qui présentent dans le même temps plus d'opportunités pour lever ces contraintes. À ce titre, elle révèle des arbitrages qui restent invisibles quand les individus sont confrontés à des mobilités plus longues ou qui se jouent dans d'autres territoires. Si on peut voir l'Île-de-France comme un territoire intégré, elle est dans le même temps composée de territoires spécifiques qui peuvent se structurer à l'échelle régionale, suivant la distinction ville-centre/banlieue proche/banlieue lointaine/périurbain, ou à des échelles beaucoup plus locales. L'Île-de-France est composée de territoires locaux spécifiques comme par exemple les « villes nouvelles » (Bidou-Zachariasen et Billiard 2005 ; Ostrowetksy 2005), et les catégories de « banlieue » ou de « périurbain » regroupent des réalités locales très différenciées. La multiplicité des échelles territoriales complexifie les choix résidentiels des individus qui circulent entre elles, mais leur offre aussi de nombreuses marges de manœuvre pour exploiter les ressources et composer avec les contraintes territorialisées.

Ce chapitre part d'une question tirée du chapitre précédent : peut-on rendre compte du fait que les responsables RH ont l'impression que la vie privée des salariés est un « frein » à la mobilité ? On verra dans ce chapitre que la mobilité résidentielle revient, pour les salariés, à renoncer à des ressources qu'ils ne retrouveront pas ailleurs, et à remettre en cause des équilibres délicats à obtenir. Dans un premier temps, on présentera les logiques de l'ancrage des salariés au territoire. Dans un second temps, on verra que la mobilité résidentielle est une épreuve qui engage les individus dans un ensemble de tensions et de négociations complexes. Dans un troisième temps, on verra donc comment les individus s'arrangent pour éviter la mobilité résidentielle en jouant sur d'autres formes de mobilité ou sur la décohabitation conjugale.

[251] À savoir les choix économiquement contraints, la recherche de marges de manœuvre par l'éloignement, l'ascension sociale par « petits pas » et la reproduction sociale (voir l'introduction).

## 1. Les logiques de l'ancrage

L'inscription territoriale des modes de vie crée un ensemble d'adhérences aux territoires qui fait que la mobilité résidentielle est toujours possible, mais toujours engageante et toujours coûteuse. Dans cette première partie, on se propose d'expliciter les logiques sociales à l'œuvre derrière ces coûts. On commencera par présenter l'encastrement territorial des modes de vie des individus. Notamment, les relations sociales et familiales sont profondément territorialisées et sont nécessairement remises en cause par la mobilité résidentielle. On verra alors qu'aucun territoire n'est vraiment substituable aux autres : être mobile revient donc nécessairement pour les individus à renoncer à un mode de vie qu'ils ne sont pas sûrs de pouvoir retrouver ailleurs.

### *1.1. L'inscription territoriale des modes de vie*

Les modes de vie des individus ne peuvent être pensés hors des territoires dans lesquels ils s'inscrivent. Les individus doivent en effet composer avec des jeux de ressources et de contraintes encastrés dans les territoires, qui engagent trois dimensions de leurs modes de vie : la sociabilité, les choix résidentiels et la vie professionnelle.

#### *a. L'encastrement territorial de la sociabilité amicale et familiale*

Premièrement la vie sociale des individus est encastrée dans les territoires. Chaque territoire donne aux individus un accès plus ou moins étendu à leur réseau de sociabilité. Si le « quartier » en tant que lieu exclusif d'une intense sociabilité de proximité est à de nombreux égards une illusion, il n'en joue pas moins le rôle de « cadre de référence, lieu d'attachement, espaces de pratiques et de relations » (Authier 2008, p. 42). À ce titre, il est significatif de noter que les « gentrifieurs » qui investissent des quartiers anciens dégradés ne cherchent pas uniquement à observer de loin une « vie de quartier » préexistante, qu'ils vivraient par procuration sans y prendre part, mais qu'ils s'emploient à construire eux-mêmes une « vie de quartier » propre (Bidou-Zachariasen et Poltorak 2008).

Il est certes loin d'être sûr que la seule proximité résidentielle permette la création de liens de sociabilité entre les individus. L'étude désormais classique de Chamboredon et Lemaire (1970) a bien montré bien le couplage possible de proximité spatiale et de distance sociale. Bidart (1997) a ainsi montré que la proximité joue un rôle dans la constitution et la reproduction de liens de sociabilité, mais que ce rôle est indissociable des effets liés aux

caractéristiques individuelles des individus. Après un déménagement de longue distance, les réseaux de sociabilité amicale se recomposent et de nouvelles relations naissent dans le territoire d'arrivée (Bidart, Degenne et Grossetti 2011). De même, Vermeersch (2006) arrive à la conclusion que le territoire peut être au principe de la création de certains liens sociaux (associatifs par exemple), mais qu'il n'en est aussi généralement que le « prétexte », et que les logiques de la sociabilité en sont indépendantes. En travaillant sur le centre-ville de Saint-Denis, où cohabitent classe populaire et classe moyenne, Raad (2012) a aussi constaté que les pratiques de sociabilité restent assez cloisonnées et participent de pratiques d'usage de l'espace peu mixtes. La proximité territoriale n'est donc probablement pas suffisante pour être le déclencheur de la sociabilité. Mais si la sociabilité se construit d'abord par l'entre-soi, alors le territoire en est bien le support privilégié. Car les logiques de l'entre-soi se matérialisent dans l'espace (Pinçon et Pinçon-Charlot 1986). Sans parler de la mise en clôture physique de certains quartiers (Paquot 2009), la grande bourgeoisie met en œuvre des stratégies de fermeture et de « défense » des espaces qu'elle s'approprie (Pinçon et Pinçon-Charlot 2007). Les populations homosexuelles peuvent construire des « refuge[s] dans l'espace urbain » (Giraud 2013, p. 35) en investissant certains quartiers qui deviennent ainsi des « quartiers gays » dans lesquels se développent des formes diverses de sociabilité (Giraud 2012). Dans les quartiers gentrifiés, la grande proximité professionnelle et culturelle entre les habitants nourrit une vie sociale très dense dans laquelle le personnel et le professionnel sont liés (Bidou-Zachariasen et Poltorak 2008 ; Collet 2008). Si d'une manière générale le territoire ne crée probablement pas la sociabilité[252], notamment dans un contexte où ne cessent de se développer des outils de communication à distance de plus en plus performants, il en reste le support privilégié. Travaillant sur les logiques de l'ancrage dans une population ouvrière confrontée à la délocalisation d'une usine, Vignal montre comment les retours dans la ville d'origine, à l'occasion d'un week-end ou de vacances, servent à « faire le tour des copines » (2003, p. 250; 2006, p. 153) et entretenir des liens fragilisés par la distance. D'une manière générale, un déménagement de longue distance mène à l'étiolement ou tout du moins la recomposition des anciens réseaux de sociabilité (Bidard, Degenne et Grossetti 2011)[253]. Le « rapport aux liens » reste indissociable du « rapport aux lieux » (Vignal 2005b)[254]. Parmi les formes de sociabilité des individus, il en

[252] Ce qui peut cependant être le cas dans le cadre de logiques d'appropriation ou de mobilisation collectives autour de l'espace.
[253] Mais aussi à la création de nouveaux liens, ce qu'on évoquera plus loin.
[254] L'importance de la mise en proximité se retrouve aussi à l'échelle inter-organisationnelle, qu'il s'agisse de faire circuler l'innovation (Torre 2008) ou de résoudre des conflits entre partenaires (Gallaud 2006) a ainsi

est une qui s'inscrit particulièrement dans l'espace et les territoires : la sociabilité familiale. La famille d'un individu ne se limite pas à son ménage ni à ses ascendants et descendants, et les réseaux de parenté sont à la fois plus larges et plus denses que ce que dessinent les enquêtes centrées sur le ménage et le logement (Bonvalet 1993 ; Bonvalet et Lelièvre 1995). Les liens familiaux peuvent engager les grands-parents, parents, beaux-parents, frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs, cousins et cousines… Pour rendre compte de cette pluralité de liens, Bonvalet et Lelièvre (1995) ont proposé la notion d' « entourage », qui inclut tous les membres de sa famille avec qui Égo entretient des liens d'aide ou d'affinité. Dans l'enquête « Proches et parents » menée par l'INED, trois critères permettent de définir une « famille-entourage » : les affinités (être désigné comme proche), la fréquence des contacts, et l'entraide. Or, comme le font remarquer Bonvalet et Maison (1999, p. 28-29), il est établi depuis le milieu des années 1970 que la localisation des familles fait preuve d'une grande cohérence et d'une grande cohésion spatiale. Dans un ouvrage désormais classique, Young et Wilmott avaient déjà pu montrer comment, dans les milieux populaires, le quartier pouvait être sous l'emprise des relations familiales, la famille élargie étant au principe d'une occupation « quasi tribale » de l'espace (Young et Wilmott 2010 [1957]). Sans présumer du sens de la relation de causalité entre elles, distance affective et distance géographique sont corrélées (Bonvalet et Maison 1999). La mise au jour de l'existence de « familles-entourages locales » ( ; Bonvalet et Maison 1999 ; Bonvalet 2003) montre à quel point les liens peuvent être territorialisés[255]. Les relations familiales se fixent sur, ou gravitent autour, de « lieux d'ancrage » comme une résidence secondaire ou une maison de famille (Bonvalet et Lelièvre 2005). La territorialisation des relations familiales est suffisamment significative pour contribuer au « vieillissement des villes », notamment en faisant des villes nouvelles des lieux d'ancrage (Imbert 2005). Parce qu'il offre aux individus un jeu spécifique de proximités et de distances avec leur réseau social, et notamment leur réseau familial, chaque territoire présente donc un ensemble de ressources et de contraintes sociales et familiales spécifiques.

---

montré que la résolution non autoritaire de conflits entre partenaires économiques a besoin de situations de co-présence pour se faire.

[255] Les liens propres aux « familles-entourage » peuvent cependant exister malgré l'éloignement géographique de ses membres, la famille prenant alors la forme d'une « famille-entourage dispersée » (Bonvalet et Maison 1999 ; Bonvalet et Lelièvre 2005).

### *b. L'encastrement territorial des choix résidentiels*

Chaque territoire offre aussi un jeu de ressources et de contraintes résidentielles spécifiques. Les parcs locaux de logement contribuent en premier lieu à différencier les territoires. Chacun d'entre eux se définit effectivement par une offre de logements qui lui est propre, comptant plus ou moins d'habitat individuel ou collectif, un bâti plus ou moins dense, des bâtiments plus ou moins récents, des logements plus ou moins grands... Ainsi, la part des logements d'une pièce est plus importante dans les grandes villes ou dans les villes comptant un nombre important d'étudiants et certains biens y sont relativement plus rares comme les logements de trois ou quatre pièces. Des parcs de logement très spécifiques peuvent aussi coexister dans des territoires restreints. Par exemple, le département de la Seine-Saint-Denis est caractérisé à la fois par un habitat collectif d'une grande densité et par un habitat pavillonnaire particulièrement étendu (Bidoux et Hamet 2011). L'offre résidentielle est déterminante pour rendre compte de l'attractivité qu'ont certains territoires pour certaines populations. Ainsi, Lambert (2012) rappelle le rôle qu'a joué la promesse d'accès à l'habitat pavillonnaire dans le peuplement des « villes nouvelles », et le développement du « périurbain » est d'abord le produit de l'augmentation de la pression résidentielle dans les grandes aires urbaines. Mais les ressources résidentielles que propose chaque territoire ne sont pas nécessairement d'ordre matériel, liées aux caractéristiques du parc de logement. Elles relèvent aussi de la « qualité de vie » à laquelle les individus considèrent que les logements donnent accès. Il s'agit là d'une dimension très difficile, sinon impossible, à mesurer[256]. Cependant, parmi de nombreux critères plus ou moins objectivables, quelques-uns se détachent comme par exemple l'attrait que présentent des climats plus doux. La localisation d'une aire urbaine dans le sud de la France a ainsi un effet positif, toutes choses égales par ailleurs, sur son attractivité (Alexandre, Cusin et Juillard 2010). Mais au-delà des qualités perçues des territoires, l'accès aux ressources résidentielles est largement conditionné par l'état des marchés immobiliers locaux. Le début des années 2000 a vu plusieurs de ces marchés se durcir considérablement. À partir de données notariales, Juillard et Alexandre (2013) font apparaître quatre marchés résidentiels très tendus : l'Île-de-France, essentiellement à Paris et en banlieue Ouest ; la région Rhône-Alpes, à Lyon et à Grenoble ; la Côté d'Azur, avec Nice, Toulon et Fréjus ; et la côte basque autour de Bayonne. Il s'agit de régions dont les prix étaient déjà élevés à la fin des années 1990 et qui les ont aussi vus augmenter au fil des années 2000. Mais la

[256] Comme l'indiquent les difficultés que rencontrent jusqu'ici les tentatives de créer un « indicateur de bonheur » ou de « bien-être » mesurable, notamment pour concurrencer le PIB.

conjonction de prix élevés et d'une forte hausse de ces mêmes prix ne décourage cependant pas l'arrivée de nouveaux habitants. Au contraire, la tension de ces marchés résidentiels est maintenue par l'existence de soldes migratoires positifs. Les ressources résidentielles qu'ils proposent ne sont donc pas accessibles à tous, et les mobilités résidentielles sont fortement structurées par la pression qu'exercent les marchés résidentiels sur les trajectoires des individus. Depuis les « retours en ville » des premières générations de « gentrifieurs » (Bidou 1984 ; Bidou *et al.* 2003 ; Authier 1993), la « gentrification » est d'abord le fait d'individus investissant et s'investissant dans des quartiers présentant des prix immobiliers bas qui permettent cet investissement (Bidou-Zachariasen et Poltorak 2008 ; Collet 2008, 2012). Quant au développement du « périurbain », il s'articule étroitement à la dynamique des prix sur les marchés résidentiels centraux des grandes villes.

### *c. L'encastrement territorial de la vie professionnelle*

Enfin, chaque territoire définit un ensemble de ressources professionnelles qui lui est propre. Cette structuration territoriale des opportunités et des contraintes professionnelles s'exprime d'abord au niveau macro. Elle commence par les écarts de taux de chômage qui peuvent exister entre aires urbaines, entre régions, ou entre territoires au sein des régions. L'INSEE détaille ainsi la mesure du taux de chômage au niveau des 321 « zones d'emploi » du territoire métropolitain et d'outre-mer[257]. Au premier trimestre 2013, les écarts en France métropolitaine sont très importants, allant de moins de 6% autour de Houdan (Yvelines) ou des Herbiers (Vendée) à près de 18% autour de Lens (Pas-de-Calais), Calais (Pas-de-Calais) ou Agde-Pézenas (Hérault). Beauvais, Fouquet et Assegond font ainsi remarquer que « le bassin d'emploi parisien [peut être] une solution de repli pour les demandeurs d'emploi et les salariés fragilisés » (2007, p. 37). Mais les territoires se distinguent aussi par la nature des emplois qu'ils proposent. Ainsi, l'aire urbaine de Paris est caractérisée par une forte concentration d'emplois qualifiés liés aux activités des sièges sociaux implantés à la Défense ou dans les quartiers d'affaire autour des 8e et 9e arrondissements (Petit 2007), ce qui en fait un « aspirateur de compétences » à l'échelle nationale (Beauvais, Fouquet et Assegond 2007, p. 34). En dehors de l'aire urbaine de Paris, les emplois de cadres liés aux « fonctions métropolitaines »[258] sont localisés dans les plus grandes métropoles régionales et dans celles qui s'appuient sur une spécialisation

[257] http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=99&ref_id=chomage-zone-2010.
Les données sont détaillées par trimestre et disponibles à partir de 2003.

[258] À savoir les prestations intellectuelles, conception-recherche, gestion, culture et loisirs (Van Puymbroeck et Reynard 2010).

industrielle dynamique. Toulouse (aéronautique), Lyon (chimie et biologie) ou Grenoble (informatique et nanotechnologies) présentent une concentration particulièrement élevée de cadres occupant ces fonctions (Van Puymbroeck et Reynard 2010) ainsi qu'un solde migratoire nettement positif en ce qui concerne les cadres supérieurs (Collet et Juillard 2011)[259]. Les couples biactifs dont les deux conjoints sont cadres supérieurs du privé ne trouvent de marché du travail suffisamment dense pour eux que dans les plus grandes villes et autour de pôles industriels précis[260]. Cette structuration territoriale de l'emploi opère aussi pour les emplois moins qualifiés. En 2011, la région Champagne-Ardennes comptait 37% de salariés ouvriers et 26% des actifs y travaillaient dans l'industrie ; à l'opposé, le Languedoc-Roussillon comptait 16% d'ouvriers parmi les salariés, et seulement 9,5% des actifs y travaillaient dans l'industrie[261]. En adoptant une grille d'analyse plus fine, il est possible d'identifier les « métiers » les plus spécifiques pour chaque région et de révéler de fortes disparités : les métiers les plus spécifiques de l'Île-de-France sont « professions de la communication et de l'information », « ingénieurs de l'informatique » et « cadres des services administratifs, comptables et financiers », alors que ceux de la Lorraine sont « armée, police, pompiers », « ouvriers non qualifiés de la mécanique » et « ouvriers non qualifiés des industries de process » (Floch et Lainé 2013). Suivant les évolutions de l'emploi entre 1975 et 2009, Hecquet avance que la « sphère productive » est devenue le plus important facteur de différenciation des territoires, devant la « sphère résidentielle » et la « sphère publique » (2014, p. 34)[262]. C'est donc *ad minimum* par un mécanisme probabiliste que la répartition des emplois entre les territoires structure les mobilités. Un individu cherchant un emploi de cadre a simplement plus de chances de le trouver en Île-de-France, en Midi-Pyrénées ou en Rhône-Alpes, et un ouvrier aura plus de mal à trouver un employeur potentiel en Languedoc qu'en Champagne-Ardennes ou en Haute-Normandie. L'histoire des grandes migrations ouvrières est celle de la façon dont les bassins industriels se sont déplacés tout au long du cycle de vie des différents secteurs

[259] La dynamisation des marchés du travail locaux par spécialisation économique peut aussi se faire à l'échelle de plus petites villes, comme par exemple Niort dont la part de cadres parmi les mobiles entrants est remarquablement élevée grâce à la forte implantation du secteur de l'assurance.

[260] On notera cependant que Compton et Pollak (2007) proposent des éléments qui remettent en cause l'idée selon laquelle les couples biactifs très qualifiés (*power couples*) aux États-Unis choisiraient les aires métropolitaines pour résoudre leurs problèmes de co-location. Selon eux, la concentration des *power couples* dans les aires métropolitaines est lié à d'autres facteurs, comme par exemple un facteur de sélection en amont, ces aires métropolitaines attirant des célibataires très qualifiés qui ensuite s'y rencontrent. Sur ce point, voir aussi Deding et Filger (2010, p. 619)

[261] D'après l'enquête Emploi 2011, population des 15-59 ans, nos traitements.

[262] Hecquet propose ainsi trois typologies des territoires en six classes, fondées sur la répartition de l'emploi en 1975, 1990 et 2009 (2014, p. 43-44).

d'activité. La spécialisation économique des territoires peut aussi se construire autour d'un grand groupe et du réseau de ses sous-traitants, comme Michelin à Clermont-Ferrand ou Peugeot à Sochaux-Montbéliard. Enfin, la situation géographique privilégiée de certains territoires et leurs atouts en termes d'équipement peuvent aussi créer des bassins d'emplois locaux dynamiques. C'est le cas des territoires proches du Luxembourg, de l'Allemagne ou de la Suisse qui bénéficient traditionnellement du dynamisme économique de leurs voisins, ou par exemple en Bourgogne autour du nœud autoroutier et ferroviaire européen de Beaune et de Châlons-sur-Saône, particulièrement attractif pour les plates-formes logistiques. L'encastrement territorial des ressources professionnelles se joue aussi à l'échelle intra-urbaine. C'est ce qu'appuient les thèses du *spatial mismatch* mises au point par Kain (1968, 1992). Elaborée alors que les troubles raciaux battaient leur plein aux Etats-Unis, la théorie du *spatial mismatch* rendait compte des inégalités économiques persistantes dont souffraient les communautés Noires par leur enclavement dans des espaces urbains éloignés des opportunités d'emploi. Cette théorie a connu un grand succès théorique mais aussi pratique. Elle a ainsi servi de fondement à de nombreux programmes d'incitation à la mobilité résidentielle des habitants de quartiers défavorisés aux États-Unis comme en Grande Bretagne. L'évaluation des grands programmes mis en œuvre dans les années 1990 n'est pas toujours concluante (Johnson, Ladd et Ludwig 2002 ; Gobillon, Selod et Zenou 2007), et les études portant sur la disposition des individus à déménager pour se rapprocher des emplois tendent à montrer que celle-ci serait surestimée (Hickman 2013). La théorisation des « quartiers » « défavorisés », notamment par les travaux fondateurs portant sur les grandes villes états-uniennes, peut aussi être critiquée pour ne présenter la sociabilité des quartiers populaires que comme un handicap alors qu'elle peut être une ressource autant qu'une contrainte (Authier 2006). Reste un constat géographique qui, lui, n'est pas contesté : certains lieux d'habitation donnent accès à plus d'opportunités d'emploi que d'autres, notamment par la plus ou moins grande qualité des infrastructures de transport menant aux zones d'emploi. Travaillant sur l'Île-de-France, Gobillon, Magnac et Selod trouvent « d'importantes disparités spatiales de retour à l'emploi entre les 1300 communes et arrondissements de la région », et insistent sur « la prépondérance des effets de la localisation » (2011, p. 276). L'encastrement territorial des ressources professionnelles peut aussi se jouer au niveau micro-local. Le phénomène de gentrification en est un révélateur efficace. Bidou-Zachariasen et Poltorak (2008, p. 120) ont ainsi montré comment les gentrifieurs du quartier Sainte Marthe à Paris font de leur quartier un « district industrieux ». La présence de nombreux artistes stimule leur activité créatrice et favorise la

diffusion de leur travail; de petites entreprises sont créées par des gentrifieurs du quartier qui sollicitent leurs pairs et les font travailler. D'une manière générale, les opportunités d'emplois, fussent-ils précaires ou relevant de la « débrouille », circulent dans le « réseau des gentrifieurs ». Travaillant sur le Bas-Montreuil, Collet met l'accent sur l'articulation des vies résidentielles et professionnelles des gentrifieurs (2008, p. 137). Elle montre par exemple que le fait d'habiter dans le Bas-Montreuil fait jouer un « effet d'adresse » pour les photographes et les graphistes, le quartier étant considéré comme « à la mode » chez ces professionnels. Le quartier devient ainsi le lieu d'un « milieu professionnel » dans lequel les individus peuvent trouver des ressources à valoriser. Dans les milieux populaires, l'enquête de Vignal montre aussi que les relations de voisinage peuvent être l'occasion de « petits boulots », de « coups de main » payés « au noir » qui constituent aussi, à certains égards, une ressource professionnelle (2003). Vignal indique aussi que « l'accès à l'emploi ouvrier par le réseau de parenté [est] un mode de fonctionnement du système productif qui n'a pas totalement disparu » (2003, p. 170).

Les territoires peuvent bien être pensés par le jeu de ressources et de contraintes spatialement encastrées auxquelles ils donnent accès. La mobilité résidentielle engage toujours la façon dont les individus composent leur mode de vie entre ces ressources et ces contraintes. Notamment, les relations familiales et de sociabilité sont marquées par l'importance de la proximité spatiale.

### *1.2. Famille et sociabilité : des relations qui se nourrissent de la proximité*

Toute mobilité résidentielle perturbe la vie sociale et familiale des individus. En effet, les relations de sociabilité sont profondément inscrites dans les territoires. La mobilité résidentielle peut être, à ce titre, vécue comme un arrachement. On verra alors que les relations familiales sont elles aussi inscrites dans les territoires, et qu'elles contribuent à y ancrer les individus.

#### *a. Une sociabilité territorialisée*

Dans les entretiens, la vie sociale des individus apparaît nettement localisée. C'est d'abord le cas pour ceux qui sont engagés dans des activités associatives, sportives ou culturelles. La sociabilité amicale d'une des enquêtées est centrée sur son club de chant qui se réunit toujours dans la même commune de banlieue dans laquelle elle habitait. Un autre enquêté

se consacre trois fois par semaine au club de rugby local. Un troisième est très engagé dans son quartier : délégué départemental de l'Éducation Nationale, membre du conseil d'administration de deux centres médico-sociaux, il est aussi membre du « conseil économique » qui gère le budget de sa paroisse. Si sa vie sociale est très dense, elle se joue dans un espace géographique restreint et ne serait pas transposable s'il venait à déménager. Les responsabilités qu'il occupe sont le produit d'une véritable carrière associative et citoyenne qu'il lui faudrait pour l'essentiel recommencer dans un autre territoire. Parfois, c'est la vie sociale du conjoint qui contribue à ancrer les individus dans un territoire. C'est le cas de Muriel. Âgée de 51 ans, mariée, Muriel habite à Gonesse (95) dans le nord de la région parisienne. Confrontée au déménagement de son établissement employeur plus au sud de la région, elle dit s'être posée la question de déménager elle aussi pour réduire ses temps de transport. Son mari et elle-même sont accédants à la propriété et, au vu des 25 années de crédit immobilier restant à rembourser, elle « *estime ne pas être propriétaire mais être locataire* » de leur logement. Mais si elle a un temps envisagé de déménager, elle n'a finalement pas évoqué la question avec son mari. À un an de la retraite, celui-ci est depuis longtemps très investi dans un club de sport qu'il a contribué à créer de nombreuses années auparavant. Muriel considère que son engagement dans cette activité sort le déménagement du champ des possibles :

> « *Mon mari il a une activité sportive à côté : il a créé un club de sport [*dans une commune limitrophe*], il n'aurait pas voulu déménager* ».

Leur précédent déménagement, initié par leur volonté de quitter un quartier touché par de spectaculaires « émeutes urbaines » au milieu des années 2000, avait déjà respecté cette contrainte : Muriel et son mari ont restreint leur périmètre de recherche de logement de manière à permettre à celui-ci de rester à proximité du club de sport dans lequel il s'est tant investi.

D'une manière générale, et hors des forts engagements qu'on vient d'évoquer, la sociabilité quotidienne apparaît comme liée à des relations de proximité. Alice, 50 ans, habite avec son mari et ses deux enfants dans une maison à Rueil-Malmaison (92), une ville de la proche banlieue de l'ouest parisien. Elle regrette la vie sociale qu'elle avait autour de son précédent logement, un appartement situé dans une commune située à cinq kilomètres de là :

*« Personnellement je n'avais jamais vécu en maison, j'appréhendais un peu d'être dans une maison en me disant bon après s'il y a des problèmes de toit ou de je ne sais quoi c'est entièrement de notre responsabilité… Et puis il y a le côté voisinage. Les voisins d'immeuble… bon, c'est autre chose que le voisinage en maison ».*

Alice regrette les bonnes relations qu'elle avait avec ses voisins, et qui se nourrissaient de la multiplication de petites interactions du quotidien : se croiser dans les parties communes, se rendre de rapides visites sans avoir à sortir de l'immeuble… À la date de l'entretien, elle habite depuis deux ans une maison individuelle. Elle ressent comme une difficulté de ne pas pouvoir s'appuyer sur ces interactions pour créer des liens avec ses voisins. Elle n'en a d'ailleurs plus que deux, loin de la densité sociale que pouvait offrir une vie d'immeuble. Elle n'a beau avoir déménagé que de quelques kilomètres, ses relations avec ses amis ont changé : pour les voir, il faut désormais s'inviter formellement, convenir d'une date, en d'autres termes créer des occasions qui jusqu'alors se présentaient d'elles-mêmes. Alice ressent d'ailleurs la même difficulté vis-à-vis des relations de sociabilité qu'elle avait créées autour de l'environnement scolaire de ses enfants, et qu'elle a l'impression de ne pas réussir à entretenir désormais. Comme dans le milieu ouvrier étudié par Vignal (2006b, p. 151), les relations amicales « se distend[ent] et perdent leur spontanéité » après une mobilité résidentielle. Sa vie sociale était très localisée, et même un déménagement de très courte distance a suffi à la remettre en cause :

« *Dans ma commune d'origine j'ai très vite développé tout un réseau social. Mais mes amis de ce réseau je les vois plus trop... Je vous avoue… C'est vrai que cela me manque un peu ».*

Alice s'emploie à garder des liens avec son ancienne commune, mais a l'impression de consentir des efforts qu'elle n'avait pas à faire jusque-là :

*« Ma prof de chant habite là-bas donc je continue à y aller de temps en temps. Et puis mon plus jeune continue les scout là-bas aussi… c'est plus compliqué pour les scouts parce que là maintenant ben... il faut l'amener en voiture alors qu'avant il y allait tout seul… Bon ça va parce que les scouts ce n'est pas tous les dimanches non plus, mais … »*

Entretenir les liens de la proximité quand celle-ci a disparu demande des efforts. C'est le cas pour une autre enquêtée, CatherineA. Âgée de 59 ans, sans enfants à charge, elle a déménagé à Franconville (95) deux ans et demi avant l'enquête suite à une séparation. Bien que s'étant installée dans une commune limitrophe à celle de sa précédente résidence, elle ressent elle aussi l'affaiblissement des relations qu'elle y avait créées. Elle continue à fréquenter le club de chant de son ancienne commune mais a l'impression de « *perdre en lien social à chaque fois* ». Car aller aux répétitions de ce club lui prend désormais plus de temps, lui fait faire un détour. Une activité qui lui paraissait jusque-là libre est désormais source de contraintes, et les relations qu'elle y avait créées en pâtissent. Parce qu'il leur donne un coût, l'éloignement affaiblit les relations des individus avec leur réseau amical. Nombreux sont les enquêtés à s'être éloignés de Paris et à constater, avec une certaine amertume, que leurs amis habitant Paris considèrent désormais qu'aller les voir est devenu une « expédition ».

Les cas d'Alice et de CatherineA montrent comment l'éloignement, même d'une courte distance, peut remettre en cause des liens qui se nourrissaient non pas de la proximité, mais du fait de partager avec d'autres individus l'usage de mêmes lieux, d'un même territoire. Le « rapport aux liens » est bien un « rapport aux lieux » (Vignal 2005b). Mais si la vie sociale naît de l'usage que les individus font des territoires qu'ils habitent, cela veut aussi dire qu'ils peuvent créer de nouveaux liens et de nouvelles relations après un déménagement. Dans un article intitulé « *New City = New Friends ?* », Nisic et Petermann (2013) ont d'ailleurs obtenu comme résultat que la mesure du capital social n'est, à terme, pas plus basse pour les entrants dans un territoire que pour ceux qui y sont nés. Mais les entretiens de l'enquête-entretiens font ressortir le fait que ce processus est particulièrement long. C'est ce que dit Doris, une ancienne chercheuse de 41 ans reconvertie dans l'ingénierie, qui a choisi de quitter son logement de proche banlieue parisienne et de s'installer avec son mari et ses deux jeunes enfants en grande banlieue à Melun (77), quelques dizaines de kilomètres plus loin de Paris sur la même ligne de RER. Deux ans et demi après le déménagement, elle commence à peine à avoir le sentiment d'avoir construit de nouvelles relations de sociabilité :

> *« C'est vrai on rencontre des gens, on sympathise, on discute [...] On commence à avoir tout doucement un pied à terre. C'est vrai que c'est important. On commence à connaître les voisins, à les inviter… enfin la vie sociale commence à s'installer ».*

Construire de nouveaux liens est donc un processus long. Et encore, Doris a essentiellement créé des liens autour de ses deux jeunes enfants, avec d'autres mères de famille et des parents d'élève. Déjà longue, la reconstitution d'une vie sociale locale l'aurait probablement été encore plus si elle n'avait bénéficié des nombreuses occasions de relations sociales qui se créent autour des enfants.

Comme on l'a vu plus haut, la proximité spatiale seule ne fait pas les liens. En observant les ouvriers et leurs conjoints ayant décidé de changer de région pour suivre leur emploi, Vignal montre qu'ils réalisent qu'il est difficile de créer des relations de sociabilité reposant sur la seule proximité et sur les relations de voisinage (2006). La sociabilité se construit aussi à partir d'affinités sociales et culturelles qui, malgré l'efficacité des processus de « tri urbain » (Grafmeyer et Authier 2011), ne vont pas toujours de pair avec la proximité spatiale (Chamboredon et Lemaire 1970). La trajectoire de Christine est, à ce titre, significative. Âgée de 52 ans, elle est assistante de direction dans un grand groupe électronique. Sans enfants et actuellement engagée dans une relation de couple non cohabitant, Christine habite à Montigny-le-Bretonneux (78), dans la grande banlieue ouest de la région parisienne. En 2006, elle a déménagé pour suivre le déménagement de son établissement employeur et ne pas voir ses temps de transports s'allonger (« *passer des heures dans les transports pour moi ce n'est pas envisageable. Donc je voulais absolument suivre la société »).* À l'occasion d'un nouveau déménagement d'entreprise en 2012, elle a acheté un appartement plus proche de son lieu de travail[263]. Le changement d'environnement résidentiel a changé du tout au tout sa vie sociale locale :

> *« Là où j'habitais j'y suis restée un paquet d'année - 6 ou 7 ans - j'ai dû voir ma voisine de droite trois fois et celle de gauche jamais par exemple ; donc non absolument aucun lien de voisinage... Ici beaucoup plus, ici on se connait tous sur le palier, on se reçoit… j'ai développé aussi du relationnel par rapport à mes activités aussi que je fais en dehors du travail »*

Comme dans le cas d'Alice, Christine a vu sa vie sociale s'intensifier en s'installant dans un immeuble. La proximité seule ne fait donc pas les liens, surtout en l'absence d'enfants et des occasions de sociabilité qui se créent autour d'eux. Mais on est quand même loin du

[263] Christine est l'une des seules enquêtées de l'enquête-entretiens qui dit avoir fait un choix résidentiel directement lié à un déménagement d'entreprise.

tableau que dressait Ascher des « métapoles » qui « érodent les sociabilités fondées sur la proximité physique, estompent le voisinage, réduisent les réalités de 'quartier' » (1995, p. 148). Quand les conditions de proximité sociale et culturelle sont réunies, la proximité est le support de relations denses mais très difficiles à entretenir en cas d'éloignement. La mobilité résidentielle, même sur de courtes distances, détruit une partie de la vie sociale des individus. À ce titre, la thématique de l' « arrachement » revient souvent chez les enquêtés.

### *b. La mobilité comme arrachement*

On développera ici plus en détail un cas de l'enquête-entretiens, celui de Chantal. Âgée de 58 ans, responsable commerciale dans une PME en matériaux de construction, Chantal est mère célibataire d'un jeune homme qui au moment de l'enquête venait d'entrer dans la vie active après des études longues. Elle fait le récit d'une trajectoire résidentielle essentiellement soumise aux impératifs de sa trajectoire professionnelle. D'abord installée dans le Loiret, elle a été mutée à Toulouse, puis à Paris et à la date de l'enquête, elle venait d'être affectée dans un établissement installé aux confins de la région parisienne, à la frontière du département de la Marne, au-delà du terminus des lignes de RER et de train de banlieue les plus proches. Elle a toujours accepté d'être mobile, et tient à en faire une question de principes :

> *« Je fais partie de cette génération de gens pour qui le travail représente tout. Je crois que ce n'est même pas une question de génération mais d'éducation. Chez nous le travail dans la famille cela a toujours été le point central de la vie, j'avais des parents qui étaient commerçants, le soir à table ils s'engueulaient encore pour des histoires de boulot. Je n'ai jamais su faire la part des choses. Lâcher un boulot pour mon confort, cela ne m'est jamais venu à l'esprit* ».

Parce qu'elle a connu des mobilités longues et répétées, et parce qu'elle se présente comme disposée à les accepter, Chantal incarne d'une certaine manière un mode de vie proprement mobile dans lequel les étapes de sa trajectoire résidentielle sont organisées autour de ses mobilités géographiques professionnelles. Mais au fil de l'entretien, il apparaît que la mobilité est loin d'être une valeur en soi pour Chantal : elle la vit comme le prix à payer pour continuer à exercer un métier auquel elle accorde une importance particulière.

En effet, Chantal est en fait bien moins disposée à la mobilité qu'elle cherchait à le faire croire en début d'entretien : au fil de la discussion, elle révèle avoir cherché à négocier avec son employeur chacune des mobilités géographiques auxquelles elle a été confrontée, par exemple pour décaler sa date de mutation. Si elle a toujours accepté d'être mobile, c'est parce qu'elle trouve dans son travail un des gratifications très spécifiques qui le rendent à ses yeux irremplaçable. Sans diplômes, fille d'un couple de commerçants n'ayant pas fait d'études eux non plus, elle est férue d'architecture et accorde une très grande importance au fait de travailler au quotidien en relation avec les architectes et les urbanistes à qui elle présente les matériaux qu'elle commercialise :

> *« J'aime mon métier et c'est un métier qui ne se trouve pas facilement. C'est un métier particulier. Laisser ce métier pour aller vendre des chaussures ce n'était pas mon truc. Me reconvertir... J'y ai pensé, mais non, vraiment, non. Lâcher cette richesse là, ce que m'apportent les contacts avec les architectes, non jamais. Mon métier m'a tout appris, j'ai tout appris avec mon métier. J'étais nulle en classe je n'ai pas de diplôme… »*

La disposition effective de Chantal à la mobilité géographique, qui est réelle au vu de sa trajectoire, est en fait le prix qu'elle accepte de payer pour conserver son métier et continuer à bénéficier de ce qu'il lui apporte. Ce prix est élevé : Chantal vit ses mobilités résidentielles liées à l'emploi comme autant d'arrachements. Les mobilités résidentielles qu'elle a connues ont été suffisamment espacées dans le temps pour qu'elle crée de nouveaux liens à chaque endroit, et sur des distances suffisamment longues pour que ces liens soient radicalement fragilisés. Confrontée à cette fragilisation répétée de ses relations sociales, Chantal a pris le parti de ne pas s'investir dans leur entretien :

> « *On reconstruit sa vie à chaque fois. A chaque mutation professionnelle on efface tout et on recommence. On se dit qu'on va rester en relation mais c'est faux, c'est complétement faux. D'abord parce que les gens sont loin, ils ne se déplacent pas. Il ne faut pas croire que les gens sont si mobiles. Ils sont mobiles pour passer une semaine au Maroc ou un week-end à Deauville mais ce n'est pas vrai, ils ne se déplacent pas plus que cela. Quand on rentre chez soi se dire 'on va aller voir un pote', même à 40 bornes, on ne le fait pas ».*

La forte mobilité de Chantal lui a été d'autant plus coûteuse que, mère célibataire, elle en a à chaque fois assumé seule les coûts, le stress et la fatigue. Aux efforts que lui demandait de s'installer dans une nouvelle région, elle a choisi de ne pas ajouter ceux que lui demanderaient d'essayer d'entretenir ses anciennes relations :

> *« A Toulouse tous les vendredis soirs avec une voisine on se voyait on prenait l'apéro, quand je suis partie elle était peintre elle m'a offert un beau tableau qui est dans mon salon, mais je ne l'ai jamais rappelée. Je tourne une page … »*

C'est bien comme un arrachement qu'elle vit la mobilité, comme une perte toujours renouvelée : perte d'amis, d'une maison à laquelle elle tenait, de relations sentimentales… Pour compenser ces pertes, elle s'investit (et doit s'investir) dans chacun des territoires où elle s'installe, et s'efforce d'y créer de nouvelles relations pour remplacer les précédentes :

> *« Je suis quelqu'un d'ouvert et je me fais vite des copines… Moi je suis comme ça, je vois quelqu'un je fais coucou… C'est ma nature qui me facilite la vie.* ***Si vous n'êtes pas comme ça, catastrophe*** *».*

Cet extrait d'entretien illustre bien ce dont il s'agit vraiment : le mode de vie mobile de Chantal n'est soutenable qu'à condition qu'elle s'investisse dans les nouveaux lieux pour y construire rapidement de nouvelles relations. Au-delà de sa « *nature* » et de son caractère, elle doit chercher rapidement dans chaque nouveau territoire des relations sociales qui peuvent compenser celles qu'elle a perdues, sous peine d'une « *catastrophe* » : que ce mode de vie lui devienne insoutenable.

Mobile placée sous le signe d'un cycle répété d'attachement et de détachement aux territoires, Chantal élabore des stratégies pour trouver au plus vite de nouvelles relations sociales après ses mobilités. Ce fut le cas avec son dernier déménagement, qui l'a vue quitter le XX$^{e}$ arrondissement de Paris pour Breuillet (91) dans la grande banlieue au sud de Paris. Ayant revendu son ancien logement dans des conditions financières qu'elle estime comme bonnes et s'éloignant du centre de l'aire urbaine, Chantal n'a pas fait un choix économiquement contraint. Mais son choix révèle un autre ordre de contrainte : elle a cherché un logement lui permettant d'accéder à des ressources de sociabilité. Elle s'est

donc installée à proximité d'un couple d'amis, prouvant par-là que la mobilité résidentielle peut être un arrachement mais aussi un moyen de se rapprocher de relations existantes, et a choisi un logement dans une résidence très intégrée :

> *« C'est une petite maison située dans une résidence, il y a un club house, on a une piscine, un tennis, c'est une résidence « à l'américaine ». **Ça fait partie des choses que j'ai choisies parce que** je ne voulais pas me retrouver dans une zone de pavillons avec rien… **Moi j'ai besoin du contact avec les gens**, ici dimanche il y avait un loto, il y a des soirées folkloriques, un club de tennis, des soirées de Noël, des concours, il y a eu le beaujolais… Il y a tout un tas de trucs. Ça faisait partie de mes critères ».*

Avec un logement situé dans une résidence fonctionnant comme une petite communauté « à l'américaine », Chantal a trouvé une vie sociale de quartier préexistante, dans laquelle elle a pu s'insérer. Contrairement à Doris ou Alice qu'on a évoquées plus haut, son mode de vie mobile fait qu'elle ne peut pas consacrer plusieurs années à reconstruire des liens. Elle a fait un choix résidentiel qu'on peut pleinement qualifier de stratégique et qui lui permet de trouver rapidement une vie sociale dans son territoire d'accueil. Mais cette stratégie résidentielle est élaborée pour répondre à une contrainte forte, celle de l'arrachement aux lieux. Le mode de vie mobile de Chantal et son apparente disposition à la mobilité résidentielle[264] ne doivent en aucun cas occulter les pertes et les renoncements qu'elle subit.

### *c. L'ancrage par la famille*

Les relations familiales peuvent contribuer à rendre les territoires radicalement spécifiques et non substituables les uns aux autres. C'est le cas quand la famille prend la forme d'une « famille-entourage locale » qui, selon les estimations faites par Bonvalet (2003) à partir de l'enquête Proches et parents, représenterait environ 30% des configurations familiales des individus. La proximité des parents et des beaux-parents peut représenter une ressource à laquelle les individus sont peu disposés à renoncer en étant mobiles. C'est notamment le cas quand les ascendants vieillissent et que la question de leur accompagnement se pose, comme par exemple pour Éric. Célibataire de 39 ans, ingénieur en logistique industrielle

[264] Qui séduirait un responsable RH à la recherche d'un candidat à la mutation.

dans une entreprise, il travaille dans une entreprise en difficulté et qui prépare un plan de licenciements. Il a choisi de s'ancrer près de ses parents pour les accompagner dans leur vieillissement et prendre sa place dans une famille très intégrée :

> *« Pour moi, l'achat d'un logement représentait un ancrage choisi dans un lieu de vie. À côté, je peux avoir des logements temporaires le temps des missions. L'idée, c'est de ne pas déménager tous les 6 mois et d'avoir un « chez moi », vous voyez ?*
>
> *- Et comment avez-vous choisi l'endroit où vous avez acheté ?*
>
> *- Ca a été déterminé par des contraintes familiales. J'ai une grand-mère qui vieillit dans la rue, et puis mes parents aussi qui commencent à vieillir là. C'est comme une communauté d'entraide familiale… C'est sûr que ça me rend peu mobile, ça a motivé aussi ce choix d'ancrage. Parce que bon, je ne veux pas avoir à mettre mes parents dans des structures sociales ».*

Semblablement, les questions ouvertes de l'enquête-questionnaire font apparaître l'importance des enfants dans l'ancrage des individus. D'abord parce que de nombreuses relations familiales s'organisent autour des enfants, comme les relations avec les grands-parents. Au-delà des services que peuvent rendre les grands-parents, notamment en matière de garde, les parents peuvent se sentir investis de la responsabilité d'entretenir les relations familiales pour leurs enfants. C'est le cas de l'individu 119[265], homme de 32 ans, profession intermédiaire et père de deux enfants âgés de quatre et deux ans :

> *« On voulait se rapprocher de mes parents… Les enfants réclamaient leurs grands-parents, ils ne les voyaient pas assez, et c'est vrai qu'on habitait vraiment trop loin ».*

Pour cet enquêté, la nouvelle localisation de sa famille doit permettre d'entretenir des liens qu'une mobilité future remettrait en question. Un autre argument souvent entendu est celui de la nécessité de tenir compte de la sociabilité propre des enfants, que les adultes perçoivent comme particulièrement localisée. Dans l'enquête-questionnaire, certains se

[265] Comme annoncé au début de ce chapitre, on a choisi d'identifier les individus de l'enquête-questionnaire par leur identifiant, et les individus de l'enquête-entretiens par leur prénom.

disent à l'écoute de l'avis de leurs enfants et les aident à « *garder contact* » avec leurs amis, par exemple en les aidant à se servir des réseaux sociaux ; d'autres mettent en avant le caractère contraint de la mobilité pour les enfants qui n'ont « *pas eu le choix* ». Mais tous les enquêtés font relever les enfants de la métaphysique de la sédentarité dont on a parlé dans l'introduction générale, et voient dans la mobilité résidentielle un risque de « déracinement » pour les enfants. Cette crainte amène les mobiles à reconsidérer la façon dont ils construisent leur trajectoire (Vincent-Geslin et Ortar, 2012). C'est le cas de l'individu 132 : cadre supérieur de 41 ans, il a beaucoup déménagé depuis le début de sa carrière. Père de trois enfants âgés de deux à sept ans, il cherche à trouver un nouvel équilibre entre vie professionnelle et vie familiale :

> *« Mon objectif, c'est de trouver un endroit où je puisse évoluer, mais sans avoir à bouger plus tard. C'est pour les enfants, pour éviter de les déraciner encore et encore ».*

On peut remarquer que la crainte de « déraciner » les enfants est généralement exprimée par des individus qui disent avoir eux-mêmes beaucoup déménagé pendant leur enfance, et qui ont le sentiment d'avoir été eux-mêmes déracinés. C'est le cas de Pierre, 52 ans, cadre dans une entreprise de services, résidant à Chelles (77) :

> *« Quand j'étais enfant, j'ai beaucoup déménagé parce que la profession de mon père faisait qu'on déménageait beaucoup. Je dois en être à quatorze ou quinze déménagements, là… Je ne veux pas que mon fils connaisse la même chose, je veux me poser à un endroit où il puisse grandir… qu'il fasse sa scolarité au même endroit, et ensuite plus tard on verra, on se posera la question de quitter l'Île-de-France ou pas ».*

Les enfants jouent bien un rôle déterminant dans la territorialisation des modes de vie des adultes ; ils co-construisent avec leurs parents le rapport au quartier (Authier et Lehman-Frisch 2012). Sans préjuger de la façon dont ils perçoivent à titre personnel la mobilité, les individus ayant des enfants semblent considérer que la stabilité résidentielle est profitable à ces derniers. Si chez les adultes la mobilité peut être présentée comme une « expérience enrichissante », que ce soit par conviction ou par souci de réduire une éventuelle

dissonance entre d'éventuelles aspirations à la stabilité et des mobilités résidentielles répétées, elle l'est rarement quand il s'agit des enfants. Il faudrait au contraire les protéger par l'ancrage, comme le prône par exemple Doris :

> « *Pour l'instant, c'est inenvisageable de changer de logement. Pour les enfants c'est un repère. Les enfants c'est plus important que tout… C'est clair que ça change beaucoup. Si vous êtes seul, vous engagez vous-même et donc vous assumez vos déménagements. Si vous engagez une famille c'est toute une autre histoire. Là le grand on lui fait subir 7 nounous, ça va, c'est bon, je ne veux plus qu'il change.* ***On a une stabilité… enfin les enfants ont leur stabilité****, ils ont leurs repères, c'est vraiment important. Moi encore que, c'est vrai que... mouais, encore un déménagement de plus, au fond pourquoi pas? Mais pas pour les enfants* ».

La présence d'enfants fait aussi apparaître de nouveaux critères dans les choix résidentiels, qui n'incitent pas les individus à être mobiles. Pour ceux qui ont le sentiment d'avoir trouvé de « bons » établissements scolaires à leurs enfants, la mobilité résidentielle reviendrait à perdre l'accès à cette ressource et à devoir se lancer à nouveau dans la prospection scolaire, sans garantie de résultat. Ainsi lorsqu'Alice et son mari ont cherché leur maison actuelle, ils ont limité leur périmètre de recherche de manière à pouvoir maintenir leurs enfants dans les collèges privés qu'ils leur avaient choisis. Trouver de « bonnes » écoles n'est pas à proprement parler un motif d'immobilité, mais représente un réel investissement dont les individus mesurent le coût et qui peut ne pas les inciter à être mobiles.

Enfin, les enfants peuvent aussi attendre de leurs parents qu'ils jouent le rôle de point d'ancrage. Jean-François, 55 ans, est consultant dans une très grande société de services en ingénierie informatique. Habitant dans le périurbain à Limours (91), cinquante kilomètres au sud-ouest de Paris, il s'est fait surprendre par ses enfants devenus jeunes adultes :

> *« Moi je me disais, bon, les enfants sont grands, on n'est peut-être plus obligés d'avoir la maison, on pourrait revenir en ville et… Et oulà, qu'est-ce que j'avais pas dit ! 'Mais papa, non, tu te rends compte, c'est notre maison d'enfance, c'est important que vous restiez là avec maman, nous on veut pas que vous partiez' et… oulà, en fait j'ai pas le choix, c'est ça ? »*

Qu'elle relève des relations familiales ou amicales, la sociabilité des individus est fortement territorialisée. La mobilité résidentielle est coûteuse pour les individus car elle remet en cause cette sociabilité et leur demande des efforts pour entretenir des liens fragilisés par la distance. L'inscription territoriale de la vie sociale et familiale révèle une caractéristique majeure des territoires : leur radicale non-substituabilité.

### *1.3. La non-substituabilité des territoires*

Si la mobilité résidentielle n'est pas un arbitrage évident pour les salariés confrontés à une mobilité géographique professionnelle, c'est aussi parce que les territoires sont spécifiques. En d'autres termes, tout mobile qui quitte un territoire a nécessairement quelque chose à perdre, quelque chose qu'il ne retrouvera pas dans son territoire d'arrivée. Les territoires ont un sens pour les individus, qui leur associent des modes de vie spécifiques. Ces modes de vie peuvent reposer sur un usage fin des territoires, et le fait de changer de lieu de travail, sans même mettre en question le lieu de résidence, suffit à les remettre en cause. Le rôle que joue Paris dans le rapport des enquêtés au territoire francilien illustre bien ce que les territoires peuvent avoir d'unique.

#### *a. Le sens des territoires*

Les individus ne sont pas indifférents au territoire dans lequel ils habitent. L'enquête-entretiens révèle que chaque territoire présente un équilibre spécifique de qualités et de défauts à partir desquels les individus composent leur mode de vie. C'est le cas pour Anne, 31 ans, qui vit avec son compagnon et leur jeune fils à La-Ville-Du-Bois (91), dans la banlieue lointaine au sud de Paris. Née en Bourgogne, elle a fait ses études à Dijon et y a commencé sa vie professionnelle comme profession intermédiaire. Elle s'est installée en Île-de-France cinq ans avant l'enquête pour prendre un poste de cadre dans un petit groupe agroalimentaire. Elle considère que son lieu de résidence lui procure un bon équilibre entre l'accès à la ville et l'accès à la campagne, un équilibre qui lui permet de retrouver le mode de vie qu'elle associe à sa vie à Dijon :

> *« Pour moi la région parisienne… Paris c'est pour moi peut-être un peu trop urbanisé en fait… Pour habiter, je voulais que ça soit un peu comme Dijon, j'ai choisi la ville mais avec une proximité de la campagne quand même ».*

C'est aussi ce que dit Christian. Cadre commercial dans la banque, il est délégué syndical à plein temps au moment de l'enquête. Il habite à Conflans-Sainte-Honorine (78), une ville de 35 000 habitants au nord-ouest de Paris. Eloignée d'une trentaine de kilomètres de Paris, elle est bien reliée à la capitale et au quartier d'affaires de La Défense, mais aussi réputée pour son centre médiéval et les agréables paysages qui l'entourent. Christian, arrivé en Île-de-France il y a quinze ans, est satisfait du compromis que cette ville présente entre le mode de vie « provincial » auquel il aspire et l'accessibilité à Paris :

> *« Alors ici, c'est intéressant aussi, je ne sais pas si vous connaissez… ça fait pas banlieue ça fait petit ville de province. Je retrouvais aussi mes attaches provinciales... C'était une petite ville, à taille humaine, qui faisait pas du tout banlieue. Il n'y a aucun grand ensemble dans la ville, les immeubles ne dépassent pas 5 étages ».*

La conception des territoires que les enquêtés font apparaître est cohérente avec le cadre d'analyse proposé par Vermeersch (2011, p. 138), qui montre que les territoires sont perçus comme autant de terrains de compromis possibles parmi lesquels elle cite le compromis entre « la ville » et « la campagne ». Sur nos terrains, l'opposition entre « la ville » et « la campagne » forme les deux pôles idéal-typiques entre lesquels se situent les compromis qui correspondent aux aspirations résidentielles que formulent les individus[266]. Les territoires de « la ville » sont associés à une offre de services et d'activités denses et aisément accessibles, mais aussi à un bâti lui aussi très dense, un environnement dégradé (pollution atmosphérique et sonore, promiscuité…) et une vie sociale moins dense entre des habitants qui se croiseraient sans entretenir de liens. Les territoires de « la campagne » sont, eux, associés à l'accès à la nature, à un habitat plus dispersé, des relations de voisinage plus denses et authentiques, mais aussi au manque d'activités aisément accessibles. L'enquête-entretiens montre comment les salariés franciliens situent leurs aspirations résidentielles en jouant entre les territoires centraux et les territoires périphériques. Le périurbain est ainsi présenté comme un moyen d'accéder aux qualités de la « campagne »[267], alors que les villes

[266] On aurait peut-être pu retenir à la place le couple « centre » / « périphérie », qui n'aurait cependant pas permis de mettre en avant la dimension essentiellement urbaine des modes de vie associés à « la ville ».
[267] Aussi contraintes et contraignantes, notamment sur le plan économique, que puissent être les logiques qui y ont mené ses habitants.

de banlieue connectées à Paris par le métro[268] sont associées à « la ville ». Au fil de leur trajectoire résidentielle, certains individus ont progressivement affiné leur usage du territoire francilien et des territoires locaux qui le composent pour trouver un meilleur équilibre entre ces deux dimensions. C'est ce qu'a fait Pierre. Afin de se rapprocher de son travail et d'une compagne qu'il venait d'y rencontrer, il s'est installé il y a trente ans à Melun (77), une grande ville de la grande banlieue de Paris où il a d'abord été locataire puis propriétaire d'un autre logement. Il est désormais propriétaire d'un pavillon situé dans la petite ville de Chelles (77), à quelques kilomètres de cette ville. Il s'y est installé de manière à pouvoir accéder facilement aux grands centres commerciaux des environs ainsi qu'à la gare RER, tout en bénéficiant de ce qu'il estime être la vie à la campagne. L'usage qu'il a du territoire le satisfait plus que celui qu'il avait à quelques kilomètres de là. Pierre y trouve un compromis subtil qu'il ne pourrait que difficilement retrouver dans un autre territoire. Bien sûr, il faut aussi prendre en compte le caractère particulièrement tendu du marché résidentiel francilien, qui fait que la recherche de la « campagne » est aussi le produit des contraintes économiques que les individus rencontrent. C'est le cas de Michel, 66 ans, cadre supérieur dans une agence technologique dépendant de la Région Île-de-France. Divorcé, il habite dans la grande banlieue sud de Paris et met en avant les qualités de son territoire de résidence, à deux pas des espaces naturels de la vallée de l'Essonne dans lesquels il pratique beaucoup la randonnée. Mais s'il valorise le fait d'avoir accès à « la campagne », ce mode de vie est aussi en partie contraint. En effet, il passe tous ses week-ends en banlieue nord de Paris, où habitent ses enfants adultes, sa mère et son frère. Il a d'ailleurs un temps pensé à déménager pour se rapprocher d'eux :

> *« J'y avais pensé mais je n'ai pas trouvé le logement qui me convenait. Il y avait soit des logements très chers et j'étais bloqué quand même par des questions de prix soit des logements… moi je cherchais quand même une certaine qualité de vie si vous voulez- il fallait quelque chose qui soit à la limite de la campagne ».*

Chez Michel, la valorisation de « la campagne » et du mode de vie qui y est associé relève autant de l'électif que de la contrainte, et révèle bien l'imbrication de ces deux logiques.

L'enquête-entretiens n'est cependant pas parfaitement adaptée pour situer les aspirations résidentielles des salariés entre « la ville » et la « campagne » : le fonctionnement du

[268] Qui forment ce que Vermeersch (2011, p. 140) appelle le « Paris-métro », prolongement du « Paris-Paris ».

marché résidentiel fait que la centralité à proprement parler leur est peu ou prou inaccessible. Mais l'enquête-questionnaire, portant sur 150 salariés ayant connu une mobilité résidentielle liée à l'emploi partout en France métropolitaine, fait bien apparaître l'opposition entre l'aspiration à « la campagne » et l'aspiration à « la ville ». Invités, par question ouverte, à énoncer les critères qui étaient les leurs au moment de chercher leur nouveau logement, de nombreux enquêtés évoquent le fait d'habiter « en centre-ville ». C'est le cas de l'individu 17, cadre célibataire de 52 ans s'installant à Paris en provenance d'une petite ville de Normandie, et qui veut « *bénéficier de la vie sociale parisienne* ». Des salariés ayant des enfants à charge énoncent aussi ce critère, comme l'individu 8, un cadre de 42 ans quittant une ville moyenne du Nord pour s'installer à Toulouse avec son épouse et ses deux enfants. S'installer en centre-ville peut être un critère suffisamment important pour que les mobiles en fassent le terme d'un arbitrage. C'est le cas de l'individu 29, une femme cadre de 29 ans qui s'est installée en Lorraine en provenance d'une ville moyenne de Bourgogne, avec son mari et leur enfant : alors que son lieu de travail est situé en zone rurale, elle a tenu à s'installer dans le centre-ville de Metz. Les individus dont les aspirations résidentielles tournent autour de « la campagne » peuvent être ceux qui quittent les métropoles pour s'installer en zone rurale ou périurbaine. Mais la recherche de « la campagne » ne se fait pas nécessairement sous le registre de la rupture avec « la ville ». C'est le cas de l'individu 41, une employée de 31 ans chef d'une famille monoparentale. Quittant une commune isolée de 5 000 habitants en Bourgogne, elle a défini comme critère de trouver « *le même environnement qu'avant* », à savoir « *du calme, du vert, quelque chose d'arboré* », et s'est installée dans une commune de la couronne périurbaine de Lyon. La recherche de « la campagne » peut aussi concerner des mobiles qui s'installent dans une grande ville sans pour autant chercher « la ville ». L'individu 20, un technicien de 26 ans célibataire, s'est installé à Tours mais cherchait à « *ne pas être au cœur de Tours, être à proximité des aires sportives, des lieux de balade… »*, bref : à vivre à « la campagne » plus qu'à « la ville ».

Les individus investissent bien des territoires qui leur préexistent, qui sont autant de terrains propices à certains compromis plus qu'à d'autres. La mobilité résidentielle remet en cause ces compromis que les individus peuvent avoir consacré du temps et de l'énergie à trouver et à affiner. D'ailleurs, l'usage que les individus font du territoire ne se limite pas à leur lieu de résidence. Le seul fait de changer de lieu de travail remet en cause l'usage du territoire sur lequel reposent les modes de vie des individus.

### *b. Un usage fin des territoires : l'importance du lieu de travail*

Si une mobilité géographique professionnelle a un impact majeur sur les équilibres résidentiels des individus, l'attention qu'on y porte ne doit pas faire oublier ce qui peut sembler être une évidence : en changeant de lieu de travail, les individus doivent renoncer aux ressources et aux usages du territoire attachés à ce lieu. Or, un résultat inattendu de l'enquête-entretiens[269] est que le lieu de travail joue un grand rôle dans les modes de vie des individus et dans leurs usages quotidiens du territoire.

Bruno a 36 ans, il est ingénieur dans un groupe industriel. Il travaille dans un établissement de la proche banlieue nord de Paris, qui a récemment déménagé de quelques kilomètres. Si ce déménagement professionnel s'est fait sur une courte distance, il s'est fait d'un centre-ville à une zone industrielle et commerciale, et a bouleversé son mode de vie :

> *« Il n'y a pas de commerce immédiatement à proximité du site. Il n'y a pas de restaurant. Il faut forcément aller au centre commercial à côté, en voiture, bon, ce n'est pas très pratique. Alors qu'avant on était vraiment…. **on était dans un petit quartier**, on était à 5 minutes même pas à pied, enfin le bureau était à 5 minutes de la gare. Il y avait un supermarché pareil à 3 minutes, il y avait un tabac juste à côté, il y avait une boulangerie. Il y avait beaucoup plus de choses à proximité. Ici il n'y a rien : on arrive le matin on ne sort pas de la journée ! »*

Il est intéressant de noter que la valorisation du « quartier » comme « lieu d'attachement, espaces de pratiques et de relations » (Authier 2008, p. 42) ne se limite pas à la sphère résidentielle, mais concerne aussi le lieu de travail. Le lieu de travail de Bruno fait partie intégrante du territoire dans lequel il vit et n'est pas simplement le réceptacle de sa vie professionnelle. L'offre commerciale est mise en avant par les enquêtés comme une ressource notamment parce qu'elle leur donne accès à des activités pour leur pause de midi. C'est le cas pour Christine, qui compare son lieu de travail actuel au précédent :

> *« Avant on était à cinq minutes à pied d'un grand centre commercial. Mais vraiment à pied quoi on sortait du site, on descendait la rue on y était. Là par contre on est complètement isolés. À pied on peut aller nulle part. Bon on peut aller*

[269] Il est inattendu dans le sens où la grille d'entretien n'était pas orientée de manière à aborder cette question mais que beaucoup d'enquêtés l'ont spontanément évoquée. Aucune hypothèse n'avait été formulée sur ce point.

*manger il y a un parc à côté… sur un banc quand il fait beau mais voilà il n'y a pas de centre commercial, c'est typiquement une zone d'emploi, une zone industrielle ».*

Un membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHST) d'un grand groupe de télécommunications dont le siège a déménagé vers une zone d'activités de la proche banlieue parisienne, considère qu'il doit faire « remonter » à la direction les problèmes que ce déménagement pose aux salariés en matière d'accès aux commerces et aux services :

« *Entre le RER et ici c'est le désert urbain.* C*'est une plateforme pétrolière ici ! Un bistrot hors de prix en bas, un bar à sushi cher et une pizzeria… Y'a pas de bureau de tabac, y'a pas de marchand de journaux, y'a pas de pharmacie, y'a pas de dentiste, y'a pas de médecin. Pour se faire coiffer, les hommes ça prend une demi-heure, mais là ils peuvent pas se faire coiffer. Il faut marcher 10-15 minutes pour trouver un service ».*

La perte d'accès à une offre de services sur site impacte le mode de vie des individus car ils ne peuvent plus « *rentabiliser* » leur lieu de travail pour faire une série de courses et d'achats qu'ils doivent désormais faire près de leur domicile et après leur journée de travail. Cela peut remettre en cause leur organisation quotidienne, surtout si leurs temps de transport sont longs, comme pour Éric :

*« Avant, à midi je pouvais aller à la piscine, au café, à la boulangerie, il y avait des commerces… Maintenant non. Et avec 2h30 de trajet deux fois par jour, vous n'avez plus le temps d'aller au cinéma en semaine ni de faire vos courses. Je ne peux même plus acheter du pain ! Il n'y a pas de boulangerie près de mon travail, et j'arrive chez moi après la fermeture, sans en croiser sur mon trajet… »*

Alice, dont on a parlé plus haut, est mère de deux jeunes adolescents auxquels elle consacre beaucoup de temps[270]. Elle a vu son organisation quotidienne compliquée par le fait de ne plus pouvoir aussi facilement faire des courses dans la journée qu'avant :

[270] Elle assure l'essentiel des tâches ménagères et domestiques, surveille les devoirs de ses fils, les amène à leurs différentes activités…

*« Saint Lazare je n'ai pas besoin de vous faire un dessin, il y a plein de magasins. Il y avait la Fnac, il y avait plein de grands magasins, plein de petits aussi. Moi je sais qu'avec des jeunes enfants je faisais souvent les courses pour les vêtements entre midi et deux heures… bon là je ne peux plus le faire quoi. Alors que là il y a des commerces mais cela fait loin. Cela fait loin... C'est minimum 15 minutes à pied donc sur une pause déjeuner… »*

Le déménagement vers un site moins bien équipé en commerces perturbe donc les arrangements que les individus avaient trouvés pour exploiter au mieux le territoire dans lequel ils vivent. Cette perturbation est exprimée plus vivement par ceux dont le lieu de travail a quitté Paris pour la banlieue, proche ou lointaine, comme c'est le cas pour Agnès :

*« C'est le jour et la nuit. Vous avez vu Montparnasse ? Vous êtes allés à Malakoff ? Ben vous voyez, c'est un cauchemar (rires). Non mais euh en fait l'intérêt d'être à Montparnasse c'est qu'entre midi et deux on allait se décompresser dans les magasins. Je faisais toutes mes courses sur place, j'allais au ciné, je me baladais… Quand on arrive à Malakoff on s'est retrouvés à faire des courses le samedi. Parce qu'on a beau nous dire :'mais Montparnasse ce n'est pas loin c'est à une station de train', ça ne m'intéresse pas d'y aller entre midi et deux si ça demande une expédition ».*

Christian, lui, ne se remet pas du déménagement de son établissement d'un arrondissement central de Paris à la proche banlieue :

*« L'environnement est complètement différent, ce qui fait que les gens aujourd'hui n'ont pas trop de relations on va dire avec l'environnement extérieur. Avant vous aviez des gens qui habitaient, qui allaient faire les boutiques, les petits cafés d'â côté donc il y avait un côté où les gens se retrouvaient plus facilement aussi. Là c'est perdu, c'est quelque chose qui… C'est vrai que c'est agréable d'être dans des locaux neufs mais* ***ça n'a pas compensé le fait de ne plus être au cœur de Paris*** *».*

La dernière remarque de Christian a cela d'intéressant qu'elle met en avant le rôle que joue Paris dans la structuration du territoire francilien. Si la perception de l'Île-de-France par les enquêtés est en tension entre les figures de « la ville » et celle de « la campagne », Paris est sans aucun doute possible au cœur de la figure de la ville, et incarne un territoire auquel aucun autre ne peut se substituer.

### *c. Paris, figure incontournable du territoire francilien*

L'écrasante majorité des individus de l'enquête-entretiens habite hors de Paris. Mais comme le fait remarquer Vermeersch (2011, p. 136), « un habitant 'de banlieue' est au moins autant défini par son passé résidentiel et ses projets que par sa position résidentielle ». Travaillant sur le quartier du Terroir à Fontenay-sous-Bois, dans la proche banlieue est de Paris, elle repère des parcours résidentiels « récurrents » parmi lesquels figure le départ de Paris. Quitter Paris est une étape essentielle du parcours résidentiel des individus enquêtés. L'importance qu'ils donnent à cette étape révèle la place très particulière de Paris dans leur trajectoire résidentielle mais aussi professionnelle, personnelle et familiale. L'enquête-entretiens montre le rôle structurant que joue Paris dans le territoire francilien.

Revenons sur le cas d'Alice. Invitée à parler de sa trajectoire résidentielle, elle commence par parler de Paris, qu'elle a quitté il y a une vingtaine d'années :

> *« Bon moi je suis restée très parisienne donc euh j'aimerais avoir au moins un pied à terre à Paris quoi. En fait, Paris me manque. Je ne sais pas, l'ambiance… C'est bête à dire ! Non mais je ne sais, l'ambiance… Non mais… la pollution me manque ! (rires). C'est bête à dire ! Nan mais je ne sais pas j'adore trainer dans Paris ».*

En faisant référence, sur le ton de la plaisanterie, à la pollution dans Paris, Alice met en fait en avant une des qualités (au sens neutre du terme) qui font de Paris la figure de « la ville » par excellence : si Paris est pollué, c'est parce que Paris est une « grande » ville, dense, peuplée, traversée de multiples flux, bien loin à ses yeux du quartier pavillonnaire dans lequel elle habite. Mais pour Alice, Paris représente un autre motif d'attachement. Elle y retrouve ses années d'étudiante dont elle garde un bon souvenir. Alors qu'elle était en

formation continue à l'université deux ans avant l'enquête, elle a profité de l'occasion pour renouer ses liens avec Paris :

> *« Quand j'étais à la fac* [en formation continue deux ans avant l'enquête]*, pourtant j'étais à Nanterre, je retournais à la bibliothèque Sainte Geneviève, je retournais dans ce quartiers-là…je vibre moi dans ces quartiers-là. Bon c'est peut-être parce que c'est ma jeunesse j'en sais rien… j'ai fait la fac à Assas* [en formation initiale]… *J'aime bien traîner dans Paris quoi ».*

Pour reprendre l'expression de Metcalfe (2006, p. 255), Paris est un « espace métaphorique » dans lequel Alice projette une facette de son identité[271]. Alors que sa formation professionnelle, dans laquelle elle s'était beaucoup investie, n'a pas amené les résultats qu'elle escomptait, Alice retrouve dans Paris une phase qu'elle juge aujourd'hui plus satisfaisante de sa trajectoire, celle de ses études.

On trouve une logique similaire dans l'entretien mené avec Chantal, qui a quitté son appartement parisien pour une maison en banlieue, et qui se fait surprendre par un sentiment de manque vis-à-vis de Paris :

> *« Je n'ai pas du tout pensé que Paris allait me manquer, que la ville…. Non j'avais sous-estimé ça complètement. C'était une décision qui était professionnelle, c'était comme ça, et… »*

Elle qui a choisi d'adapter son lieu de résidence à sa vie professionnelle vit le départ de Paris comme un arrachement :

> *« [M'installer en banlieue] ce n'est pas un choix que j'ai fait moi, c'est un choix que j'ai fait par nécessité, je n'ai pas voulu partir de Paris, je me suis retrouvée, coincée, étranglée, étouffée* [par l'allongement de ses temps de transport suite au déménagement de son établissement] *et je l'ai fait. Ce n'était pas un bel immeuble c'est vrai que financièrement j'aurais sans doute moins bien vécu et fait moins de*

[271] On gardera cependant à l'esprit que si Paris joue ce rôle d'espace « métaphorique », c'est d'abord par ses propriétés matérielles et socio-économiques objectives.

*voyages parce que la vie est chère à Paris, mais… Mais ce n'est pas mon choix,* ***je me serais bien vue rester à Paris*** *».*

Cette dernière phrase révèle l'importance qu'a Paris dans la façon dont Chantal construit son identité au regard de sa trajectoire. On a vu plus haut qu'il s'agit d'une trajectoire d'ascension sociale inter et intra-générationnelle. Fille d'ouvriers devenus commerçants, Chantal n'a pas fait d'études et est devenue cadre commerciale par la promotion professionnelle. Sur le plan culturel, elle s'est engagée dans une farouche entreprise d'autodidaxie. Elle dit beaucoup lire, est passionnées d'architecture et d'urbanisme et ne manque pas de faire de chacun de ses voyages dans les grandes villes européennes l'occasion d'entretenir et d'accroître ses connaissances en la matière :

*« Moi je vais à Berlin je passe 3 jours le nez au vent je regarde, je marche dans Paris je décortique les bâtiments, je regarde la ville architecturalement, mais ça c'est mon métier le fait d'avoir fréquenté des architectes toute ma vie, je me régale… ».*

Paris lui présentait un paysage architectural et urbain « noble » qu'elle pouvait s'approprier, une appropriation dont elle tirait une grande satisfaction :

« *J'avais 10 mètres de balcon, et que de la baie vitrée. Alors avec la pollution les rideaux étaient noirs c'était l'horreur mais j'avais le sentiment, parce que j'étais sur les hauteurs et je surplombais la ville, que Paris m'appartenait et ça c'est quelque chose ».*

Le fait de vivre dans Paris permettait aussi à Chantal d'avoir accès à une offre de services et de produits culturels très dense qu'elle a mis au service de ses efforts de promotion sociale et culturelle :

*« Avant je descendais jusqu'à Chatelet par la ligne 11 et je faisais mes courses que je mettais dans mon petit sac à dos et je remontais à pied. J'allais dans une librairie de quartier dans le Marais, j'adore. Maintenant c'est fermé ils en ont fait une*

*boutique de fringues. Ça aussi c'est Paris, Paris est en train de perdre son âme. La honte de l'empire romain ! C'était des librairies vous alliez voir n'importe quel vendeur en disant j'ai vu un film à partir d'un livre je ne connais pas le titre… Trois jours après il vous appelait 'je l'ai'.* ***À Paris, on est dans un autre monde****… »*

Comme pour les gentrifieurs du Bas-Montreuil qui cherchent à reproduire Paris dans leur cour (Collet 2012), Chantal voit dans Paris une ressource culturelle matérialisée dans l'espace, une ressource qu'elle mobilise pour affirmer sa trajectoire d'ascension sociale et culturelle[272]. Elle fait de Paris une « modalité environnementale du capital culturel » (Ramadier 2009)[273]. Objectivement, les conditions de vie de Chantal se sont nettement améliorées depuis qu'elle habite en banlieue, notamment parce qu'elle a desserré la forte contrainte que représentaient pour elle ses temps de trajet quotidiens très élevés. Mais en quittant Paris, elle a perdu ce qu'elle ne peut pas retrouver en banlieue.

Le cas d'Alice et celui de Chantal sont particulièrement marqués, et tous les enquêtés ne présentent pas des logiques aussi fortes de l'attachement à Paris. On a cependant pu relever plusieurs réflexions relevant du même registre. Approchant de la retraite, certains « *espèrent pouvoir retourner sur Paris* » ou y louer un pied-à-terre. Et les vives réactions des salariés dont le lieu de travail a quitté Paris pour la banlieue reprennent la même idée. Travailler à Paris leur donnait l'occasion de pouvoir profiter des ressources de la centralité, tout en bénéficiant en banlieue de conditions de logement auxquelles ils ne pouvaient pas prétendre à Paris. La répartition des activités entre le lieu de résidence et le lieu de travail présentait pour eux un compromis auquel ils accordaient d'autant plus de valeur qu'ils ont souvent dû quitter Paris sous la contrainte de prix des logements trop élevés. La rupture du dernier lien quotidien avec Paris est particulièrement mal vécue par Agnès (« *Je suis en deuil de Montparnasse !* ») ou Christian :

[272] L'enquête-entretiens laisse penser que pour certains enquêtés, une sortie culturelle à Paris aurait à programme égal une plus grande valeur symbolique qu'une sortie culturelle en banlieue, justifiant pour eux d'accepter un long temps de trajet pour « sortir ».

[273] Des enquêtés comme Chantal permettent donc de lever les réserves de Madore et Pihan, pour qui « si on cherche à isoler la signification sociale rattachée à la localisation du logement, l'absence de certitude l'emporte […] À travers la réalisation d'enquêtes, force est de constater que la réalité semble nettement plus complexe » (2003).

*« Forcément pour les gens, quitter Paris pour aller en banlieue c'est pas pareil. Alors là on parlera des temps de transports de toute façon, mais...mais déjà même culturellement on se dit* ***on est dépossédés de quelque chose*** *quoi* […] »

Bien sûr, tous les enquêtés ne font pas preuve de cet attachement à Paris. Ceux qui valorisent la figure de « la campagne » dans leurs arbitrages territoriaux ont un rapport plus distant à Paris, comme par exemple Anne dont on a évoqué le cas plus haut. La forte contrainte sur le marché résidentiel, l'impossibilité d'habiter en maison individuelle, le bruit et la pollution font que les enquêtés qui n'ont pas eu l'occasion de s'attacher à Paris pendant leur jeunesse, et notamment pendant leurs études, sont au contraire fort satisfaits d'en habiter loin. C'est le cas de Raphaël, 38 ans, ingénieur dans les Télécoms et marié à une professionnelle libérale. Raphaël a grandi dans le Nord ; il est venu à Paris pour faire sa dernière année d'étude et y a trouvé son premier emploi. À la naissance de son premier enfant, onze ans avant l'enquête, il a quitté Paris et ne regrette pas son choix :

*« On voulait acheter, à Paris c'est pas envisageable. Et ben euh… Moi j'ai grandi dans un petit village, et Paris ne me manque pas du tout »*

Quand il existe, l'attachement à Paris est exprimé fortement, d'autant plus fortement que le départ de Paris a pu se faire sous la contrainte de prix immobiliers trop élevés et de logements trop petits. Paris attire aussi fortement qu'elle peut repousser. À ce titre, Paris contribue à fortement différencier les territoires franciliens, et illustre le caractère profondément spécifique des territoires et des arrangements territorialisés par lesquels les individus construisent leur mode de vie[274].

En restituant la parole des enquêtés sur leurs usages du territoire, essentiellement ici du territoire francilien, on a cherché à mettre en avant les logiques par lesquelles se développent les ancrages dans les territoires. Quitter un territoire n'est jamais neutre ; cela suppose toujours pour les mobiles de renoncer à certaines ressources, à certains compromis,

[274] La figure de Paris peut aussi structurer des territoires plus lointains. C'est le cas par exemple du quartier du Châtelain à Bruxelles, qualifié de manière très positive par un enquêté de « plus parisien des quartiers » de la ville (Lits 2008, p. 108)

à certains équilibres qui sont toujours spécifiques. Un changement de localisation, même sur une courte distance, et même quand il ne concerne que le lieu de travail, peut les invalider, et invalider par là-même le mode de vie d'individus qui doivent alors s'engager dans un long et coûteux processus pour trouver un nouvel équilibre. La mobilité résidentielle doit être pensée comme un *processus en tension*.

## 2. La mobilité résidentielle : un processus en tension

Cette partie vise à appréhender la mobilité résidentielle comme un processus qui se déroule dans le temps. Elle commence bien avant le déplacement et continue bien après lui, par les multiples tensions qu'elle génère et que les individus doivent résoudre. Premièrement, on verra que les choix résidentiels sont loin d'être fluides. Dans un deuxième temps, on explicitera les négociations et les tensions conjugales à l'œuvre dans la mobilité résidentielle.

### *2.1. Loin de la fluidité, les viscosités du résidentiel*

Une des traductions des injonctions à la mobilité dans les discours managériaux consiste à s'étonner de la mauvaise grâce dont feraient preuve les salariés pour adapter leur lieu de résidence à leur lieu de travail. Mais quand bien même les salariés y seraient parfaitement disposés, le résidentiel est et resterait une mauvaise variable d'ajustement aux changements d'ordre professionnel. D'abord parce que le temps professionnel et le temps résidentiel ne sont pas synchronisés ; ensuite parce que les déséquilibres des marchés résidentiels n'incitent pas les individus à être mobiles ; enfin parce que l'investissement des individus dans leur logement fait qu'ils ne renoncent pas aisément à celui-ci.

#### *a. Travail et logement : des horizons temporels asynchrones*

Si les choix résidentiels font de mauvaises variables d'ajustement, c'est d'abord parce que le temps résidentiel et le temps professionnel n'obéissent pas aux mêmes horizons temporels.

L'enquête-questionnaire montre que le temps résidentiel est largement indépendant du temps professionnel. On a interrogé les mobiles sur trois repères temporels : à quelle date ont-ils pris leurs fonctions dans leur nouveau poste ? À quelle date ont-ils appris qu'ils

allaient être mutés ? Et à quelle date se sont-ils installés dans leur nouveau logement ? Leurs réponses à ces trois questions permettent d'identifier la façon dont ils ont articulé le temps résidentiel (installation dans le nouveau logement) et leur temps professionnel (prise du nouveau poste).

*Tableau 27. Temporalité professionnelle et résidentielle d'une mobilité*

| | Annonce de la mutation | | *Embauchés* |
|---|---|---|---|
| Installation dans le nouveau logement | Plus de 2 mois avant | 2 mois avant ou moins | |
| Avant la prise de fonctions | 24,2% | 21,1% | *36,3%* |
| Après la prise de fonctions | 32,7% | 22,2% | *63,7%* |

*Source : enquête-questionnaire. n=150. Note : la temporalité professionnelle n'est pas disponible pour les mobiles embauchés par un nouvel employeur. On indique ici leur mobilité résidentielle comme point de comparaison avec celle des salariés mutés.*

On pourrait penser que les individus prévenus plus longtemps à l'avance que les autres peuvent mieux préparer leur mobilité et s'installer dans leur nouveau logement avant de prendre leurs nouvelles fonctions. Ce n'est pas ce qui ressort de l'enquête-questionnaire ; c'est même chez les individus ayant été prévenus plus de deux mois à l'avance qu'on trouve la plus grande proportion de mobiles s'étant installés dans leur nouveau logement après leur prise de fonctions[275]. On peut aussi noter que la proportion d'embauchés (qui regroupent 80% des individus de moins de 25 ans de l'échantillon) à s'installer dans leur nouveau logement après leur prise de fonctions est très élevée (64%). Ces résultats ne permettent pas de rentrer plus dans le détail dans le déroulement des mobilités des salariés, mais on peut en tirer un résultat : les salariés mobiles ne soumettent pas entièrement leur trajectoire résidentielle à leur trajectoire professionnelle. L'installation dans un nouveau logement obéit à des temporalités qui ne sont pas celles de l'emploi. Par exemple, des salariés ayant des enfants peuvent attendre la fin de l'année scolaire avant de déménager ; des salariés propriétaires de leur résidence principale peuvent attendre de l'avoir mise en location avant de déménager. La trajectoire résidentielle suit des rythmes plus lents que ceux de la trajectoire professionnelle, et les décalages peuvent être importants : 23 individus sur 150 se sont installés dans leur nouveau logement plus de deux mois après

[275] Sachant de plus que le fait de considérer avoir été ou non à l'origine de la mobilité ne fait pas de différence.

avoir pris leurs nouvelles fonctions, vivant ainsi pendant plus de deux mois à cheval entre deux territoires, celui de leur activité professionnelle et celui de leur résidence principale. Pour compenser ce décalage entre temporalités résidentielle et professionnelle, les salariés mobiles ont recours à des arrangements temporaires. Sur les 71 individus s'étant installés dans leur logement après avoir pris leurs fonctions, 27 disent avoir été hébergés chez des proches (famille ou amis) et 29 disent avoir dormi à l'hôtel, dans des résidences ou dans des foyers[276]. Une mobilité résidentielle liée à l'emploi, même si elle est bien acceptée ou même désirée par le salarié mobile, se *déroule* toujours, elle ne se résout pas par un simple déplacement dans l'espace physique (déménagement) et professionnel (prise de poste). Elle engage des périodes d'ajustement, d'« entre-deux », qui peuvent être coûteuses pour les individus, notamment quand l' « ajustement au processus de mobilité » se traduit par une « séparation conjugale involontaire » (Bertaux-Wiame 2006, p. 65).

On retrouve cette importance du déroulement des mobilités dans l'enquête-entretiens. Quand la situation des individus change, par exemple suite à une mobilité géographique professionnelle, ceux-ci ne peuvent prendre du temps pour reconsidérer leurs choix résidentiels, comme l'a fait Agnès. Agnès a 38 ans, elle habite à Fontenay-sous-Bois (94) et travaille dans un groupe de prévoyance. Elle met entre une heure et quart et une heure et demie pour aller au travail, et trouve ce trajet trop long. Elle a cependant mis du temps à envisager de déménager :

> *« Et vous avez pensé à déménager depuis le déménagement de votre entreprise ?*
>
> *- Ben oui parce que après ça commençait à faire beaucoup…. Mais je ne me suis pas posé la question tout de suite… entre le temps où on vous dit vous allez déménager et celui où vous vous dites "ah l'entreprise va bouger est-ce que je vais bouger ?" Non, vous commencez à concilier, puis après vous vous rendez compte que les transports vous êtes fatigué, c'est bizarre ça déprime un peu. Après donc vous abandonnez le métro, vous prenez la voiture : là aussi c'est trop long vous vous dites je vais péter un plomb donc là vous abandonnez aussi… mais c'est ça* ***vous mettez un an au moins****. enfin moi avant que je me rende compte que le problème des transports il me pourrissait un peu la vie j'ai mis du temps ».*

[276] L'enquête-questionnaire portant sur des mobilités qui se jouent sur des distances importantes (d'au moins 70 kilomètres), on n'y a trouvé que deux individus disant avoir eu recours à des navettages quotidiens.

Le temps résidentiel n'est donc pas le temps professionnel. Pour que les individus formulent un souhait de mobilité, il faut d'abord qu'ils en éprouvent le besoin, qu'ils y voient une solution à un problème. Ce travail de construction de la mobilité résidentielle est long et explique le décalage qu'il peut y avoir entre une mobilité géographique professionnelle et une mobilité géographique résidentielle. C'est ce que révèle la trajectoire de Michel, dont on a parlé plus haut. Quand il s'est installé dans l'Essonne, il avait déjà le projet d'acheter un logement. Le temps qu'il s'installe dans son premier logement, qu'il prenne ses marques au travail, qu'il se familiarise avec son nouveau territoire et qu'il trouve effectivement un logement à acheter, Michel mettra trois ans pour concrétiser ce projet d'achat, une temporalité qui nous semble cohérente avec ce qu'on a pu entendre au fil des enquêtes[277]. Di Maggio et Louch (1998) font remarquer que l'achat d'un logement est doublement engageant : il est difficile pour l'acheteur d'évaluer la qualité du bien, et il est hautement improbable qu'une transaction se répète avec le même vendeur. Incertain et ponctuel, l'achat d'un logement invite les individus à une certaine prudence et s'inscrit dans une temporalité relativement longue.

Mais quand bien même les individus se font à l'idée d'être mobiles pour se rapprocher de leur lieu de travail, rien ne dit qu'ils le feront. Car si le temps résidentiel est long, celui de la mobilité des entreprises et des établissements peut être étonnamment rapide. Sans parler des mobilités professionnelles individuelles (mutations, changement d'employeur…), il ressort de l'enquête-entretiens que non seulement les entreprises et les établissements bougent beaucoup, mais qu'en plus elles bougent souvent. Un enquêté évoque quatre déménagements entre 2000 et 2010 ; un autre en cite trois entre 2000 et 2008 ; un troisième en a connu deux en 2009 et en 2013… Comme on l'a évoqué dans le chapitre précédent, le début des années 2000 a vu s'accélérer le rythme des transferts d'établissement, au fil des fusions-acquisitions, des restructurations des grandes entreprises et de la pression sur les prix de l'immobilier d'entreprise dans les aires métropolitaines (Guillot-Soulez et Sergot 2010, p. 72). Hors mobilités externes ou mutations individuelles, les entretiens de l'enquête-entretiens font apparaître un rythme d'environ quatre ans entre deux

[277] On peut citer comme exemple l'individu 84 de l'enquête-questionnaire. Cadre supérieur, marié, père de quatre enfants, il a été muté de Quimper à Nantes. Au moment de l'enquête, il loge dans une petite maison en ville. Il a le projet de « *faire construire* » une maison d'ici deux ou trois ans, et considère son logement actuel comme un logement « *de passage* ». L'individu 117, un cadre de 39 ans en couple avec deux enfants, loue un logement avec sa famille depuis sa mutation de Rennes à Toulouse, mais « [se] *donne deux ans* » pour acheter à nouveau.

déménagements de sites[278]. Dans ces conditions, on comprend que les salariés qui adaptent leur localisation résidentielle à leur lieu de travail finissent par y voir un fort mauvais calcul. C'est ce qui ressort des entretiens avec les salariés les plus âgés qui peuvent faire un premier bilan de leur trajectoire professionnelle et de leur trajectoire résidentielle. C'est le cas de Michel, dont on a parlé plus haut. Divorcé, ses enfants sont adultes et il vit désormais seul dans son logement. Il retrace sa trajectoire résidentielle depuis le début des années 2000. En 2000, son employeur quitte le XII$^{e}$ arrondissement de Paris et s'installe à une trentaine de kilomètres au sud-ouest, à la frontière des départements de l'Essonne et des Yvelines. Michel, qui habitait alors dans le Val d'Oise au nord de Paris, met désormais deux heures pour aller au travail et deux heures pour en revenir. En 2004, il déménage pour se rapprocher de son lieu de travail :

> *« Mon critère, c'était d'être le plus près possible du travail. Et puis en même temps d'être dans une ville agréable, sympathique, avec beaucoup de commodités sur le plan des achats… Mais être le plus près possible du travail ».*

Comme on l'a dit, il achète trois ans après aux Ulis (91), commune voisine qui lui plait moins mais aux prix plus abordables et qui, surtout, lui préserve un accès rapide à son lieu de travail :

> *« Bon je n'aime pas beaucoup les villes comme Les Ulis, c'est une ville qui a été construite de rien dans les années 1970. Mais je me suis installée à la limite de là où j'habitais avant, et… Je me sentais bien. J'avais déménagé justement pour me rapprocher de mon lieu de travail donc j'avais un quart d'heure de voiture le matin puis la même chose le soir. Cela me permettait de sortir du travail vers 18h/18h30 et là j'avais une fin d'après-midi/soirée devant moi [….] Donc je pouvais aller faire des courses, aller au cinéma, etc… »*

Bien qu'il ait appris en 2005, non sans une certaine amertume, qu'il se faisait attribuer une zone de prospection commerciale dans le Val-d'Oise, Michel est satisfait de l'équilibre

[278] On note que ce rythme élevé n'est certainement pas étranger à la composition de la population enquêtée. Par exemple, les tensions sur le prix de l'immobilier d'entreprise en Île-de-France jouent un rôle dans ce rythme élevé.

qu'il a trouvé entre travail et logement. Mais cet équilibre va être remis en cause par un nouveau déménagement de site, son lieu de travail étant à nouveau déplacé vers Paris :

> *« Donc tout allait très bien* [rires]. *On m'avait assuré qu'on ne déménagerait pas… Et là, crac, le déménagement à Paris… C'était en 2009 ».*

Michel voit ses temps de trajet fortement augmenter : d'un quart d'heure, il lui faut désormais une heure et demie (hors aléas) pour aller au travail, et autant pour en rentrer. Mais le trajet restant relativement aisé (il n'a qu'un changement à faire), il choisit de ne pas déménager à nouveau. Bien lui en a pris, car il apprend en 2013 que son lieu de travail va être à nouveau déplacé, plus au nord dans Paris. L'exemple de Michel est utile car l'articulation de sa vie résidentielle et de sa vie professionnelle peut être appréhendée sans prendre en compte d'autres éléments que les temps de trajet domicile-travail comme l'emploi du conjoint, les établissements scolaires des enfants ou la proximité avec la famille et les amis. Quand bien même ces autres éléments ne freineraient en rien la mobilité des salariés, ces derniers ont toutes les raisons de ne pas être prêts à adapter leur lieu de résidence à leur lieu de travail : le rythme de déplacement des entreprises et des établissements est trop rapide pour qu'un choix résidentiel fait en fonction du lieu de travail soit valable dans le temps. CatherineA a tenu le même raisonnement :

> *« Ce dont je me suis rendue compte c'est que les entreprises bougent énormément. Moi mon compagnon par exemple il était en voiture, il était à 5 minutes en voiture de son lieu de travail. Il travaillait juste à côté. Sa boîte a fusionné, il s'est retrouvé à 30 minutes, alors ce n'est pas la mort hein, mais… Je me suis dit* [en cherchant ce logement] *: **il faut que je trouve quelque chose qui puisse me permettre de parer aux déménagements possibles**. Je vais vous dire pourquoi, parce que là on déménage à Montparnasse en juin et on sait déjà à terme qu'on va aller à Saint-Denis ».*

Cherchant à rendre compte du fait que les couples biactifs ne minimisent pas leurs temps de transport domicile-travail quand ils choisissent un logement, les économistes Deding, Filges et Van Ommeren (2009) ont trouvé comme explication qu'ils anticipent un possible changement de lieu de travail futur et donc n'articulent pas aussi exactement que possible

leur lieu de résidence et leur lieu de travail. Dans l'ensemble, les enquêtés de l'enquête-entretiens anticipent bien cette éventualité, ce qui les mène à considérer qu'il est inutile d'adapter leur localisation résidentielle à leur localisation professionnelle, quand bien même ils le peuvent et le souhaitent. Ascher (1995, pp. 140-141) avait identifié cette tension, qui contribue à faire du logement un « point fixe »[279]. L'horizon temporel résidentiel n'est pas l'horizon temporel professionnel. Déménager pour suivre son emploi, que ce soit au sein d'une même région ou en traversant la France, n'est un choix valable pour les salariés que si le nouvel équilibre chèrement trouvé n'est pas remis en cause quelques années plus tard par une décision de l'employeur.

### *b. L'effet des déséquilibres sur le marché résidentiel*

Le fonctionnement du marché résidentiel est un autre élément qui joue un rôle essentiel dans le manque de fluidité des choix résidentiels. Menée en Île-de-France, dont le marché résidentiel est très tendu, l'enquête-entretiens révèle comment les tensions sur le marché résidentiel contraignent les choix des individus. En fonction de leurs moyens, des pans entiers de la région leur sont inaccessibles. Les enquêtés s'accordent à dire que Paris est « *inabordable* », « *inenvisageable* », « *hors de prix* ». Les salariés les plus jeunes et les plus séduits par un mode de vie très urbain se disent prêts à « *faire des sacrifices* » pour habiter à Paris[280]. Mais tous ne sont pas disposés à vivre dans un logement sensiblement plus petit et moins confortable que celui auquel ils pourraient avoir accès en s'éloignant du centre, et ce d'autant plus qu'ils ont des enfants à charge. En fonction des moyens financiers des enquêtés, cette contrainte ne concerne pas que Paris mais aussi la proche banlieue. MichelB a 58 ans. Fils d'ouvrier, il a fait des études supérieures courtes et après avoir passé un diplôme d'ingénieur par validation de l'expérience professionnelle, il est aujourd'hui ingénieur dans un grand groupe de l'énergie. Il habite avec son épouse un quartier pavillonnaire de Drancy (93), dans un pavillon remboursé depuis une dizaine d'années. Né et élevé à Pantin, à quelques kilomètres de là, il se présente comme un « *banlieusard* » endurci et profondément ancré dans ce coin du département. Mais à bien l'écouter au cours de l'entretien, il apparaît que cet ancrage est aussi le produit des contraintes auxquelles sa trajectoire résidentielle a été soumise :

[279] « Cette mobilité croissante n'entraîne pas une plus forte mobilité résidentielle. Il est impossible de faire dépendre le lieu de résidence d'un emploi qui change lui-même plus souvent de localisation » (Asher 1995, p. 141).

[280] Et encore, nous verrons dans le chapitre suivant qu'ils ne mesurent pas l'ampleur des efforts qu'il leur faudrait consentir.

*« Quand on cherchait à acheter avec ma femme, notre objectif c'était de trouver une maison abordable.* ***On a cherché partout*** *mais dans le 92* [le département des Hauts-de-Seine] *on ne pouvait pas se le permettre ».*

Si MichelB paraît sincèrement attaché à son territoire, son ancrage résidentiel est aussi dû au fait qu'il n'a pas pu quitter cette ville quand il l'a envisagé, car habiter dans une « *banlieue plus chic* » aurait représenté un effort financier qu'il ne pouvait ou qu'il ne voulait pas faire :

*« On fait partie des gens qui ont pu avoir des prêts sur 15 ans. C'était un choix de vie… Ma femme* [institutrice qui travaille dans un établissement spécialisé] *et moi on a eu des bons postes parmi notre génération de copains d'école, et le fait de vouloir accéder à une propriété individuelle ben c'était quelque chose… Mais on n'avait pas les moyens d'aller dans des banlieues plus chics donc on a dit ben on reste sur notre banlieue ».*

MichelB est satisfait de son logement et des conditions financières relativement clémentes dans lesquelles il l'a acheté. Mais on sent qu'il regrette de n'avoir pas pu achever son ascension sociale par le logement :

*« On a choisi une zone pavillonnaire qui était agréable. J'ai une maison de 90 mètres carrés habitable sur un jardin de 420 mètres carrés, ce qui était à l'époque assez grandiose par rapport à mes copains. Mais… c'était la Seine-Saint-Denis, avec l'image négative ».*

La trajectoire résidentielle de MichelB présente bien à quel point le domaine des possibles en matière résidentielle peut être restreint en Île-de-France. Les salariés qui pourraient envisager d'adapter leurs choix résidentiels à leur vie professionnelle n'ont pas toujours les moyens de le faire, même en présence d'aides proposées par leur employeur. C'est ce que dit Christian. À 59 ans, marié et père de deux jeunes adultes, il parle depuis sa position de délégué syndical des difficultés créées par le récent déménagement de son établissement vers la proche banlieue parisienne :

« *L'entreprise a proposé une aide aux crédits, une prime à l'achat… Les aides financières proposées par la direction sont bien. Il y a eu des forums organisés avec les promoteurs, des agences immobilières. Mais le marché de l'immobilier fait que c'est difficile de déménager. Le marché immobilier est trop bloqué. Le problème c'est l'accès au logement : les gens ne trouvent pas* ».

À titre personnel, il a lui-même subi cette contrainte :

*« Et vous avez envisagé de déménager ?*

*- Oui. Oui, oui. Et puis mon épouse travaille à côté, on n'a plus les enfants à la maison, ça m'aurait arrangé de venir dans le coin. Mais le prix des loyers ou à l'achat, même si c'est une banlieue c'est proche de Paris… Moi personnellement si je vends mon pavillon* [de 6 pièces en grande banlieue]*, ici je pourrai payer un 3 pièces, pas plus »*.

Très tendu, le marché résidentiel parisien francilien ne permet pas aux salariés d'adapter leur localisation résidentielle, même s'ils y sont disposés et même si l'entreprise propose des aides aussi significatives que celles que décrit Christian : indemnité forfaitaire exceptionnelle de plus de 17 000 € pour les propriétaires déménageant, aide au déménagement par des jours de congés supplémentaires et une contribution de 2 500 € aux frais, prise en charge des frais d'agence immobilière et d'un éventuel double loyer pendant la période de préavis pour les locataires qui changeraient de logement… Ces aides ne peuvent de toutes façons rien à la pénurie de logements disponibles à la location et à l'achat dans les zones les plus tendues de la région.

Dans un marché résidentiel tendu comme celui de l'Île-de-France, les individus s'adaptent en élaborant des stratégies résidentielles qui reposent essentiellement sur l'immobilité. C'est le cas de ceux qui refusent de vendre leur logement pour un acheter un autre afin d'éviter les frais fixes liés aux opérations immobilières ou de crainte de devoir contracter de nouveaux emprunts aux conditions moins intéressantes que ceux qu'ils peuvent déjà rembourser. C'est aussi le cas des locataires occupant un logement loué à un tarif inférieur à celui du marché, comme Dominique, un ingénieur commercial de 62 ans qui habite avec

sa femme dans un logement conventionné obtenu par le 1% Logement et situé dans le XIX$^{e}$ arrondissement de Paris :

> *« Mais de toute façon je n'aurais pas quitté l'appartement. Il n'était pas question. Pour une raison toute simple c'est que je vous ai indiqué le loyer que je payais, si ce loyer-là n'est pas plus élevé c'est bien parce que je l'ai depuis longtemps. Cela fait trente ans que je suis dedans quoi. Au bout de trente ans je retrouverai plus un loyer pour cette surface-là ».*

La stratégie de Dominique est bien celle de l'immobilité : non seulement il ne renonce pas à la ressource que représente ce logement conventionné, mais en plus, au fil du renouvellement du bail, son loyer a bien moins augmenté que s'il avait changé de logement.

Un marché résidentiel tendu fait de l'immobilité résidentielle une stratégie rentable. C'est aussi le cas dans les marchés résidentiels déprimés : les propriétaires ne peuvent les quitter qu'en bradant leur logement et sans pouvoir trouver un logement équivalant dans une zone plus tendue. Le marché immobilier est loin d'être fluide et contribue à faire du logement une piètre variable d'ajustement en cas de mobilité géographique professionnelle.

### *c. L'investissement personnel dans le logement*

D'ailleurs, les coûts associés au fait de changer de logement ne sont pas uniquement financiers. L'investissement personnel dans le logement fait que les salariés peuvent considérer avoir beaucoup à perdre en cas de déménagement. Dans l'enquête-questionnaire, un cadre de 37 ans divorcé et sans enfants regrette d'avoir quitté son logement du département Nord pour s'installer dans les Hauts-de-Seine :

> *« Je suis passé d'un appartement que j'avais bichonné moi-même, à un appartement plus petit, dans lequel j'ai une salle d'eau à l'aveuglette, J'ai troqué un appartement avec âme à un appartement sans âme »* (individu 147).

Suite à son divorce, il avait acheté un logement et s'était investi dedans, y voyant un « nouveau départ ». Il n'a d'ailleurs pas pu se résoudre à le vendre et l'a mis en location. Mais s'en séparer pèse sur sa mobilité et représente un coût pour lui. Quand il en parle, il

apparaît que l'« âme » de son logement précédent n'est rien d'autre que son propre investissement dans ce lieu, qu'il lui a en quelque sorte transféré une partie de la sienne, en faisant un bien qu'il considère comme irremplaçable. Dans l'enquête-entretiens, c'est aussi ce que dit Philippe, un technicien de 56 ans, propriétaire d'un pavillon à Limours (91). Il a refusé de suivre le déménagement de son établissement à l'autre bout de son département, qui aurait selon lui trop allongé ses temps de trajet quotidiens, et a obtenu d'être affecté dans un autre établissement plus accessible pour lui mais menacé de fermeture. Professionnellement, cette décision ne lui a pas été profitable. Son poste est précaire et il regrette que son employeur ne lui en propose pas d'autre. Mais il n'a pas envisagé de déménager pour autant, pour la même raison qu'il dit avoir tout de suite refusé de suivre le déménagement de son site :

> « *Ben c'est parce que… c'est de l'attachement résidentiel. Mon épouse et moi-même on a quand même bavé pour la construction de notre pavillon et pour son acquisition… et ben on est attachés à cela* ».

La trajectoire résidentielle de Philippe repose sur un fort investissement matériel et affectif dans son logement. Cet investissement ne prend son sens que par le maintien dans son logement, d'autant plus que son épouse s'est elle aussi investie et qu'il doit prendre son investissement en compte.

Un autre cas d'attachement au logement qu'on a rencontré est celui de Jeanine. Âgée de 52 ans, elle est chargée de mission dans la même structure depuis quinze ans. Née et ayant grandi en Essonne, elle a vécu quelques temps dans le Loiret avant de revenir en région parisienne avec ses deux enfants aujourd'hui indépendants. Trois ans avant l'enquête, elle a acheté la maison de ses parents dans un petit village de l'Essonne, où habite encore sa mère et dans laquelle elle a vécu son enfance. Mais quelques temps après cet achat, son lieu de travail a été déplacé de l'Essonne au centre de Paris. Ce déménagement de site a considérablement allongé son temps de trajet quotidien dont elle estime qu'il est passé de 20 minutes à trois heures aller-retour. Elle doit désormais aller à la gare en voiture, prendre un RER puis le métro. Le récit qu'elle fait de ses mobilités quotidiennes est celui d'une grande souffrance et d'une grande fatigue :

*« Je suis très fatiguée. J'ai eu des tas de problèmes de santé à cause de cela. J'ai eu des soucis physiques dernièrement. J'ai perdu connaissance… Ce sont des personnes qui m'ont descendue du train… [silence] Dans ces cas-là on a un peu peur que ça recommence. J'ai eu trois crises comme ça en un an… »*

Déjà en souffrance, elle vient d'apprendre que son lieu de travail allait encore être déménagé, cette fois dans le XIX$^{e}$ arrondissement, au nord de Paris. Pour elle qui habite dans la grande banlieue au sud de Paris, ce déménagement représente une heure de transports quotidiens supplémentaire, une perspective qui la bouleverse :

*« Pour moi l'impact c'est surtout un impact humain. Ca va me rajouter une heure de plus par jour, et je trouve ça inhumain, franchement ».*

Plus loin dans l'entretien, elle revient sur ce déménagement professionnel à venir, et reprend les mêmes termes :

*« Je maintiens l'expression que ce n'est pas humain de faire faire 4 heures de transports à quelqu'un par jour ».*

Pour sortir de cette situation de grande souffrance, Jeanine manque d'une marge de manœuvre essentielle : le choix résidentiel. Elle pourrait envisager de déménager pour réduire ces temps de transport « *inhumains* ». Mais voilà ; pour elle, il serait encore plus inhumain de quitter le logement dans lequel elle vit, auquel elle accorde une très grande valeur :

*« Moi j'ai été élevée ici… J'ai été élevée dans cette maison où je suis maintenant. Mes enfants ont été élevés dans cette maison. C'est pour ça que j'y tiens beaucoup aussi ».*

Jeanine investit sur ce logement au point d'en faire un élément non négociable de ses arbitrages. Elle le fait d'autant plus qu'elle a l'impression que l'évolution de sa vie

professionnelle se fait sous la contrainte. Il est à ce titre significatif qu'elle considère qu'on lui « *fait faire* » plusieurs heures de transport par jour ; elle est l'un des seuls enquêtés à exprimer aussi directement le caractère contraint de son mode de vie. Dans une situation d'extrême tension, elle ne voit pas dans le logement un moyen de s'adapter, de trouver de nouvelles marges de manœuvre. Au contraire, elle s'impose de ne pas quitter ce logement. C'est une nouvelle contrainte dans son mode de vie, mais une contrainte qu'elle peut réinvestir et en faire une ressource identitaire forte.

Pour les salariés, les choix résidentiels font donc une bien mauvaise variable d'ajustement en cas de mobilité géographique professionnelle. Ils obéissent à une temporalité spécifique et sont contraints par les déséquilibres des marchés résidentiels locaux comme par les investissements que les individus peuvent faire dans leur logement. Ces investissements rappellent que les territoires dans lesquels les individus arrangent leur mode de vie sont ou sont toujours rendus spécifiques. Une caractéristique majeure des territoires, c'est qu'ils ne sont jamais entièrement substituables les uns aux autres.

### *2.2. Tensions et négociations conjugales*

La mobilité résidentielle engage directement la vie conjugale des mobiles, la mobilité d'un conjoint affectant toujours la vie professionnelle et privée de l'autre (Bonnet et Collet 2010, p. 203). La mobilité résidentielle « exacerbe » la « négociation […] constitutive de la vie conjugale et familiale de couple » (Bonnet, Collet et Maurines 2006, p. 82). Dans un article fondateur intitulé *« Family Migration Decisions »*, Mincer (1978) a mis en avant le fait que certains couples sont mobiles quand bien même cette mobilité représente une perte d'utilité pour l'un des conjoints. S'il avait été célibataire, ce conjoint aurait été immobile pour éviter cette perte d'utilité ; Mincer le qualifie de « *tied-mover* ». Inversement, d'autres couples restent immobiles quand bien même la mobilité aurait représenté un gain d'utilité pour l'un des conjoints. S'il avait été célibataire, ce conjoint aurait été mobile pour bénéficier de ce gain d'utilité ; Mincer le qualifie de « *tied-stayer* »[281]. L'existence des *tied-movers*[282] et des *tied-stayers* rend invisible les différences entre hommes et femmes quand on mesure la mobilité résidentielle et ses effets. Si on a pu voir dans les chapitres 2 et 3 que le genre jouait un rôle peu discriminant, c'est que l'effet du genre est masqué par l'effet du

[281] Voir Deding et Filges (2010, p. 616).

[282] Parfois qualifiés de « *trailer-spouses* », expression à certains égards plus condescendante envers le conjoint concerné, qui est traditionnellement une femme, que celle de « *tied mover* ». Pour une modélisation approfondie du comportement des « *trailer-spouses* », voir Lundberg et Pollak (2001).

couple[283]. L'enquête qualitative permet d'accéder aux motivations et aux arbitrages individuels à l'œuvre dans les modes de vie des couples et des familles, révélant deux choses. Premièrement, un véritable sacrifice de la trajectoire professionnelle des femmes dans la mobilité. Deuxièmement, l'immobilité des femmes peut se comprendre comme une « assignation à territoire », une assignation qui perdure malgré les marges de manœuvre dont peuvent disposer les femmes dans les négociations conjugales.

### *a. La carrière des femmes sacrifiée*

Dans son étude de 1978, Mincer constatait la prédominance de l'homme dans les décisions familiales de migration. Prolongeant ses travaux en mobilisant des données du recensement états-unien remontant à 1960, Tenn (2010, p. 1334) arrive à la conclusion que la situation n'a pas beaucoup évolué et constate que si « les carrières des femmes sont devenues bien plus importantes depuis l'étude de Mincer en 1978 […], les migrations ne sont pas adaptées […]. La décision de migration est principalement déterminée par les bénéfices privés du mari »[284]. Selon Tenn (2010, pp. 1320-1325), les ménages maximisent leur utilité collective en « sacrifiant » la carrière de la femme au profit de celle du mari, dans un processus d'agrégation profondément asymétrique des préférences des conjoints en matière de mobilité. Par une revue de littérature, Kley (2012, p. 5) met en avant le fait que la mobilité est généralement plus avantageuse pour un conjoint que pour l'autre. Des études récentes confirment que cet avantage est pour l'homme (Charrier et Déroff 2006 ; Bonnet et Collet 2010). Dans sa fine étude de l'impact des mobilités résidentielles sur le revenu des hommes et des femmes en couple aux États-Unis, McKinnish (2008, p. 848) montre que les femmes ne bénéficient pas d'une localisation résidentielle optimale sur le plan professionnel et que leurs perspectives de carrière se voient accorder moins d'importance que celles des hommes.

On peut trouver une illustration marquante de ce sacrifice de la carrière des femmes dans un cas de l'enquête qu'ont menée Beauvais, Fouquet et Assegond (2007) sur des salariés habitant à Tours et allant travailler à Paris en TGV :

> *« L'épouse de l'interviewé 17 occupait des fonctions de cadre dans le domaine de la communication financière et gagnait très bien sa vie (80.000 € / an). A l'arrivée du*

[283] Bonnet et Collet (2009) invitent d'ailleurs à systématiquement croiser les dispositifs d'enquête quantitatifs et qualitatifs pour étudier les effets du genre en matière de logement et de mobilité.
[284] Notre traduction.

*premier enfant, le couple a souhaité changer de vie et s'est installé en Touraine. Malgré de nombreuses recherches, Madame n'est pas parvenue à retrouver un emploi dans son domaine. Elle a alors entamé une reconversion professionnelle et exerce aujourd'hui comme documentaliste. Sa rémunération est nettement inférieure à celle qu'elle avait mais en contrepartie, elle occupe un poste avec des horaires fixes. Ce qui lui permet de prendre en charge les deux enfants du couple, son conjoint étant absent une partie de la semaine* ».

On peut regretter que les auteurs ne s'attardent pas plus sur ce cas qui soulève une grande question : quel arbitrage peut mener un couple à renoncer à une source de revenus si importante et une femme à renoncer à un métier si qualifié ? Cette question se pose d'autant plus qu'il est précisé que « *Madame* » a d'abord activement recherché un emploi similaire à celui qu'elle occupait à Paris et que sa reconversion professionnelle est un choix par défaut. La situation dans laquelle « *l'interwievé 17* » et son épouse se trouvent nous semble devoir plutôt être interprétée comme le produit d'une asymétrie radicale entre les deux conjoints. La mobilité s'est faite dans des conditions qui avantagent la trajectoire professionnelle de l'homme. Celle de la femme lui a été subordonnée et la mobilité résidentielle a été l'occasion d'un profond changement de rôle pour elle. Le cas qu'on évoque ici est particulièrement édifiant car il semble économiquement irrationnel : le fait de quitter la région parisienne et la prise en charge des enfants par la femme du couple ne compensent probablement pas une telle perte de salaire pour le ménage. Cette mobilité obéit donc à des logiques de négociation conjugale radicalement asymétriques.

L'enquête-questionnaire confirme l'impact négatif de la mobilité résidentielle sur les trajectoires professionnelles des femmes. Interrogés sur les conséquences de leur mobilité sur la vie professionnelle de leur conjointe, deux tiers des hommes considèrent qu'elles ont été négatives, contre seulement 40% des femmes. En analysant l'effet du genre sur les mobilités résidentielles et professionnelles par une analyse multiniveau à partir de données tirées du recensement américain, Swain et Garasky (2006) obtiennent d'ailleurs des résultats suggérant qu'à diplôme égal, les mobilités des femmes sont moins rentables sur le plan professionnel que celles des hommes[285]. On peut trouver une première explication

[285] Rusconi et Solga (2008, p. 4-9) identifient quatre formes de ségrégation qui rendent compte de la moindre valorisation des mobilités des femmes dans le monde professionnel : ségrégation horizontale (elles ne font pas les mêmes études), ségrégation verticale (sont valorisées dans le monde professionnel les biographies

dans le fait que la mobilité est moins bien valorisée dans le déroulement des carrières des femmes que dans celui des hommes. Les métiers les plus féminisés (emplois du tertiaire administratif, employés du commerce…) sont à la fois les plus sédentaires et ceux qui offrent le moins d'opportunités de carrière (Testenoire 2006, p. 119-120). Travaillant sur le secteur bancaire, réputé pour l'importance qui y est donnée aux politiques de promotion de la mobilité géographique des salariés au début des années 2000, Bertaux-Wiame (2005) montre comment les femmes subissent un triple handicap. Outre le fait qu'elles occupent souvent des postes dont les enjeux professionnels sont moins forts, justifiant ainsi la subordination de leur trajectoire à la trajectoire professionnelle de leur conjoint, leur socialisation primaire les dispose moins à des mobilités géographiques motivées par les perspectives de promotion professionnelle[286], et leur évaluation professionnelle valorise moins leur mobilité[287]. Qui plus est, le refus des femmes d'être mobiles est souvent interprété par leur hiérarchie comme un signe de leur volonté de faire primer la famille sur leur carrière, ce qui n'est pas le cas quand il s'agit d'un homme (Bertaux-Wiame 2006, p. 56)[288]. Prises individuellement, les femmes sont donc moins mobiles que les hommes. C'est ce que confirme l'enquête-questionnaire : on y trouve seulement 25% de femmes. Cette enquête n'a aucune prétention à être représentative de la population des salariés mobiles en France ; elle ne fait que refléter la population de salariés accompagnés par CSE Mobilité dans le cadre d'une mobilité résidentielle liée à une embauche ou une mutation. La nette surreprésentation des hommes est liée au fait que les femmes sont moins représentées parmi les catégories socioprofessionnelles les plus mobiles et les plus accompagnées dans leur mobilité, mais aussi le fait que les femmes mobiles le sont plus souvent pour suivre leur conjoint[289]. On peut confirmer cette suggestion : si la population de l'enquête-questionnaire ne compte que 25% de femmes, cette proportion monte à 38% parmi les célibataires contre 15% parmi les mobiles en couple.

---

professionnelles sans ruptures ni interruptions, typiques des biographies masculines), ségrégation contractuelle (les femmes occupent plus souvent des emplois précaires ou à temps partiel), et ségrégation informelle (discriminations).

[286] Du fait de leur socialisation différenciée, les femmes se montrent notamment moins disposées que les hommes à prendre le risque d'être mobiles vers un poste qu'elles connaissent peu ou pas (Bertaux-Wiame 2005, p. 27).

[287] Bertaux-Wiame (2006, p. 63) restitue par exemple ce témoignage d'une femme : « *comme je suis mariée et mère de deux enfants, on ne pensait jamais à me proposer des postes intéressants lorsqu'il y avait de la mobilité géographique à la clé, il fallait que je réclame et rappelle que j'étais ouverte à toute proposition de poste incluant une mobilité familiale* ».

[288] Il faut ajouter à cela qu'on a rencontré des femmes mais aucun homme dire avoir « fait le choix de la famille » au détriment de leur trajectoire professionnelle.

[289] Ces mobiles ne sont pas accompagnés par CSE Mobilité, et ne font donc pas partie de la population enquêtée ici.

Ce résultat est cohérent avec ceux de McKinnish (2008) qui montre que les mobilités professionnelles des hommes ont plus de chance de provoquer une mobilité résidentielle du ménage que les mobilités professionnelles des femmes. Plus encore, toujours selon McKinnish, la mobilité géographique des femmes n'a pas d'effet négatif sur le revenu des hommes, alors que celle des hommes a un effet négatif sur le revenu des femmes. Ces résultats semblent indiquer que les femmes sortent perdantes des processus de négociation conjugales à l'œuvre dans le cadre d'une mobilité, leur dynamique professionnelle étant plus subordonnée aux enjeux conjugaux et familiaux que celle des hommes[290]. Ce désavantage des femmes est aussi lié au fait que leurs trajectoires professionnelles sont moins dynamiques que celles des hommes. Anne a beau, à 38 ans, être en phase d'ascension sociale et avoir récemment accédé au statut de cadre, elle considère que la carrière de son conjoint est de fait prioritaire car plus stable et plus lucrative. Comme le fait bien remarquer Testenoire (2006, p. 127), les hommes pensent la mobilité géographique en termes de « carrière » alors que les femmes la pensent en termes d'« emploi ». Les femmes ont professionnellement moins d'intérêt à être mobiles que les hommes, puisqu'une mobilité se traduit pour elles par des mobilités professionnelles ascendantes moins marquées. Au cours de son travail de terrain sur des « navetteurs » allant travailler à Paris en TGV depuis Le Mans, Lanéelle (2006, p. 165) n'a trouvé qu'une femme ayant accepté une mobilité géographique professionnelle longue afin de stimuler sa carrière, alors qu'elle a rencontré plusieurs hommes dans ce cas.

Parce que la moyenne d'âge dans l'enquête-entretiens est assez élevée, on a eu l'occasion d'observer les enquêtés faire un bilan de leur trajectoire résidentielle, professionnelle et familiale. On peut constater dans les récits des femmes une succession de mobilités professionnellement peu rentables et de périodes d'immobilité plus longues et plus nombreuses. Sur ce point, on a vu des femmes regretter de ne pas s'être saisies d'opportunités professionnelles qui auraient nécessité qu'elles vivent une mobilité résidentielle, comme le fait Alice :

> *« Partir en province, être mutée, j'aurais bien aimé… On a des sites en province, c'était possible de le faire. C'est vrai que c'est un frein dans mon évolution de carrière, c'est clair ».*

[290] Le résultat de McKinnish est d'autant plus robuste qu'elle contrôle le fait que les femmes sont surreprésentées parmi des professions moins mobiles que celles dans lesquelles les hommes sont surreprésentés.

Alice a le sentiment qu'elle ne peut pas valoriser sa récente formation professionnelle, dans laquelle elle s'est beaucoup investie. Chargée de mission, elle considère que les postes d'encadrement dans son établissement (à savoir le siège de son employeur) ne sont pas directement accessibles par promotion interne. Il lui faudrait commencer par un poste de responsable dans un plus petit établissement :

> *« Ce qu'il me faudrait, c'est prendre un poste de chef de région, donc ça serait en province, ça serait bien, mais bon… »*

Quand l'enquête a lieu, Alice considère qu'il n'est pas possible pour elle de demander une mutation en province. Elle évoque deux points de blocage essentiels : le salaire élevé de son mari, qui fait qu'un déménagement hors de Paris risquerait de plus faire perdre au ménage que ce qu'il y gagnerait, et le fait qu'elle s'occupe au quotidien de deux jeunes collégiens. Le mode de vie d'Alice repose sur une répartition traditionnelle des rôles qui se renforce elle-même : c'est parce que les femmes sont assignées à la sphère domestique qu'elles ne peuvent réinvestir la sphère professionnelle, ce qui renforce leur assignation à la sphère domestique (Bonnet, Collet et Mauriens 2006, p. 95). Seule une rupture dans le mode de vie conjugal et familial d'Alice permettrait de sortir de ce modèle, et Alice ne semble pas avoir les ressources nécessaires pour imposer une telle rupture.

Un résultat d'ensemble apparaît : les mobilités résidentielles liées à l'emploi ne se font pas au profit des femmes qui vivent en couple. Les femmes mobiles restent des « *tied-movers* » ou tout du moins elles le sont bien plus souvent que les hommes. De plus, elles sont moins susceptibles que les hommes d'être mobiles pour dynamiser leur vie professionnelle, notamment parce qu'elles sont l'objet d'une véritable *assignation à territoire*.

### *b. Les femmes assignées à territoire*

Vignal (2006b, p. 143) notait la « prépondérance [des femmes] sur le territoire domestique » en milieu populaire. Si on étend le « territoire domestique » pas seulement au foyer mais aussi à l'inscription territoriale de l'organisation de la vie quotidienne de la

famille et des enfants, on retrouve ce résultat dans l'enquête-entretiens[291]. On a vu dans la première partie de ce chapitre en quoi l'imbrication des relations sociales et familiales constitue un frein à la mobilité. Il est frappant de remarquer que tous les entretiens suggérant ce résultat ont été faits avec des femmes[292]. La vie sociale des hommes enquêtés est tout aussi territorialisée que celle des femmes, mais moins centrée autour du lieu de résidence. Par exemple, Grafmeyer (2001, pp. 108-109) remarque que les relations de voisinage des femmes sont plus centrées sur l'immeuble que celles des hommes. Comme a pu le montrer Wheatley (2013), qui constate qu'en Grande-Bretagne la spatialisation des femmes est bien plus contrainte que celle des hommes malgré une convergence de leurs situations professionnelles, cette territorialisation plus restreinte des femmes nous semble relever d'une véritable assignation à territoire. Ce phénomène d'assignation se dévoile dans les entretiens menés avec les hommes. Reprenons par exemple le cas de MichelB, qu'on a déjà évoqué plus haut. À 58 ans, il est propriétaire avec son épouse d'un pavillon à Drancy (93). Il n'envisage pas de déménager dans l'avenir proche, et met cette immobilité sur le compte de sa femme :

> *« Moi je n'ai pas les moyens de déménager. Et puis* ***c'est mon épouse qui ne veut pas.*** *Elle est à cinq minutes à pied de son travail ».*

Derrière l'argument des prix, qui reste peu informatif en région parisienne qu'il contraint la trajectoire résidentielle de tous les enquêtés, ce sont les négociations conjugales et familiales qui apparaissent :

> *«* ***J'ai toujours considéré*** *que comme elle a pu s'occuper des enfants,* ***il valait mieux qu'elle soit plus près****. Parce que pour les enfants, c'était mieux »*

L'inscription de la femme de MichelB dans un territoire restreint (elle vit, travaille et s'occupe de ses enfants dans un périmètre de quelques kilomètres) est clairement subordonnée à son rôle domestique et révèle bien des rapports de domination masculine. Car si MichelB commence par imputer à son épouse le fait de ne pas vouloir déménager, il

[291] Le profil des enquêtés y est pourtant loin d'être « populaire », mais l'effet de génération (il s'agit de salariés relativement âgés) compense probablement cette caractéristique.
[292] On peut ainsi constater que conformément à ce qu'avait observé Grafmeyer (2001, p. 108-109), la sociabilité d'immeuble est une sociabilité de femmes.

se redonne le pouvoir dans la foulée (« *j'ai toujours considéré que…* »). Les arbitrages conjugaux qui ont été faits quand le couple a choisi son pavillon, il y a plus de vingt-cinq ans de cela, sont euphémisés : MichelB indique simplement que son épouse « *a pu s'occuper des enfants* », cette tâche lui revenant sans discussions. Mais il s'agit bien d'un arrangement conjugal qui le favorise, comme il le dit lui-même plus tard dans l'entretien :

> « *Pour moi,* ***j'allais dire égoïstement mais c'est pour mon boulot****, ça me permettait de voyager avec la tête tranquille parce que mon épouse assurait le transport des enfants* »

MichelB a d'autant mieux vécu ses mobilités professionnelles qu'il mêle « *égoïstement* » et « *pour mon boulot* » : il présente ses mobilités comme des « *voyages* », terme pouvant désigner des mobilités professionnelles aussi bien que de loisir, contrairement par exemple au terme de « déplacement ». Sa mobilité professionnelle s'est faite grâce à l'immobilité de son épouse, qui a desserré pour lui les contraintes de l'organisation de la vie familiale en les prenant à sa charge. MichelB peut prendre le beau rôle quand il dit mettre en parenthèses ses aspirations à quitter la région parisienne pour « *protéger* » son épouse en préservant son ancrage local, quand cet ancrage ne fait que « ratifier les différences hiérarchiques entre hommes et femmes » (Vignal 2006b, p. 155)[293].

L'assignation des femmes aux territoires est renforcée en présence d'enfants. En cohérence avec la grande inertie dont peut faire preuve la répartition du travail domestique entre hommes et femmes, les entretiens de l'enquête-entretiens indiquent que ce sont les femmes qui assurent l'essentiel de la prise en charge des enfants. L'assignation des femmes au territoire domestique est renforcée par le fait que les activités scolaires et de loisir des enfants se déroulent dans des territoires restreints. Collet et Bonnet (2010, p. 205) montrent que les femmes sont nettement moins mobiles en présence d'enfants dans le ménage, et si l'on suit Testenoire (2006), l'assignation à territoire des femmes commencerait non avec la mise en couple mais avec l'arrivée des enfants. McKinnish (2008, p. 843) montre d'ailleurs que « les effets négatifs de la mobilité du mari sur les revenus de l'épouse sont plus

[293] On peut aussi citer l'individu 98 de l'enquête-questionnaire, un ouvrier de 37 ans marié et père d'un enfant. Il se dit globalement indifférent au choix du logement mais ajoute, avec une certaine condescendance, que « *ce sont les femmes qui sont compliquées là-dessus* ». De fait, si les femmes sont vraiment plus « *compliquées* », c'est parce que leur territorialisation est rendue bien plus compliquée que celle des hommes par la répartition des tâches et leur assignation à territoire.

prononcés dans les couples avec enfants de moins de 18 ans »[294]. Un exemple parlant est cet extrait de l'entretien mené avec Bruno, qui parle des critères de choix de son dernier logement :

> *« Oui parce que je voulais quand même quelque chose au cas où ma femme a besoin d'emmener mon fils chez le médecin qu'elle n'ait pas à l'emmener très loin »*

L'épouse de Bruno a beau être comme lui en emploi, c'est à elle que revient la tâche d'emmener l'enfant du foyer chez le médecin en cas de maladie. On trouve chez Bruno le même thème que chez MichelB : ils présentent la localisation du logement comme une commodité pour l'épouse, qui lui permet de mieux assurer toutes les tâches domestiques auxquelles eux-mêmes ne contribuent pas. Les hommes interrogés mettent souvent en avant le fait que leurs femmes en emploi ont des temps de trajet domicile-travail plus courts. Mais si les femmes recherchent des emplois plus proches de leur domicile, c'est parce qu'elles doivent optimiser l'organisation de journées aux temporalités éclatées par l'articulation des tâches professionnelles et domestiques, une articulation dont la charge leur incombe (Testenoire 2006, p. 126). C'est parce qu'elles sont assignées à territoire que les femmes confrontées à une perspective de mobilité donnent plus d'importance au risque de rupture résidentielle qu'au risque de chômage (Vignal 2006b, p. 143). On peut d'ailleurs noter que si Vignal décrit des situations dans lesquelles des conjointes de salariés confrontés à la mobilité réussissent à négocier la décision familiale de migration, l'objet de ces négociations se limite à faire refuser la mobilité par leur conjoint, et donc à préserver leur propre assignation à territoire…

Le modèle conjugal traditionnel est lui-même l'objet de contestations et de négociations. Bonnet, Collet Maurines invitent à prendre la mobilité comme une occasion de saisir la dynamique des rapports de genre dans le couple (2006, p. 76). Ainsi, l'usage qu'elles font du territoire peut aussi leur permettre d'obtenir de leur conjoint la minimisation du temps consacré à leurs mobilités quotidiennes. C'est déjà ce que constatait Fagnani (1990, p. 399) qui, en travaillant sur les femmes diplômées de classe moyenne, écrivait que « les couples semblent fréquemment avoir accordé la priorité aux besoins exprimés par la femme, celle-ci ayant réussi à faire prévaloir ses arguments, compte-tenu de ses multiples obligations

[294] Notre traduction.

familiales et professionnelles ». Ce fut le cas pour Jeanine, qui révèle la négociation avec son mari lors de son précédent déménagement :

> *« Pour éviter tous ces transports, j'ai un petit peu embêté mon mari pour qu'on déménage ».*

Comme le prédisaient Collet et Bonnet (2006, pp. 87-92 ; 2010, p. 207), les couples biactifs semblent plus égalitaires en termes d'importance donnée à la vie professionnelle de chacun des conjoints. Mais cette ambition égalitaire se traduit par de nouvelles tensions : si la vie professionnelle de chacun des conjoints devient non négociable, les couples perdent une importante marge de manœuvre. Ces tensions plus fortes peuvent mener à des négociations plus tendues entre conjoints, dans lesquelles les femmes restent moins bien équipées que les hommes[295].

L'inscription de la vie sociale des femmes dans des territoires plus restreints est donc le produit d'une assignation à territoire produite par, et qui contribue à reproduire, l'inégalité entre les sexes. Mais cette assignation à territoire des femmes, qui est souvent la contrepartie d'une grande mobilité des hommes, peut se retourner contre ces derniers et les ancrer à leur tour.

### *c. Un ancré malgré lui ou : la « revanche » des femmes*

Le cas de Jean-François est un exemple parlant de la façon dont l'assignation à territoire des femmes peut se retourner et fixer à leur tour les hommes dans un territoire. Le mode de vie de Jean-François est celui d'un grand mobile ancré à son insu. Jean-François, qu'on a eu l'occasion de croiser un peu plus haut dans ce chapitre, est un consultant confirmé travaillant pour l'un des plus grandes sociétés de services informatiques mondiales. Marié, père de deux enfants dont la plus jeune finit ses études, il a travaillé dans plusieurs sites à travers la France mais aussi aux quatre coins de l'Île-de-France. Il a aussi connu plusieurs postes à l'étranger. Sa conjointe l'a d'abord suivi et a arrêté de travailler à l'occasion du premier séjour à l'étranger, mais est restée en France lors de ses dernières affectations internationales. Du moment que leurs enfants sont entrés au collège, Jean-François a occupé ses postes à l'étranger en célibataire géographique, et son épouse est restée en

[295] Leur salaire en moyenne plus faible que celui des hommes joue particulièrement en leur désavantage.

France dans le même logement. Au plus fort de sa période de mobilité, il dit avoir déménagé « *à peu près tous les deux ans* ». Ces déménagements obéissaient essentiellement à des raisons professionnelles, mais il dit aussi s'être saisi d'opportunités de déménagement strictement résidentielles quand elles se présentaient :

> *« J'ai habité à Puteaux pendant trois ans* [il le présente comme un record]*, mais j'avais quand même trouvé le moyen de déménager dans le même immeuble… Il y avait quelque chose de plus grand qui se libérait, et je me suis dit, 'y'a pas de raisons'* [de ne pas déménager] *».*

Sa biographie résidentielle est complexe à reconstruire, mais il a de toute évidence sillonné l'Île-de-France, en habitant à Paris, à Puteaux (92), dans le Val-d'Oise, dans les Yvelines… Jean-François définit son mode de vie comme nomade et considère ne pas avoir de liens particuliers avec un territoire parmi d'autres :

> *« Mon épouse et moi on n'a pas d'attachement particulier. Enfin là où on habite c'est sympa, mais il y a plein d'autres coins sympas un peu partout. Et puis je pense qu'à force d'être nomade, on doit avoir cette envie de bouger ».*

Quand Jean-François parle de la façon dont il s'est installé dans sa commune de résidence actuelle, il emploie effectivement une rhétorique typique du cadre international nomade contemporain qui utilise un logement fixe comme point de pivot dans ces mobilités :

> *« L'implantation dans ce coin c'est un peu… une implantation liée au hasard. Entre deux périodes de travail à l'étranger j'ai cherché un lieu pour déposer mes affaires et voilà j'avais très peu de temps […] je ne cherchais pas la localisation je cherchais plus la faculté de pouvoir déposer tout mon déménagement. Je revenais de l'étranger avec mon déménagement et je repartais sans mon déménagement ».*

Au fil de l'entretien, Jean-François laisse toujours paraître un rapport particulièrement utilitaire au logement : loin des aspirations résidentielles de beaucoup d'autres enquêtés, il aimerait quitter son pavillon et chercher « *quelque chose de simple, de fonctionnel* », un

appartement dans lequel il n'aurait pas à s'occuper d'un grand jardin[296]. Faisant du logement le point d'où rayonnent ses mobilités, il dit aussi envisager de déménager pour se rapprocher de Paris, « *de façon à être plus proche d'un peu tout* ». Outre sa très forte mobilité résidentielle, il pratique beaucoup le « télétravail »[297], qu'il voit comme un prolongement de son mode de vie nomade, et ne recule pas devant des mobilités quotidiennes longues et compliquées. Le mode de vie de Jean-François est donc bien celui d'un grand mobile ; mais il se trouve qu'il est bien devenu sédentaire à son insu.

En effet, Jean-François et son épouse ont acheté leur logement actuel il y a cinq ans. Il s'agit d'un des logements dans lequel ils ont passé le plus de temps dans leur trajectoire résidentielle. D'ailleurs, Jean-François avait toujours été locataire, et le fait d'être propriétaire est déjà un changement d'ampleur. Alors que ce logement avait pour fonction première de servir de garde-meuble, il est devenu une véritable maison de famille. On l'a vu plus haut : Jean-François s'étonne encore de la levée de boucliers de ses enfants (qui habitent pourtant maintenant leur propre logement) quand il a évoqué l'idée de déménager. Jean-François consacre toujours l'essentiel de son temps au travail et n'a pas créé d'attachement particulier avec son territoire de résidence ; mais il est ancré par l'ancrage de ses enfants et, surtout, de sa conjointe. Cette dernière est bien assignée au territoire résidentiel, d'autant plus qu'elle a abandonné sa carrière pour suivre son mari à l'étranger. Mais de par cette assignation, elle s'est progressivement désolidarisée du mode de vie nomade de Jean-François. Pendant qu'il continuait à circuler d'un lieu de travail à l'autre, en Île-de-France et à l'étranger, elle s'est peu à peu ancrée dans leur commune de résidence. Très engagée dans la vie locale, elle a même repris une activité salariée et dirige désormais une structure socio-culturelle municipale.

Tout au long de l'entretien, Jean-François parle comme le nomade qu'il a longtemps été. Il continue à formuler des projets de mobilité résidentielle, qu'il présente à la première personne du singulier. Mais l'entretien est parcouru de lignes de rupture dans ce discours : ses enfants se sont attachés au logement, son épouse s'est fermement ancrée dans le territoire, et Jean-François tempère ses projets. Quand il formule ses aspirations résidentielles, le « je » devient « nous » (Charrier et Déroff 2006), et ce « nous » est loin d'être nomade :

[296] On notera sur ce point que si l'« idéal » de la maison individuelle apparaît bien dans l'enquête-entretiens, il n'est pas partagé par tous : Alice dit aussi que le passage d'un appartement à une maison a été longuement négocié par son mari et que personnellement, elle n'était pas enthousiaste à cette idée.
[297] Voir *infra*.

*« Notre prochain déménagement c'est vrai que là du coup, à nous deux on le fixera en fonction des contraintes, enfin on verra… »*

Une preuve de la sédentarisation de Jean-François, c'est que sa localisation résidentielle n'est plus articulée à sa localisation professionnelle. Il dit s'être toujours fixé une limite d'une heure et demie de trajet par jour (aller-retour) mais, pour la première fois de sa carrière professionnelle et résidentielle, dépasse largement ces standards. L'entretien avançant, on découvre qu'il n'envisage plus vraiment la mobilité résidentielle comme variable d'ajustement pour rééquilibrer son mode de vie. Il pense plutôt à obtenir une mutation vers un site plus proche de son lieu de résidence, voire à quitter son emploi et monter une activité indépendante, ce qui serait le meilleur moyen de desserrer la contrainte de la localisation professionnelle :

*« Là maintenant changer d'implantation* [professionnelle]*, dans la mesure où je suis peut-être un peu plus sédentaire ou autre… oui…Je ne sais pas très bien à quoi c'est dû… Aujourd'hui je suis dans des activités peut-être plus sédentaires, je n'ai plus besoin de… »*

Jean-François est bien un nomade qui prend conscience de sa sédentarisation. Il s'est fait déborder par l'assignation de son épouse au territoire résidentiel et domestique, qu'elle a transformé en un ancrage électif englobant aussi leurs enfants, lequel ancrage s'impose désormais à lui[298]. Cet ancrage par l'épouse est peut-être même le résultat d'une stratégie ouverte de cette dernière, dont on trouve des traces dans d'autres travaux de recherche. Travaillant sur le milieu populaire, Testenoire montre comment une enquêtée, Laurence, a progressivement réussi à sédentariser son mari Lionel, chauffeur routier (2006, p. 128-129). Bonnet et Collet avaient détecté un phénomène de « revanche » de femmes d'une quarantaine d'années qui, après avoir suivi les mobilités de leur conjoint quand elles étaient plus jeunes, font désormais primer leur carrière dans une logique de « juste retour des choses » (2009, p. 64). Cette « revanche des femmes » obéit probablement à des logiques

[298] Le cas de Jean-François n'est pas très éloigné de celui de MichelB, qu'on a évoqué plus haut. Certes, MichelB habite depuis 26 ans dans le même logement, mais il a été très mobile dans sa carrière professionnelle, et voit ses projets résidentiels invalidés par l'ancrage que son épouse a tiré de son assignation à territoire.

sociales et résidentielles autant que professionnelles mais quoi qu'il en soit, elle apparaît bien comme une dynamique particulière des ancrages et de la mobilité.

Si les femmes peuvent retourner l'assignation à territoire et en faire une ressource, il reste que les négociations conjugales à l'œuvre en cas de mobilité résidentielle apparaissent bien comme autant de « mise[s] à l'épreuve de la domination masculine » (Bertaux-Wiame 2006, p. 53). Parce que la mobilité résidentielle engage la « lecture subjective que chacun […] peut faire de sa situation dans sa relation à l'autre » (Bertaux-Wiame 2006, pp. 71-72), l'issue des négociations conjugales reproduit l'asymétrie des rapports de sexe, ce qui contribue à faire de la mobilité résidentielle une source de fortes tensions à résoudre pour les individus qui y sont confrontés.

Au-delà des motifs d'ancrage et des adhérences au territoire, la mobilité résidentielle des salariés liée à l'emploi apparaît comme essentiellement en tension. Les viscosités du monde résidentiel en font une piètre variable d'ajustement aux mobilités d'ordre professionnel, et les choix résidentiels reposent sur des arbitrages conjugaux qui, si ils se résolvent largement par l'assignation des femmes, n'en sont pas moins toujours en tension. À ce titre, la vie privée des salariés représente bien un « frein » à la mobilité : elle ralentit les projets de ou les aspirations à la mobilité résidentielle, mais aussi complique et rend plus coûteuse la mobilité de ceux qui sont mobiles. Se révèlent donc les arrangements auxquels ont recours les mobiles pour concilier leur trajectoire résidentielle et leur trajectoire professionnelle.

## 3. Des arrangements résidentiels au service de la vie professionnelle

Parce qu'elle est très engageante, la mobilité résidentielle est coûteuse pour les individus. Les salariés mettent donc au point des arrangements qui leur permettent de l'éviter en cas de mobilité géographique professionnelle. On verra d'abord comment certains salariés ont choisi de subordonner leurs choix résidentiels à la vie professionnelle. Pour éviter cette subordination, les mobilités quotidiennes peuvent être mobilisées comme variable d'ajustement, mais pèsent sur la vie privée et professionnelle des salariés. On verra alors une troisième forme d'arrangement auquel les salariés peuvent avoir recours : la décohabitation conjugale.

### *3.1. La subordination du résidentiel*

Dans les deux premières parties de ce chapitre, on a montré la grande autonomie des logiques résidentielles dans le mode de vie des individus. Mais parce qu'elles sont autonomes, elles leur offrent une marge de manœuvre par exemple en étant mises au service de leur vie professionnelle. Cette subordination du résidentiel au professionnel ne prend pas forcément la forme d'un renoncement ou d'un arrachement, comme on a pu le voir plus haut, mais aussi d'un véritable arrangement entre vie résidentielle et vie professionnelle. On a identifié deux cas de figure allant dans ce sens : les propriétaires qui cherchent à fluidifier leur trajectoire résidentielle, et les salariés qui ont recours au « télétravail ».

#### *a. Fluidifier la propriété : des arrangements sous tension*

Les propriétaires changent moins souvent de logement que les locataires : entre 1999 et 2007, les taux de rotation annuels des propriétaires oscillent entre 3,5% et 3,7%, contre environ 18% pour les locataires du privé et 10% pour les locataires du parc social (Schaff et Ben Jelloul 2010). En plus des investissements affectifs et symboliques plus forts des propriétaires que des locataires dans leur logement, et en plus des ancrages qui peuvent se créer comme l'a vu dans ce chapitre, la propriété immobilière entraîne un ensemble de coûts financiers qui pèsent particulièrement sur les propriétaires mobiles. Costes et El Kasmi (2013, p. 2) estiment que les transactions immobilières reviennent à environ 11% de la valeur de la propriété au vendeur et 3% à l'acheteur[299]. Ces coûts sont principalement liés à la fiscalité du logement (Schaff et Ben Jelloul 2010).

Une première façon pour les salariés de fluidifier leur trajectoire résidentielle est de simplement renoncer à être propriétaires de leur logement. De ce que nous avons pu voir tant dans l'enquête-entretiens que dans l'enquête-questionnaire, ce renoncement n'est pas rare mais est toujours temporaire. Si des anciens propriétaires peuvent être locataires de leur logement après une mobilité géographique professionnelle, tous évoquent le fait d'acheter un nouveau logement dans un futur proche[300]. Si on manque ici de données suffisamment robustes sur ce point précis, il nous semble malgré tout que l'accès à la

[299] En Europe, selon les mêmes auteurs, seuls les propriétaires de Belgique et de Grèce sont confrontés à des coûts plus élevés (respectivement environ 15% et 14% du prix de la propriété pour le vendeur).

[300] Comme l'individu 8 de l'enquête-questionnaire. Cadre supérieur de 42 ans, marié et père de trois enfants, il a quitté la grande banlieue parisienne pour le centre-ville de Toulouse, et considère que ses conditions de logement se sont nettement dégradés. Mais il tolère cette dégradation car, comme il le dit, « c'est un logement temporaire, on se donne un an pour acheter une maison en périphérie de la ville ».

propriété de la résidence principale est l'horizon de presque tous les individus qu'on a pu croiser. Ne pas envisager d'être propriétaire est le fait des individus qui subissent la plus forte contrainte économique, ou au contraire de quelques cadres très supérieurs invoquant la mobilité comme mode de vie, qui préfèrent épargner et procéder à des investissements immobiliers locatifs, voire simplement considérer que l'accès à la propriété ne leur permettrait pas de satisfaire leurs aspirations résidentielles. Ces cas sont intéressants au regard de l'hégémonie normative de l'accès à la propriété de la résidence immobilière dans les aspirations résidentielles, mais restent marginaux et mériteraient une étude à part entière. Quant aux individus qui sont ou ont été propriétaires, renoncer durablement à la propriété semble être inenvisageable. Il reste cependant que des individus qui donnent une grande importance à la propriété de leur résidence principale peuvent être prêts à y renoncer quelques années pour répondre à une mobilité géographique.

Les salariés qui concilient mobilité et propriété résidentielles prennent leurs dispositions pour réduire les coûts et les rigidités liées aux transactions immobilières. C'est ce que dit Agnès, dont on a déjà parlé plus haut :

> *« Q : Quels étaient vos critères de recherche quand vous avez cherché ce logement ?*
> *- Le premier critère, c'est la revente. Est-ce que vous pourrez revendre facilement ou pas ? Enfin le premier, le premier en dehors du prix… »*

Répondant à la même question, Chantal tient le même raisonnement :

> *« J'ai beaucoup déménagé, j'ai toujours acheté en pensant à la revente et je ne me suis jamais plantée. A Toulouse j'ai vendu en 3 semaines… et en plus je vends cher car je ne brade pas. À partir de là les gens prennent ou pas et quand je fais des travaux je les fais bien… Donc un gros critère c'est le critère de revente du bien… »*

Pour être mobiles, les salariés propriétaires doivent mettre en place un arrangement qui ne va pas de soi. Savoir quel logement se revendra « bien » est une compétence, et les propriétaires mobiles sont ceux qui la maîtrisent. Ils apprennent à évaluer si un logement se revendra vite et à un prix suffisamment élevé pour compenser les frais liés à son achat puis à sa revente : accès aux transports, aux commerces, qualité d'ensemble du quartier… Il

s'agit là d'une compétence spécifique, de celles qu'on trouve chez les professionnels de l'immobilier. De plus, et paradoxalement, un logement qui se revendra « bien » est souvent un logement dans lequel le propriétaire s'est investi, par exemple en y faisant des travaux de qualité. Et d'une manière générale, cette fluidification de la propriété suppose un rapport très utilitaire au logement qui crée de fortes tensions. Le cas de Chantal est là encore un bon exemple : alors qu'elle peut parler en véritable professionnelle de l'immobilier, qu'elle tient un compte précis de toutes ses opérations immobilières et de leur bilan financier, et qu'elle valorise son efficacité en la matière, Chantal dit aussi « *acheter avec [son] cœur* »et « *pleurer de désespoir* » d'avoir quitté certains logements… Être propriétaire et être mobile est donc un arrangement possible, mais toujours en tension.

### *b. Le « télétravail », ou la pénétration du résidentiel par le professionnel*

Le recours au « télétravail » est une deuxième forme d'arrangement à laquelle les salariés peuvent avoir recours pour concilier leurs choix résidentiels et leurs mobilités professionnelles. Le télétravail a été introduit dans le code du travail en 2012. Il est défini ainsi :

> « Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci »[301].

Les déménagements de site sont l'occasion, pour les entreprises comme pour les salariés, de poser la question du télétravail. Le télétravail offre aux salariés une marge de manœuvre supplémentaire dans l'articulation de leur vie professionnelle et personnelle, en les affranchissant de la contrainte des déplacements domicile-travail et, dans une moindre mesure, du respect des horaires de bureau. Les employeurs peuvent bénéficier de cette amélioration du bien-être de leurs salariés au travail, mais aussi se saisir de l'occasion pour

[301] Article L1222-9 du Code du travail, créé par la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 – article 46. Une synthèse de l'introduction de la question du télétravail en France est disponible sur le site de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (« Le télétravail : où en est-on en 2014 », www.anact.fr, 14 octobre 2013, http://www.anact.fr/web/actualite/essentiel?p_thingIdToShow=35021612). La référence aux « technologies de l'information et de la communication » permet de différencier le télétravail du « travail à domicile ».

réduire leurs besoins en matière de surface de bureaux ou pour engager la réorganisation en profondeur du travail. Mais le télétravail, du moins tel qu'il est défini dans le Code du travail[302], resterait peu développé en France[303]. Il est vrai que quand on a abordé la question, il apparaît qu'une certaine méfiance entoure le télétravail dans l'entreprise. On a entendu des syndicalistes regretter que la mise en place du télétravail ne concerne que des cadres supérieurs, ou s'inquiéter en citant des exemples de salariés travaillant à toute heure du jour et de la nuit et ne pouvant plus séparer le temps professionnel et le temps privé. On a aussi entendu des responsables RH prudents voire méfiants devant une source de problèmes nouveaux se ramenant trop rapidement et trop souvent à leur goût à des cas particuliers, et qu'ils perçoivent d'abord comme une « faveur » accordée aux salariés. Certaines grandes entreprises ont d'ailleurs mis en place des dispositifs de télétravail visant à empêcher que les salariés les « détournent » au profit de leur seule vie privée, par exemple en interdisant le recours au télétravail le mercredi de crainte que les salariés consacrent ce jour de télétravail à leurs enfants.

La grille d'entretien de l'enquête-entretiens aborde la question du télétravail auprès des salariés concernés par le déménagement de leur établissement employeur. Les salariés évoquent surtout des arrangements informels avec la hiérarchie et le télétravail semble être une tolérance accordée à des cadres supérieurs déjà très autonomes dans leur travail ou souvent en déplacement, plus qu'une forme d'organisation du travail autonome[304]. Mais quand le télétravail est mis en place de façon formelle, il se révèle être un arrangement d'ordre autant résidentiel que professionnel. Chantal est la seule à présenter un cas de télétravail formalisé avec son employeur. On l'a vu plus haut, elle a quitté non sans regrets son appartement parisien pour une maison dans la grande banlieue sud, dans le département de l'Essonne. En fait, ce départ s'est fait en deux temps. Quand elle a vu son lieu de travail déménager du centre de Paris vers les confins de l'est de l'Île-de-France, elle a d'abord obtenu de son employeur la formalisation d'un dispositif de télétravail. Son métier de cadre commerciale ne nécessitant que de rares passages au bureau, essentiellement en début ou en fin de journée pour relever ses messages et y répondre, et les réunions d'équipes étant rares,

[302] C'est-à-dire sans compter le « travail gris », c'est-à-dire du télétravail informel, fait à distance hors d'un cadre contractuel (http://www.anact.fr/web/actualite/essentiel?p_thingIdToShow=35021612).
[303] Selon les études non scientifiques citées par l'ANACT, les grandes entreprises compteraient environ 12% de travailleurs concernés par une mesure de télétravail.
[304] Il faut cependant garder à l'esprit que l'enquête-entretiens porte sur des salariés globalement âgés, qui n'ont peut-être pas le même rapport au télétravail que les plus jeunes.

cette solution n'a pas posé de difficultés sur le plan professionnel ou organisationnel. Mais elle avait sous-estimé l'enjeu proprement résidentiel soulevé par le télétravail :

> *« Sur le plan moral au départ, cela a été dur, quand je me suis retrouvée avec le bureau, l'ordinateur et mon imprimante dans mon salon, je me suis dit 'mais je vais vivre ou ?'Le travail me bouffait toute ma vie. D'un seul coup à côté de mes livres de mes disques j'avais les classeurs techniques du boulot sur mes étagères, je n'avais même pas la place. J'ai essayé de virer des affaites et là je me suis dit 'attends on va remettre cela dans le bon ordre, est-ce que je laisse cette intrusion de mon travail dans ma vie se faire ?' ».*

Elle a un temps envisagé d'abandonner le télétravail et d'aller travailler dans les nouveaux bureaux. Mais la perspective d'allonger considérablement ses temps de transport l'en décourage, d'autant plus qu'elle a connu de sérieux problèmes de santé peu de temps auparavant. Refusant d'allonger ses temps de transport quotidiens, refusant de démissionner ou de provoquer un licenciement (*« à 58 ans, penser à ça c'est une catastrophe […] Il faut que je tienne jusqu'à 62 ans »*), elle a choisi de changer de logement pour continuer à télétravailler. Désormais propriétaire d'un pavillon, elle dispose d'une pièce supplémentaire pour en faire son bureau ainsi que d'un espace pour stocker les échantillons qu'elle emporte avec elle lors de ses « tournées ». C'est cet ajustement résidentiel qui a rendu soutenable son recours au télétravail, et donc l'adaptation au déménagement de son lieu de travail :

> *« C'est ça le truc important à ce moment-là, de scinder, d'avoir une porte à fermer sur mon travail. C'est impératif de fermer la porte. Mon appartement parisien ne permettait pas d'avoir un espace qui ferme entre un bureau et le séjour. Maintenant j'ai mon bureau à la maison, et je ne reviendrai pas en arrière ».*

Le télétravail peut donc se présenter comme un arrangement permettant aux individus de s'adapter à une mobilité géographique professionnelle. Mais cet arrangement est avant tout d'ordre résidentiel. Il repose sur l'irruption du professionnel dans le résidentiel, et engage un rapport différent des individus à leur logement. À ce titre, il relève aussi d'arrangements qui consistent à subordonner le professionnel au résidentiel.

Les tentatives de fluidification du résidentiel et de recours au télétravail sont réelles, mais sont loin de composer la plus importante forme d'arrangement que peuvent trouver les individus qu'on a interrogés. C'est avant tout dans les mobilités quotidiennes qu'ils cherchent des marges de manœuvre.

### *3.2. Les mobilités quotidiennes, garantes de l'immobilité résidentielle ?*

Les mobilités (et les immobilités) résidentielles sont indissociables d'autres comportements de mobilité. Si l'on reprend les formes de mobilité énoncées par les théoriciens du « paradigme des mobilités » (Urry 2000, 2007), on voit que le télétravail est une façon d'utiliser les mobilités numériques pour ne pas avoir à connaître une mobilité résidentielle, mais qu'il peut aussi mener à une mobilité résidentielle rendant possible l'intégration des mobilités numériques à la vie professionnelle. Les formes de mobilité s'articulent, comme le font aussi les mobilités résidentielles et les mobilités quotidiennes. L'Île-de-France est un territoire dans lequel les choix résidentiels sont indissociables des mobilités quotidiennes. Ces mobilités quotidiennes peuvent servir aux individus à éviter la mobilité résidentielle, mais elles engagent des arrangements complexes voire difficilement soutenables.

#### *a. Les mobilités quotidiennes, au cœur des modes de vie franciliens*

L'enquête-entretiens révèle l'importance qu'occupent les mobilités quotidiennes dans le mode de vie des individus. Sans lui être propre, et même si l'on manque de points de comparaison, ce résultat nous semble renforcé par le fait d'avoir travaillé sur l'Île-de-France. En effet, le territoire francilien est un terrain propice à l'élaboration de modes de vie dans lesquels les mobilités quotidiennes jouent un grand rôle, et ce pour deux raisons. Premièrement, l'offre de transports y est particulièrement dense et les infrastructures y sont très développées[305], ce qui fait que les mobilités quotidiennes sont toujours une solution, fut-elle temporaire, qui se présente aux individus. Deuxièmement, le marché résidentiel particulièrement tendu de l'Île-de-France est au principe d'importantes forces centrifuges alors que la dynamique économique de la région est largement centripète. L'Île-de-France est en effet parcourue de frontières infranchissables derrière lesquelles se trouvent des territoires inaccessibles. Ces frontières sont d'abord d'ordre économique ; elles se situent donc plus ou moins loin des centres, essentiellement Paris, selon les ressources financières

[305] Sans préjuger des enjeux et des défis posés par cette offre : saturation d'axes essentiels, prédominance des connexions radiales, vétusté de certains équipements…

des individus. Le mouvement centrifuge est socialement différencié : ce sont les classes populaires et les classes moyennes qui sont poussées vers les périphéries, loin d'une activité économique toujours largement concentrée dans les « quartiers d'affaires » de Paris et de sa proche banlieue[306].

Pour les salariés qui s'y installent, l'Île-de-France peut représenter un territoire de compromis entre la mobilité professionnelle et l'immobilité résidentielle, que l'une et l'autre soient contraintes ou choisies. Parce que son marché de l'emploi est dense et diversifié, et parce que les systèmes le permettent, il est possible pour les salariés d'y construire une trajectoire professionnelle mobile. On l'a vu dans le chapitre 4 avec le témoignage d'un responsable RH sur sa propre trajectoire, qu'on peut rappeler ici :

> *« On peut faire toute sa carrière à Paris, pendant vingt-cinq ans. Bon, il faut pas avoir peur des transports hein. Moi j'ai commencé dans le XVII^e^ arrondissement, ensuite j'ai fait une implantation au fond de la Seine-et-Marne, et puis je suis passé à la Défense… Enfin, ça se fait quoi ».*

Laurent, délégué syndical de 32 ans dans une grande banque, considère que cette forme d'arrangement est répandue :

> *« Les jeunes franciliens ne sont pas plus mobiles, ils sont ancrés dans leur territoire et ils pensent qu'ils y a suffisamment d'opportunités dans le bassin d'emplois de Paris ».*

Marié et père de deux jeunes enfants, il a lui-même tenu ce raisonnement pour s'arranger avec l'impératif de mobilité particulièrement fort dans le secteur bancaire :

> *« Le choix de venir en Ile-de-France c'était de prendre un poste et… Dans un groupe bancaire on change assez souvent de poste. Mon épouse préparait le concours de professeur des écoles et le problème de rester en province était risqué car elle aurait été nommée et moi j'aurais pu être muté et… La région parisienne,*

[306] La forte tertiarisation de l'Île-de-France contribue à la forte centralité des activités économiques. Les activités du secteur secondaire (sans parler du secteur primaire) sont au contraire plus attirées vers des espaces périphériques ou ruraux au foncier abondant et bon marché.

*quoi qu'on en dise, ça a des avantages et notamment dans un couple pour pouvoir faire carrière sans remettre en cause toute sa vie à chaque fois… »*

Les mobilités quotidiennes donnent aux individus l'opportunité de s'adapter à un changement de lieu de travail. Dans l'enquête-entretiens, plusieurs enquêtés mettent en avant l'accès aux transports publics et aux grands axes de communication comme critère de recherche. C'est le cas pour Anne :

*« Nos critères c'était la proximité de l'A104, de l'A118, des accès 104/118/N20 de façon à nous permettre à chacun d'aller travailler… Ce sont ces trois axes-là qui nous permettent d'aller sur nos sites de travail ».*

Ce sont d'ailleurs ces mêmes critères qui avaient présidé au choix de son précédent logement, et son dernier déménagement n'a été qu'un ajustement résidentiel :

*« Quand on habitait à Linas* [dans l'Essonne, à quelques kilomètres de leur commune de résidence actuelle]*, on était déjà au carrefour de la 104, de la N20 et de l'A10. On avait énormément de bruit de passage de voitures. Donc on s'est juste un petit peu mis en retrait par rapport aux axes pour avoir un peu plus de calme et avoir un jardin un peu plus agréable l'été ».*

Avoir un accès aisé aux principaux axes de communication est la garantie de pouvoir s'adapter à un éventuel changement de lieu de travail. C'est ce qu'a fait CatherineA, qui a cherché son logement actuel en fixant comme critère d'être à proximité d'une gare de la ligne A du RER, qui traverse Paris d'est en ouest et offre de nombreuses correspondances avec les grandes lignes de transport en commun. Comme elle le dit elle-même, elle cherchait « *quelque chose qui puisse* [lui] *permettre de parer aux déménagements possibles* [de son entreprise] ». L'accessibilité des axes de communication depuis le logement est aussi une mesure préventive pour Chantal, qui y voit une ressource précieuse en cas d'un nouveau changement de lieu de travail. Elle a d'abord choisi un lieu de résidence lui permettant d'accéder facilement à son établissement et, surtout, à sa zone de prospection commerciale :

*« J'ai choisi par rapport aux axes d'entrée sur mon secteur, à partir de là je peux rejoindre la nationale 20. Je peux remonter vers l'A10, si elle est bouchée. Si je vais sur l'Ouest, je peux prendre la nationale 118 et si je vais à l'usine ou sur l'est, j'ai la nationale 104, par la départementale 19. J'ai donc fait mon choix en fonction des axes routiers ».*

Circulant toujours en voiture, elle a donné la priorité aux axes routiers, mais a quand même tenu à s'installer près d'une gare RER. Pourtant, elle dit ne jamais prendre le RER :

*« J'ai aussi ajouté un critère de proximité d'une gare RER.*

*- Vous utilisez les transports en commun ?*

*- Jamais. J'ai pris samedi pour la première fois le RER, j'ai passé un très mauvais moment ».*

La proximité d'une gare RER ne répond donc pas à un besoin que Chantal exprimerait, mais lui sert de sécurité en cas de nouveau bouleversement professionnel :

*« Q : Mais pourquoi le critère du RER alors ?*

*- Parce que je me suis dit qu'un jour on pouvait me virer et que j'aurais peut-être besoin d'aller à Paris chercher du travail. Actuellement la voiture est fournie par la société mais si je ne l'ai plus… Il faut voir loin dans la vie. Moi j'ai toujours projeté pour le lendemain ».*

Cette prudence de Chantal est aussi le produit de son histoire professionnelle et résidentielle : elle a plusieurs fois déménagé de plusieurs centaines de kilomètres pour son travail et a vécu ces mobilités comme autant d'arrachements. Fermement décidée à ne plus quitter l'Île-de-France, quitte à envisager de changer d'employeur au besoin, son mode de vie révèle un usage stratégique des mobilités quotidiennes qui permettent d'assurer l'immobilité résidentielle. Mais compter sur les mobilités quotidiennes n'est pas un

arrangement anodin, surtout dans une région dont les voies de communication sont chroniquement saturées.

### *b. Des mobilités quotidiennes soutenables ?*

En jouant sur les mobilités quotidiennes pour concilier leur vie professionnelle et leurs choix résidentiels, les salariés peuvent développer un rapport « transversal »[307] au territoire francilien. En le traversant, ils relient des territoires locaux séparés par une certaine distance géographique. C'est le cas d'Alice : travaillant à l'est de Paris et habitant à l'ouest, elle ne fait que traverser Paris et ne s'y arrête qu'exceptionnellement. Le territoire dans lequel elle a construit son mode de vie est composé de deux espaces géographiquement distants mais bien intégrés par ses mobilités quotidiennes. Les salariés de l'enquête-entretiens sont prêts à concéder de longs temps de trajet pour ne pas avoir à questionner leurs choix résidentiels. Mais les temps de transport domicile-travail qu'ils évoquent sont très élevés voire effarants : seuls 25% des individus enquêtés déclarent un temps de trajet domicile-travail quotidien d'une heure ou moins ; 44% déclarent un temps inclus entre une heure et demie et deux heures ; et les 33% restants consacrent plus de deux heures par jour à aller de leur domicile au travail. Il s'agit là de valeurs élevées, même aux standards franciliens[308] :

*Tableau 28. Répartition des déplacements domicile-travail selon leur durée et le lieu de résidence des actifs (%)*

| | Paris | Petite couronne | Grande couronne | Île-de-France | Province |
|---|---|---|---|---|---|
| 60 minutes et plus | 8,4% | 17,9% | 24,2% | 18,8% | 3,9% |
| De 45 à moins de 60 minutes | 15,3% | 15,1% | 11,7% | 13,7% | 4,6% |
| De 30 à moins de 45 minutes | 32,3% | 23,7% | 17,5% | 22,6% | 14,1% |
| De 15 à moins de 30 minutes | 32,5% | 26,9% | 25,7% | 27,5% | 38% |

[307] Pour reprendre l'expression proposée par Bissell (2013).
[308] Dans les études internationales, les déplacements domicile-travail sont usuellement considérés comme « longs » à partir d'une heure par jour (Schneider et Limmer 2008 ; Kley 2012).

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Moins de 15 minutes | 11,5% | 16,4% | 20,9% | 17,4% | 39,4% |

*Champ : actifs de plus de 15 ans ayant un lieu d'emploi fixe situé dans un rayon de 80 km de leur domicile et résidant en France métropolitaine*
*Lecture : en Île-de-France, 32% des actifs passent plus de 45 minutes à rejoindre leur lieu de travail, contre 9% en province*
*Source : Caenen* et al. *2011*

Il est vrai que l'enquête-entretiens a sélectionné des individus dont les temps de transport sont particulièrement élevés, et ce pour deux raisons. Premièrement, il s'agit en majorité d'hommes, dont les mobilités quotidiennes sont plus longues que celles des femmes assignées à territoire. Deuxièmement, les enquêtés ont été récemment confrontés à un déménagement de leur lieu de travail qui a pu se traduire par un allongement ne serait-ce que transitoire de leurs temps de trajet. Cela dit, la façon dont ils parlent de leurs temps de transport est elle aussi étonnante. Si on a compté trois ou quatre salariés se disant « à bout de souffle » (Le Breton 2008), les autres ont intégré les difficultés à se déplacer et évoquent des seuils de tolérance très élevé. Ainsi, Bruno ne s'estime pas trop mal loti quand il dit qu'il ne met « *qu'une heure et demie* » pour aller au travail, l'allongement de 20 à 25 minutes de ses temps de transport suite au déménagement de son établissement ne lui paraissant « *pas faire une grande différence* ». Le marché résidentiel est à ce point contraint en Île-de-France que les salariés peuvent en venir à considérer des mobilités quotidiennes très longues comme inévitables.

Les salariés qui composent avec les mobilités quotidiennes les plus longues peuvent faire preuve d'une certaine virtuosité en la matière. Raphaël a improvisé une organisation multimodale originale :

> « *Au début j'ai mal vécu mon trajet domicile-travail parce que c'est l'horreur en fait pour venir en transports en commun ici. Soit je passe par Paris ça marche pas bien avec la ligne 13, soit j'ai trois trains. Je l'ai fait pendant 3-4 mois et… En fait ce que je fais maintenant c'est que j'ai acheté un vélo pliant. Donc je fais 15 minutes de vélo je prends le RER C, 20 minutes de RER C, et après c'est encore 5 minutes de vélo* ».

Jean-François a lui aussi innové. Habitant en zone périrubaine profonde, il lui faut faire une quinzaine de kilomètres pour accéder à une gare reliée à Paris. Il a un temps utilisé sa

voiture pour aller au travail, mais il lui fallait traverser la région parisienne par des voies saturées aux heures de pointe. Il a progressivement décalé son heure de départ le matin et le soir, mais sans succès. Ses temps de transport étant à la fois en moyenne très élevés et difficiles à prévoir, il a fini par innover :

> « *Donc là en ce moment je me suis mis aux transports en commun. Je suis en train de développer de l'auto-stop partage… voilà je me suis fait un panneau d'autostop* [il sort un panneau jaune du format d'une plaque d'immatriculation]*, mon aller* [il montre une face marquée du nom de la gare de bus] *et mon retour* [il montre l'autre face marquée du nom de sa commune de résidence]. *J'ai développé un site internet, ça se lance. Je n'attends jamais longtemps, il y a beaucoup de gens qui passent par là*[309] ».

Les mobilités quotidiennes offrent aux salariés une marge de manœuvre appréciable : elles leur permettent de concilier leur immobilité résidentielle, subie ou choisie, et leur vie professionnelle. Il s'agit bien d'être mobile pour être immobile (Kaufmann 2008 ; Vincent-Geslin et Kaufmann 2012b). Cela dit, le recours aux mobilités quotidiennes comme variable d'ajustement est coûteux, engage en profondeur les modes de vie des individus, et peut peser lourdement sur leur vie quotidienne. Une dernière forme d'arrangement leur permet d'éviter à la fois de changer de résidence principale et d'allonger leurs mobilités quotidiennes : le recours à la décohabitation conjugale.

### *3.3. La décohabitation conjugale : pas encore un mode de vie*

Par décohabitation conjugale, on entendra ici le fait pour un individu de se considérer comme en couple, d'avoir cohabité au quotidien avec son ou sa partenaire, et de ne plus habiter au quotidien avec lui ou elle. Dans un souci de simplification, on qualifiera de « célibataires géographiques » les individus en situation de décohabitation conjugale. Le terme de « célibat géographique » peut désigner d'autres situations, comme le fait pour un couple d'avoir une résidence principale en commun mais de voir un des conjoints passer régulièrement la nuit autre part, par exemple à l'hôtel dans le cadre d'un déplacement professionnel. Il est aussi parfois difficile de le distinguer d'autres formes de conjugalité,

[309] Très engagé dans ce projet, il a réussi à faire participer des collectivités locales à son initiative, laquelle lui a d'ailleurs valu les honneurs de la presse locale.

comme le fait de se considérer en couple en habitant séparément et sans avoir cohabité avec son conjoint, qualifié de LAT (*Living Apart Together*)[310]. Quoique toujours marginales[311], ces configurations sont des sujets d'étude importants qui questionnent en profondeur les notions de couple, de ménage et de résidence principale (Regnier-Loilier, Beaujouan et Villeneuve-Gokalp 2009 ; Duncan et Phillips 2010), mais nos dispositifs d'enquête ne permettent pas de les aborder. Nous utiliserons donc l'expression de « célibataire géographique » pour désigner des arrangements conjugaux d'individus d'abord engagés dans des formes classiques de conjugalité cohabitante, qui se déclarent toujours en couple avec le même conjoint, mais ne cohabitent plus avec lui.

Si les choix résidentiels sont contraints, du fait des attachements particuliers que les individus peuvent créer dans un territoire ou du fait de fortes tensions sur le marché résidentiel, la décohabitation conjugale est une forme d'arrangement qui peut être liée à un nouveau mode de territorialisation du couple et de la famille. Mais elle ne remet pas en cause le modèle traditionnel et l'importance qu'il donne à la résidence principale.

### *a. Un moyen de desserrer les contraintes de la mobilité…*

Ce qui rend la mobilité résidentielle si engageante pour les individus, c'est qu'elle est peu réversible (Kaufmann 2005), notamment à des ancrages qui peuvent se créer autour du logement. Or, comme le rappelle Bertaux-Wiame (2006, p. 64), « l'ajustement et la réversibilité toujours possibles sont les conditions qui contribuent à assurer l'équilibre entre la vie de famille et la vie professionnelle ». Parce qu'elle ne met pas en mobilité tous les membres du ménage et parce qu'elle n'impose pas de renoncer à la résidence principale, la décohabitation conjugale permet d'introduire de la réversibilité et donc de la fluidité dans l'articulation des trajectoires professionnelles et résidentielles. À ce titre, c'est une forme d'arrangement qui peut séduire les salariés confrontés à une mobilité géographique professionnelle.

Dans l'enquête-questionnaire, on a pu identifier quinze célibataires géographiques (au sens ou nous l'avons défini ici) sur les 80 enquêtés se déclarant en couple. Alors que la population de cette enquête est plutôt jeune (on y compte 46% d'individus de moins de

[310] Les formes de conjugalité découplées du partage de la même résidence principale sont nombreuses. Ainsi, Martin, Cherlin et Cross-Barnet proposent de distinguer les couples « *living apart together* » des couples « *living together apart* » (2011). Nous ne rentrerons pas ici dans ce niveau de détail, faute de données empiriques le permettant.

[311] Buisson et Lapinte (2013) estiment qu'en 2011, 3% des personnes de 30 à 59 ans se déclarant en couple ne cohabitaient pas avec leur conjoint.

trente ans), seuls deux de ces célibataires géographiques ont moins de trente ans. Ces deux jeunes célibataires géographiques sont dans la même situation personnelle et familiale : ils n'ont pas d'enfants et considèrent leur couple comme encore récent. Ils présentent la mobilité géographique comme une épreuve qui soit validera leur engagement conjugal, soit en sanctionnera la fin. Les autres célibataires géographiques de l'enquête sont plus âgés, en couple (par définition), et ont des enfants. Les mobiles arrivant en Île-de-France sont surreprésentés parmi les célibataires géographiques (40% contre 27% chez les autres). On peut notamment penser que le marché résidentiel francilien tendu rend plus difficile pour les mobiles de satisfaire les aspirations résidentielles communément associées au fait d'avoir des enfants, à savoir la maison individuelle avec jardin. Dans ces conditions, avoir recours au célibat géographique, et donc à un logement de célibataire, se justifierait par le fait que les mobiles ne peuvent pas ou ne pensent pas pouvoir accéder à un logement qu'ils considèrent comme « familial » en Île-de-France. Le célibat géographique est d'abord un renoncement résidentiel. Ceux qui y ont recours habitent dans des appartements de petite surface et considèrent soit que leurs conditions de logement se sont dégradées, soit que le nouveau logement n'est « pas comparable » avec le précédent.

Le célibat géographique n'est pas qu'un renoncement résidentiel ; c'est aussi un renoncement familial et conjugal. Invités à se prononcer sur leur mobilité, les célibataires géographiques y trouvent des motifs de satisfaction, mais ces motifs ne relèvent que de la sphère professionnelle. Le célibat géographique pèse sur la vie conjugale et familiale des mobiles, qui investissent plus sur leur vie professionnelle pour compenser ce poids. C'est d'autant plus vrai quand le célibat géographique est imposé au mobile comme l'issue d'une négociation conjugale qu'il aurait perdu. C'est le cas de l'individu 111, un technicien de 36 ans marié et père de deux enfants, qui s'est installé dans un logement dans lequel sa famille devait le rejoindre. Mais plusieurs mois après son installation, il habite toujours seul, son épouse ayant déjà repoussé plusieurs fois le déménagement, et il commence à envisager le fait que sa famille ne le rejoigne pas. Le célibat géographique est vécu comme une rupture dans la carrière conjugale et familiale. À ce titre, on notera que six des mobiles interrogés dans l'enquête-questionnaire sont d'anciens célibataires géographiques qui se réinstallent avec leur conjoint à l'occasion de leur mobilité : le célibat géographique a bien été pour eux un ajustement temporaire, une parenthèse dans leur vie familiale et résidentielle, parenthèse

qu'ils ont voulu fermer. Ce que l'enquête-questionnaire révèle, c'est que le célibat géographique n'est pas rare mais qu'il ne constitue pas un mode de vie à part entière[312].

### *b. … qui ne remet pas en cause le modèle traditionnel*

Le célibat géographique est effectivement d'abord un arrangement temporaire, dépourvu d'autonomie, dépendant du modèle classique de conjugalité basé sur la cohabitation et une conception classique de la résidence principale. Deux éléments nous l'indiquent : l'absence de femmes parmi les célibataires géographiques, et l'impact de cet arrangement sur le logement.

Premièrement, le célibat géographique ne met pas en question les inégalités de genre autour de l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle. Il est vrai que cet arrangement peut apparaître comme un moyen pour les femmes de sortir des assignations au territoire et aux tâches domestiques qui tournent autour de la résidence principale. Beauvais, Fouquet et Assegond (2007) citent plusieurs cas de femmes qui profitent de leur décohabitation conjugale pour redécouvrir un temps libre, c'est-à-dire un temps libre des tâches ménagères et familiales qui jusque-là leur incombaient très majoritairement. Mais si cette analyse de la décohabitation conjugale n'est probablement pas sans fondements, elle se heurte sur notre terrain à un fait remarquable : aucun des quinze célibataires géographiques que nous avons identifié dans l'enquête-questionnaire n'est une femme. C'est en partie lié au fait que, comme on l'a dit plus haut, les femmes mobiles dans le cadre d'une embauche et d'une mutation (et donc susceptibles d'être interrogées ici) sont majoritairement célibataires, et ne sont donc pas concernées par le célibat géographique. Reste qu'aucune des femmes interrogées dans le cadre de cette enquête n'est en situation de décohabitation conjugale[313]. L'absence totale de femmes parmi les célibataires géographiques dans l'enquête-questionnaire fait écho aux travaux de Vignal (2006, p. 147) qui constate en milieu populaire qu'« aucune femme en couple [n'impose] ce système de double résidence à sa famille ». Elle confirme les résultats de Martin, Cherlin et Cross-Barnet (2011) sur la profonde différence des points de vue qu'entretiennent les hommes et les femmes à propos de la décohabitation conjugale, ainsi que l'analyse de Bertaux-Wiame pour qui les

[312] On reparlera du célibat géographique dans le chapitre 6, en présentant une typologie inductive des mobiles et des mobilités.

[313] Par définition, tout célibataire géographique en crée un autre puisqu'il laisse son conjoint seul dans la résidence d'origine. On peut qualifier ces conjoints de célibataires géographiques « collatéraux ». Ils forment une population qui devrait être composée d'environ autant de femmes qu'il y a d'hommes célibataires géographiques. Mais l'enquête-questionnaire ne permet pas de les appréhender.

pratiques de multilocalité résidentielle, quelles qu'elles soient et quel que soit leur potentiel en la matière, ne symétrisent pas les arbitrages au sein des couples et ne jouent pas de rôle de « contestation du rapport social de genre ni du mode de conjugalité » (2006, p. 72)[314]. La décohabitation conjugale ne remet pas en cause la relation entre couple, famille et résidence principale (Bertaux-Wiame et Tripier 2006, p. 21). Duncan et Phillips (2010) le font remarquer : si les individus qui dissocient conjugalité et partage de la même résidence principale font souvent partie des individus les plus progressistes en matière de famille, ils ne sont pas pour autant les pionniers de nouvelles formes de conjugalité[315].

Deuxièmement, il apparaît que les célibataires géographiques ont du mal à trouver l'équilibre entre leurs deux logements, leur résidence quotidienne et celle dans laquelle habite leur famille. Les célibataires géographiques considèrent autant que les autres mobiles que leur mobilité a été bénéfique, mais on observe qu'ils ne citent que des arguments d'ordre professionnel pour préciser cette appréciation. On peut y voir en creux leur grande insatisfaction résidentielle. S'ils sont satisfaits d'avoir réussi à s'arranger avec leur mobilité professionnelle sans remettre entièrement en cause l'inscription résidentielle et territoriale de leur famille, le célibat géographique est pour eux une véritable rupture résidentielle. Ce sentiment de rupture est exprimé par le fait qu'ils se refusent à comparer leurs conditions de logement à celles qu'ils avaient avant la mobilité. Il y a donc une discontinuité radicale entre la résidence familiale qu'ils ont quittée et leur logement de célibataires géographiques dans lequel ils ont du mal à s'investir. En fait, les deux cas de figure que nous avons rencontrés dans l'enquête-questionnaire montrent la décohabitation conjugale comme un arrangement résidentiel instable. Dans un premier cas de figure, les célibataires géographiques n'arrivent pas à s'investir dans leur nouveau territoire. Ils ne peuvent donc y trouver des ressources qui compenseraient celles qu'ils ont perdues en s'éloignant de leur résidence principale. Au contraire, dans un autre cas de figure les célibataires géographiques « n'arrive[nt] pas à ne pas s'ancrer » (Bertaux-Wiame 2006, p. 70). Investissant peu à peu leur territoire d'accueil, ils aggravent la distance avec leur territoire d'origine et déconnectent encore plus leur mode de vie de celui de leur famille. Plus ils s'ancrent dans ce nouveau territoire, et plus ils disposent d'arguments pour négocier le célibat géographique et tenter d'obtenir de leur famille qu'elle les rejoigne. Ces deux cas de

[314] Bertaux-Wiame (2006) fait par exemple remarquer qu'elle a croisé au cours de son travail de terrain des femmes en situation de célibat géographique qui continuent à assurer la gestion du foyer (par exemple en préparant des repas à l'avance pour la semaine), situation dans laquelle elle n'a trouvé aucun homme.

[315] À la question posée par le titre de leur article (« *People who live apart together (LATs) - how different are they?* »), Duncan et Phillips (2010) répondent donc qu'ils ne le sont pas vraiment.

figure confirment l'analyse que font Bertaux-Wiame (2006) et Bertaux-Wiame et Tripier (2006) du célibat géographique : aujourd'hui encore, il s'agit d'un arrangement instable, en tension, et qui ne peut être que temporaire[316].

Les individus confrontés à une mobilité géographique professionnelle peuvent donc avoir recours à un ensemble d'arrangements résidentiels grâce auxquels ils peuvent éviter cette mobilité ou composer avec elle. Si les choix résidentiels sont peu fluides et peu réversibles, il est malgré tout possible de les subordonner à des impératifs professionnels ou de les articuler à d'autres formes de mobilité. Mais comme le montre le cas du célibat géographique, ces arrangements sont coûteux et instables, et rappellent en quoi la territorialisation des modes de vie autour du logement peut constituer un frein à la mobilité résidentielle des salariés.

[316] L'absence des seniors dans l'enquête contribue certainement à renforcer ce résultat. Ils ont effectivement nettement plus tendance que les autres catégories d'âge à faire du célibat géographique un mode de conjugalité à part entière (Régnier-Loilier, Beaujouan et Villeneuve-Gokalp 2009, p. 101).

## Conclusion du chapitre 5

Dans ce chapitre, on a détaillé les logiques par lesquelles les mobilités résidentielles des salariés créent une tension entre les sphères d'affiliation professionnelle, résidentielle et familiale, qui sont moins fondées sur la proximité géographique que sur leur profonde inscription dans les territoires. Les individus composent leur mode de vie avec les ressources et les contraintes qu'offrent les territoires qu'ils habitent, qu'ils traversent, dans lesquels ils travaillent ou entretiennent leur vie sociale. Chaque territoire présente un jeu de contraintes et de ressources spécifiques avec lequel les individus composent et, à ce titre, aucun territoire n'est jamais directement substituable à un autre. Cette radicale non-substituabilité des territoires nourrit l'attachement et l'investissement des individus dans ces territoires, tout comme elle en est le produit. On a alors vu que les mobilités résidentielles doivent se penser comme des *processus en tension*. Les choix résidentiels sont peu fluides, peu réversibles, en deux mots : profondément engageants. Ils révèlent les nombreuses tensions et négociations conjugales qui se jouent dans l'inscription territoriale des modes de vie, source de difficultés à surmonter et d'ajustements à trouver pour les mobiles. En matière de mobilité résidentielle, le couple est le lieu de toutes les tensions et de tous les arbitrages, qui se résolvent de manière profondément asymétrique en défaveur des femmes. On a retrouvé cette tension en explorant trois arrangements résidentiels auxquels ont recours les individus : la subordination, l'ajustement par les mobilités quotidiennes, le recours au télétravail ou à la décohabitation conjugale. Chacun de ces arrangements permet d'une certaine manière aux salariés de réaliser leurs mobilités géographiques professionnelles. Mais ils ne résolvent pas les tensions liées à la territorialisation des modes de vie.

L'un des enseignements de ce chapitre est que les coûts et les contraintes associées aux mobilités résidentielles ne sont pas qu'économiques. Comme certains auteurs avaient déjà pu le remarquer (Colle et Christin 2008, pp. 22-23 ; Schmidt et Robert-Demontrond 2012, p. 113), les freins à la mobilité résidentielle des salariés ne sont pas levés par de seules compensations financières. Si les salariés confrontés à une mobilité géographique professionnelle ont recours à des arrangements leur permettant d'éviter la mobilité résidentielle, c'est parce qu'ils cherchent à éviter une épreuve pour laquelle ils sont mal équipés : l'*entrée en territoire*.

# TROISIÈME PARTIE
# Le déroulement des mobilités : « entrée en territoire » et confrontation au marché

---

On vient de voir que les politiques de mise en mobilité des salariés dans l'entreprise se heurtent à une réalité incontournable : la profonde territorialisation des modes de vie. Cette territorialisation, outre qu'elle va à l'encontre des discours normatifs sur la mobilité qui ne cessent de proclamer la fin des lieux et des territoires, révèle l'enjeu central auquel sont confrontés les mobiles : l'« entrée en territoire ».

Le chapitre 6 présente cette épreuve qu'est l'entrée en territoire pour les mobiles. Pour pouvoir projeter leurs désirs et leurs aspirations dans un nouveau territoire, ils doivent en effet commencer par réussir à lire les ressources et les contraintes que ce territoire leur présente, ce qui suppose l'emploi de compétences spécifiques et que tous ne maîtrisent pas. Il leur faut aussi passer une deuxième épreuve, révélée par l'intervention des sociétés de « relocation » lors de l'accompagnement des mobiles : confronter leurs désirs et leurs aspirations au marché résidentiel. Cette confrontation au marché joue un rôle crucial dans le déroulement et la résolution des mobilités, et justifie l'intégration de la sociologie économique à la sociologie des mobilités.

Le chapitre 7 scelle cette intégration en étudiant le marché de la relocation et l'activité des prestataires qui y évoluent. Né de la volonté d'un acteur paritaire, le « 1% Logement » devenu « Action Logement », de créer un dispositif d'aide à la mobilité des salariés, le marché de la relocation a d'abord structuré des relations de concurrence hors-prix entre des prestataires essentiellement tournés vers l'accompagnement des mobiles à proprement parler. Mais la dynamique concurrentielle du marché de la relocation s'est déréglée. La pression de la concurrence par les prix se fait plus forte, et on verra qu'elle mène les prestataires à donner moins de place à la relocation elle-même dans leur activité.

# Chapitre 6.
# Mobiles et mobilité à l'épreuve de l'entrée en territoire

On a vu dans le chapitre 5 tout ce à quoi les mobiles peuvent devoir renoncer en quittant un territoire. Les points d'ancrages dans les territoires sont bien réels et contribuent à freiner les mobilités. Mais ils ne doivent pas être déduits d'une quelconque métaphysique de la sédentarité. Ils sont le produit de processus de territorialisation des modes de vies, des processus parcourus de tensions, de contraintes, de négociations et d'arbitrages. Puisque la mobilité est un enjeu, un défi en tension, elle ne saurait être pensée uniquement en termes de renoncement ou d'arrachement aux territoires. Il faut se garder des conceptions fonctionnalistes de la mobilité, qui la pensent d'abord comme un déséquilibre. Certes, la mobilité résidentielle remet en cause les équilibres territorialisés qui faisaient les modes de vie des individus, mais elle est aussi l'occasion pour les mobiles d'en trouver de nouveaux, qui peuvent être plus stables et plus satisfaisants que les précédents.

Une mobilité résidentielle liée à l'emploi n'est pas soit une contrainte, soit une opportunité. Ces deux dimensions se mêlent, s'articulent et coexistent dans toute mobilité. Dans ce chapitre, on propose de saisir le déroulement et la résolution des mobilités. Pour ce faire, on va étudier la mobilité comme une activité spécifique : l'« entrée en territoire ». La mobilité résidentielle comme activité engage au premier lieu les mobiles eux-mêmes. Confrontés à de nouveaux territoires, ils doivent composer avec un nouveau jeu de ressources et de contraintes qui peut leur être entièrement inconnu. Mais la mobilité résidentielle engage d'autres acteurs, et en premier lieu des acteurs marchands. On intégrera donc ici l'étude de l'activité des sociétés de relocation. En charge d'accompagner les mobiles, leur travail révèle leurs attentes, les difficultés qu'ils rencontrent, et les ressources qu'ils peuvent mobiliser pour dépasser ces difficultés. Mais l'activité des sociétés de relocation n'est pas seulement un révélateur des difficultés que rencontrent les mobiles. Pour reprendre l'expression de Cochoy et Dubuisson-Quellier (2000, p. 361), elles sont des « professionnelles du marché » : le marché résidentiel. Leur travail d'intermédiation marchande structure le déroulement et la résolution des mobilités des salariés, et par là-même révèle l'importance que joue la confrontation au marché dans les mobilités résidentielles.

Ce chapitre vise à étudier la façon dont les mobiles se confrontent à un nouveau territoire, les difficultés qu'ils rencontrent mais aussi les opportunités qui s'ouvrent à eux. On verra d'abord que le premier enjeu pour les mobiles est de réussir à *lire* les territoires entre lesquels ils circulent. La mobilité peut être une opportunité à condition de pouvoir identifier les ressources et les contraintes que propose le territoire d'accueil. Or, il s'agit là d'un exercice délicat pour lequel les individus ne sont pas tous aussi compétents. Dans un second temps, on étudiera la confrontation des mobiles, de leurs aspirations et de leurs attentes, à un nouveau territoire en observant les mobilités par le travail d'accompagnement qu'en font les sociétés de relocation. Celles-ci travaillent la demande, la « traduisent » (Callon 1986) de manière à pouvoir la mettre sur le marché, tout comme elles travaillent les dispositifs par lesquels l'offre est formulée pour permettre l'appariement avec la demande. Véritables « professionnelles du marché » (Cochoy et Dubuisson-Quellier 2000), les sociétés de relocation indiquent que la sociologie des mobilités doit aussi être une sociologie économique.

## 1. Comment lire les territoires ? Les compétences de la mobilité résidentielle

Si, comme on a l'a vu jusqu'ici, les territoires commandent un ensemble de ressources et de contraintes, alors la mobilité résidentielle peut être une opportunité pour les mobiles : l'opportunité d'accéder à de nouvelles ressources, et l'opportunité de se libérer de certaines contraintes. Identifier ces ressources et ces contraintes est une compétence chez les mobiles, et l'enjeu pour les mobiles est de réussir à collecter de l'information sur le jeu de ressources et de contraintes propre aux territoires auxquels ils se confrontent. On présentera alors une typologie inductive des mobiles et des mobilités, qui révèle le rôle structurant des modalités de confrontation aux territoires et de résolution de cette confrontation.

### *1.1. La mobilité comme opportunité, pour ceux qui peuvent s'en saisir*

On a vu dans le chapitre précédent que l'inscription des modes de vie dans les territoires fait de la mobilité résidentielle une épreuve, un processus en tension. Mais la mobilité résidentielle peut aussi être une opportunité pour les individus, quand elle arrive au « bon moment » pour résoudre des tensions et desserrer des contraintes. Cependant, pour que la

mobilité soit une opportunité, les mobiles doivent pouvoir mettre en œuvre des compétences inégalement réparties, qui relèvent de ce qu'on peut appeler la dimension territoriale de leur « motilité ». On verra alors que les lectures que les mobiles font des territoires sont avant tout partielles et incomplètes.

### *a.* Kairos*, ou la mobilité opportune*

La mobilité résidentielle peut permettre aux mobiles de se libérer de certaines contraintes et de se saisir de nouvelles opportunités. Elle ne crée pas les tensions mais les révèle, tout en donnant l'occasion de les résoudre. L'enquête-questionnaire donne à voir plusieurs cas allant dans ce sens, comme par exemple l'individu 120. Il s'agit d'une femme profession intermédiaire de 34 ans, en couple et mère de deux enfants, qui a déménagé de la proche banlieue de Toulon à une petite ville du Loiret, un département qui lui était totalement étranger et dans lequel elle n'avait auparavant jamais pensé habiter. Sa mobilité a été déclenchée par des motifs professionnels : travaillant dans une chaîne d'habillement, elle a profité de l'ouverture d'un nouveau magasin pour obtenir son premier poste à responsabilité et bénéficier par la même occasion d'une augmentation de salaire significative. Cette mobilité a aussi été l'occasion selon elle d'améliorer l'environnement scolaire et urbain dans lequel évoluent ses enfants, qui ne la satisfaisait pas depuis déjà plusieurs années[317]. Si le moteur de sa mobilité est bien professionnel, elle s'est révélée être l'opportunité de remédier à cette insatisfaction sous-jacente. La mobilité résidentielle par l'emploi peut aussi être l'occasion de réaliser des projets résidentiels latents, de changer de mode de vie, comme pour l'individu 48, une femme cadre célibataire de 47 ans mutée en Île-de-France :

> *« Pour moi qui viens des Vosges, arriver en région parisienne c'est l'occasion d'être en ville. J'en avais marre d'habiter chez les daims ! »*

Dans ce cas, la mobilité résidentielle permet de résoudre des tensions, sans pour autant que cette résolution soit le produit attendu d'une stratégie résidentielle, et indépendamment des bénéfices professionnels attendus. La mobilité n'est pas toujours le produit d'un projet formulé comme tel et construit dans le temps. Elle peut émerger de manière contingente, au

[317] Cette enquêtée se dit entre autres très satisfaite du voisinage pavillonnaire dans lequel ses enfants se sont trouvés des camarades de jeu.

fil des événements et des opportunités qui se présentent. C'est le cas pour l'individu 3, un cadre célibataire de 45 ans muté du Nord au Vaucluse. En période de crise personnelle, il a eu connaissance d'un poste vacant dans son groupe, et y a vu une opportunité de surmonter cette crise :

> *« Pour moi c'était… c'était une coordination de choses. J'étais en plein divorce, et là il y avait cette possibilité de mutation, en plus avec une promotion…* ***C'était comme un verrou qui se débloque*** *[…]. Aujourd'hui je me sens très bien, j'ai changé d'horizon, j'ai l'opportunité de tout recommencer ».*

La mobilité comme opportunité ne se déclenche pas nécessairement à l'initiative des mobiles, au moment choisi et planifié par les mobiles. Elle peut aussi émerger de manière plus contingente, être pour les individus à la fois une crise et la résolution de cette crise. C'est ce que dit la seule contribution du paradigme des mobilités à la mobilité résidentielle, un article de Metcalfe (2006) intitulé « *'It Was the right Time To Do It' »*

Dans cet article, Metcalfe propose de dépasser deux conceptions de la mobilité résidentielle. D'une part une conception sédentariste qui voit dans le foyer un monde privé dont le sens naît de sa stabilité. D'autre part, la conception fonctionnaliste, qu'il présente comme voyant dans la mobilité résidentielle soit une conséquence directe du cycle de vie des individus, soit une pathologie. Pour ce faire, il introduit la notion de *kairos*. En grec, *kairos* désigne le temps opportun, le « bon moment ». C'est une conception du temps parallèle à celle du *chronos,* qui lui désigne le temps dans son déroulement linéaire. Metcalfe voit dans le *kairos* « le bon moment, le moment de crise qui nécessite qu'une réponse soit donnée ou qu'une décision soit prise, le moment où une opportunité émerge pour l'action, une opportunité qui n'est possible qu'à ce moment » (2006, p. 248). Dans le cadre des mobilités résidentielles des salariés liées à l'emploi, il y a *kairos* quand la mobilité professionnelle arrive à point nommé pour résoudre les tensions liées au mode de vie des individus, quand l'équilibre qu'ils avaient trouvé entre leur vie professionnelle, résidentielle et familiale dans un territoire donné et à un moment donné était insatisfaisant ou instable.

C'est ce qu'indique le cas de CatherineC. Cadre supérieure de 40 ans dans un grand groupe industriel, mariée et mère de famille, elle habite à Deuil-La-Barre (95), au nord de Paris.

Avant l'enquête, elle habitait à Asnières-sur-Seine (92), toujours au nord de Paris mais plus près de la capitale. Elle a quitté Paris à l'occasion de la naissance de son premier enfant, mais n'a jamais vraiment trouvé ses marques à Asnières :

> *« Malheureusement on n'avait pas les moyens d'acheter sur Paris. Ca nous paraissait un compromis la petite couronne, mais… je n'ai pas tellement aimé Asnières. Autant j'adorais vivre à Paris autant Asnières j'ai trouvé ça… Enfin j'ai trouvé que cette ville avait que les inconvénients de la banlieue quoi ».*

Si son mode de vie satisfaisait peu CatherineC, il était malgré tout stable. Ses temps de trajet domicile-travail étaient modestes, son mari, travailleur indépendant, était bien installé à Asnières, et ils avaient trouvé des arrangements satisfaisants en matière de garde des enfants. C'est le déménagement de son établissement employeur, et donc sa mobilité professionnelle, qui va lui donner l'occasion de remettre en cause cet équilibre :

> *« À Asnières moi je me plaisais pas tellement. Le départ de l'entreprise à Saint-Denis* ***ça a été le facteur déclencheur pour se dire ben allez ! Faut qu'on change !*** *C'est à ce moment-là qu'on a pris la décision… et puis comme on voulait un deuxième enfant, donc on s'est dit on va chercher un peu plus grand […]. En fait ce déménagement il est bien tombé ».*

Une mobilité professionnelle n'est donc pas nécessairement un coût pour les individus. Elle peut être l'occasion pour eux d'avoir accès à de nouvelles ressources et de se libérer de certaines contraintes. Une mobilité arrive « au bon moment » si le mode de vie des individus était instable ou insatisfaisant. Elle peut aussi arriver au « bon moment » si elle permet aux mobiles de découvrir des ressources auxquelles ils ne s'attendaient pas. On l'a vu dans le chapitre précédent avec Christine. Le dernier déménagement de son employeur a été pour elle l'occasion de déménager à son tour, et de découvrir dans son nouvel environnement de nombreuses qualités auxquelles elle ne s'attendait pas :

> *« Q : Est-ce que vous avez déménagé dans le but seulement de suivre votre entreprise ou vous aviez d'autres motivations ?*

*- Non juste dans ce but-là… Mais j'ai gagné au change ! Je me suis retrouvée en fait à faire plein de trucs à pied que je ne pouvais pas faire avant… Je peux aller faire mes courses, je peux aller au cinéma, je peux aller au RER, je peux aller au marché, je peux aller au centre-ville piétonnier… et* ***cerise sur le gâteau, j'ai découvert*** *aussi qu'il y avait la base de loisirs à Saint-Quentin-en- Yvelines à... pareil à 5 minutes à pied de chez moi et en sortant du boulot je peux aller faire le tour du lac en vélo […]* ***J'ai découvert une qualité de vie ici que je n'aurais même pas cru pensable*** *en Île-de-France ».*

Une mobilité qui arrive « au bon moment » est aussi une mobilité qui se révèle, parfois après coup, être *opportune* au sens propre du terme : elle ouvre de nouvelles opportunités. C'est par sa mobilité que Christine a découvert des ressources qu'elle ne soupçonnait pas ; c'est par sa mobilité qu'elle a découvert un territoire bien plus satisfaisant que celui qu'elle venait de quitter.

Par la figure du *kairos*, on peut voir la mobilité sous un jour différent de celui du chapitre précédent. La mobilité fait émerger des opportunités. Elle peut permettre aux individus de concrétiser des projets latents, et peut leur donner accès à de nouvelles ressources qu'ils ne s'attendaient peut-être pas à trouver[318]. Mais pour que la mobilité se révèle être une opportunité, encore faut-il que les mobiles arrivent à s'en saisir, à identifier et à valoriser les ressources nouvelles auxquelles la mobilité leur donne accès. Pour se saisir de la mobilité comme d'une opportunité, il faut mobiliser des compétences qui relèvent de ce qu'on se propose d'appeler la dimension territoriale de la « motilité ».

### *b. Lire les territoires : la dimension territoriale de la « motilité »*

La motilité est un concept central dans les travaux de Kaufmann sur la mobilité. Il la définit comme « la manière dont un individu ou un groupe fait sien le champ du possible en matière de mobilité et en fait usage » [319] (Kaufmann et Jemelin 2004). La motilité est donc « la capacité d'un acteur à être mobile » (Kaufmann 2007, p. 179), mais aussi « la façon dont les entités [biens, informations, individus] accèdent à et s'approprient la capacité à la

[318] À ce titre, Metcalfe (2006) montre bien que l'appel au *kairos* peut servir à légitimer des choix résidentiels plus ou moins imposés à certains membres du ménage, ou à euphémiser des négociations conjugales et familiales très déséquilibrées.

[319] Kaufmann emprunte ce thème à la biologie, qui l'emploie pour désigner la capacité d'un animal, d'une cellule ou d'un organe à se mouvoir (Kaufmann 2005).

mobilité socio-spatiale » (Kaufmann, Bergman et Joye 2004, p. 750). En fonction de sa plus ou moins grande motilité, un individu sera en mesure de faire de la mobilité liée à l'emploi une opportunité, quand bien même cette mobilité a pu par exemple lui être imposée par son employeur. La motilité est plus que la capacité d'un individu à être mobile. Elle désigne aussi l'ensemble des compétences par lesquelles il peut valoriser cette mobilité, en faire l'occasion d'accéder à de nouvelles ressources et de se libérer d'anciennes contraintes. En d'autres termes, la motilité nous semble désigner la capacité des individus à être mobiles dans des conditions qui leur sont favorables[320]. Kaufmann (2005, p. 126) identifie trois composantes à la motilité, qu'on propose ici de décliner à l'échelle territoriale. Premièrement, la motilité dépend de l'*accès* aux territoires. Cette accessibilité dépend des coûts auxquels doivent faire face les individus pour quitter leur ancien territoire et pour entrer dans le nouveau. La mobilité résidentielle étant peu fluide et peu réversible, cette accessibilité (que Kaufmann définit aussi comme « les conditions auxquelles il est possible d'utiliser l'offre au sens large ») est plus réduite que pour d'autres formes de mobilité comme les mobilités quotidiennes. Accéder à de nouvelles ressources est toujours plus engageant quand il s'agit de mobilité résidentielle. Deuxièmement, la motilité repose sur les *compétences* des individus, sur leur capacité à faire un plus ou moins grand usage de l'offre associée à chaque territoire. Enfin, la motilité repose sur l'*appropriation* de cette offre par les mobiles, qui repose notamment sur « l'évaluation des possibilités » par ces derniers (Kaufmann 2005, p. 126).

Ces trois composantes de la motilité se déclinent à l'échelle territoriale. Si l'on suit Kaufmann, la motilité repose en premier lieu sur la capacité des individus à identifier et à évaluer le « champ des possibles » (2008, pp. 30-31) que propose chaque territoire.[321] Si la question centrale des mobilités est « pourquoi bougeons-nous ? » (Kaufmann 2008, 2011), alors il est essentiel de savoir quelle lecture les individus font des territoires. Quelles sont les opportunités offertes par une mobilité ? Quelles sont les ressources et les contraintes

[320] La question de savoir si la motilité est un « capital » (Kaufmann, Bergman et Joye 2004 ; 2008) est sujette à débat. On peut sur ce point se référer au débat sur la question, hébergé par le « Forum vies mobiles » (http://fr.forumviesmobiles.org/controverse/2012/12/11/mobilite-comme-capital-488). Notre contribution à ce débat serait de proposer de concevoir la motilité comme la capacité des individus à faire de la mobilité une opportunité, évitant ainsi de faire de « la mobilité » une ressource en soi et univoque.

[321] La dimension territoriale reste au mieux secondaire dans les travaux de Kaufmann. Il propose par exemple d'intégrer le *contexte* comme quatrième composante de la motilité. Il définit ce « contexte » comme « le champ du possible dans un lieu donné », mais y voit moins « l'offre en fonction d'un territoire pré-établi » que « l'ensemble des moyens de transports et de communication disponibles » qui donnent accès à des services et équipements « dans une unité de temps donnée » (2007, p. 180). Cette difficulté à intégrer les territoires nous semble liée à l'intérêt qu'il porte aux mobilités quotidiennes, et à l'absence des mobilités résidentielles dans ses travaux.

propres à chaque territoire ? Il s'agit là de deux questions centrales que ne se posent pas seulement les chercheurs. Travaillant sur l'importance de la localisation dans les choix résidentiels, Madore et Pihan (2003) considèrent que la localisation d'un logement, et plus précisément la « signification sociale » qui y est rattachée, est un facteur difficile à isoler. Mais s'il est difficile à isoler, c'est bien parce que les individus eux-mêmes n'ont pas les compétences nécessaires pour identifier clairement les territoires et donner du sens à la localisation[322]. L'*accessibilité* aux territoires et l'*appropriation* du jeu de ressources et de contraintes de ces derniers dépendent bien des *compétences* que les individus peuvent mobiliser, des compétences qui sont toujours partielles et inégalement réparties[323]. C'est à ce titre qu'on peut dire que les cadres supérieurs disposeraient d'un « privilège spatial », notion proposée mais peu explicitée par Ravelli (2008). Mieux dotés en ressources culturelles et cognitives, ils connaissent plus de mobilités qui leur permettent d'accumuler plus de ces ressources culturelles et cognitives nécessaires à la mobilité. Ils accumulent les expériences et peuvent accumuler des compétences tant générales, en routinisant l'entrée dans un nouveau territoire, que spécifiques en faisant l'expérience concrète de différents territoires.

### *c. Des lectures incomplètes des territoires*

Mais d'une manière générale, lire un territoire ne va pas de soi, et ce quelle que soit l'échelle à laquelle on appréhende le territoire en question. On le voit avec les enquêtés de l'enquête-entretiens. Tous habitent en Île-de-France depuis plusieurs années, certains depuis leur naissance. Ils n'évoluent donc pas dans un territoire inconnu. Qui plus est, ils ont été interrogés à l'occasion du déménagement de leur établissement employeur au sein-même de l'Île-de-France ; c'est donc seulement la lecture de cette région qui est en jeu. Or, cette lecture apparaît comme toujours incomplète. En situation de mobilité, les individus sont toujours susceptibles d'être confrontés à des territoires locaux qu'ils ne connaissent pas, dont ils ne savent pas évaluer le jeu de ressources et de contraintes qui leur est associé.

[322] Qu'on pense à l'ensemble des compétences dont Bonvalet et Dureau (2000, p. 132) font la liste pour comprendre les chois résidentiels (« Connaissance de l'histoire du logement, de la politique du système de financement, du transport, des terrains, observés, des histoires micro locales »), et que les individus eux-mêmes sont loin de maîtriser.

[323] On notera que cette définition de la motilité par l'accessibilité, les compétences et l'appropriation peut être mise en parallèle avec d'autres cadres conceptuels, comme par exemple la façon dont Torre (2009) définit la proximité comme un « potentiel » déterminé par la « distance », les conditions spatiales qui majorent ou minorent cette distance, et les conditions sociales dans lesquelles les individus « activent » ou non cette proximité.

On a pu l'observer tout particulièrement au regard de deux entretiens menés auprès de deux salariés du même organisme. Michel, cadre divorcé de 66 ans habitant les Ulis dans la grande banlieue du sud de Paris, et Denis, un célibataire de 46 ans locataire à Paris, sont tous les deux confrontés au déménagement de leur lieu de travail du quartier très animé de la Bastille à Paris vers un quartier périphérique du XIX$^{e}$ arrondissement. L'organisme pour lequel ils travaillent va s'installer dans un ensemble d'anciens entrepôts du siècle dernier, récemment rénovés en un parc tertiaire flambant neuf et de grande qualité aux standards récents de réhabilitation du patrimoine industriel. Mais ni l'un ni l'autre ne connaissent le XIX$^{e}$ arrondissement, qui a pour eux des allures de bout du monde. Ils lisent leur futur lieu de travail à partir de deux seules informations auxquelles ils ont eu accès. D'une part, il est implanté dans un quartier très résidentiel, incomparablement moins animé que Bastille. D'autre part, le parc tertiaire est installé à la limite d'une des deux seules « Zones de Sécurité Prioritaire » (ZSP)[324], juste en face d'un des plus grands ensembles de logements sociaux parisiens : la Cité Michelet, qui compte seize tours et 4 000 habitants. Michel est très mal à l'aise à l'idée d'évoluer dans ce contexte urbain si éloigné de celui de Bastille :

> *« On a fait une visite du site, on a été accueillis par le promoteur qui dans les cinq premières minutes nous dit au moins quatre fois de suite que la zone est sécurisée pour bien nous rassurer (rires)».*

Ne connaissant pas du tout cette partie de Paris, Michel est marqué par les rumeurs circulant sur la sécurité autour du site :

> *« Ça aussi c'était aussi une préoccupation… je dirais que c'est le transport et la sécurité du quartier qui sont les deux points les plus importants. C'est vrai que ça fait un peu bunker… quand on rentre dans la zone a priori ça va…mais bon les trajets métro jusqu'à la zone … c'est vrai qu'il y a des gens qui se posent des questions. Le fait... ben il y a beaucoup de gens qui sont équipés de téléphones portables, d'ordinateurs portables… ».*

[324] La ZSP « Curial, Cambrai, Stalingrad », dont la création a été annoncée le 15 novembre 2012 par le ministre de l'Intérieur Manuel Valls, notamment pour lutter contre le trafic et la consommation de drogues dures ainsi que contre des phénomènes de « bandes » (Voir « Le XIXe aura aussi ses renforts de police », www.leparisien.fr, 16 novembre 2012, http://www.leparisien.fr/paris-75/paris-75006/le-xixe-aura-aussi-ses-renforts-de-police-16-11-2012-2325487.php )

Il n'a pourtant aucune expérience de ce quartier, mais c'est aussi parce qu'il n'en a aucune expérience qu'il lui est si difficile de s'y projeter :

> *« Le bâtiment en lui-même il est assez moderne, il a été réhabilité, mais autour... Il y a une cantine mais bon au niveau de la restauration on se pose des questions à savoir aussi est-ce qu'il y aura assez de place pour nous ».*

Denis est dans la même situation. Il ne connaît absolument pas ce nouveau quartier et a peur de ne pas y retrouver ce que Bastille avait à proposer :

> *« Ici* [à Bastille] *il y a beaucoup de magasins autour. On peut faire beaucoup de choses il y en a qui font du sport, ou… il y a des restaurants partout c'est très convivial. Quand j'ai des amis qui passent on se retrouve dans un restaurant le midi. Mais là-bas, je sais pas si... C'est pas pareil ».*

À l'aveugle, Denis ne déchiffre ce territoire que par des informations de seconde main ou par la façon dont il est étiqueté :

> *« Là-bas c'est pas terrible comme endroit. C'est une zone de sécurité prioritaire donc des risques d'agressions – pas dans la journée – mais peut être le soir à partir de 18h30 ».*

La proximité d'une ZSP est une information particulièrement visible. Elle crée un effet d'affichage désastreux pour Denis et Michel qui n'ont jamais fréquenté ce quartier. Mais, habitant par coïncidence en face de leur futur lieu de travail, on a été frappé de la lecture si univoque qu'ils font de leur futur quartier de travail. Qui « connaît le quartier » sait que ses problèmes d'insécurité quartier sont très localisés[325] et qu'il est peu probable qu'ils risquent d'être agressés « *le soir à 18h30* » en sortant du travail. On peut aussi penser aux atouts dont ils pourraient prendre connaissance, comme par exemple la proximité du « 104 », important établissement artistique de la ville de Paris inauguré en 2008 à quelques centaines de mètres de là, la possibilité de se rendre directement par une navette dans un

[325] La vente et la consommation de drogue se joue à des emplacements très précis de la place de Stalingrad et dans des recoins isolés du parc d'Éole (notamment au croisement de la rue Riquet).

grand et lui aussi flambant neuf centre commercial voisin, l'offre de commerces et de restaurants significative accessible à quelques minutes à pieds ou encore la proximité du parc de la Villette et du canal de la Villette lui aussi réaménagé… Peut-être ces atouts n'auraient-ils pas compensé la vision négative que Michel et Denis ont de leur futur lieu de travail ; mais la question ne se pose pas en ces termes pour eux : ils sont face à un territoire inconnu, et en font une lecture immédiate très partielle.

La mobilité peut donc bien être une opportunité pour les mobiles ; elle peut même se révéler comme une opportunité à des mobiles qui ne s'y attendaient pas. Mais pour cela, les mobiles en question doivent pouvoir *s'approprier* cette mobilité. Ce qui est en jeu, c'est la dimension territoriale de leur motilité, à savoir leur capacité à identifier le jeu de ressources et de contraintes propre à chaque territoire, en un mot : leur capacité à *lire* les territoires, et à en faire une lecture aussi complète que possible. Le premier enjeu pour les mobiles est de réussir à collecter des informations sur les territoires entre lesquels ils circulent.

### *1.2. Lire les territoires, circuler entre les territoires*

Le caractère incomplet des lectures que les mobiles font des territoires apparaît dans le rôle que joue l'invocation du « hasard » dans leurs choix résidentiels. Le « hasard » révèle en fait l'indifférence aux territoires dont font preuve, par défaut, les mobiles mal équipés pour les lire. Mais les individus qui circulent dans un territoire ne sont pas condamnés à le faire à l'aveuglette. Lire un territoire s'apprend, y compris à ses échelles les plus locales, et peut se faire au moins de deux façons. Les mobiles peuvent s'appuyer sur des expériences acquises des territoires, que ce soit la leur ou celle d'informateurs. Ils peuvent aussi se comporter en véritables « explorateurs » des territoires, qui sont cependant toujours soumis au poids déterminant de la proximité dans la lecture des territoires.

#### *a. Il n'y a pas de « hasard » dans les mobilités*

Le thème du hasard apparaît chez plusieurs enquêtés invités à parler de la façon dont ils ont trouvé le logement dans lequel ils habitent au moment de l'enquête. Mais à bien y regarder, ce « hasard » n'en est jamais un. C'est le cas pour MichelB : il dit s'être installé dans sa commune « *par hasard* », mais dit aussi qu'il a cherché un logement satisfaisant un critère précis : minimiser les temps de transport domicile-travail de son épouse. C'est aussi vrai chez Françoise. Âgée de 56 ans, elle est chargée de mission dans un organisme de sécurité

sociale. Mariée et mère de deux enfants qui n'ont pas encore quitté son domicile, elle habite depuis près de trente ans à Levallois-Perret, une commune limitrophe de l'ouest de Paris. Elle dit s'être installé à Levallois « *par hasard* » mais dans le même temps, elle cite des logiques qui ne doivent rien au hasard. Elle cherchait à accéder plus facilement à son travail, alors situé en grande banlieue ouest, mais n'avait pas les moyens de s'installer dans Paris-même. Or s'il est bien une logique urbaine qui ne doit rien au hasard, c'est que le fonctionnement du marché résidentiel parisien fait quitter Paris à ses habitants pour la banlieue. D'ailleurs, rien n'est plus contradictoire que la façon dont Françoise résume son installation en banlieue ouest : « *c'était le hasard… moi, j'aurais aimé Paris* ». Un autre exemple est celui de Muriel, qui parle aussi de « *hasard* » quand elle évoque son dernier déménagement. Pourtant, le choix de sa localisation a essentiellement été déterminé par la volonté de rester à proximité de la vie sociale, communautaire[326] et associative de son mari, et le fait qu'ils se soient installés dans une commune limitrophe de leur précédente commune de résidence a finalement peu de chose à voir avec le hasard. Quant à Éric, c'est aussi « *par hasard* » qu'il dit avoir trouvé, à l'occasion de son retour en Île-de-France après avoir passé les premières années de sa vie professionnelle en Province, un appartement dans une ville qu'il qualifie un peu plus loin dans l'entretien comme étant sa « *base familiale* »… Au fond, le seul enquêté pour lequel le hasard semble avoir vraiment joué un rôle est Jean-François. On a vu dans le chapitre précédent qu'avant de s'installer dans son actuelle commune de résidence, Jean-François menait un mode de vie particulièrement nomade. Il a cherché un logement qui lui servirait d'étape entre deux affectations à l'international, et qu'il voyait surtout comme un « garde-meuble » :

> *« J'avais travaillé dans le coin vingt ans avant et je trouvais que c'était super loin. Mais je ne connaissais pas plus que ça. Là c'est vraiment le hasard qui a fait que j'ai trouvé cette implantation j'ai demandé aux gens que je connaissais, et mon boss de l'époque a vu une annonce dans une boulangerie, justement dans ce coin ».*

Mais là encore, ce hasard est tout relatif. Au fond, n'a-t-il pas eu connaissance de la disponibilité d'un logement grâce à un de ses anciens collègues, lequel habite sans grand hasard près de leur ancien lieu de travail commun ? L'appel au hasard ne doit donc pas être

[326] Elle présente son mari comme appartenant à la « *communauté arménienne* », qu'elle décrit comme très implantée dans leur précédente commune de résidence.

pris au mot. Il ne doit cependant pas non plus être mis de côté, bien que mais aussi du fait-même qu'il est en général directement contredit par les enquêtés eux-mêmes au fil des entretiens. Car le « hasard » est un puissant révélateur des contraintes qui structurent les choix résidentiels des individus autant que leur rapport au territoire.

Il y a plusieurs façons d'interpréter l'invocation de la thématique du « hasard » par les mobiles. On peut par exemple y voir une stratégie rhétorique de leur part, visant à légitimer leurs choix résidentiels en en faisant le produit d'une logique exogène, ou au contraire une tentative d'euphémiser les contraintes qui ont pesé sur leurs choix (Grafmeyer et Authier 2010). Ces deux interprétations ont cependant le défaut de simplement défausser l'invocation du « hasard » par les mobiles. Or, cette invocation nous semble significative et révélatrice de leur rapport au territoire. En effet, les choix résidentiels censés relever du « hasard » ont été faits à partir de critères finalement assez précis : temps de trajet domicile-travail, taille du logement, prix, accès au réseau amical ou familial, proximité des activités sociales et culturelles… Les critères de choix à l'œuvre derrière le « hasard » sont robustes et structurants. Les individus qui ont trouvé leur logement « par hasard » sont en fait des individus qui ont trouvé un logement satisfaisant ces critères généraux, des critères qui pouvaient être réunis à différents endroits. Ainsi, on a vu qu'il n'y a pas de hasard au fait que Françoise se soit installée en banlieue et non à Paris, le niveau des prix de l'immobilier étant ce qu'il est à Paris[327]. Mais dans le même temps, c'est bien par hasard qu'elle s'est installée à Levallois plutôt qu'à Asnières-sur-Seine ou dans une autre ville de cette proche banlieue ouest, dans laquelle elle aurait aussi pu trouver un logement qui réponde à ses critères. Tout est une question d'échelle : quitter Paris ne relève pas du hasard, mais choisir telle commune ou tel quartier précis en relève bien. Le « hasard » nait ici de deux éléments. Premièrement, du fait que les individus formulent des attentes très générales, qui peuvent être satisfaites à plusieurs endroits. Deuxièmement, du fait qu'ils ne connaissent pas bien les territoires vers lesquels les contraintes et les déterminants de leurs choix les orientent. Si Françoise a eu l'impression de s'installer « par hasard » à Levallois, c'est non seulement parce qu'elle ne connaissait pas Levallois, mais aussi parce qu'elle connaissait très mal cette proche banlieue ouest et qu'elle ne différenciait pas les territoires locaux qui la composent. Sans connaissance précise ni expérience personnelle de ces territoires, elle ne

[327] On notera qu'il s'agit d'autant moins de hasard que Françoise a choisi de ne pas sacrifier la superficie de son logement pour rester à Paris.

suivait qu'une grille de lecture générale. D'un côté, Paris ; de l'autre, un ensemble de territoires pour elle indifférenciés : la « banlieue ouest »[328].

Derrière le « hasard », on peut donc identifier des critères de choix bien réels. Mais ces critères sont génériques, indépendants des spécificités des territoires locaux, et ils peuvent être respectés sans avoir une lecture précise des territoires. Ils n'ont alors aucune raison de choisir entre des territoires qui respectent leur programme général de choix, par exemple en présentant des équilibres comparables entre prix et éloignement du lieu de travail, comme l'âne de Buridan que Cochoy (2002) mobilise pour rendre compte de l'indétermination dans laquelle seraient les consommateurs sur un marché privé de dispositifs permettant de différencier les produits. Dans l'ensemble, la motilité résidentielle des individus qu'on a interrogés apparaît bien comme étant restreinte. Lisant mal les territoires, ils n'arrivent pas à bien en évaluer les ressources et les contraintes qu'ils proposent. Leur lecture partielle et restreinte des territoires contribue à restreindre leur motilité. Mais cela ne veut pas dire que les mobiles sont condamnés à l'indétermination ou à circuler à l'aveugle entre les territoires. Ils peuvent mobiliser des ressources pour mieux les lire.

### *b. Expérience et informateurs*

La première ressource sur laquelle s'appuient les mobiles pour lire les territoires, c'est leur propre expérience de ces territoires. Les mobilités résidentielles sont aussi des allers-retours entre territoires, notamment chez les jeunes salariés mobiles à l'occasion de leurs études ou de leur entrée dans l'emploi. On a pu observer ce dernier cas de figure dans l'enquête-questionnaire. L'individu 46 est un jeune cadre de 24 ans, célibataire, qui vient de finir sa formation à Marseille après avoir grandi et passé ses premières années d'étude à Lyon. Pour son premier emploi, il a cherché un travail à Lyon afin de retrouver son réseau amical. Il s'agit d'une mobilité vers un territoire qu'il connaît bien, et d'ailleurs bien conscient d'éviter ainsi une difficulté :

> « *C'était important de revenir à Lyon. Je vais pouvoir revoir tous mes amis et… C'est une ville que je connais, donc comme ça je peux avoir mes repères* ».

[328] On trouve une grille de lecture comparable chez Alice, qui sépare l'Île-de-France en trois territoires : « Paris », « l'ouest » et « l'est ». Elle les présente comme trois territoires globalement homogènes : c'est à « Paris » qu'elle voudrait habiter (elle ne donne pas plus de précisions, notamment en termes d'arrondissements), et c'est « l'est » dans son ensemble qu'elle ne veut pas habiter.

L'individu 49 est un peu plus avancé dans sa trajectoire professionnelle, mais sa mobilité relève de la même logique. Ouvrier célibataire de 24 ans lui aussi, il a trouvé un poste plus qualifié à Grenoble et quitte son premier employeur. Mais la dimension professionnelle de son choix n'est pas la plus importante :

> « *Au niveau financier c'est sûr que c'était très intéressant… Mais même sans ça, je serais quand même revenu sur Grenoble. Pour moi c'est un retour aux sources, j'y ai tous mes amis, j'y ai terminé mes études. Je ne suis parti que pour trouver un boulot* ».

D'une manière générale, la thématique du « retour au pays » revient souvent, comme chez l'individu 51, une femme cadre de 28 ans en couple sans enfants, qui quitte la région parisienne après quelques années d'activité professionnelle :

> « *Moi je suis originaire du Nord, je voulais y retourner… J'ai commencé à Paris parce que bon, il y avait du travail, mais j'ai toujours gardé dans un coin de la tête que je voulais revenir* ».

Dans ces cas, les mobiles arrivent déjà équipés d'une lecture du territoire[329]. La logique du retour peut aussi se retrouver à des échelles plus locales, au sein d'une région par exemple. C'est ce qu'a constaté Mathieu-Huber (2008, p. 80). Travaillant sur les habitants d'un territoire périurbain, il n'y distingue pas seulement les « anciens » des « nouveaux ». Parmi ces « nouveaux », il a identifié des individus nés ou ayant grandi dans ce territoire, et y revenant par exemple dans une logique d'intégration à une famille-entourage locale. Il propose donc de distinguer les « vrais nouveaux » des « faux nouveaux », ces derniers arrivant dans un territoire pour lequel ils disposent déjà de clés de lecture.

Quand ils n'ont pas d'expérience personnelle du territoire à valoriser, les mobiles peuvent s'appuyer sur de véritables « informateurs », à savoir des relations (plus ou moins proches) qui habitent ce territoire ou qui en ont une connaissance particulière. L'opinion d'amis ou de membres de la famille apparaît souvent comme l'élément qui fait s'orienter les individus

[329] Ce qui ne veut pas dire que cette lecture est complète ou toujours pertinente au regard de leur évolution personnelle et du temps qui a pu passer entre leur départ et leur retour.

vers un territoire plutôt qu'un autre. On a évoqué le cas de Raphaël dans le chapitre précédent. Originaire du nord de la France, il est arrivé à Paris pour finir ses études et y a trouvé du travail, mais ne se sent pas particulièrement attaché à cette région qu'il souhaiterait quitter un jour ou l'autre. Sa lecture du territoire francilien apparaît comme très fonctionnelle et localement indifférenciée. S'il s'est installé dans sa commune de résidence, c'est parce qu'il a suivi l'avis d'un informateur :

> « *Pourquoi on a été se mettre là-bas ? Ben on a eu des bon échos, alors on a visité, et on a trouvé que c'était sympa. Et voilà, c'est tout*».

On peut aussi citer Christine :

> « *Des gens du boulot m'ont dit de venir sur Montigny [le Bretonneux], que ça bougeait plus là-bas qu'à Vélizy. Moi je connaissais pas, j'ai suivi leurs conseils* ».

S'appuyer sur son réseau personnel pour lever l'incertitude sur un marché est un comportement classique chez les consommateurs. Di Maggio et Louch (1998) ont consacré un article à la mobilisation du réseau familial et amical par les acheteurs à l'occasion de différentes transactions : achat d'une voiture, de prestations légales, de travaux de réparation et d'entretien du domicile, et d'un logement. Leur réflexion s'inscrit dans le cadre d'un questionnement général de sociologie économique : dans quelle mesure l'échange sur différents marchés repose-t-il sur des relations sociales qui lui sont autonomes[330] ? Ils constatent qu'environ 40% des transactions se font entre un acheteur et un vendeur qui sont socialement liés, un tiers de ces liens étant de nature familiale (*Ibid*, p. 622)[331]. Pour rendre compte de l'importance de ces transactions, Di Maggio et Louch mobilisent la notion de risque transactionnel. Ce risque est particulièrement élevé en matière de logement, car les transactions immobilières sont rares pour les acheteurs, elles ne se répètent pas dans le temps et encore moins avec le même vendeur, et sont marquées par une grande incertitude sur la qualité du bien. Ils montrent que les acheteurs passent par

[330] Le travail de référence en la matière étant celui de Granovetter (2000 ; 2008) sur « la force des liens faibles » et le rôle des relations sociales dans la recherche d'emploi.

[331] Di Maggio et Louch proposent trois types de lien. L'acheteur et le vendeur peuvent être de la même famille, ils peuvent être amis ou des connaissances l'un de l'autre, ou ils peuvent être reliés au deuxième degré (c'est-à-dire qu'ils ont une relation familiale ou d'amitié en commun avec un tiers).

leurs amis ou leur famille parce qu'ils croient que l'issue de l'échange leur sera plus favorable, notamment parce que les vendeurs seraient réticents à mettre en cause cette relation sociale par un échange marchand trop déséquilibré (*Ibid* p. 634). Si la contribution de Di Maggio et Louch est intéressante, elle présente deux défauts. Premièrement, elle se limite aux transactions effectivement réalisées. Deuxièmement, elle ne prend pas en compte la radicale spécificité du logement, notamment face à la voiture. Certes, ces deux biens ont en commun de révéler leur réelle qualité à l'usage. Mais le logement a cela de particulier que sa « qualité », au sens neutre du terme, est indissociable du jeu de ressources et de contraintes du territoire dans lequel il se trouve et de ceux auxquels il donne accès (Topalov 1987)[332]. Si les mobiles de nos enquêtes évoquent si régulièrement avoir eu recours à des informateurs, c'est parce qu'ils cherchent à accéder à cette dimension de la qualité de leur futur logement : la dimension territoriale[333].

Pour accéder à cette dimension, les mobiles ont d'autres ressources que leur expérience personnelle ou celle d'informateurs. Ils peuvent aller chercher eux-mêmes l'information sur la qualité de territoires inconnus en se comportant comme de véritables « explorateurs » des territoires.

### *c. Les « explorateurs » des territoires face au poids de la proximité*

Dans l'enquête-entretiens, les « explorateurs » sont des individus qui ont consacré du temps et de l'énergie à décrypter le territoire francilien pour localiser précisément leur recherche de logement. Reprenons l'exemple de Christian, évoqué dans le chapitre précédent. On s'en souvient, Christian est très satisfait d'habiter à Conflans-Sainte-Honorine. Il y voit un bon compromis entre la banlieue, avec un bon accès à Paris et à ses quartiers d'affaire, et la ville moyenne de province. Avant de s'installer à Conflans, Christian avait toujours habité à Paris, qu'il a lui aussi quitté sous la contrainte des prix de l'immobilier, incompatibles avec son projet d'accession à la propriété et de déménagement pour un logement « familial ». Mais s'il s'est installé dans cette commune de banlieue précise, ce n'est pas par hasard. Il a

[332] On peut donc rattacher la contribution de Di Maggio et Louch à un autre article fondateur, celui de Geertz (1978) qui montre l'importance des relations personnelles pour collecter de l'information dans « l'économie de bazaar ».

[333] Di Maggio et Louch (1998, p. 622) font cependant remarquer que leur raisonnement mène à un paradoxe : s'il est à ce point rationnel de faire appel à son réseau personnel et familial pour acheter un bien tel qu'un logement, comment expliquer que 60% des ventes se fassent sans lien entre acheteur et vendeur ou entre acheteur et agent immobilier ?

soigneusement exploré le territoire francilien pour identifier les villes qui pourraient lui permettre d'avoir le mode de vie auquel il aspirait :

> *« Avec mon épouse à l'époque on avait tourné plus d'un an, autour de Paris. J'ai dû faire toutes les banlieues. J'ai fait le sud, l'est, l'ouest...j'ai tout fait. Cela nous a pris du temps et on a atterri là. On a trouvé que c'était le meilleur rapport qualité/prix, et avec un bon cadre de vie, et... ».*

En explorant la région avec son épouse, Christian a considérablement affiné sa vision du territoire francilien. Il y a découvert des territoires locaux bien différenciés, offrant des jeux de ressources et de contraintes spécifiques. Cette démarche lui a été bénéfique, puisqu'il a trouvé une commune lui offrant le juste équilibre pour un mode de vie qui lui convient très bien. On trouve la même démarche chez Chantal quand elle a préparé son départ de Paris. Après avoir fait le choix de l'Essonne pour ses nœuds de voies rapides qui lui permettront d'accéder aisément à sa zone de prospection commerciale comme à son établissement industriel, elle a pris soin d'explorer ce département. Elle a ainsi « *fait des tournées* » plusieurs week-ends d'affilée pour identifier les territoires locaux dans lesquels elle pourrait trouver des ressources lui permettant de se projeter dans le mode de vie auquel elle aspire. On retrouve cette logique d'exploration chez Bruno. Avant d'acheter une maison dans le Val-d'Oise, il a consacré plusieurs week-ends à faire le trajet entre son lieu de travail et différentes villes de banlieue :

> *« Bon si on voit l'équation cadre de vie, prix de l'immobilier, distance… en fin de compte il n'y a pas beaucoup d'endroits qui offrent un bon compromis. Mais je suis quand même allé regarder. Le sud de Paris, l'est... j'ai fait l'expérience, pour venir ici on met plus de temps que pour venir de là ou on était déjà, donc ce n'est pas intéressant ».*

Un autre cas d'exploration particulièrement méthodique du territoire est celui de CatherineA. Deux ans et demi avant l'enquête, suite à une rupture conjugale, elle a acheté un appartement dans le Val-d'Oise. Elle a commencé par regarder autour du quartier d'affaire de La Défense, près de son lieu de travail :

*« J'ai regardé aux alentours du boulot, pour pouvoir avoir un domicile près de mon lieu de travail. Mais ici, avec mon budget j'aurais eu 40m². Ça m'aurait coûté 400 000€ d'avoir ce que j'ai là. Je ne me voyais pas vivre dans une petite surface et puis je trouvais que mettre autant d'argent dans son habitation ce n'était pas raisonnable ».*

Après cette première étape, elle élargit sa recherche à des communes des Hauts-de-Seine, s'éloignant progressivement de La Défense vers le nord :

*« Du coup j'ai cherché dans la périphérie du quartier puisque les prix sont quand même assez moins chers, donc j'ai fait le 92 : Bois-Colombes, Colombes, etc… »*

Pour mener cette recherche, elle ne se contente pas de faire jouer le critère du prix, mais visite ces communes successives pour savoir si elles pourraient lui convenir :

*« Et j'ai trouvé que c'était encore très cher pour un environnement qui est sympathique, près de Paris mais bon euh… enfin qui ne l'est pas trop non plus (rires) ».*

Considérant que l'équilibre entre prix et qualité de vie n'est toujours pas satisfaisant, elle élargit encore sa recherche, toujours en s'éloignant vers le nord, et regarde dans le Val-d'Oise :

*« Finalement j'ai regardé dans le 95 donc j'ai regardé du côté de Cergy mais Cergy je trouvais ça affreux ça faisait ville, ville euh… champignon, avec des appartements tous pareils. Ça ne m'emballait pas ! »*

Décidément méthodique, CatherineA continue son avancée dans le Val-d'Oise :

*« Bon, alors après je voulais Sannois, sauf que Sannois c'était compliqué parce que c'est proche de la gare donc tout ce qui était proche de la gare c'était déjà occupé donc je ne voulais pas attendre non plus une éternité pour acheter ».*

À force de chercher et de surveiller les annonces sur les sites spécialisés, elle a fini par trouver un appartement qui lui convient, là aussi dans le Val-d'Oise :

> *« Du coup j'ai trouvé cet appart à Franconville, parce que j'avais mis des alertes sur internet, c'est vachement pratique hein, j'avais mis tout un tas de critères. Et une alerte c'était cet appartement-là qui m'a vachement plu… d'abord parce qu'il est près de la gare : je suis à trois minutes de la gare, ça franchement c'est top ! Mais en même temps en étant excentrée parce que je suis sur un immeuble qui est vraiment sympa, un grand pavillon et mon appartement donne sur un jardin… »*

À l'opposé de ceux qui ont trouvé leur appartement « au hasard », les « explorateurs » ne se contentent pas de critères de recherche généraux et transposables. Ils se déplacent, visitent, découvrent, entrent en contact avec la réalité locale des territoires pour trouver un logement qui satisferait leurs attentes. Mais de même qu'on a vu qu'il n'y a pas de pur « hasard » en matière de mobilités résidentielles, il n'y a pas non plus de parfaits explorateurs qui parcourraient en toute neutralité les territoires… Car aussi méthodiques et aussi organisés qu'ils soient, les explorateurs font aussi preuve d'une tendance étonnante à s'installer à proximité de leur point de départ. Ainsi, Gérard s'est installé à quelques kilomètres de son nouveau lieu de résidence, dans un territoire local qu'il connaît et maîtrise bien :

> *« Je voulais rester aussi un peu…dans ce coin, c'est une zone assez privilégiée. Il y a beaucoup de forêts. On peut vraiment bien s'y promener et puis malgré les contraintes j'aime bien il y a le parc naturel du Vexin, c'était aussi un gage de qualité de vie… Bon bref j'avais déjà prévu de racheter la maison à proximité de mon appartement ».*

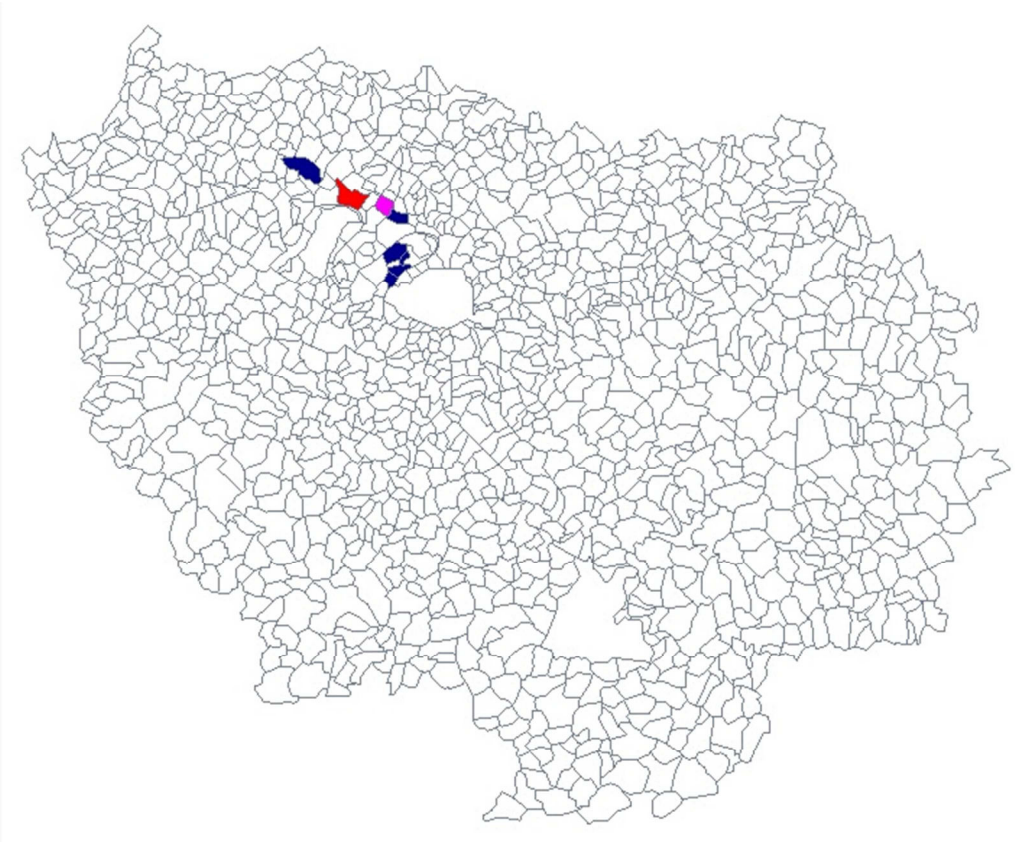
À ce titre, le cas de CatherineA, qui a procédé à une exploration systématique de tout un pan du territoire francilien, est peut-être le plus frappant. On peut déjà remarquer qu'elle a concentré ses efforts d'exploration dans un périmètre finalement assez restreint : on compte tout au plus une distance de vingt kilomètres à vol d'oiseau entre deux communes. Mais surtout, c'est le résultat de sa recherche qui interpelle : elle annonce s'être finalement

installée à Franconville. Or Franconville s'avère être presque limitrophe de sa commune de départ, Herblay, une information qu'elle ne mentionne pas dans l'entretien. CatherineA s'est donc engagée dans une exploration systématique d'un territoire pour finalement s'installer à quelques kilomètres de son précédent logement. Ce paradoxe ne nous semble pas être une coïncidence. CatherineA avait plus de chances de s'installer autour de sa commune d'origine qu'ailleurs, dans un territoire local qu'elle maîtrisait déjà, pour lequel elle n'avait pas besoin d'engager une exploration coûteuse et à l'issue incertaine. Paradoxalement, l'exploration du territoire n'élargit pas toujours les choix. Elle est coûteuse et longue, du moins bien plus que d'avoir recours à son expérience ou à son réseau amical[334]. La carte de l'exploration menée par CatherineA (reproduite page suivante) montre bien qu'un territoire n'est jamais entièrement ouvert, entièrement accessible aux individus, même à ceux qui se comportent en « explorateurs » du territoire.

L'enjeu de la mobilité résidentielle ne se résume donc pas à devoir renoncer à un territoire. Confrontés à l'entrée dans un nouveau territoire, les mobiles doivent réussir à le lire, identifier les ressources qu'ils pourront mobiliser, les contraintes avec lesquelles ils devront composer et à partir desquelles ils pourront construire leur investissement affectif dans ce territoire. Mais les difficultés que rencontrent les mobiles à « entrer en territoire » sont différenciées selon la nature-même de leur mobilité. C'est ce que révèle une typologie inductive des mobiles élaborée par analyse des correspondances à partir de l'enquête-questionnaire.

[334] Les mobiles peuvent aussi explorer des territoires qu'ils ne connaissent pas. On en a vu des exemples dans l'enquête-questionnaire, comme cette employée de 41 ans, mariée et mère d'un enfant, dont le mari est travailleur indépendant. Mutée à Nantes en provenance de Paris, elle a passé quelques week-ends en ville pour « *faire du ciblage de quartiers* ». Cette démarche rencontre elle aussi ses limites : elle mène les mobiles à concentrer leur recherche de logement sur un nombre limité de communes ou de quartiers, sur la base d'informations nécessairement partielles, et donc à rendre cette recherche plus difficile.

*Carte 1. L'exploration du territoire francilien par CatherineA*



*Carte réalisée sur philocarto (http://philocarto.free.fr) avec l'aide d'Emmanuelle Valette*

Commune de départ (Herblay) Communes explorées Commune d'arrivée (Franconville)

### *1.3. Aspirations et contraintes : une typologie des mobiles et des mobilités*

Les mobilités résidentielles liées à l'emploi sont fortement différenciées. Une analyse des correspondances menée sur les 150 individus de l'enquête-questionnaire permet de faire apparaître les lignes de forces qui contribuent à cette différenciation, et font apparaître quatre classes de mobiles. À chacune de ces classes est associée un type de mobilité, caractérisé par les attentes spécifiques des mobiles qui en relèvent.

#### *a. L'espace des mobiles et des mobilités (analyse des correspondances)*

L'analyse des correspondances est un outil qui permet de faire apparaître les proximités et les distances entre de nombreuses variables. Elle est particulièrement adaptée à un usage exploratoire des données, mais permet aussi de mettre au jour les principes de structuration de l'espace des mobiles et des mobilités. C'est dans cette perspective qu'on l'a utilisée ici, avec pour objectif d'en faire émerger une typologie.

On a mené l'analyse des correspondances sur une base de données de type individu*variables, construite à partir de l'enquête-questionnaire. On a choisi de traiter en variables actives toutes les variables qui décrivent la mobilité et les mobiles, et en illustratives toutes les variables relatives à la perception de cette mobilité par les individus. On a veillé à traiter comme illustratives les modalités des variables actives qui présentent un effectif trop faible ainsi que les non-réponses (et donc de ne pas « ventiler » ou imputer les modalités manquantes) en utilisant la procédure COREM (« Correspondances multiples avec choix des modalités ») du logiciel SPAD. Tous les résultats et les sorties graphiques liés à cette analyse des correspondances ont été produits en utilisant SPAD. Les variables et modalités actives et illustratives, ainsi que leurs libellés, sont présentées dans les deux tableaux suivants :

*Tableau 29. Paramétrage de l'analyse des correspondances : liste des variables actives et signalement des modalités illustratives*

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Sexe de l'enquêté** | | | | |
| 1. | Homme | 75% | | Homme |
| 2. | Femme | 25% | | Femme |
| **Âge de l'enquêté à la date de la recherche de logement** | | | | |
| 1. | Moins de 25 ans | 17% | | <25a |
| 2. | 25-29 ans | 29% | | 25-29a |
| 3. | 30-39 ans | 29% | | 30-39a |
| 4. | 40 ans et plus | 24% | | 40a+ |
| **Profession** | | | | |
| 1. | Cadres, ingénieurs | 61% | | Cadres |
| 2. | Professions intermédiaires | 19% | | Prof_Int |
| 3. | Employés, ouvriers | 20% | | Empl_Ouv |
| **Ressources mensuelles (par unités de consommation)*** | | | | |
| 1. | Moins de 1450€ | 24% | | <1 450€ |
| 2. | 1450-1899€ | 25% | | <1 900€ |
| 3. | 1900-2499€ | 23% | | <2 500€ |
| 4. | 2500€ et plus | 27% | | 2 500€+ |
| **Situation familiale**** | | | | |
| 1. | Célibataire sans enfants | 43% | | Celib |
| 2. | Célibataire géographique | 10% | | Cel_géo |
| 3. | Couple sans enfants | 23% | | Couple |
| 4. | Famille monoparentale | 4% | ***Illustrative*** | Fam_mono |
| 5. | Couple avec enfants | 20% | | Couple_enf |
| **Territoire de départ** | | | | |
| 1. | Aire urbaine de Paris (zonage INSEE 2010) | 21% | | Dep_Paris |
| 2. | Territoires « tendus » (Scellier 2012 A et B1) | 13% | | Dep_tendu |
| 3. | Autres territoires | 66% | | Dep_détendu |
| **Territoire d'arrivée** | | | | |
| 1. | Aire urbaine de Paris (zonage INSEE 2010) | 29% | | *Arr_Paris* |
| 2. | Territoires « tendus » (Scellier 2012 A et B1) | 20% | | *Arr_tendu* |
| 3. | Autres territoires | 51% | | *Arr_détendu* |
| **Type de mobilité** | | | | |
| 1. | Mutation | 66% | | *Mutation* |
| 2. | Embauche | 34% | | *Embauche* |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Sentiment d'avoir été à l'origine de la mobilité** | | | | |
| 1. | Oui | 45% | | *Origine_O* |
| 2. | Non | 19% | | *Origine_N* |
| 3. | Autres réponses | 3% | ***Illustrative*** | *Origine_X* |
| 4. | *Non concerné (embauché)* | 34% | ***Illustrative*** | *Origine_NR* |
| **Temps écoulé entre l'installation dans le nouveau logement et la prise du nouveau poste** | | | | |
| 1. | Installation plus d'une semaine avant | 11% | | *Inst-avant(lg)* |
| 2. | Moins d'une semaine avant | 31% | | *Inst_avang(crt)* |
| 3. | Entre le jour-même et deux semaines après | 18% | | *Inst_apres(crt)* |
| 4. | De deux semaines à moins de deux mois après | 23% | | *Inst_apres(lg)* |
| 5. | Plus de deux mois après | 15% | | *Inst_apres(tlg)* |
| *6.* | *NR* | 3% | ***Illustrative*** | |

** et ** : voir annexe 17*

En variables illustratives, on a intégré le recodage des questions ouvertes du questionnaire. Ces questions ont été d'abord posées dans le cadre d'une logique exploratoire, et leur codage en est le reflet : certaines modalités sont très peu représentées, certaines variables comptent beaucoup de non-réponses… Ces variables doivent être interprétées dans les limites fixées par le cadre dans lequel elles ont été construites.

*Tableau 30. Présentation des variables illustratives*

| | | | |
|---|---|---|---|
| **« Globalement, diriez-vous que cette mutation vous a été bénéfique ? »** | | | |
| 1. | Oui | 55% | *Benef_O* |
| 2. | Non | 9% | *Benef_N* |
| 3. | Ne se prononce pas | 36% | *Benef_X* |
| **Par rapport à votre résidence principale précédente, diriez-vous que vos conditions de logement sont de qualité :** | | | |
| 1. | Supérieure | 27% | *Evocond+* |
| 2. | Inférieure | 43% | *Evocond-* |
| 3. | Identique | 27% | *Evocond=* |
| 4. | *N.R.* | 3% | |
| **« Lorsque vous avez appris que vous alliez être accompagné par une société de relocation, quels services attendiez-vous ? » (question ouverte, codage multiple)***** | | | |
| 1. | Chercher, trouver, proposer un logement | 55% | *Att_chercherO* |
| 2. | Aider à la gestion du nouveau logement | 9% | *Att_gererO* |
| 3. | Ecouter, comprendre, accompagner | 29% | *Att_ecouterO* |
| 4. | Faire découvrir le nouveau cadre de vie | 7% | *Att_decouvrirO* |
| 5. | Pas d'attentes spécifiques | 6% | *Att_NSO* |
| **« Selon vous, la présence d'une conseillère pendant l'accompagnement est-elle indispensable ? »** | | | |
| 1. | Oui | 62% | *Presence_O* |
| 2. | Non | 7% | *Presence_N* |
| 3. | *Ne se prononce pas* | 31% | *Presence_X* |
| **« Selon vous, qu'apporte l'accompagnement par une conseillère mobilité ? » (question ouverte, recodage multiple)***** | | | |
| 1. | La conseillère est à l'écoute | 3% | *Utile_ecoute* |
| 2. | La conseillère comprend | 5% | *Utile_comprend* |
| 3. | La conseillère fait | 4% | *Utile_fait* |
| 4. | La conseillère sait | 23% | *Utile_sait* |
| *5.* | *NR* | 65% | |

**** : voir annexe 17*

Au total, l'analyse porte sur 150 individus et utilise 32 modalités actives réparties en 10 variables. Les résultats détaillés sont présentés en annexe. L'axe 1 représente 11,9% de l'inertie totale, et est structuré par deux couples de modalité. D'un côté, le fait d'être jeune (moins de 25 ans) et embauché ; de l'autre, la classe d'âge la plus élevée de l'enquête (40 ans et plus) et le fait d'avoir été muté :

*Tableau 31. Description de l'axe 1 par les modalités actives*[335]

| Axe 1= 11,9% | Valeur-Test | Poids |
|---|---|---|
| Moins de 25ans | -8,238 | 26 |
| Embauchés | -7,343 | 51 |
| Employés et ouvriers | -6,264 | 30 |
| Célibataires | -5,947 | 64 |
| Moins de 1 450€ par mois | -5,899 | 36 |
| Installation moins de deux semaines après | -3,894 | 27 |
| Entre 1 450 et 1 899€ par mois | -3,788 | 38 |
| Arrivée en zone détendue | -3,350 | 77 |
| *ZONE CENTRALE* | | |
| Départ de l'Île-de-France | 3,093 | 31 |
| Célibataire géographique | 3,463 | 15 |
| Installation plus de deux mois après | 3,665 | 23 |
| Sentiment d'avoir été à l'origine de la mob. | 5,415 | 67 |
| Arrivée en Île-de-France | 5,481 | 43 |
| 40 ans et plus | 5,743 | 36 |
| Cadres et ingénieurs | 6,207 | 91 |
| Plus de 2 500€ par mois | 7,146 | 41 |
| Mutés | 7,343 | 99 |

L'axe 1 est structuré par la place des individus dans leur **cycle de vie professionnel.** D'un côté, il est caractérisé par des jeunes peu qualifiés en début de carrière, disposant de ressources modestes, qui entrent dans l'emploi ou qui changent d'employeur, et qui s'installent hors des métropoles. De l'autre, des salariés âgés, bien payés, dont l'expérience et la qualification contribuent à les faire muter à Paris où les opportunités de carrière sont plus importantes pour les cadres supérieurs.

L'axe 2 représente 9,1% de l'inertie totale, et est structuré par la place des individus dans leur **cycle de vie familial**. Il est structuré par l'opposition entre les mobilités de célibataires arrivant en Île-de-France d'une part, et de couples avec enfants quittant l'Île-de-France d'autre part :

[335] Les axes sont décrits par la méthode « DEFAC – Description des axes factoriels » de SPAD, qui indique des valeurs-test et non, par exemple, les contributions aux axes.

*Tableau 32. Description de l'axe 2 par les modalités actives*

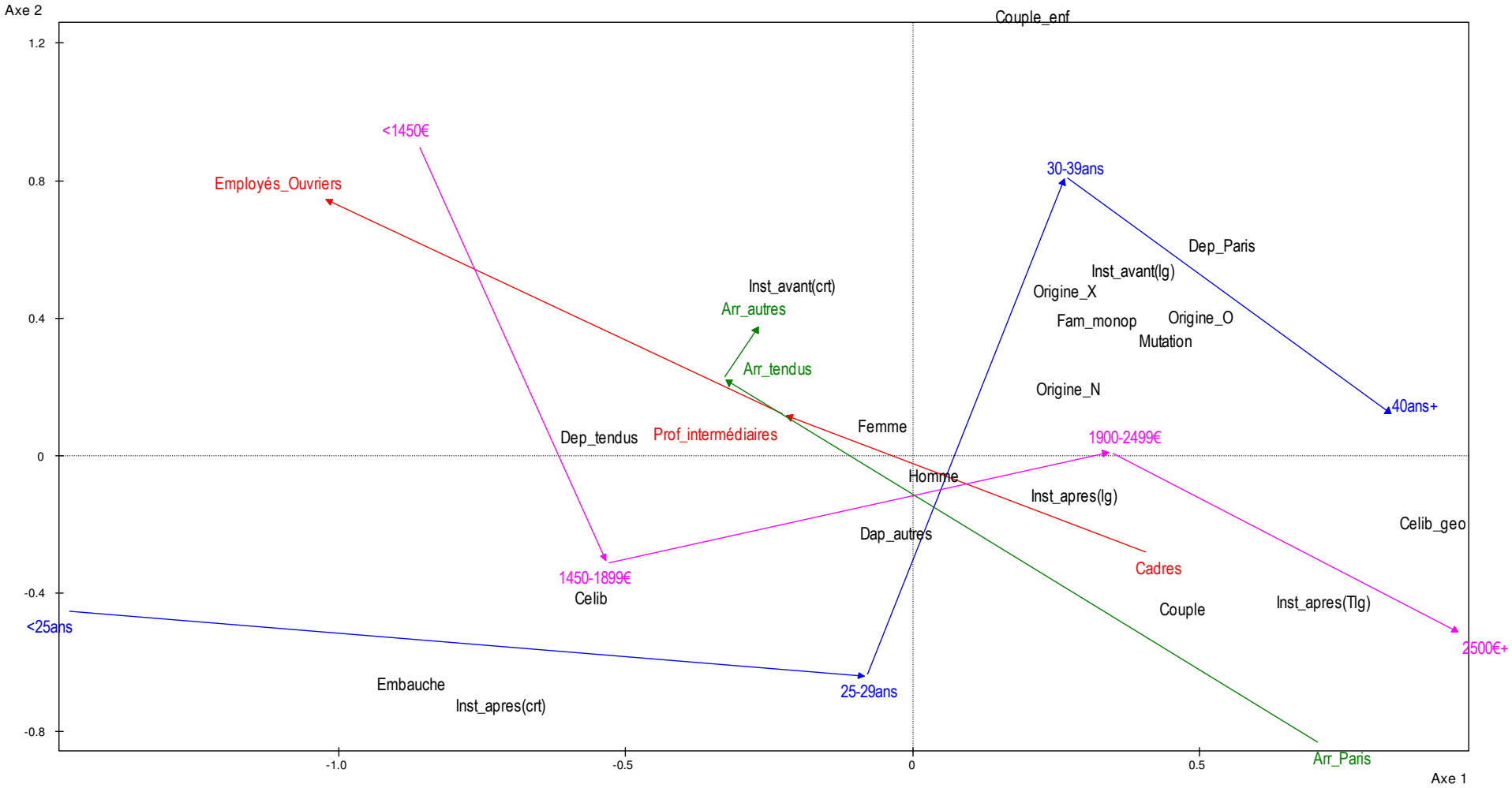
| Axe 2= 9,1% | Valeur-Test | Poids |
|---|---|---|
| Arrivée en Île-de-France | -6,478 | 43 |
| Embauchés | -5,443 | 51 |
| Entre 25 et 29ans | -5,048 | 44 |
| Cadres et ingénieurs | -4,304 | 91 |
| Installation moins de 2 semaines après | -3,899 | 27 |
| Plus de 2 500€ par mois | -3,849 | 41 |
| Célibataires | -3,743 | 64 |
| Départ de zones détendues | -3,085 | 99 |
| *ZONE CENTRALE* | | |
| Installation moins d'une semaine avant | 3,447 | 46 |
| Départ d'Île-de-France | 3,502 | 31 |
| Sentiment d'avoir été à l'origine de la mob. | 4,332 | 67 |
| Employés et ouvriers | 4,558 | 30 |
| Arrivée en zone détendue | 4,773 | 77 |
| Mutés | 5,443 | 99 |
| Moins de 1 450€ par mois | 6,198 | 36 |
| Entre 30 et 39ans | 6,385 | 44 |
| Couples avec enfants | 7,531 | 30 |

L'opposition entre l'Île-de-France et les autres territoires joue aussi un rôle important dans l'interprétation de l'axe 2. La double force centrifuge et centripète autour de Paris et de sa région joue dans la sphère familiale comme dans la sphère professionnelle

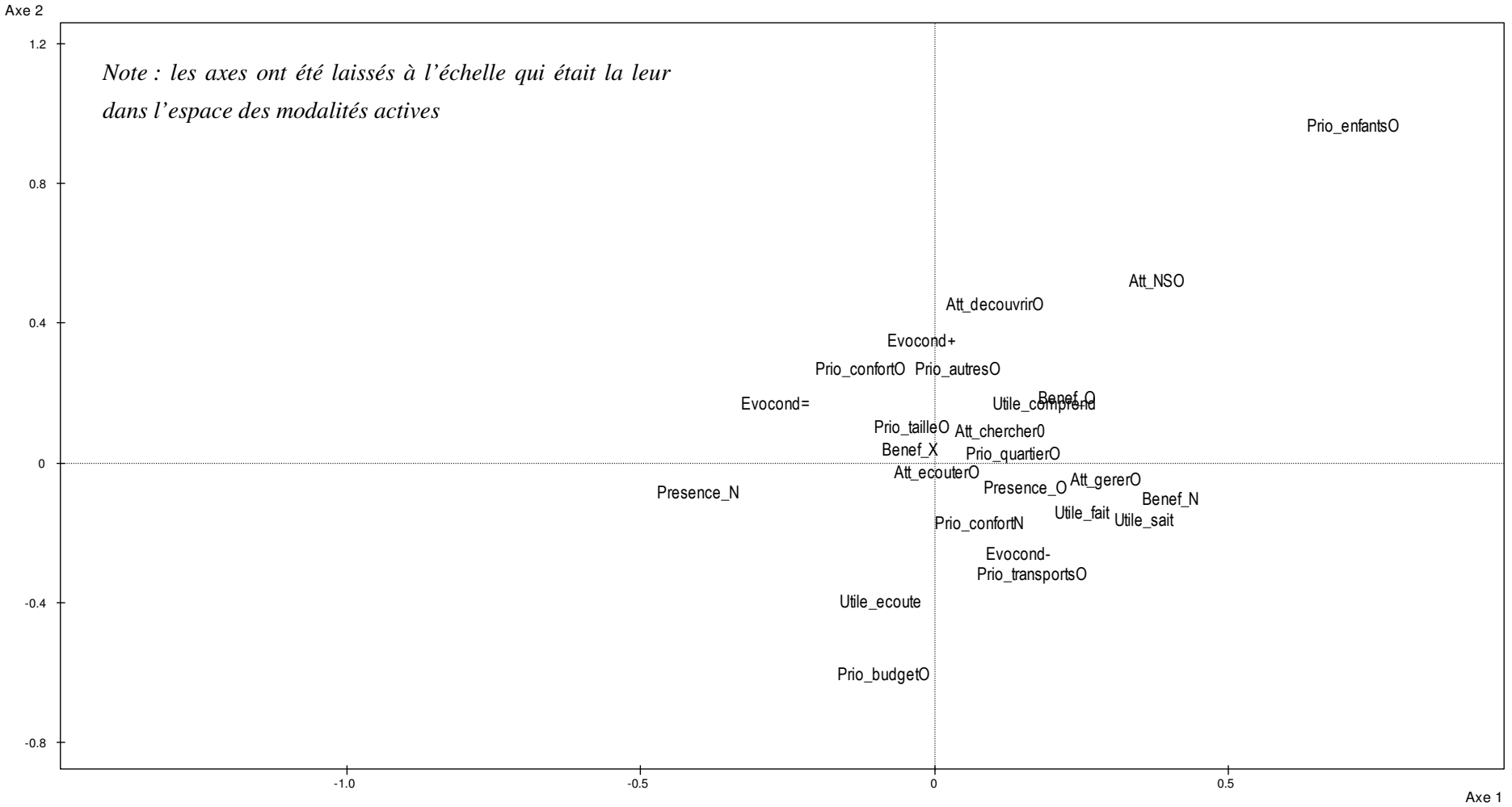
Enfin, on a choisi de ne pas retenir les axes suivants. L'axe 3 est structuré d'un côté par des modalités opposées : avoir moins de 25 ans et plus de 40 ans, avoir des ressources inférieures à 1 450€ par mois et supérieures à 2 500€ par mois. Il dessine une opposition entre les caractéristiques « moyennes » et les caractéristiques « extrêmes », signe d'un possible effet Guttman[336]. On a donc choisi de ne pas le mobiliser ici et d'utiliser les axes 1 et 2. L'espace des modalités actives et des modalités illustratives dans le plan formé par les axes 1 et 2 est représenté dans les graphiques suivants :

[336] L'effet Guttman apparaît quand les modalités de deux variables actives ou plus sont trop étroitement associées. Il se détecte par des axes qui opposent les valeurs extrêmes aux valeurs moyennes, et des nuages de point qui prennent une allure incurvée qui n'est pas sans rappeler la forme d'une banane.

*Graphique 52. Espace des modalités actives et trajectoires de modalités*



*Graphique 53. Espace des modalités illustratives*



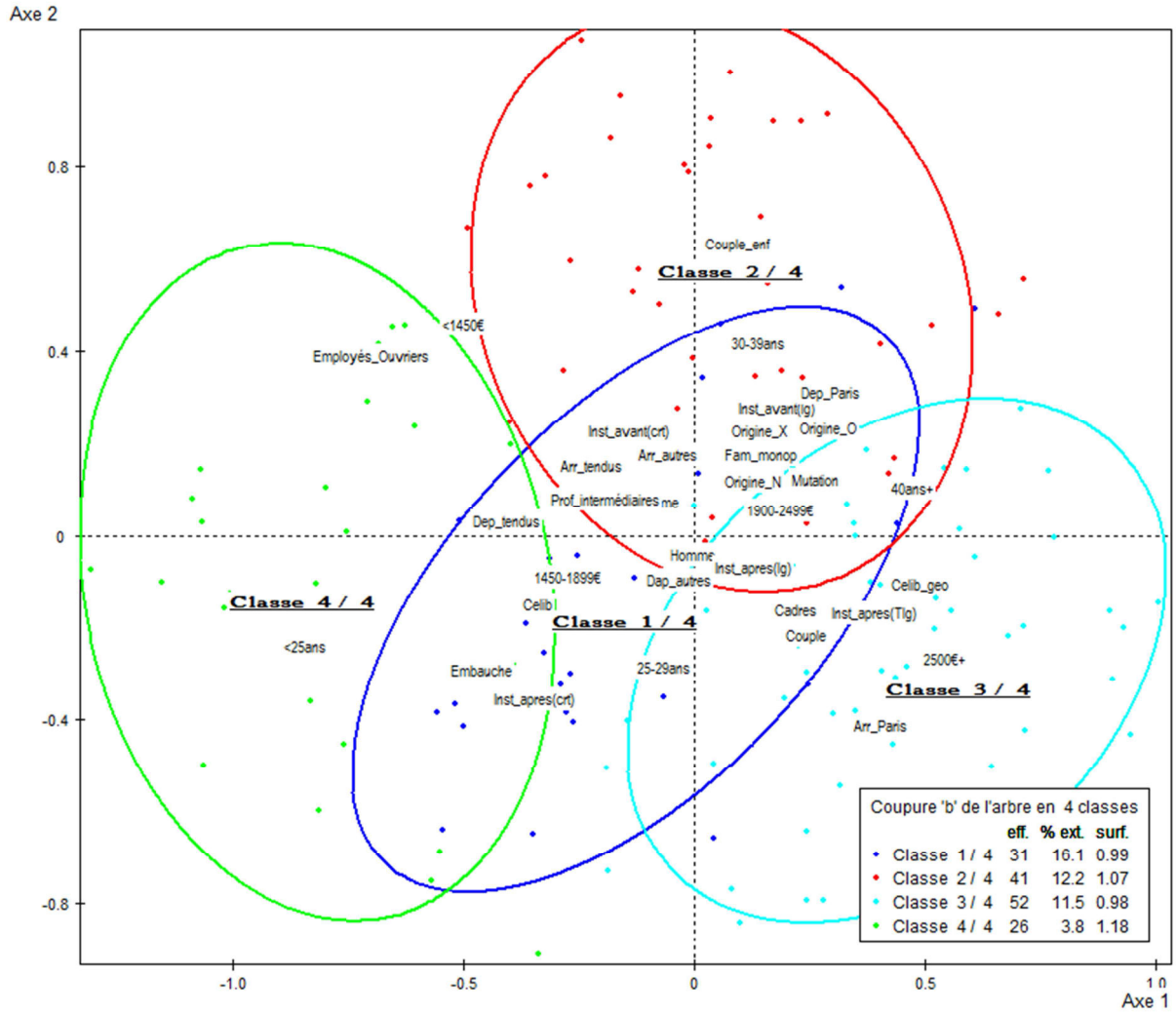
Dans l'ensemble, les modalités des variables actives sont ordonnées de manière assez univoque. C'est le cas par exemple de l'âge, seule modalité 30-39 ans marquant un net déplacement sur l'axe 2. On peut y voir l'importance particulière que joue la présence d'enfants à ce moment du cycle de vie familial : dans une population au niveau de qualification élevé, comme celle de l'enquête, l'arrivée des enfants se fait à cet âge, et certains choix résidentiels (liés aux choix scolaires ou au souhait d'agrandir le logement, par exemple) se jouent autour de l'entrée des enfants à l'école primaire. Les ressources mensuelles étant calculées en unités de consommation, il n'est pas non plus étonnant de les voir se répartir le long de l'axe 2 et pas seulement de l'axe 1 : la présence d'enfants réduit mécaniquement les ressources. On notera aussi que les modalités du territoire d'arrivée (Île-de-France, zone tendue, zone détendue) traversent le repère du sud-est au nord-ouest. Le caractère plus ou moins tendu des marchés résidentiels structure les mobilités qui relèvent de la logique professionnelle (axe 1) comme celles qui relèvent de la logique familiale et privée (axe 2). Par contre, la variable mesurant le fait pour les mobiles d'avoir le sentiment d'avoir été ou non à l'origine de leur mobilité est peu discriminante, puisqu'elle ne concerne que les mutés et pas les embauchés. C'est aussi le cas du sexe, malgré le fait qu'il n'y ait que 25% de femmes dans l'échantillon, ce qui devrait contribuer à rendre cette variable plus discriminante. Il y a probablement là un effet de sélection. Les femmes et les hommes interrogés dans cette enquête ont pour point commun d'avoir accepté une mobilité résidentielle liée à l'emploi. Si l'opposition principale entre hommes et femmes est en fait dans leur plus ou moins grande disposition à accepter d'être mobile, il semble que les femmes qui ont choisi de l'être aient des mobilités et un rapport à la mobilité plus proches de ceux des hommes.

Les positions des modalités illustratives (représentées ici dans un repère mis à la même échelle que celui de l'espace des modalités actives) sont moins étirées que celles des modalités actives. On note cependant que le fait de citer des critères de recherche de logement liés aux enfants (*Prio_enfantsO*) est proche du fait de quitter l'Île-de-France. On peut y voir l'effet du marché résidentiel francilien tendu qui, notamment pour les individus aspirant à un mode de vie central et associé à « la ville », rend difficile de satisfaire les aspirations résidentielles communément associées au fait d'avoir des enfants, à savoir la maison individuelle avec jardin.

### *b. Une typologie des mobilités*

De cette analyse des correspondances, on a tiré une typologie des mobiles et des mobilités. Toujours à l'aide du logiciel SPAD, on a procédé à une classification ascendante hiérarchique (CAH) sur les coordonnées des individus sur les dix premiers axes factoriels. La CAH crée des groupes d'individus (*clusters*) en associant les voisins réciproques. Chaque groupe d'individus est ensuite associé à l'individu ou au groupe d'individus dont il est son voisin réciproque. On a choisi d'adopter une partition de l'échantillon en quatre classes, représentées sur le graphique suivant :

*Graphique 54. Répartition des individus en quatre classes : ellipses de concentration et modalités actives*



La répartition des individus entre ces quatre classes est la suivante :

*Tableau 33. Typologie des mobilités : répartition des individus en quatre classes*

| | Classe 1 | Classe 2 | Classe 3 | Classe 4 |
|---|---|---|---|---|
| | **21%** | **27%** | **35%** | **17%** |
| **Sexe** | | | | |
| Hommes | 20% | 26% | 37% | 18% |
| Femmes | 24% | 32% | 29% | 16% |
| **Âge** | | | | |
| <25 ans | 8% | 0% | 8% | 84% |
| 25-29 ans | 50% | 9% | 34% | 7% |
| 30-39 ans | 11% | 59% | 30% | 0% |
| 40 ans et plus | 6% | 31% | 61% | 3% |
| **Profession** | | | | |
| Cadres, ingénieurs | 14% | 25% | 52% | 9% |
| Professions intermédiaires | 62% | 21% | 10% | 7% |
| Employés, ouvriers | 0% | 40% | 7% | 53% |
| **Ressources mensuelles par U.C.** | | | | |
| <1450€ | 8% | 44% | 3% | 44% |
| 1450-1899€ | 58% | 21% | 3% | 18% |
| 1900-2499€ | 6% | 40% | 49% | 6% |
| 2500€ et plus | 10% | 7% | 81% | 2% |
| **Situation familiale** | | | | |
| Célibataire sans enfants | 25% | 11% | 30% | 34% |
| Célibataire géographique | 20% | 0% | 73% | 7% |
| Couple sans enfants | 34% | 20% | 43% | 3% |
| Famille monoparentale | 0% | 50% | 50% | 0% |
| Couple avec enfants | 0% | 80% | 13% | 7% |
| **Territoire de départ** | | | | |
| Aire urbaine de Paris | 29% | 39% | 23% | 10% |
| Marché résidentiel tendu | 10% | 30% | 25% | 35% |
| Autre territoire | 20% | 23% | 41% | 16% |
| **Territoire d'arrivée** | | | | |
| Aire urbaine de Paris | 5% | 2% | 86% | 7% |
| Marché résidentiel tendu | 17% | 50% | 10% | 23% |
| Autre territoire | 31% | 33% | 16% | 21% |
| **Type de mobilité** | | | | |
| Mutation | 18% | 38% | 39% | 4% |
| Embauche | 26% | 6% | 26% | 31% |
| **À l'origine de la mobilité ?** | | | | |
| Oui | 21% | 42% | 36% | 2% |
| Non | 7% | 32% | 50% | 11% |
| **Installation dans le nouveau logement** | | | | |
| Plus d'une semaine avant la prise du poste | 38% | 31% | 25% | 6% |
| Mois d'une semaine avant | 20% | 28% | 15% | 17% |
| Moins de deux semaines après | 22% | 15% | 22% | 41% |
| Moins de deux mois après | 27% | 15% | 47% | 12% |
| Plus de deux mois après | 4% | 17% | 78% | 0% |

Pour décrire ces quatre classes, on a fait extraire par SPAD les modalités qui les caractérisent le plus. La « classe 1 » compte 31 individus, soit 21% de l'échantillon, et présente le profil le moins marqué. Le centre de son ellipse de concentration est le plus proche de l'origine du repère formé par les axes factoriels 1 et 2, et la surface de cette même ellipse recouvre

largement celle des trois autres classes. Y sont surreprésentés les individus de 25 à 29 ans, professions intermédiaires et sans enfants. Les mobiles arrivant en région parisienne y sont nettement sous-représentés :

*Tableau 34. Description de la classe 1 (n=31, 21%)*

| Modalités caractéristiques | % de la modalité dans la classe | % de la modalité dans l'échantillon | % de la classe dans la modalité | Poids de la modalité |
|---|---|---|---|---|
| Entre 1 450 et 1 899€ par mois | 71 | 25 | 58 | 38 |
| Professions intermédiaires | 58 | 19 | 62 | 29 |
| Entre 25 et 29ans | 71 | 29 | 50 | 44 |
| Arrivée en zone détendue | 77 | 51 | 31 | 77 |
| En couple, sans enfants | 39 | 23 | 34 | 35 |

La classe 2 compte 41 individus, soit 27% de l'échantillon. Elle est essentiellement marquée par le fait de regrouper 80% des couples avec enfants de l'échantillon. On remarque d'ailleurs que le centre de son ellipse de concentration est situé au nord du plan, sur un axe 2 structuré par la présence d'enfants dans le ménage mobile. On y trouve aussi une forte part des employés et ouvriers, et seuls 7% des individus déclarant des ressources mensuelles élevées (plus de 2 500€ par unité de consommation et par mois). Cette sous-représentation des catégories les plus aisées n'est pas liée à un effet d'âge, puisque la classe 2 ne compte aucun individu de moins de 25 ans, et seulement 9% des individus âgés de 25 à 29 ans. Les salariés mobiles à l'occasion d'une embauche y sont nettement sous-représentés, seuls 6% d'entre eux appartenant à la classe 2.

*Tableau 35. Description de la classe 2 (n=41, 27%)*

| Modalités caractéristiques | % de la modalité dans la classe | % de la modalité dans l'échantillon | % de la classe dans la modalité | Poids de la modalité |
|---|---|---|---|---|
| En couple avec enfants | 59 | 20 | 80 | 30 |
| Entre 30 et 39ans | 63 | 29 | 59 | 44 |
| Mutés | 93 | 66 | 38 | 99 |
| Sentiment d'avoir été à l'origine de la mob. | 68 | 45 | 42 | 67 |
| Arrivée en territoire tendu (hors IDF) | 37 | 20 | 50 | 30 |

La « classe 3 » compte 52 individus, soit 35% de l'échantillon. Son profil est marqué : elle contient 86% des enquêtés arrivant en région parisienne et 73% des célibataires géographiques de l'échantillon. On y trouve 72% des cadres et ingénieurs, 81% des individus déclarant des ressources mensuelles supérieures à 2 500€ par unité de consommation, et 61% des individus de 40 ans et plus :

*Tableau 36. Description de la classe 3 (n=52, 35%)*

| Modalités caractéristiques | % de la modalité dans la classe | % de la modalité dans l'échantillon | % de la classe dans la modalité | Poids |
|---|---|---|---|---|
| Arrivée en Île-de-France | 71 | 29 | 86 | 43 |
| 2 500€ et plus par mois | 63 | 27 | 80 | 41 |
| Cadres et ingénieurs | 90 | 61 | 52 | 91 |
| 40 ans et plus | 42 | 24 | 61 | 36 |
| Célibataires géographiques | 21 | 10 | 73 | 15 |

Enfin, la « classe 4 » compte 26 individus, soit 17% de l'échantillon. Elle rassemble 84% des individus de moins de 25 ans. Les employés et ouvriers y sont sur-représentés (53% d'entre eux dans cette classe), ainsi que les individus déclarant les ressources mensuelles par unité de consommation les plus basses et les célibataires sans enfants. Les salariés mobiles à l'occasion d'une embauche y sont aussi sur-représentés :

*Tableau 37. Description de la classe 4 (n=26, 17%)*

| Modalités caractéristiques | % de la modalité dans la classe | % de la modalité dans l'échantillon | % de la classe dans la modalité | Poids |
|---|---|---|---|---|
| Moins de 25 ans | 85 | 17 | 85 | 26 |
| Embauche | 85 | 34 | 43 | 51 |
| Employés et ouvriers | 62 | 20 | 53 | 30 |
| Célibataires sans enfants | 85 | 43 | 34 | 64 |
| Moins de 1 450€ par mois et par U.C. | 62 | 24 | 44 | 36 |

Ces quatre classes permettent d'identifier quatre types de mobiles et de mobilité :

- *Les jeunes couples en attente* (classe 1), qui préparent le passage de la conjugalité à la famille en s'éloignant de l'Île-de-France,

- *Les chargés de famille* (classe 2), dont la mobilité professionnelle est au service des projets résidentiels et familiaux,

- *Les célibataires géographiques* (classe 3), qui arrivent à Paris pour des raisons professionnelles mais ne veulent pas renoncer à l'équilibre résidentiel et familial de leur territoire de départ,

- *Les débutants modestes* (classe 4), qui commencent juste leur trajectoire professionnelle, et dont la carrière conjugale et familiale n'a pas commencé.

Ces quatre classes sont liées par un élément de dynamique : au fil de leur carrière professionnelle et familiale, les individus peuvent glisser de la classe 4 à la classe 1 puis la classe 2. C'est bien la nature des mobilités qui est au fondement de cette typologie inductive. Les grandes variables sociologiques « lourdes » ne structurent pas en elle-mêmes les classes. C'est le cas de la catégorie socio-professionnelle, par exemple : les employés et ouvriers sont répartis entre la classe 2 et la classe 4, la différence entre ces deux classes se faisant par la situation familiale. De même, la classe 3 révèle que le célibat géographique est associé à la combinaison de trois caractéristiques : être âgé, aisé, et qualifié. Chaque type de mobilité correspond aussi à une territorialité (c'est-à-dire ici à un couple origine/destination) particulière. On voit des jeunes employés et ouvriers s'installer hors des grandes villes et de la région parisienne ; des individus âgés de 30 à 39 ans, en couple avec enfants, quitter la région parisienne ; des cadres supérieurs de 40 ans, eux aussi en couple et avec enfants, arriver en région parisienne pour raisons professionnelles et avoir recours au célibat géographique… Notamment, le rôle que joue la région parisienne dans la structuration des mobilités individuelles apparaît bien : Paris repousse les salariés d'âge moyen qui fondent ou s'apprêtent à fonder une famille, mais attire des cadres supérieurs expérimentés dont la carrière dépend des ressources professionnelles de la région parisienne. Paris est bien une « pompe qui aspire et qui refoule des populations » (Juillard 2013, p. 46 ; Alexandre, Cusin et Juillard 2010 ; Cusin 2014) à des étapes différentes de leur cycle de vie professionnel et familial.

La différenciation des mobilités se joue au croisement de logiques territoriales et de l'avancée des individus dans leur cycle de vie professionnel et familial. Selon le type de mobilité qu'ils vivent, les mobiles n'ont pas les mêmes attentes et ne rencontrent pas les mêmes difficultés. En étudiant ce qu'une société de relocation apporte aux mobiles, il est possible d'observer la

façon dont leurs aspirations sont confrontées à leurs contraintes, et donc la façon dont les mobilités se déroulent et se résolvent.

### *c. Les mobiles face à leur mobilité : des attentes différenciées*

Utiliser la typologie en quatre classes qu'on a fait apparaître plus haut permet de faire apparaître des attentes bien différenciées de la part des mobiles. Pour identifier ces attentes, on a utilisé les trois questions suivantes, des questions ouvertes traitées par codage multiple :

- « Quelles étaient vos priorités pour chercher ce nouveau logement ? »
- « Lorsque vous avez appris que vous alliez être accompagné par une société de relocation, quels services attendiez-vous ? »
- « Selon vous, qu'apporte l'accompagnement par une société de relocation ? »

La classe 2 est structurée par le fait d'avoir des enfants concernés par la mobilité, ce que reflètent bien les attentes des individus qui y appartiennent. Ils évoquent plus souvent que les autres la taille du logement comme critère de recherche, notamment pour que chaque enfant ait une chambre individuelle. Ils semblent d'ailleurs voir leurs aspirations satisfaites, puisque 42% d'entre eux considèrent que leurs conditions de logement se sont améliorées à l'occasion de leur mobilité contre 28% de l'ensemble de l'échantillon. Ils ne sont pourtant pas particulièrement mieux dotés que les autres mobiles : les employés et ouvriers sont surreprésentés dans cette classe 2, qui ne regroupe que 7% des individus disposant de plus de 2 500€ de ressources mensuelles par unités de consommation. Mais les mobiles appartenant à cette classe bénéficient d'un fort avantage territorial en matière de logement : 61% d'entre eux se sont installés dans un territoire au marché résidentiel détendu, et un seul s'est installé en région parisienne. Plus encore, on y trouve 12 individus (sur les 41 qui forment la classe 2) ayant quitté la région parisienne et son marché résidentiel particulièrement tendu. Ils ont donc pu, à ressources égales, satisfaire leur attente première et trouver des logements plus spacieux. Ils sont d'ailleurs 42% à considérer que leurs conditions de logement se sont améliorées à l'occasion de leur mobilité, soit la plus forte proportion des quatre classes. Symétriquement, ils ne sont que 22% à considérer que leurs conditions de logement se sont dégradées à l'occasion de la mobilité, soit la plus faible proportion des quatre classes. Enfin, on peut noter qu'ils sont légèrement plus nombreux à considérer qu'une « bonne » conseillère mobilité doit être « à l'écoute », « attentive » à leurs besoins. On peut là aussi y voir l'effet de leur statut familial : étant en couple et ayant des enfants, il leur faut concilier les intérêts de chacun des membres de l'unité familiale, prendre en compte des aspirations et des difficultés plus nombreuses, s'engager dans plus de négociations et résoudre plus de tensions. Les qualités

d'écoute et de soutien des conseillères mobilité ont donc plus de valeur pour les membres de la classe 2 que pour les célibataires sans enfants de la classe 4, dont la mobilité soulève moins de problèmes de coordination.

En effet, les individus appartenant à la classe 4 sont des jeunes embauchés sans enfants, aux revenus modestes. Ils sont plus nombreux à citer un budget à respecter comme critère de recherche de leur logement et formulent peu d'attentes plus précises. Ainsi, ils ne sont que 31% à évoquer des critères liés à la localisation ou à l'environnement de leur futur logement, contre 44% pour l'ensemble de l'échantillon. Ils sont à de nombreux égards désarmés face au marché immobilier : leurs ressources mensuelles sont très faibles, et ils manquent d'expérience en matière de logement. L'individu 138, un ouvrier de 19 ans déménageant de Saint-Malo à Quimper pour son premier emploi, insiste sur le fait qu'à l'occasion de cette mobilité il a loué son premier logement et qu'il a apprécié que la conseillère mobilité lui ait expliqué le contenu du bail et de l'état des lieux. S'ils ne sont pas particulièrement exigeants quant aux qualités de leur futur logement (équipement, localisation, aménités…), c'est donc à la fois parce qu'ils n'ont pas les ressources économiques qui leur permettraient de l'être, mais aussi parce qu'ils n'ont pas accumulé suffisamment d'expérience pour savoir quoi attendre ni exiger d'un logement, si ce n'est de respecter le budget qu'ils se sont fixés. Les deux sont d'ailleurs ici liés, leurs faibles ressources faisant que leur budget exprime le poids des contraintes économiques auxquelles leur choix résidentiel est soumis. Leurs attentes vis-à-vis de la société de relocation sont donc elles aussi moins précises et moins détaillées et ils sont moins nombreux que dans les autres classes à considérer que l'accompagnement physique par une conseillère est une composante indispensable du service.

Enfin, la classe 3 compte des cadres supérieurs plutôt âgés, en couple avec enfants, disposant de ressources mensuelles plus élevées. On y trouve 86% des individus s'installant en région parisienne, et les trois quarts des célibataires géographiques de l'enquête**.** Au vu de ces deux derniers points, il n'est pas étonnant d'y trouver une plus forte proportion d'individus considérant que leurs conditions de logement se sont dégradées à l'occasion de la mobilité (63% contre 44,5% dans l'ensemble de l'échantillon) ainsi qu'une proportion nettement plus faible d'individus considérant que leurs conditions de logement se sont améliorées à l'occasion de la mobilité (16% contre 28%). L'arrivée en région parisienne, connue pour les difficultés qu'elle présente, notamment en termes d'accès à la centralité, influence leurs attentes en matière de logement : ils sont moins nombreux à formuler des attentes portant sur le confort de leur futur logement (29% contre 37% pour l'ensemble et 41% pour la classe 2).

Et s'ils disposent de ressources plus élevées que les individus appartenant aux autres classes, ils sont presque autant que les jeunes ouvriers et employés de la classe 4 à citer le budget comme critère de recherche de logement. Les individus appartenant à la classe 3 portent aussi une attention particulière au temps de transport domicile-travail au moment de chercher leur nouveau logement (42% contre de 19 à 31% pour les classes 1, 2 et 4). On peut encore y voir l'effet de la région parisienne : le problème de l'allongement des temps de transport y est suffisamment notoire pour qu'ils l'anticipent et en fassent un objet de préoccupations, d'autant plus que les mobiles peuvent vouloir desserrer les fortes contraintes économiques créées par le niveau des prix en jouant la carte de l'éloignement du centre, allongeant d'autant leurs temps de transport. Mais on peut aussi y voir une préoccupation cohérente avec la présence des célibataires géographiques dans la classe 3. Le mode de vie de ces derniers est une continuelle course contre le temps et demande de grands efforts d'organisation, d'où l'importance donnée au fait d'avoir un bon accès aux infrastructures de transport. On a vu que les célibataires géographiques entretiennent un rapport très fonctionnel avec leur nouveau logement. Les critères d'ordre privé entrant alors peu en ligne de compte, il est logique que l'accessibilité au lieu de travail soit plus citée comme critère par les mobiles. Quoi qu'il en soit, la classe 3 est marquée par les fortes tensions liées à l'entrée dans le marché résidentiel à la fois tendu et étendu de la région parisienne. D'ailleurs, les individus s'étant installés dans leur nouveau logement plus de deux mois après avoir pris leurs nouvelles fonctions appartiennent à 78% à cette classe. On peut y voir, au même titre que la présence des célibataires géographiques, la marque des stratégies que mettent en œuvre les mobiles entrant en région parisienne pour éviter ou tout du moins repousser autant que possible le fait de changer de résidence principale, quitte à avoir recours à des solutions temporaires comme l'hébergement à l'hôtel, chez des amis ou le navettage longue distance. Sur 71 individus ayant eu recours à l'une de ces solutions temporaires, 38 font partie de cette classe 3. D'une manière générale, les mobiles de la classe 3 occupent plus de postes à responsabilité et sont en couple avec des enfants. Ils doivent concilier une vie professionnelle et une vie familiale denses alors qu'ils sont confrontés à un marché résidentiel très tendu et à un territoire difficile à lire. Ils attendent des conseillères mobilité qu'elles leur fassent « gagner du temps », notamment en regroupant les visites de logement sur une journée dédiée. Comme le dit ce cadre de 36 ans en couple avec deux enfants, qui quitte les Hauts-de-Seine pour Toulouse : « *seul, on ne peut pas prendre en charge toutes ces démarches en si peu de temps* ».

On peut bien identifier des ordres d'attentes bien spécifiques entre les différentes classes. Les « débutants modestes » (classe 2) cherchent avant tout à desserrer la contrainte économique

qui pèse sur leurs choix résidentiels. Les « jeunes couples en attente » (classe 1) n'ont que des critères très génériques de recherche de logement, avant que leur trajectoire professionnelle et familiale les fasse éventuellement basculer vers la classe 2 ou la classe 3. Les « chargés de famille » (classe 2) cherchent à satisfaire des critères de choix résidentiel structurés par la présence d'enfants dans le logement. Les « célibataires géographiques » (classe 4) cherchent à réduire autant que possible les fortes contraintes d'organisation qui pèsent sur leur vie quotidienne. Les difficultés que rencontrent les salariés mobiles sont bien différenciées et dépendent de la nature de leur mobilité.

Le déroulement des mobilités résidentielles liées à l'emploi fait donc apparaître deux résultats majeurs. Premièrement, la mobilité résidentielle confronte les individus et leurs aspirations à de nouveaux territoires. Elle peut donc leur donner accès à de nouvelles ressources, et peut leur permettre de se libérer de contraintes qui pesaient sur eux. En cela, la mobilité peut bien être une opportunité pour les mobiles. Mais elle ne peut l'être que pour ceux qui sont suffisamment bien équipés pour « entrer en territoire ». Deuxièmement, on a pu montrer que les mobilités peuvent être différenciées et faire apparaître des modes de vie très différents qui y sont associés. Les mobilités des célibataires géographiques ne sont pas celles des couples avec enfants, qui ne sont à leur tour pas celle des jeunes embauchés… Les mobilités résidentielles liées à l'emploi prennent place à différents moments des trajectoires résidentielles et familiales des salariés, et sont à ce titre fortement différenciées. Mais ce qui ressort de leurs attentes, c'est aussi l'importance du rôle que joue la confrontation au marché résidentiel dans la résolution des mobilités. Pour comprendre la mobilité résidentielle des salariés, la sociologie des mobilités doit aussi être une sociologie économique, une sociologie de la confrontation des mobiles au marché résidentiel territorialisé.

## 2. La relocation et l'accompagnement de l'entrée en territoire : sociologie d'une activité d'intermédiation sur le marché résidentiel

Comme on l'a évoqué dans le chapitre 4, les sociétés de « relocation » sont des prestataires de service dont la mission consiste à accompagner des salariés dans leur mobilité résidentielle. Les sociétés de relocation travaillent pour les salariés mobiles, mais vendent leur prestation à leurs employeurs, qui commanditent et payent l'essentiel des prestations de relocation. Le cœur du métier des sociétés de relocation consiste à chercher des logements pour le compte du salarié mobile, d'organiser des visites, de l'aider à choisir un logement, et de

l'accompagner dans son installation (signature du bail, démarches administratives, « branchements » de l'eau et de l'électricité…)[337]. L'étude du travail d'accompagnement des mobiles par une société de relocation est un révélateur privilégié de la façon dont se déroulent les mobilités résidentielles liées à l'emploi. Elle permet d'observer les attentes que les mobiles formulent, et donc la façon dont ils projettent dans la mobilité leurs aspirations en termes de mode de vie. On a pu étudier le travail des professionnels de la relocation grâce à l'insertion dans l'entreprise CSE Mobilité, partenaire de la convention CIFRE à l'origine de ce travail de thèse et co-leader du marché de la relocation en France. Cette insertion a permis d'observer le travail des salariés de CSE Mobilité, mais aussi de participer à la vie professionnelle du marché de la relocation et d'accéder à d'autres sociétés de relocation.

On commencera par présenter les deux identités professionnelles mobilisées par les professionnelles de la relocation, qui révèlent deux ordres de difficulté auxquels les mobiles sont confrontés. On verra que le travail des sociétés de relocation donne une place de plus en plus importante à un véritable travail d'intermédiation marchande. Elles travaillent les aspirations des mobiles pour en faire une demande à mettre sur le marché résidentiel, tout comme elles équipent les mobiles pour leur permettre de confronter leur demande à l'offre sur ce même marché.

### *2.1. Psychologue ou experte ? Deux identités pour les professionnelles de la relocation*

On a vu que les mobiles formulent des attentes vis-à-vis de la société de relocation qui se révèlent être de deux ordres différents. Il s'agit d'une part de l'accompagnement à proprement parler : la société de relocation les aide en organisant, en planifiant, en prenant en charge le déroulement de la mobilité elle-même. Mais d'autre part, on voit apparaître une deuxième dimension, plus technique et moins centrée sur l'accompagnement personnel : les sociétés de relocation peuvent aider les mobiles à se confronter au marché résidentiel. On retrouve ces deux dimensions dans la façon dont les professionnelles de la relocation conçoivent leur travail. La différenciation des mobiles et des mobilités est renforcée par l'accompagnement des mobiles, qui peut se faire selon deux modes : le « soutien psychologique » ou l'« expertise ».

[337] Le marché de la relocation est étudié en détail dans le chapitre 7.

### *a. « On est comme des mamans » : la conseillère-psychologue*

Pendant trois années, on a pu enquêter sur le travail des professionnelles de la relocation en mobilisant deux terrains principaux. On a d'une part pu participer à de nombreux événements de la vie de la profession (congrès, forums, réunions des syndicats professionnels en France et à l'étranger), ce qui a été l'occasion d'enquêter de manière informelle auprès de nombreux acteurs, et tout particulièrement auprès des sociétés de relocation elles-mêmes[338]. On a d'autre part évolué pendant trois ans en immersion au sein de CSE Mobilité, coleader du marché de la relocation et partenaire de cette thèse. Cette longue immersion a permis de procéder à de nombreux entretiens informels et d'observer le travail quotidien de professionnels de la relocation : dirigeants, équipes commerciales et équipes opérationnelles. C'est au travail de ces dernières qu'on va s'intéresser ici. Une expression courante dans la profession pour désigner les opérationnels de la relocation est celle de « conseillère mobilité ». Les « conseillères mobilité » ont pour attribution d'assurer l'accompagnement des salariés sur le terrain. Leur « cœur de métier » est d'accueillir les mobiles pour leur faire visiter des logements, de leur faire découvrir leur nouvel environnement. Quand le nouveau logement a été trouvé, elles accompagnent les mobiles pour la signature du bail de leur nouveau logement et veillent à ce que les « branchements » (électricité, eau, téléphone…) soient bien effectués. Elles s'occupent aussi souvent de chercher et de sélectionner des logements à visiter pour les mobiles, quoique la division du travail puisse être plus poussée dans les plus grandes sociétés de relocation et que le travail d'accompagnement et le travail de recherche puissent être séparés. Le terme de « conseillère » est assez répandu, au point par exemple que les auto-entrepreneuses à qui les grosses sociétés sous-traitent des missions sont appelées « conseillères indépendantes ». Il est toujours employé au féminin, la relocation ayant d'abord été une profession essentiellement féminine, ce qui est toujours vrai notamment au niveau opérationnel. Le travail des professionnelles de la relocation révèle le diagnostic qu'elles font des difficultés que les salariés mobiles rencontrent, et de ce qu'elles peuvent leur apporter. On a identifié deux identités professionnelles de la relocation qu'on propose de nommer ainsi : la « conseillère psychologue » et la « conseillère experte ». Ces deux identités ne sont pas incompatibles et peuvent coexister chez certaines conseillères, mais elles n'en sont pas moins distinctes. On les présentera ici avant tout comme deux idéaux-types de ce que peut être le métier des professionnelles de la relocation tel qu'elles se le représentent.

[338] L'entrée sur le terrain par le partenaire de la convention CIFRE et co-leader du marché de la relocation en France, CSE Mobilité, a pu rendre délicat d'enquêter directement certaines sociétés de relocation qui ont fait preuve d'une réelle méfiance. On a pu cependant mobiliser d'autres sources : fils de discussion et échanges de mails entre professionnels, réunions du syndicat professionnel national, relevé et observation des discussions informelles, etc…

La première identité professionnelle que les « conseillères mobilité » donnent à voir est celle de la « conseillère-psychologue ». On voit d'abord apparaître cette identité professionnelle dans le vocabulaire qu'elles emploient[339]. Les professionnelles qui mobilisent cette identité définissent leur travail en partant du postulat selon lequel « *une mobilité, c'est toujours stressant* ». Les conseillères-psychologues mettent en avant le fait qu'elles s'« *occupent de tout* », ou plus précisément que le salarié n'a « *à s'occuper de rien* ». Les qualités professionnelles qu'elles valorisent sont le sens de l'organisation, la ponctualité, la capacité à donner au salarié l'impression que tout est pris en charge et qu'il n'a qu'à « *se laisser porter* » pendant les journées d'accompagnement. Dans leur discours, la prise en charge des salariés accompagnés n'est pas que logistique : il s'agit aussi de « *soutenir* » les salariés accompagnés. Ces professionnelles font des journées d'accompagnement physique des salariés le cœur de leur mission. Elles le conçoivent comme un temps au cours duquel le salarié peut « *s'exprimer* », « *vider son sac* », « *dire ce qu'il a sur le cœur* ». Se voulant rassurantes et disponibles, elles valorisent beaucoup la présentation de soi et le soin apporté aux conditions d'accueil. Cette professionnelle d'une petite société donne l'exemple d'une « bonne pratique » caractéristique du travail des conseillères-psychologues :

> *« Pour moi il y a quelque chose de fondamental dans notre métier, c'est la voiture. Parce que comment ça se passe, on va chercher le salarié à la gare, et on le balade toute la journée dans la région. On lui fait visiter les logements, on l'emmène au centre-ville, on lui montre ce qu'il y a à voir dans le coin. Et pendant tout ce temps, la voiture c'est un peu comme une bulle, comme un cocon. Alors il faut qu'elle soit nickel, propre, qu'elle sente bon, qu'elle soit accueillante quoi… Pour moi c'est la base, si une fille ne sait pas ça, elle ne peut pas faire ce métier, non… »*

Ici, la voiture joue un rôle de « sas » entre l'extérieur et le futur « chez-soi » que s'apprête à trouver le salarié mobile. L'identité au travail des conseillères-psychologues s'appuie sur la maîtrise de rôles et de comportements expressifs. Elles mettent au cœur de leur travail le fait d'être « *à l'écoute* » des mobiles pour les aider à gérer le stress créé par leur mobilité. C'est ce qu'illustre bien le discours d'Annabelle, une conseillère mobilité travaillant pour CSE depuis une quinzaine d'années :

[339] Notre dispositif d'enquête sur ce point a essentiellement reposé sur des situations informelles : observation de réunions, de conversations entre conseillères mobilité, multiplication de courts entretiens informels… Il n'est donc pas possible de procéder à une analyse plus poussée du champ lexical employé par ces travailleuses, notamment par analyse des correspondances. Sur ce point, voir le travail de Bidet (2010).

*« Une mobilité c'est vite super intime. Les gens nous parlent d'eux, de leur couple, de leurs enfants, de leur famille… Il y a beaucoup de choses qui se jouent, de l'angoisse, de la frustration… Nous, on écoute, on est attentives… On est un peu comme des mamans, en fait ».*

Ces professionnelles structurent leur identité professionnelle autour d'une conception précise de ce qu'est le « vrai boulot » de relocation tel que le définit Bidet (2010 ; 2011). Le « vrai boulot » est défini par les travailleurs eux-mêmes, par une « évaluation interne du travail » qui « ne requiert ni public, ni tiers » ; il se laisse voir dans le plaisir que procure aux travailleurs la sublimation des efforts et de la peine associés au travail, dans ces petits moments de grâce où le travail « sonne juste » (Bidet 2010, pp. 127-128). Dans les récits que font les conseillères mobilité qui jouent sur l'identité de la « conseillère-psychologue », le « vrai boulot » se révèle souvent quand elles arrivent à « *entraîner* » le salarié avec elles, à lui insuffler une dynamique positive qui lui permet de « *voir le bon côté des choses* » et de « *surmonter l'épreuve* » de la mobilité géographique. Une grande satisfaction, et une grande fierté, pour ces professionnelles est d'être intégrées par les salariés mobiles à leur expérience intime de la mobilité, comme l'exprime Sandrine :

*« Il y a toujours un moment bien, dans une mission, c'est le moment où le salarié s'ouvre. Il est là, tout renfermé, recroquevillé sur son siège, il sait pas très bien où il est, tout va un peu trop vite pour lui… Et au bout d'un moment, à lui parler, à le rassurer, on le voit qui s'ouvre, qui change d'attitude, qui commence à se confier. À la fin de la journée, il repart avec un nouveau regard sur sa mobilité, et on sait qu'on n'a pas perdu notre temps ».*

Par leur travail d'écoute, et aussi parce qu'elles s'appliquent à bien organiser les accompagnements, les conseillères-psychologues aident le salarié à résoudre en dehors de l'entreprise les tensions créées par sa mobilité, et à réduire les tensions entre vie professionnelle et vie personnelle. Elles mobilisent pour cela des compétences et des comportements « expressifs » profondément ancrés dans leur expérience personnelle du monde domestique. Une expression frappante est revenue chez plusieurs conseillères-psychologues : « *on est comme des mamans pour eux* [les salariés mobiles] ».

La figure de la conseillère-psychologue est surtout mobilisée par des conseillères mobilité expérimentées et bien installées dans la profession, qui revendiquent le statut d'« anciennes », ou des directrices de petites sociétés qui valorisent leur expérience personnelle de la mobilité. Mais elle ne recouvre pas entièrement la façon dont se fait la relocation, et coexiste avec une deuxième figure : celle de la « conseillère-experte ».

### *b. Équiper les mobiles face au marché résidentiel : les conseillères-expertes*

La formulation de cette deuxième identité par les professionnelles de la relocation est plus discrète, moins immédiate. Au niveau opérationnel, elle est portée par des professionnels plus souvent masculins, plus jeunes, ayant eu souvent d'autres expériences professionnelles avant la relocation et ce notamment en agence immobilière[340]. Alors que les conseillères-psychologues font valoir des formations en langues étrangères ou liées à l'« interculturel », on trouve plus souvent chez les conseillères-expertes des formations supérieures courtes liées aux métiers de l'immobilier[341]. Les conseillères-expertes valorisent leur capacité à satisfaire les salariés grâce à leurs compétences pointues en matière de logement. Ces compétences leur permettent d'évaluer les logements selon de nombreux critères : installations électriques, aménagement, prestations… Fortes de cette expertise, les conseillères-expertes revendiquent la capacité de pouvoir proposer aux mobiles un logement qui corresponde au mieux à leurs aspirations. Elles affirment leur identité professionnelle en jouant la différence avec les agences immobilières, communément accusées dans la profession de vouloir « *fourguer* » au plus vite les logements dont elles ont la charge, sans prendre en compte les désirs des mobiles et quitte à masquer leurs défauts. L'expertise des conseillères-expertes s'étend aussi aux territoires dans lesquels s'installent les mobiles. Elles fondent cette dimension de leur expertise sur une connaissance approfondie du jeu de ressources et de contraintes proposé par leurs territoires d'action. Les conseillères-expertes peuvent ainsi être intarissables sur les spécificités de tel ou tel quartier, sur l'« *identité* » de telle ou telle commune. Elles révèlent aux mobiles des « *bons plans* » et peuvent donner un avis éclairé sur les équipements commerciaux, culturels ou éducatifs d'un territoire. On a ainsi rencontré une conseillère mobilité pouvant énoncer, avec une discrète fierté de virtuose, toutes les options ouvertes dans une dizaine d'établissements d'enseignement secondaire, ainsi que les activités spécifiques (cours de langue, initiation musicale…) proposées par les écoles primaires de son

[340] Et donc toujours quelque part suspectes au regard d'une conception traditionnelle de la profession qui se définit en opposition aux agences immobilières (voir chapitre 7).
[341] Là aussi, un dispositif d'enquête plus formel permettrait de travailler sur les trajectoires professionnelles des individus en selon la figure professionnelle qu'ils mobilisent.

territoire d'action. Pour ces conseillères-expertes, le « vrai boulot » est dans la virtuosité du diagnostic résidentiel et territorial, d'un diagnostic si juste et pertinent qu'il a le pouvoir de convaincre presque instantanément le mobile. Pour décrire le « vrai boulot », l'écrivain ouvrier Georges Navel parlait du terrassier qui sent la terre glisser, « chanter » sur sa pelle. (Vatin 1999 ; Bidet 2010, 2011). De la même manière, il arrive aux conseillères-expertes de sentir que le mobile se plie à leur diagnostic sans autre effort que celui que doit occasionner le travail bien fait.

Si la figure de la conseillère-psychologue est la première à apparaître quand on aborde la profession, notamment parce qu'elle est portée par des acteurs plus centraux et plus légitimes à porter une parole définissant la profession, celle de la conseillère-experte prend rapidement le dessus au fil de l'observation de la profession. Il est vrai que le travail des conseillères-expertes se donne plus aisément à observer que celui des conseillères-psychologues, qui repose sur la construction, en un laps de temps très court[342], d'une relation « *privilégiée* » et « *intime* » avec le salarié. Cela dit, il y a du jeu entre ces deux identités professionnelles. L'opinion des salariés accompagnés, telle qu'on a pu l'approcher dans l'enquête-questionnaire, donne plus d'importance à la figure de la « conseillère-experte ». Invités par une question ouverte à se prononcer sur ce qui fait l'utilité de l'accompagnement par une professionnelle, près de 65% des enquêtés évoquent son expertise sur le marché immobilier et l'avantage que sa présence apporte dans les relations avec les agences immobilières. Cette part dépasse 70% pour les enquêtés entrant en Île-de-France, et confrontés à un marché immobilier particulièrement tendu. Les qualités de la conseillère-psychologue, qu'elles relèvent des capacités d' « *écoute* » ou d' « *organisation* » ne sont chacune évoquées que par environ 10% des enquêtés. Le travail des conseillères-expertes est fortement légitimé par les attentes de salariés mobiles qui se montrent plutôt impressionnés à l'idée de se confronter aux marchés résidentiels en général et aux agences immobilières en particulier. Invités à décrire la plus-value apportée par l'accompagnement de leur mobilité, ils évoquent le fait que les conseillères « *connaissent les us et les coutumes du marché immobilier* », « *savent éviter les pièges du marché* » et « *parler aux agences immobilières* », et peuvent les « *défendre* » face au marché résidentiel. L'importance prise par la figure de la conseillère-experte correspond aussi à l'évolution du public bénéficiaire des services de relocation. La profession a émergé en France à la fin des années 1970 autour de prestations haut de gamme d'accompagnement de cadres très supérieurs, pour lesquels la confrontation au marché résidentiel était loin d'être

[342] Pour un accompagnement « standard » (c'est-à-dire hors clients bénéficiant d'une attention particulière), l'objectif des conseillères mobilité est de réussir à concentrer l'accompagnement du salarié mobile en une journée de découverte et de visites de logements, à l'issue de laquelle le salarié doit pouvoir avoir fait son choix.

la première difficulté. Mais les années 2000 ont vu le public de salariés bénéficiant de la relocation s'élargir vers des salariés plus modestes, aux revenus moins élevés, au statut professionnel plus précaire[343], qui plus est confrontés à des marchés résidentiels de plus en plus tendus (Juillard et Alexandre 2013). Ce nouveau public valorise plus le travail des conseillères-expertes, et met au second plan celui des conseillères-psychologues.

L'importance de la figure de l'expertise dans l'identité des professionnelles de la relocation révèle l'importance de la confrontation aux marchés résidentiels locaux dans la résolution des mobilités résidentielles. C'est à cette confrontation que les sociétés de relocation travaillent. De la manière la plus générique qui soit, un marché est une instance dans laquelle se rencontrent une offre et une demande[344]. Mais cette rencontre ne se résout pas d'elle-même : elle demande la mobilisation de « dispositifs » (Karpik 1996 ; 2010), de « médiations marchandes » (Cochoy 1999 ; 2002). Au cœur de leur travail, les sociétés de relocation procèdent à une véritable « traduction » marchande (Callon 1986). Cette traduction est double : les sociétés de relocation travaillent la demande des salariés mobiles pour pouvoir la confronter à l'offre, tout comme elles travaillent l'offre pour pouvoir la confronter à la demande.

### *2.2. Travailler la demande : mettre les aspirations des mobiles sur le marché*

Lorsqu'elles accompagnent les salariés mobiles, les sociétés de relocation travaillent les aspirations résidentielles des mobiles pour les mettre en conformité avec le marché résidentiel. On commencera par illustrer l'importance de ce travail en faisant le récit d'un cas particulièrement parlant, celui d'Arnaud. On verra ensuite comment les sociétés de relocations s'emploient à réguler les désirs et les aspirations des mobiles, avant de présenter l'autre dimension du travail sur la demande : la territorialisation de la recherche de logement.

#### *a. L'histoire d'Arnaud ou les illusions perdues*

On restitue ici une observation qu'on a pu faire en juillet 2011, dans les locaux de CSE Mobilité, alors que nous utilisions un poste de travail inoccupé situé dans le bureau de Karine. Karine est une « assistante mobilité », chargée ce matin-là de prendre contact avec Arnaud.

[343] Essentiellement grâce au remboursement de la prestation de relocation par une aide à la mobilité, le « Mobili-Pass » (voir chapitre 7).
[344] On rentrera plus en détail dans le chapitre 7 sur la nature et le rôle du marché, par l'étude du marché de la relocation.

Jeune ingénieur fraichement diplômé, tout juste embauché par un grand groupe de travaux publics, Arnaud va prendre son poste dans le quartier d'affaires de La Défense en septembre et son employeur a mandaté CSE pour l'accompagner dans son installation. Pour CSE, il s'agit là d'une mission des plus classiques, relevant du « cœur de métier » de la relocation.

Chez CSE, ce genre de mission se déroule en deux temps. Une « assistante mobilité » contacte d'abord le salarié par téléphone. Elle remplit une fiche de renseignements généraux (âge, profession, situation familiale) et échange avec lui sur sa recherche de logement à venir. Cet entretien téléphonique a lieu peu de temps après que l'entreprise cliente a mandaté CSE pour accompagner un salarié. Ce n'est que dans un deuxième temps que le salarié mobile est effectivement accompagné sur le terrain par un autre membre de l'équipe, une « conseillère mobilité » qui préparera un programme de visites auxquelles elle l'accompagnera[345]. Cet accompagnement est organisé après que la date d'emménagement souhaitée dans le nouveau logement a été fixée par le salarié. Le fonctionnement du marché résidentiel est ainsi fait qu'il n'est pas utile pour les conseillères mobilité de commencer à chercher des logements trop longtemps en avance. Dans les zones particulièrement tendues, et notamment en Île-de-France, la plupart des biens mis en location « partent » en moins d'une semaine. La recherche commence donc quelques jours avant la date convenue avec le bénéficiaire pour organiser les visites. L'assistante mobilité a pour mission de préparer un dossier qui sera transmis à la conseillère en charge du salarié mobile et à partir duquel elle commencera la recherche de logement. Parce que les prestations « standard » commercialisées par CSE sont facturées à un prix fixe, l'objectif de la société de relocation est de les terminer le plus rapidement possible, l'idéal étant de ne pas consacrer plus d'une journée à visiter des logements. Plus longue est la mission, et plus CSE consacre des ressources et du temps à un bénéficiaire pour lequel la prestation ne sera pas facturée plus cher[346]. Le travail de l'assistante mobilité est donc essentiel. Car la conseillère mobilité se fie largement aux informations que l'assistante lui transmet. Si ces informations sont erronées ou incomplètes, celle-ci risque de chercher des logements inadaptés pour le bénéficiaire et de le faire se déplacer pour une journée de visites

[345] Ce mode d'organisation se rencontre moins en province qu'en Île-de-France, où le volume des missions est plus élevé et justifie de pousser la division du travail d'accompagnement des mobiles. Et encore, certaines « conseillères mobilité » sont réticentes à déléguer la recherche et la sélection de logements aux « assistantes », considérant qu'il s'agit là du cœur de leur travail. On retrouve cependant un mode d'organisation similaire dans d'autres grosses sociétés de relocation, notamment chez celles qui sous-traitent l'accompagnement des bénéficiaires sur le terrain à des « conseillères indépendantes » et qui font faire le travail de recherche en amont à leurs propres équipes. Pour plus de précisions sur le fonctionnement du marché, voir le chapitre 7.

[346] CSE facture en effet les prestations « cœur de cible » sous forme de forfait, ce qui n'est pas le cas de toutes les sociétés de relocation (voir le chapitre 7).

inutiles. Il s'agit alors de plusieurs heures de travail perdues pour CSE, sans compter le mécontentement que ce genre de situations provoque chez le bénéficiaire en question.

Quand Karine appelle Arnaud, elle a sous les yeux la fiche de renseignements standardisée à remplir. La première partie de l'entretien est consacrée à cette tâche, et se passe sans accrocs. Arnaud est disponible pour répondre et semble enthousiaste à l'idée de commencer sa « nouvelle vie ». Célibataire sans enfants, il annonce non sans une certaine fierté sa situation professionnelle à venir et le salaire d'environ 2 300€ nets par mois qu'il va toucher. Karine aborde alors la deuxième partie de l'entretien et l'interroge sur le logement dans lequel il souhaiterait habiter. À cette étape, la fiche de renseignements qu'elle doit remplir est toujours standardisée[347] mais sa conduite de l'entretien change et prend une tournure plus ouverte. Arnaud lui répond lui aussi sur un mode plus ouvert : il ne connaît pas Paris mais n'a aucune appréhension à y habiter. Il est même pressé de venir y vivre et de « profiter » de la capitale. Il s'est déjà « un peu renseigné » et a une idée précise du logement qui lui conviendrait : un deux-pièces dans le quartier hyper-central du Marais, dans les IIIe et IVe arrondissements de Paris. « S'il le faut », il se dit prêt à habiter dans le quartier voisin et à peine moins central de Bastille, dans le XIe arrondissement. Il précise que selon ses informations, Bastille est moins cher que le Marais, et qu'il s'attend à s'y voir proposer des logements plus grands ou proposant plus de prestations, par exemple « avec un petit balcon ».

Pendant qu'Arnaud parle, Karine change de posture. Quand elle reprend la parole, c'est d'un ton pédagogue, pour expliquer que « *le marché* [locatif] *à Paris étant ce qu'il est, ça va être difficile* ». Elle annonce à Arnaud qu'au vu des loyers dans le Marais il ne pourra y louer qu'un studio et encore, précise-t-elle, « *pas bien grand* ». Quant à Bastille, il lui paraît envisageable de trouver un petit deux-pièces « *avec un peu de chance* » et « *en élargissant un peu* [les critères de recherche] ». On peut presque entendre Arnaud se raidir au téléphone. Il interrompt Karine et fait part de son incompréhension. Il a « *regardé* », il s'est « *renseigné* », et il a « *vu* » qu'il devrait pouvoir trouver de bien meilleurs logements que ceux qu'elle évoque. Karine maintient son diagnostic et lui propose d'autres perspectives : un deux-pièces dans un quartier périphérique du XVII$^{e}$ arrondissement[348] ou un logement plus grand en proche banlieue. Quand elle évoque Asnières-sur-Seine, une commune des Hauts-de-Seine

[347] Karine doit par exemple cocher des cases pour indiquer le nombre de pièces souhaitées ou la localisation.
[348] Plus précisément, Karine évoque le quartier populaire des « Épinettes », au nord du XVIIe arrondissement, qui correspond à la gamme de prix accessible à Arnaud. Elle ne parle pas d'autres quartiers du XVIIe comme le sud-est du quartier des Batignolles, à l'offre de lieux de loisirs plus dense et qui pourrait peut-être le satisfaire, mais qu'elle doit estimer comme étant déjà trop cher au regard de ses moyens. Il est aussi possible que Karine mesure la difficulté qu'il y aurait à convaincre Arnaud qu'un quartier comme celui-ci puisse être un substitut acceptable au Marais ou à Bastille.

proposant un accès facile à Paris comme à la Défense, Arnaud l'interrompt. Il bégaye d'incompréhension et d'indignation. Après avoir répété deux fois « *mais ce n'est pas possible…* », il propose comme solution de « *mettre* » mille euros par mois dans son loyer. Sans changer de ton, Karine adopte un argumentaire plus technique. Elle indique à Arnaud que les agences immobilières n'accepteront son dossier que pour des loyers ne dépassant pas un tiers de ses revenus mensuels qu'elle calcule à l'euro près : 766€. Alors qu'il commence à émettre une protestation, elle ne le laisse pas reprendre la parole et lui présente sa situation sous un jour nouveau : non seulement il ne pourra pas dépasser ce plafond de 766€, quels que soient les efforts qu'il est prêt à consentir pour habiter dans ces quartiers centraux, mais elle lui annonce qu'étant jeune embauché et donc en période d'essai, il doit s'attendre à demander à ses parents de se porter garants. Pour Arnaud, c'est le coup de grâce. Sa voix se fait tremblante. Il répète à nouveau deux fois « mais ce n'est pas possible » puis exprime la raison de son abattement : « *je ne suis plus étudiant quand même, je ne vais pas…* ».

Manifestement découragé, Arnaud n'a plus le ton volontaire et décidé qu'il avait au début de l'entretien. Il s'en remet à Karine, lui demandant son avis. Commence alors une brève série de questions-réponses menée par celle-ci sur un ton plus directif. Tient-il absolument à un deux-pièces ou accepterait-il un studio ? Veut-il absolument habiter dans Paris intra-muros ou est-il disposé à habiter en banlieue[349] ? A-t-il une superficie minimum acceptable ? Mal préparé à ces questions, Arnaud y répond tant bien que mal. Karine a désormais entièrement repris le contrôle de l'entretien. Elle récapitule les points qu'elle a notés, demande à Arnaud de lui confirmer qu'il cherche bien désormais un deux-pièces en proche banlieue, et conclut sur ces mots : « *mais ne vous inquiétez pas, on va vous trouver quelque chose* ». Après avoir raccroché, elle souffle et conclut par ce jugement lancé à la cantonade : « *bon, ça s'est plutôt bien passé* ».

### *b. Réguler et territorialiser les aspirations des mobiles*

Dans ce cas, Karine peut donner l'impression de ne pas être à l'écoute des désirs formulés par Arnaud, de passer outre. Mais c'est un cas qui pousse à sa limite le travail que font les sociétés de relocation, car Arnaud est particulièrement mal préparé à se confronter au marché résidentiel parisien. Il estime mal les prix des logements et la qualité de son dossier, il n'a aucune expérience directe de Paris et manque d'informations pertinentes... Il cherche dans une zone très tendue, où les professionnelles de la relocation savent que la recherche doit être

[349] On notera que Karine ne fixe pas pour Arnaud la frontière entre les quartiers centraux de Paris et les autres arrondissements, mais entre Paris intra-muros et la banlieue.

aussi efficace que possible, chaque logement intéressant risquant d'être pris d'assaut par des candidats à la location[350]. Ce qu'Arnaud ne sait pas faire révèle bien le travail que les sociétés de relocation peuvent faire pour pouvoir mettre la demande des mobiles sur le marché. Le travail de Karine consiste à mettre les aspirations d'Arnaud en cohérence avec l'état du marché résidentiel parisien. Car une rapide recherche sur des sites spécialisés dans les petites annonces immobilières confirme que Karine a raison : le projet d'Arnaud est à peu de choses près irréalisable[351]. Et quand un bénéficiaire formule un projet résidentiel irréaliste, Karine et ses collègues n'ont pas le temps de le laisser s'en rendre compte par lui-même. Elles savent qu'elles ne trouveront pas de logement à lui proposer qui corresponde à ses attentes, et qu'elles ne pourront dans ces conditions qu'organiser des journées d'accompagnement inutiles qui feront perdre leur temps au bénéficiaire et à la conseillère mobilité, laquelle aura la tâche délicate de gérer le mécontentement du salarié[352].

Le travail des sociétés de relocation ne se limite pas à discipliner les aspirations résidentielles des mobiles. Elles doivent aussi *traduire* ces aspirations en une série de critères précis tels qu'on peut les identifier dans une annonce immobilière. Cette étape n'a rien d'évident. Dans l'enquête-questionnaire, on a intégré une série de questions sur les démarches que ces salariés ont éventuellement faites pour préparer leur mobilité[353]. Leurs réponses sont assez pauvres en termes de contenu : la grande majorité d'entre eux cite une surface ou un nombre de pièces, un budget, et ne vont pas plus loin. Les professionnelles de la relocation affinent ces réponses : elles posent une série de questions aux mobiles sur divers équipements potentiels du logement (garage, balcon…), sur ses caractéristiques (orientation, type de bâti…), elles interrogent les salariés sur leurs critères en termes d'accès aux transports, de temps de trajet vers leur lieu de travail, de type de quartier ou d'environnement souhaité… C'est en prenant en compte ces nombreux critères qu'elles pourront sélectionner les annonces parmi lesquelles choisir ensuite les logements à faire visiter aux mobiles.

Le travail des sociétés de relocation consiste donc à rendre possible l'appariement de la demande à l'offre sur le marché résidentiel. Elles préparent les mobiles cherchant un logement à l'inévitable sanction du marché résidentiel. Karine peut donner l'impression de ne

[350] Car dans les zones les plus tendues, surtout, la forte demande et la rareté des biens fait qu'il s'agit bien de « candidater » et d'espérer être sélectionné par l'agence immobilière.
[351] Voir une sélection d'annonces en annexe (annexe 06)
[352] Dans tout marché résidentiel, y compris le plus tendu, il y a bien de « bonnes affaires » qui apparaissent régulièrement dans les annonces. Saisir ces « bonnes affaires » suppose de prendre le temps de les laisser émerger, et d'être très réactif pour les saisir. Ce n'est pas ainsi que travaillent les sociétés de relocation, qui organisent la recherche et la visite de logements sur quelques jours.
[353] « Avant la prise en charge par la société de relocation, avez-vous mené des démarches pour préparer votre mobilité ? Si oui, combien d'heures par semaine environ ? Comment avez-vous procédé ? » (question ouverte).

pas être au service d'Arnaud. N'a-t-elle pas d'une certaine manière décidé dès la prise en main du dossier que ce salarié ne serait pas logé dans le quartier qu'il désirait ? Mais il s'agit en fait de la seule façon d'être à l'écoute des attentes des bénéficiaires du service. Quand Karine interroge Arnaud en fin d'entretien, elle s'engage bien dans un travail de « découverte » du client propre aux intermédiaires marchands[354]. Elle cherche à identifier le mode de vie dans lequel celui-ci se projette, et le pousse à hiérarchiser ses attentes et ses aspirations. Car au vu de ses contraintes, Arnaud doit choisir entre un mode de vie plus proche de celui d'un étudiant, en plein centre-ville mais dans un petit logement peu confortable, ou un mode de vie de jeune actif qui s'installe dans un logement plus périphérique mais plus confortable. Concilier les deux n'est pas possible au vu de ses ressources, mais Karine fera en sorte qu'il puisse accéder à l'un des deux. Au final, Arnaud renoncera à ses rêves de centralité et fera primer son envie d'habiter dans ce qu'il appelle un « vrai » logement. Karine et ses collègues font en fait un véritable travail de *régulation* des aspirations résidentielles des mobiles. Elles travaillent les désirs individuels pour les mettre en adéquation avec leurs moyens, avec l'univers des possibles que dessine le marché résidentiel. En cela, elles jouent un rôle de *régulation* tel qu'a pu le définir Durkheim (2013 [1897] ; 2012 [1925]). Quand les mobiles ont des aspirations qui ne correspondent pas à ce à quoi ils peuvent prétendre, elles mettent en cohérence l'univers des désirs et l'univers des possibles. Cette régulation peut paraître brutale aux mobiles, comme dans le cas d'Arnaud, mais elle est précieuse. Elle leur épargne un long et douloureux apprentissage par la succession de confrontations au marché résidentiel qui n'auraient pas été moins violentes. Les sociétés de relocation rendent possible la rencontre de l'offre et de la demande en « traduisant » (Callon 1986) les aspirations des mobiles, rendant par-là même la transaction possible.

Traduire les aspirations des mobiles en une demande qui puisse être présentée sur le marché résidentiel ne se limite pas à discipliner les mobiles en sanctionnant leurs désirs. Le travail des sociétés de relocation sur la demande émanant des mobiles consiste aussi à la territorialiser, c'est-à-dire à sélectionner les territoires dans lesquels ancrer la recherche de logement.

### *c. Territorialiser la recherche*

On l'a vu au début de ce chapitre, les individus appréhendent mal la dimension territoriale de la qualité des logements. Il leur est difficile de projeter leurs aspirations en termes de mode de

[354] Pour une description détaillée de ce travail de « découverte » sur le marché immobilier, voir Bonneval (2011, pp. 190-210). La « découverte » est une « *épreuve* décisive pour la réalisation d'une transaction » (Kessous, Mallard et Mounier 2005), qu'il s'agisse de convertir un simple flâneur en client, ou de satisfaire ce dernier.

vie, et donc de chercher un logement. Certes, certaines qualités[355] d'un territoire sont objectives, notamment les qualités d'ordre matériel (infrastructures de transport par exemple), mais même ces qualités sont difficiles à saisir pour les mobiles. Il leur faut accéder à ces informations, les sélectionner et les interpréter. Ainsi, les conseillères mobilité travaillant dans les grandes villes insistent sur le fait que l'expérience des déplacements quotidiens dans leur territoire leur a appris à « se méfier » des sites internet proposant d'évaluer les temps de transport, comme le dit cette directrice d'une petite société de relocation travaillant dans une grande ville de province :

> *« Les gens anticipent les temps de transport. Mais ils anticipent mal les temps de transports réels, ils consultent Mappy, et puis au bout d'un mois ils découvrent qu'ils mettent le double de temps... Les temps de transports en voiture mais aussi en transports en commun, dans lesquels il y a beaucoup d'aléas. Ils ont beaucoup de problèmes à gérer leurs horaires, pour récupérer les enfants aux horaires des structures de garde ».*

Chaque territoire est un « bien d'expérience » : on ne peut en apprécier les qualités qu'après s'y être installé[356]. Les salariés qui ne connaissent pas leur territoire d'accueil se contentent de critères de recherche minimalistes et génériques. Interrogés sur le sujet, ils disent avoir cherché « un trois pièces », « une maison », « un quartier familial », « quelque chose de bien ». Interrogé sur les critères de sa recherche de logement, ce jeune homme de 20 ans, profession intermédiaire et célibataire, s'agace :

> *« Comment voulez-vous qu'on ait des critères quand on ne connaît pas la région ? J'ai demandé à des gens, on m'a un peu renseigné, mais j'ai fait avec ce qui venait… »* (individu 5).

À moins d'avoir vécu récemment et suffisamment longtemps dans le territoire qu'ils rejoignent, les mobiles ne disposent pas de toutes les informations dont ils auraient besoin.

[355] Au sens neutre du terme.

[356] La notion de « biens d'expérience » (ou « biens prototypes ») a été forgée par Nelson (1970), et est notamment très utilisée en économie de la culture. Un livre ou un film sont des « biens d'expérience » : le consommateur ne peut en apprécier la valeur qu'après l'avoir lu ou vu. Les autres consommateurs ne peuvent que lui faire part de leur propre expérience, ce qui ne permet jamais de préjuger entièrement de la qualité de cette œuvre.

Pour lever l'incertitude, ils peuvent collecter des informations auprès de leurs amis ou leur famille, ou ils peuvent par eux-mêmes aller explorer le territoire, comme on l'a vu au début de ce chapitre. Mais cette collecte d'information peut avoir pour effet pervers de mener les mobiles à concentrer leur recherche de logement autour des quelques points sur lesquels ils ont obtenu des informations. C'est ce que raconte une conseillère mobilité de CSE Mobilité travaillant en Île-de-France :

> *« Je me souviens d'un type, il faisait une fixette sur Versailles. Il débarquait complètement dans le coin, et je ne sais pas comment ça lui était venu en tête, mais il ne parlait que de Versailles. Il me disait 'il paraît que c'est bien', 'on m'a dit que c'était bien' et il n'en démordait pas. Sauf qu'à Versailles, on trouvait pas.* ***Alors je l'ai pris autrement, je lui ai fait une autre proposition,*** *je lui ai dit 'et Saint-Cyr, vous connaissez ? C'est à côté, c'est très mignon, et puis pour aller travailler [à Saint Quentin-en-Yvelines] vous allez même gagner une station de RER'. Il était pas très 'chaud' mais bon, quand même, j'ai un peu de bouteille, je connais mon métier [rires]. Donc je l'ai pris avec moi, on a fait un tour à Saint-Cyr, il a trouvé ça très bien, et on l'a logé là-bas ».*

Ce qu'on voit ici, c'est que les conseillères mobilité *négocient* avec les mobiles la territorialisation de leur recherche de logement, comme le dit cette professionnelle travaillant dans le sud-ouest de la France :

> *« J'accompagnais un salarié, il voulait une maison récente, cinq pièces, deux salles de bain dans l'arrière-pays basque. J'ai eu un mal fou à lui faire comprendre qu'il ne trouverait jamais ça dans ce coin. Il y a des maisons très sympa, mais bon c'est un style, elles sont souvent anciennes, pas toujours bien équipées…* ***J'ai senti qu'il ne trouverait pas ce qu'il voulait, alors je l'ai orienté*** *vers la banlieue de Pau, et il a trouvé son bonheur. Pour aller au travail c'était à peu près pareil, mais c'est vrai qu'à l'origine il n'avait pas pensé à vivre là, et finalement il y est très bien ».*

Dans ce cas, la professionnelle de la relocation a hiérarchisé les différentes attentes du salarié, et les a mises en cohérence avec son territoire d'arrivée. Ici, le mobile mettait en avant deux attentes contradictoires : habiter dans le pittoresque arrière-pays basque, à la frontière du

Béarn, et habiter dans une maison moderne et très bien équipée. Le travail de la conseillère mobilité a consisté, comme cela avait été le cas pour Arnaud, à identifier laquelle de ces deux attentes était la plus importante pour le salarié. Après lui avoir fait visiter des maisons typiques du pays basque, et après l'avoir vu ne pas reconsidérer ses exigences en matière de logement, elle a choisi de re-territorialiser sa recherche de logement et de l'orienter vers Pau.

Cette négociation peut être longue et difficile, comme pour ce cadre dirigeant d'une très grande entreprise industrielle, arrivant à Paris dans le cadre d'une mutation à la fin de l'année 2010, et pris en charge par CSE Mobilité. L'accompagnement de ce salarié revêtait une importance stratégique pour CSE, les relations commerciales avec son employeur (qui commande et règle les prestations de relocation) étant alors délicates. Ce salarié et son épouse cherchaient un appartement de cinq pièces dans le très prestigieux et très cher quartier de Passy, dans le XVIe arrondissement de Paris. Quoique disposant d'un salaire très confortable, ce salarié ne pouvait pas prétendre à se loger dans les conditions auxquelles il aspirait dans un tel quartier. Dès le début de la mission, la chef d'équipe en charge de ce dossier délicat dit avoir compris qu'elle ne pourrait pas satisfaire leur demande :

> *« Moi j'ai su tout de suite que c'était compliqué. Voilà, il gagne bien, il n'a pas à se plaindre, mais un cinq pièces à Passy, avec ses attentes, c'est facilement 4 000, 5 000 euros par mois. Parce que attention hein, il voulait cinq pièces, mais en plus il fallait que ça soit grand, au moins 120 mètres carrés, et puis impeccable, et puis ceci, et puis cela… ».*

D'expérience, elle identifie tout de suite une solution : les convaincre de s'installer à Boulogne, ville cossue de la proche banlieue ouest parisienne et reliée à Paris par une ligne de métro, réputée entre autres pour un parc de logements récents de bon standing aux prix élevés mais sensiblement moins élevés que dans le XVIe arrondissement voisin. Ce travail de négociation avec le salarié mobile et son épouse prendra quatre mois, la professionnelle chargée de les accompagner marchant sur des œufs. L'éventualité d'habiter à Boulogne n'a été évoquée qu'après quelques visites infructueuses à Paris, à l'occasion desquelles le couple s'est montré très déçu de ne voir que des appartements bien plus petits que ce à quoi ils aspiraient. Capitalisant sur ces déceptions, la professionnelle a peu à peu introduit l'idée d'élargir la recherche. Le temps d'organiser encore quelques visites infructueuses à Paris, puis de familiariser les bénéficiaires à l'idée de chercher en banlieue, de les amener visiter

Boulogne, de leur vanter la qualité du réseau de transport et de la vie sociale et culturelle locale, et ce salarié et son épouse s'y sont finalement installés dans un logement de haut standing.

Par leur connaissance du territoire d'arrivée des mobiles, les professionnels de la relocation sont à même de les aider à élargir leur recherche, à se projeter dans un territoire plus vaste. Il s'agit là d'une qualité que les salariés accompagnés valorisent, comme par exemple ce cadre de 42 ans aux revenus confortables, en couple et père de deux enfants, qui quitte la grande banlieue parisienne pour Toulouse :

> *« L'accompagnement par une conseillère c'est une grosse utilité. La visite se fait avec une personne du coin, c'est plus rassurant, surtout lorsqu'on ne connaît pas la ville. Elle fournit des renseignements qui peuvent sembler bêtes à première vue, mais qui s'avèrent utiles… Comme par exemple, savoir où faire ses courses, ou des informations sur la vie locale ».*

Leur connaissance des territoires permet aux conseillères mobilité de faire ce qu'on peut appeler un « diagnostic territorial » des attentes des salariés. Elles peuvent identifier les quartiers, les communes ou les aires dans lesquels ils trouveront un jeu de ressources et d'opportunités adapté à leurs aspirations. Parce que leur « horizon résidentiel » (Authier 2010, p. 68) et, pourrait-on dire, leur *horizon territorial*, est bien plus large que celui des salariés mobiles, les professionnelles de la relocation peuvent évaluer et travailler les attentes de ces derniers.

En travaillant les aspirations des mobiles pour les traduire en une demande formulable sur les marchés résidentiels locaux, les sociétés de relocation contribuent à rendre possible l'appariement de l'offre et de la demande sur ces marchés. Mais cet appariement ne se fait qu'en confrontant la demande à l'offre, qui est ici essentiellement exprimée par les agences immobilières. Pour être efficace, le travail d'intermédiation marchande des sociétés de relocation est aussi un travail sur l'offre.

### *2.3. La demande face à l'offre : les modalités de confrontation au marché*

Les sociétés de relocation travaillent l'offre comme elles travaillent la demande. L'offre s'exprime par des dispositifs comme les « petites annonces », qui ne suffisent pas en tant que tels à qualifier les biens disponibles, et qui doivent être interprétés. Mais ce n'est pas tout : pour louer un logement, les sociétés de relocation permettent aux mobiles de calculer comme

le font les agences immobilières. Au final, on verra que le cœur du travail des sociétés de relocation est de s'employer à peser sur la « main visible » du marché résidentiel.

### *a. Les « petites annonces » et leurs pièges*

Chercher un logement consiste, pour un salarié mobile, à se confronter à l'offre sur le marché résidentiel. La première étape de cette confrontation consiste à sélectionner des logements sur lesquels se porter candidat à la location. Avant même d'être en contact direct avec les agences immobilières, les mobiles doivent se confronter à une première interface : les « petites annonces ». L'accès aux annonces immobilières est chaque jour rendu plus facile, notamment par le développement des sites internet spécialisés qui ne cessent d'enrichir leur offre de services. Dans leur très grande majorité, les annonces sont disponibles gratuitement et peuvent être sélectionnées selon un large ensemble de critères. Le développement de solutions techniques, comme la mise en place d'alertes envoyées par courriel ou s'affichant directement sur les téléphones via des applications dédiées, donne un accès direct des mobiles à l'offre sur le marché. Mais cette accessibilité de l'offre à la demande n'est en grande partie qu'une illusion.

D'abord parce que l'ensemble des opérations que nous venons de décrire nécessite l'emploi de compétences cognitives qui peuvent être complexes, et dont il ne faudrait pas présumer qu'elles sont également réparties dans l'espace social du simple fait que l'usage des outils numériques se répand. Ensuite et surtout parce que les annonces immobilières sont difficiles à lire pour ceux qui n'y sont pas initiés. En premier lieu, les annonces immobilières peuvent être truffées de sigles, d'abréviations, d'informations lapidaires ou techniques difficiles à lire pour qui n'est pas un professionnel du marché. Certaines peuvent aussi être trompeuses, comme ces annonces mises en ligne par des « marchands de liste » et jouant sur la confusion entre le prix d'accès à cette liste et le montant des loyers. En second lieu, les annonces immobilières sont généralement rédigées dans un langage particulier que les conseillères mobilité se plaisent à décoder dans un exercice qu'elles poussent parfois à la virtuosité : « coquet » veut dire « minuscule », « animé » veut dire « bruyant », « à vingt minutes du centre-ville » n'est vrai qu'en prenant un train express qui ne passe qu'une fois par heure… En tant que professionnelles du marché immobilier, les conseillères mobilité considèrent qu'il ne faut jamais prendre une annonce au pied de la lettre. Les pratiques des agences immobilières leur donnent raison : travaillant sur les agences lyonnaises, Bonneval (2011, p. 204) montre par exemple comment elles peuvent « rapprocher » un bien de certains

quartiers bien cotés et l'éloigner de quartiers mal cotés en jouant sur la rédaction de l'annonce.

Enfin, les professionnelles de la relocation reprochent aux sites internet de petites annonces de donner une représentation biaisée du marché, comme le fait cette cadre opérationnelle de CSE Mobilité travaillant en province :

> *« Mais combien de fois j'entends dire 'je veux une maison à 600€, je sais que ça existe, je l'ai vu sur internet'. Mais mon petit bonhomme, c'est pas parce que tu l'as vu sur internet que c'est vrai ! Non mais… les gens, ils ne savent pas, ils se font avoir, ils y croient. Et je vous raconte pas quand c'est un parisien, il en a tellement bavé là-bas que maintenant il s'attend presque à être logé gratuitement ».*

Il est vrai que les sites de petites annonces peuvent donner une représentation erronée du marché. En présentant les résultats des recherches que font leurs utilisateurs par ordre croissant de prix, ces sites les font entrer dans le marché par les biens les moins chers. Au lieu d'aborder le marché par un prix moyen et de situer l'ensemble des logements par rapport à ce prix, les candidats locataires prennent donc comme référence les prix les plus bas qui correspondent à des biens atypiques, rares, et qui parfois ne servent que de « produit d'appel » pour les agences immobilières. Ce cadre supérieur, muté de Paris à Aix-en-Provence, raconte comment il s'est laissé prendre à cette présentation du marché :

> *« Avant de chercher, avec ma femme, on s'est renseignés. On a regardé les prix, fait des recherches, et on s'était fait une idée. On s'était dit que [pour un logement familial] on trouverait autour de 1 000€, je veux dire, il y avait plus cher hein, mais on voyait passer des trucs biens à 1 000.* ***Mais une fois qu'on s'est mis à chercher pour de vrai, là ça n'a pas été la même histoire… On n'a rien trouvé dans ces prix-là.*** *Comme par hasard c'était toujours pris, ou alors c'étaient des bouges, des trucs sombres, bas de plafond… Il y a même un truc avec les murs en biais ! Bref, on s'est bien rendu compte qu'on trouverait jamais à ce prix-là, on a dû remonter nos critères, et à 1 300 on a trouvé quelque chose de très bien ».*

Interpréter une annonce immobilière est bien une compétence. Le développement des supports donnant accès à ces annonces a en partie transféré sur les candidats à la location

l'activité de sélectionner, interpréter et trier les annonces immobilières. Il s'agit là d'un travail à part entière qui revient aux mobiles, qui ne sont pour la plupart d'entre eux pas équipés pour le faire. Les petites annonces immobilières ne peuvent pas être pensées comme des « dispositifs substantiels » qui décriraient la « qualité » du logement (Karpik 2007). Il faut donc plutôt traiter la petite annonce immobilière dans le prolongement de l' « économie d'emballage » (Cochoy 2002). Comme un consommateur avisé sait retourner le paquet de jambon pour y observer l'aspect du contenu, les sociétés de relocation savent lire entre les lignes des « petites annonces » et écarter celles qui emballent un produit défectueux. Chaque information d'une petite annonce doit être interprétée, y compris celles qui paraissent les plus claires et les plus commensurables, comme la surface ou le prix. Car un prix est toujours relatif au marché dans lequel il est formulé, et ce qui peut paraître raisonnable dans un territoire sera prohibitif dans un autre. Ce thème est revenu plusieurs fois au cours de l'enquête-questionnaire, avec des mobiles qui attendent de la société de relocation qu'elle leur « *donne des informations sur le marché immobilier* » ou « *des renseignements sur le niveau des prix* » qui leur permettraient de « *savoir si le loyer est trop élevé ou pas* »[357].

L'enjeu pour les mobiles n'est donc pas d'accéder à des dispositifs de formulation et de qualification de l'offre comme celui des petites annonces, d'autant plus que la généralisation des sites internet spécialisés et le développement des outils numériques (comme les alertes en temps réel par applications téléchargeables sur téléphone) permet d'accéder aisément à l'offre. Les moteurs de recherche spécialisés pouvant proposer plusieurs dizaines de résultats à toute recherche trop vaguement spécifiée, les mobiles peuvent avoir l'impression d'être confrontés à un « embarras du choix » (Cochoy 1999, 2002) dans lequel le seul problème sera de décider comment choisir. Mais pour les conseillères mobilité, cette abondance est une illusion. Elles trient et sélectionnent les annonces, et doivent souvent faire face à grande incompréhension des salariés qui ne comprennent pas pourquoi ils ne visitent que trois ou quatre logements dans une journée. Cette incompréhension naît de la différence d'équipement entre les professionnels du marché, qu'il s'agisse des agences immobilières ou des sociétés de relocation, et les simples « consommateurs » de logements sur le marché résidentiel. Leur sélection est d'autant plus rigoureuse qu'elle suit deux objectifs : satisfaire le bénéficiaire, à qui il faut proposer une sélection de logements personnalisée et « adaptée » à ses désirs[358],

[357] Concernant la surface, les petites annonces sont censées ne pas compter une partie de la surface au plancher, notamment celle qui est située sous des sous-pentes et sur laquelle il n'est pas possible de se tenir debout. Toutes les annonces ne respectent pas cette règle, et certaines emploient un système de double mesure de la surface difficile à interpréter pour le mobile mal préparé.

[358] Mais à ses désirs « travaillés » et mis en conformité avec le marché.

mais aussi ne retenir que des logements que le bénéficiaire pourra effectivement louer, toute visite mal calibrée étant une visite inutile, et donc du travail perdu.

### *b. Calculer comme les agences, parler comme les agences*

Les professionnelles de la relocation peuvent entretenir de bonnes relations avec les agences immobilières, de bonnes relations qui facilitent leur travail d'intermédiation marchande. On a pu observer l'opérationnalisation des bonnes relations avec les agences immobilières lors de la prise en charge d'un dossier par une conseillère mobilité. Le salarié à accompagner est un jeune sportif de haut niveau qui vient de signer son premier contrat avec un centre de formation sportif en grande banlieue parisienne. Il bénéficiera d'un salaire mensuel net d'environ 2 000€ mais son contrat est un long CDD. Ce dernier point en fait un dossier délicat à présenter aux agences immobilières. La conseillère mobilité prend connaissance du dossier, ponctue sa lecture d'un « bon ! » décidé qui indique qu'elle sait par où commencer. Effectivement, elle cherche directement dans ses contacts le numéro d'une agence immobilière précise, et l'appelle. À en croire le début de la conversation, elle connaît personnellement son interlocutrice :

> *« Allo X ? C'est Y. Oui… Ca va ? Quoi de neuf ? Oh [moi, ca va] bien, bien… Dis-moi, je t'appelle parce que j'ai un salarié là… »*

Elle présente ensuite brièvement le dossier du salarié, introduisant des éléments d'appréciation personnels au-delà de ses caractéristiques objectives qui auraient, en d'autres circonstances, été les seules à être prises en compte :

> *Oui, tu sais, c'est un petit jeune pour le centre de Marcoussis. Oui… Un appartement, pas trop loin [du centre de formation]. Il est célibataire… 2 000€… Oui, en CDD, tu sais comment c'est. D'ailleurs tu les connais, c'est des p'tits gars bien, là-bas hein. Bon, tu me dis ? Tu crois que t'as quelque chose ? Ah super ! T'es une amour ».*

On voit ici ce que la conseillère mobilité peut apporter au salarié mobile. Elle ne cherche pas au hasard ; elle identifie immédiatement l'agence à laquelle elle va s'adresser. Elle sait qu'elle y trouvera une interlocutrice avec laquelle elle a déjà travaillé et que, plus précisément, cette agence immobilière a apparemment déjà logé des salariés du centre de formation en question

sans rencontrer de problèmes. La conseillère mobilité joue sur ces deux éléments pour valoriser la relation de confiance qu'elle entretient avec l'agence immobilière, et « faire passer » un dossier fragile en l'appuyant sur l'expérience commune qu'elles partagent[359]. Pour créer cette confiance, les sociétés de relocation procèdent à une « incarnation » du salarié mobile. L'« incarnation » permet à un acteur marchand de « faire le lien entre la personne avec laquelle il entretient un dialogue et l'acteur économique avec lequel s'élabore la transaction » (Mallard 2012a, p .94)[360]. En incarnant le salarié mobile pour les agences immobilières, qui n'ont aucune information sur lui, les sociétés de relocation valorisent leurs relations personnelles avec ces agences en réduisant le risque que présente pour elles ce salarié mobile. Il est possible que, si le salarié en question avait lui-même contacté cette agence pour trouver un logement, le nom de son employeur lui aurait peut-être fait bénéficier d'un *a priori* positif. Mais encore aurait-il fallu qu'il s'adresser à cette agence précise, et qu'il y tombe sur la bonne interlocutrice.

La valorisation de leurs bonnes relations personnelles ou professionnelles n'est pas la seule plus-value que les sociétés de relocation ont à apporter aux salariés dans leur mise en contact avec les agences immobilières. Comme le dit Bernard (2011), les agents immobiliers sont immergés dans un « monde marchand ». Ils agissent selon des règles spécifiques, qui suivent une logique de calcul formelle, et qui sont difficiles d'accès aux non-initiés. Prenons par exemple la façon dont les agences immobilières calculent le loyer maximal que peut payer un candidat à la location. La règle générale est de compter un tiers des revenus réguliers du ou des candidats. Ce calcul se fait en agrégeant les revenus récurrents du ménage demandeur, sans tenir compte de la nature ou de la destination de ces revenus. Or, les salariés eux-mêmes ne raisonnent pas tous de cette manière. On a ainsi rencontré un salarié bénéficiant d'une aide au logement de 500 euros mensuels versée par son employeur dans le cadre de sa mobilité géographique. Dans l'esprit de ce salarié, ces 500 euros étaient dédiés au paiement de son loyer. Disposant d'un salaire mensuel de 2 400 euros, il comptait donc pouvoir prétendre à un loyer de 1 300 euros mensuels[361]. Mais la société de relocation qui l'accompagnait lui a fait revoir cette somme à la baisse. En effet, sauf exception, les agences immobilières ne lui

[359] On voit à quel point les relations personnelles des professionnelles de la relocation avec les agences immobilières sont précieuses. Elles se défendent d'ailleurs farouchement contre tout ce qu'elles interprètent comme une tentative de la part de leur employeur d'objectiver et de s'approprier cette ressource, par exemple en établissant une liste d'agences immobilières « amies » ou partenaires.

[360] L'incarnation est une modalité du « cadrage » (Callon 1998) que Mallard (2012a) développe pour rendre compte de la capacité d'un vendeur à « incarner » l'entreprise qu'il représente. Il nous semble que cette notion peut aisément être transposée à une relation de prestation comme celle dans laquelle sont engagées les sociétés de relocation.

[361] Soit 500 € + (2400 €/3).

accorderaient le droit de louer un logement qu'à hauteur d'un peu moins de 1 000 euros par mois[362]. Cette révision à la baisse de ses prétentions locatives a été frustrante pour le salarié, mais elle lui a épargné la longue et inévitable succession de sanctions que lui auraient imposées les agences immobilières qui l'auraient de toutes façons mené au même résultat. Si le marché résidentiel est bien un « dispositif collectif de calcul » (Callon et Muniesa 2003), il est marqué par l'inégale répartition des capacités calculatoires entre les acteurs qui y évoluent.

La bonne connaissance qu'ont les sociétés de relocation de la façon dont les agences immobilières travaillent est aussi valorisée au moment de constituer les dossiers de candidature à la location d'un logement. Dans un contexte économique difficile qui voit à la fois de nombreux marchés résidentiels locaux se tendre, et les agences immobilières adopter des règles prudentielles plus strictes dans la sélection des locataires[363], savoir constituer un dossier qui convaincra une agence immobilière est tout un art. Les conseillères mobilité savent quelles pièces justificatives (les « papiers ») présenter en fonction de la situation du salarié mobile, mais aussi la façon de le présenter. Un dossier de candidature à une location « bien monté » par une professionnelle peut faire une vingtaine de pages pour un couple, et commence par une page de garde présentant les pièces et récapitulant les informations les plus importantes. Présenter un dossier complet est un avantage considérable face aux autres candidats à la location, notamment lors des visites dites « collectives » que les agences immobilières organisent dans l'optique de réduire au maximum le temps consacré à trouver un locataire. Dans ces circonstances, un « bon » dossier est un dossier qui « séduit » (Cochoy 2011) au premier coup d'œil l'agence immobilière, c'est-à-dire qui se met hors de portée de la concurrence des dossiers d'autres candidats à la location. Une des « astuces » des professionnelles de la relocation consiste à jouer sur l'ordre dans lequel sont présentées les pièces du dossier afin d'en minimiser les aspects les plus fragiles.

Enfin, dans les zones dont le marché résidentiel est détendu voire déprimé, les sociétés de relocation bénéficient d'un pouvoir de marché important sur les agences immobilières. En effet, les sociétés de relocation peuvent être de précieuses apporteuses d'affaires pour les agences immobilières et savent le valoriser :

> *« Ah chez nous, c'est pas Paris. Le marché est très, très calme, les biens restent longtemps en location, il y a plus d'offre que de demande. Pour nous, c'est génial [rires]. Je peux vous dire que moi, quand je rentre dans une agence avec un dossier*

[362] Soit (500 € + 2400 €)/3.
[363] Sous la pression notamment de la loi Molle et de la généralisation des assurances « loyers impayés », qui a eu un impact certain sur le travail des sociétés de relocation (voir chapitre 7).

*sous le bras, le patron lâche son stylo, il arrête fissa ce qu'il était en train de faire, il met un petit panneau 'je reviens dans cinq minutes' sur sa porte, et il s'occupe de moi tout de suite »* (Cadre, grosse société, Lorraine).

Mais les sociétés de relocation ne disposent pas toujours de cet avantage de marché. Dans les zones les plus tendues, elles ressentent au même titre que les candidats à la location que les rapports de force jouent en faveur des agences immobilières. Celles-ci, qui sont loin de consacrer à l'activité locative le temps et l'énergie qu'elles consacrent à la lucrative vente de logements, peuvent même parfois refuser de traiter avec les sociétés de relocation :

*« Ah parce que vous connaissez la relo, vous ? Eh ben je vous félicite pas ! Elles sont ch***tes, c'est par permis ! Il faut toujours que ça soit quand elles veulent, elles sont là avec leurs horaires précis, elles veulent fixer les dates de visite… Ca va hein, je suis pas à leur disposition »* (Agent immobilier, grande agence hors réseaux, Paris).

Si nous ne disposons pas ici du matériau nécessaire pour tester cette hypothèse, il y a fort à parier que le travail d'intermédiation marchande des professionnelles de la relocation n'est pas toujours bien perçu par les agences immobilières[364]. En décodant les petites annonces et en proposant aux mobiles une qualification et un classement des biens, les conseillères mobilité entrent de fait en conflit avec les agences immobilières pour qui ces mêmes techniques de présentation des logements aux salariés sont au cœur du travail de qualification des logements qui leur permet d'accélérer leur mise en location…

Les sociétés de relocation sont bien des dispositifs de calcul qui permettent aux mobiles de se confronter aux agences immobilières ou, plutôt, des dispositifs de mise en calcul des mobiles pour pouvoir les confronter aux agences immobilières. En cela, leur travail consiste bien à peser, ou à chercher à peser, sur la « main visible » du marché résidentiel.

### *c. Peser sur la « main visible » du marché résidentiel*

On reprend ici l'expression devenue classique d'Alfred Chandler qui, dans un livre du même nom, voyait dans les managers « la main visible » à l'œuvre derrière le fonctionnement du

[364] D'autant, comme on l'a dit plus haut, que l'identité professionnelle de la relocation est largement construite contre les agences immobilières, accusées de ne chercher qu'à louer au plus vite les biens sans se préoccuper des aspirations des mobiles.

marché moderne (Chandler 1978). En rendant « visible » la « main » du marché, Chandler signifiait que l'allocation des ressources ne se fait pas spontanément, mais est le produit de processus éminemment sociaux. Selon Metcalfe (2006, p. 44), les premières théorisations des migrations résidentielles la voyaient surtout comme une variable d'ajustement, un moyen de faire se rencontrer une offre par définition très localisée et la demande. Mais cette rencontre ne se fait pas d'elle-même. Elle se résout par l'intervention d'acteurs et de dispositifs marchands.

Les conseillères mobilité identifient parmi les offres les logements qui correspondent à leurs aspirations mais aussi à leurs moyens. Elles traitent donc la question centrale de l « économie des qualités » (Rabeharisoa, Meadel et Callon 2000) en rendant les logements commensurables, en proposant un principe de classement entre ce que les mobiles peuvent aspirer à louer et ce qu'ils ne peuvent pas aspirer à louer. Ce classement est établi après une sélection stricte des annonces publiées par les agences immobilières mais aussi un sévère travail de régulation des aspirations résidentielles des mobiles. Elle qualifie donc autant le produit que le consommateur dans un « travail marchand » (Cochoy et Dubuisson-Quellier 2000) qui se révèle essentiel pour assurer la rencontre de l'offre et de la demande sur le marché résidentiel. Mais comme l'évoquent Rabeharisoa, Meadel et Callon (2000), la « qualification » des biens et des mobiles est aussi l'objet de luttes et de négociations avec les acteurs par lesquels l'offre se formule.

Grafmeyer et Authier (2011) ont identifié certains de ces acteurs. Ils évoquent le rôle des « intermédiaires professionnels du tri urbain », qui sélectionnent les occupants potentiels des logements selon des dispositifs de jugement socialement fondés. Ils citent comme exemple les « acteurs intervenant dans l'attribution des logements sociaux » et les « administrateurs d'immeuble ». Les administrateurs d'immeuble doivent rendre des comptes aux propriétaires : ils sont responsables du bon paiement des loyers, mais aussi de la sélection de locataires en adéquation aux attentes du propriétaire qui peut vouloir promouvoir une certaine « mentalité » de l'immeuble voire sélectionner leurs futurs voisins si ils l'habitent. Les administrateurs d'immeuble font donc jouer une grande variété de critères pour sélectionner les candidats à la location : âge, profession, situation de famille, adresse précédente… Comme le résument Grafmeyer et Authier (2011), ils « tendent à filtrer les demandes en fonction de critères et de repères qui tiennent en partie à leur expérience professionnelle, mais [de] leurs propres catégories de jugement sur les personnes et les lieux. Ils n'assurent donc pas d'une manière

simple ni mécanique la mise en présence des offres et des demandes sur le marché locatif privé »[365].

Sur le marché résidentiel locatif, les agences immobilières jouent le même rôle que ces administrateurs d'immeuble, et leurs critères de sélection peuvent être sévères pour les mobiles. Leur premier objectif est de trouver un « bon » locataire, à savoir d'abord et avant tout un locataire solvable qui paiera régulièrement ses loyers[366]. L'intervention des sociétés de relocation permet de peser sur le processus de sélection des candidats à la location et de l'infléchir, notamment en donnant aux agences des éléments pour réduire l'aléa moral lié à la sélection d'un locataire. Sans nécessairement s'appuyer sur leurs relations personnelles, les professionnelles de la relocation peuvent jouer sur la réputation de leur société. En étant en contact avec la société de relocation, les agences immobilières peuvent être légèrement plus en confiance que si elles n'avaient que le dossier du salarié comme information. Cette réduction de l'aléa moral est modeste, les salariés accompagnés par la société de relocation n'ayant au fond aucune obligation envers elle de se comporter en « bon » locataire. Mais les sociétés de relocation jouent sur le fait qu'elles n'ont pas intérêt à accompagner les salariés qui leur paraissent peu fiables, afin de préserver leur réputation auprès des agences immobilières locales. Les sociétés de relocation mettent donc en place des filtres de sélection des salariés à accompagner. Si le maillage de ce filtre n'est pas toujours très serré, il leur permet malgré tout de proposer une certaine réduction du risque aux agences immobilières et donc de « faire passer » des dossiers fragiles. Les mobiles qu'on a pu interroger dans l'enquête-questionnaire formulent de fortes attentes sur ce point : ils espèrent que leur dossier sera mis grâce à la société de relocation « *en haut de la pile* », qu'ils pourront avoir accès à une sélection exclusive de logements, que l'intervention de la société de relocation « *fera passer* » leur dossier face aux agences… Les mobiles comptent sur les sociétés de relocation pour les équiper dans leur confrontation au marché résidentiel et aux acteurs qui y évoluent.

La confrontation à des marchés résidentiels territorialisés est particulièrement dure pour les mobiles, d'autant plus que nombre de ces marchés se sont durcis au fil des années 2000 en

[365] Une sociologie de l'interaction entre candidats à la location et agences immobilières reste à faire. Les travaux de Bernard (2011) et Bonneval (2011) proposent des pistes de réflexion, mais se concentrent sur l'activité de vente de biens. Il serait intéressant par exemple d'étudier les techniques de présentation de soi des candidats à la location et de comparer les résultats d'une telle étude aux travaux portant sur les interactions entre candidats à l'emploi et employeurs sur le marché du travail (Rieucau 2013). On notera pour l'instant que les salariés évoquent fréquemment l'idée que la présence de la société de relocation « donne confiance » aux agences immobilières, indépendamment de leur âge ou de leur situation professionnelle.

[366] Les agences immobilières peuvent faire preuve d'une grande sévérité sur ce point, la loi française étant considérée comme très favorable aux locataires, et la généralisation de dispositifs de garantie contre les loyers impayés transférant le coût des défauts de règlement du loyer sur les agences.

parallèle d'une fragilisation générale du marché du travail sur la période. Pour accompagner les mobiles dans leur « entrée en territoire », les sociétés de relocation travaillent en profondeur leurs aspirations et leurs désirs, et pèsent comme elles le peuvent sur les modalités de rencontre de l'offre et de la demande. L'importance prise par cette dimension de leur travail explique aussi ce qui semble bien être un glissement de l'identité professionnelle des acteurs de la relocation, qui donne progressivement plus d'importance à l'expertise immobilière et territoriale qu'aux traditionnelles qualités expressives d'écoute et de soutien.

## Conclusion du chapitre 6

On a ici adopté un changement de perspective par rapport au chapitre précédent. On ne regarde plus l'arbitrage des individus face à l'éventualité d'une mobilité, mais la façon dont leurs mobilités se déroulent effectivement. Oui, la mobilité peut ne pas être qu'une contrainte et être une opportunité. Elle peut advenir au « bon moment », permettant aux individus de desserrer des contraintes et de s'ouvrir de nouvelles perspectives. Mais pour qu'une mobilité soit une opportunité à saisir, il faut que les mobiles arrivent à identifier le jeu de ressources et de contraintes propres au territoire d'accueil pour pouvoir y projeter le mode de vie auquel ils aspirent. Or, une telle « entrée en territoire » nécessite la maîtrise de compétences qui manquent à la grande majorité des mobiles. Les territoires ne sont pas directement accessibles à tous, et la mobilité résidentielle liée à l'emploi nécessite l'emploi de compétences qu'on peut penser comme relevant de la *motilité* des mobiles. L'accompagnement par une société de relocation révèle et résout les problèmes liés à la confrontation des mobiles à de nouveaux territoires. Une typologie inductive des mobilités, construite par analyse des correspondances, fait apparaître des formes bien différenciées de mobilité, et permet d'appréhender les difficultés que rencontrent les mobiles leurs attentes en matière d'accompagnement.

L'étude de l'accompagnement des mobiles par les sociétés de relocation révèle l'importance du rôle d'intermédiaire que celles-ci jouent entre les mobiles et les marchés résidentiels locaux, et donc l'importance de ces marchés dans le déroulement et la résolution des mobilités. Les professionnels de la relocation font un double travail d'intermédiation marchande. D'une part, ils travaillent les aspirations des mobiles pour en faire une demande mise sur le marché. L'essentiel de ce travail consiste à réguler ces aspirations de manière à permettre l'appariement de la demande à l'offre. D'autre part, ils travaillent en direction de l'offre sur le marché résidentiel. Ils se saisissent des dispositifs par lesquels elle s'exprime, et *traduisent* la demande de manière, là aussi, à permettre son appariement à l'offre.

La résolution des mobilités peut donc être confiée à des intermédiaires marchands, les sociétés de relocation, qui équipent les mobiles quand ils doivent confronter leurs aspirations au marché résidentiel. Mais ces sociétés de relocation évoluent elles-mêmes sur un marché, un marché tout à fait atypique. La dynamique concurrentielle de ce marché est marquée par le durcissement brutal des relations de concurrence entre les acteurs à la fin des années 2000, laquelle a un impact direct sur l'évolution de la façon dont les mobilités des salariés sont accompagnées.

# Chapitre 7. La marchandisation d'un dispositif d'accompagnement des mobilités : sociologie du marché de la « relocation »

Après avoir vu dans le chapitre 5 que les salariés mobiles sont confrontés à des difficultés spécifiques liées à la profonde territorialisation de leurs modes de vie, on a vu dans le chapitre 6 ce que peut leur apporter l'intervention des sociétés de relocation. L'histoire de la relocation en France est celle de la difficile émergence d'un marché à la dynamique concurrentielle atypique, qui mène paradoxalement à sortir progressivement l'accompagnement des mobiles du marché de l'accompagnement de la mobilité. L'étude du marché de la relocation soulève donc deux enjeux. Le premier enjeu est théorique : comment rendre compte de l'émergence et de la diffusion de comportements de concurrence par les prix sur ce marché alors qu'il a justement été créé dans des conditions qui rendaient inefficace ou inutile une telle forme de concurrence ? Le deuxième enjeu engage les modalités de résolution des mobilités des salariés : quel effet a eu la dynamique concurrentielle du marché de la relocation sur des dispositifs d'aide et d'accompagnement à la résolution des mobilités géographiques des salariés ?

On commencera par présenter le marché de la relocation en France. Il s'agit d'un marché récent et éclaté qui est d'abord né de l'intervention d'un acteur paritaire, le « 1% Logement », qui a mis en place un double dispositif d'aide à et d'accompagnement de la mobilité. On verra ensuite que ce marché s'est d'abord organisé autour de relations de concurrences particulières, dans lequel le prix des prestations ne jouait qu'un rôle très marginal. La concurrence entre producteurs consistait en une lutte parallèle passant par la mobilisation de ressources encastrées. Mais la fin des années 2000 a vu la dynamique concurrentielle du marché de la relocation prendre un tour radicalement nouveau : les relations de concurrence par les prix s'y sont rapidement diffusées. L'évolution du marché de la relocation pose une question théorique de premier plan : comment des relations de concurrence par les prix émergent-elles quand toutes les conditions sont réunies pour que les acteurs les évitent ? Mais elle engage aussi directement le positionnement des sociétés de relocation sur le marché, ainsi que la façon dont sont accompagnées les mobilités résidentielles des salariés : parce qu'elle joue en défaveur de la relocation proprement dite, la dynamique concurrentielle du marché de la relocation marque l'échec d'une tentative originale de créer un dispositif d'accompagnement de la mobilité des salariés.

# 1. La mobilité a son marché : naissance et organisation du marché de la relocation

On a vu dans le chapitre 6 la nature du travail d'intermédiation qu'offrent les sociétés de relocation. Ces sociétés n'agissent pas de manière isolée. Elles évoluent sur un marché qui a sa propre histoire et qui suit ses propres règles de fonctionnement. C'est ce qu'on commencera par travailler ici. Dans un premier point, on présentera le fonctionnement du marché, un marché d'intermédiaires qui s'adresse à la fois aux salariés mobiles et à leurs employeurs. On verra dans un deuxième point que la naissance et le développement de ce marché ont été rendus possibles par l'intervention d'un acteur paritaire qui suivait avant tout son propre agenda : le « 1% Logement », devenu « Action Logement » en 2009. Enfin, on présentera l'organisation du marché, les différents producteurs qui le composent, et les acteurs qui le régulent.

## *1.1. La naissance d'un marché d'intermédiaires*

Tout d'abord, on présente ici le marché de la relocation et les acteurs qui le composent. L'activité de relocation s'est construite à la frontière du déménagement et de l'activité immobilière. Si la prestation de relocation bénéficie aux salariés mobiles, elle est avant tout adressée à leurs employeurs qui sont les véritables clients sur le marché. Pour conclure cette présentation du marché, on verra qu'il s'agit d'un marché récent dont le développement remonte au début des années 2000.

### *a. La relocation, entre le déménagement et l'activité immobilière*

La « relocation » désigne toutes les prestations d'accompagnement de la mobilité professionnelle. Le terme est dérivé du substantif anglais *relocation* et du verbe *to relocate* qui désignent tous les cas de mobilité géographique d'un individu pour des raisons qui ne se limitent pas à ses seuls projets résidentiels, y compris donc les raisons professionnelles[367]. Le cœur du service de relocation est une prestation d'aide à la recherche d'un logement pour le

[367] *Relocation* désigne donc aussi des déplacements encouragés, par exemple dans le cadre de la politique de la ville et de lutte contre les « effets de quartier » ; la mobilité organisée des seniors vers des logements ou des institutions spécialisées pour accompagner le vieillissement de la population ; des déplacements contraints suite à une catastrophe naturelle ou environnementale ; des déplacements forcés suite à des opérations immobilières ; ou encore la déportation de populations comme celle de tribus d'Indiens d'Amérique suite à l'*Indian Removal Act* de 1830 ou de citoyens américains d'origine japonaise lors de la Seconde Guerre mondiale. Malgré la puissante charge négative de ce dernier usage, le terme de *relocation* est resté neutre dans la langue anglaise et américaine contemporaine. Dans la sphère professionnelle, il sous-entend cependant généralement que la mobilité se fait à l'initiative de l'employeur ou du moins sur sa proposition.

salarié mobile. Une prestation de relocation commence par l'identification des attentes du salarié et le calcul des ressources qu'il peut consacrer à se loger. Les professionnels de la relocation sélectionnent ensuite des annonces immobilières, prennent contact avec les agences et organisent un planning de visites auxquelles ils accompagnent en règle générale le salarié. Une fois un nouveau logement trouvé, le service de relocation couvre l'aide à l'installation dans ce logement (branchements du gaz et de l'électricité, état des lieux, signature du bail…) et aux diverses démarches administratives. Les prestations de relocation peuvent aussi couvrir l'inscription scolaire des enfants du salarié mobile, la découverte de la région d'accueil ou encore l'accompagnement professionnel du conjoint. Enfin, l'accompagnement de salariés étrangers arrivant en France peut donner lieu à d'autres prestations comme des formations en langue ou l'aide aux démarches liées à l'immigration. La relocation se distingue de deux principales activités générées par les mobilités résidentielles des salariés : le déménagement et l'activité immobilière.

La relocation se distingue du déménagement bien qu'elle lui soit liée : les grands groupes anglo-saxons de relocation ont des activités logistiques très développées autour du déménagement international, considéré comme une activité lucrative. À l'échelle du marché français, les grandes sociétés de déménagement ne cachent pas leur intérêt pour la relocation qu'elles perçoivent comme un moyen intéressant de capter de nouveaux clients. L'une d'entre elles est d'ailleurs entrée au capital d'une importante société de relocation, et une autre a sérieusement envisagé d'acheter l'un des leaders du marché en 2012. Ce qui intéresse tant les professionnels du déménagement, c'est que la relocation est aussi une « économie de la captation » (Trompette 2005) : elle consiste à « confier » des individus mobiles aux bons soins d'un professionnel dont la mission est de « s'occuper de tout ». Les sociétés de relocation peuvent alors orienter les salariés qu'elles accompagnent vers une société de déménagement référencée et toucher une commission d' « apporteur d'affaires ». Mais les sociétés de relocation ne font pas elles-mêmes de déménagement. Si les deux activités sont proches et parfois étroitement articulées, elles restent distinctes.

Deuxièmement, les sociétés de relocation ne sont pas des agences immobilières. Elles n'ont aucun contact avec les propriétaires des biens vendus ou loués aux bénéficiaires de leur prestations, ne rédigent pas de baux, peuvent assister aux états des lieux mais ne les dressent pas… On a vu dans le chapitre 6 qu'il est communément répandu parmi les professionnels de la relocation de se définir « du côté des salariés ». Il s'agit pour les sociétés de relocation de *valoriser* leur prestation en la justifiant, notamment en justifiant le fait qu'elle vient s'ajouter au travail que font déjà les agences immobilières. D'où une rhétorique parfois guerrière dans

laquelle il est question de « défendre » le salarié contre des agences immobilières « sans scrupules », qui ne s'occupent pas de s'assurer que le bien correspond à leurs attentes, et qui sont uniquement animées par la volonté de « fourguer » des logements le plus vite possible. Mais si la distinction entre la relocation et l'activité immobilière est particulièrement nette en France, c'est d'abord du fait de la forte réglementation du secteur de l'immobilier qui trace une frontière nette autour des activités immobilières. Toutes les activités liées à l'immobilier tombent sous le coup de la loi « Hoguet » du 2 janvier 1970. Entre autres dispositions, la loi Hoguet encadre strictement les activités d'intermédiation. Elle en définit deux : les activités liées aux transactions (achat et vente de logements) et les activités de gestion d'immeubles et de logements. Chacune de ces activités permet de percevoir de lucratives commissions, mais ne peut être exercée que par les détenteurs d'une carte professionnelle délivrée par la Préfecture de Police[368]. L'obtention de cette carte nécessite de respecter un certain nombre de conditions comme le fait de pouvoir attester d'une certaine aptitude professionnelle, mais aussi et surtout le fait de souscrire à de coûteuses assurances professionnelles et de présenter des garanties financières. Tant qu'elles ne se livrent pas à des activités immobilières, les sociétés de relocation ne sont pas soumises à la loi Hoguet et à l'environnement réglementaire qui en découle[369]. En France, la relocation reste donc nettement distincte de l'activité des agences immobilières.

Le cœur de métier de la relocation est la recherche de logement, l'accompagnement à l'installation dans ce logement et l'aide à l'entrée dans le territoire d'accueil. Le service de relocation est rendu à des salariés mobiles, mais ce ne sont pas ces derniers qui l'achètent : les clients des sociétés de relocation sont les employeurs de ces salariés.

### *b. Une prestation pour les mobiles et pour leur employeur*

Le service de relocation est rendu à des salariés devant louer ou acheter un logement à l'occasion d'une embauche ou d'une mutation. La mobilité accompagnée peut être individuelle ou « collective », comme par exemple quand il s'agit de loger des salariés travaillant sur un chantier autoroutier ou d'accompagner la fermeture d'un établissement ou la

[368] Les cartes professionnelles (dites « carte T » pour la transaction et « carte G » pour la gestion) sont délivrées à titre individuel. En toute rigueur, ce ne sont ni les agences immobilières ni les sociétés de relocation qui sont titulaires d'une de ces cartes, leur dirigeant ou l'un de leurs dirigeants ou encore, plus rarement, l'un de leurs salariés.

[369] Aux États-Unis, par contre, la relocation est indissociable de l'activité immobilière. Les grands groupes de relocation proposent une large gamme de services liés à l'immobilier : octroi de « crédits-relais », achat en propre du bien au salarié mobile… Le marché de la relocation s'y est développé grâce à un marché domestique très vaste et au rôle qu'ont joué les compagnies nord-américaines dans la mobilité internationale des cadres supérieurs après la Seconde Guerre mondiale. Il est dominé par des groupes pesant plusieurs dizaines de milliards de dollars, au poids incomparable à celui des modestes *leaders* du marché français.

mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Elle peut aussi être « internationale », à l'occasion de l'arrivée en France de travailleurs étrangers ou du retour en France de travailleurs expatriés, ou « domestique » quand la mobilité se joue au sein du territoire métropolitain.

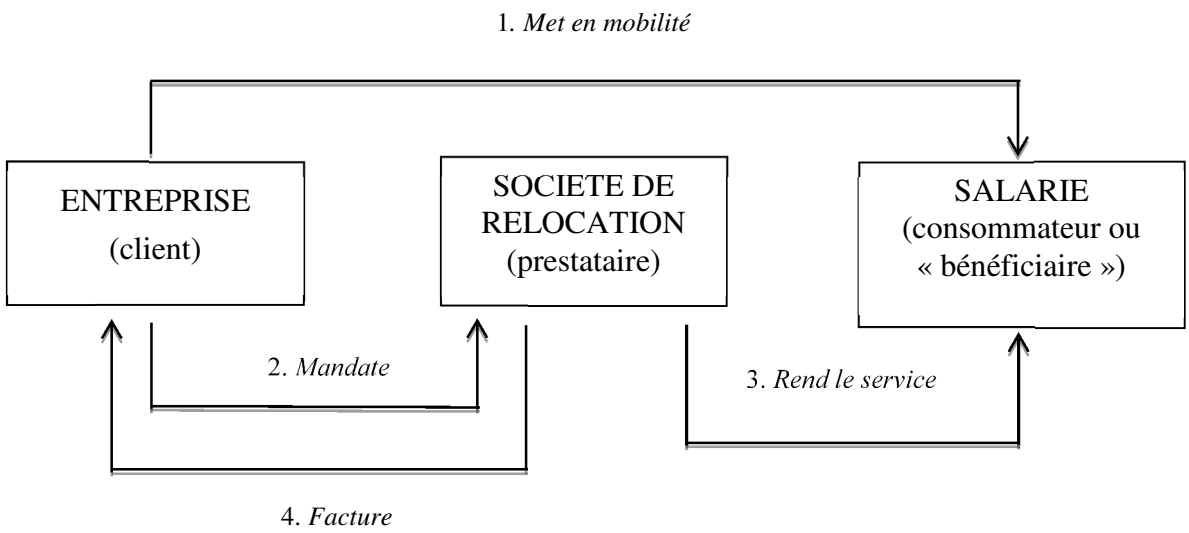
Dans l'absolu, la prestation de relocation peut être directement vendue à tout individu qui déménage pour des raisons privées, mais cette situation est rarissime[370]. Cela ne veut pas dire que le service n'a pas de valeur pour les ménages : quand on les interroge, les individus ayant bénéficié d'une prestation de relocation reconnaissent dans l'ensemble l'intérêt du service et ce qu'il leur a apporté. Mais ils ne sont pas prêts à payer un prix économiquement soutenable pour les sociétés de relocation. À l'occasion d'une enquête-qualité menée par CSE Mobilité auprès de bénéficiaires de ses services, on a pu poser à 60 salariés les deux questions suivantes : « Seriez-vous prêt à payer vous-même ce service ? », et « quelle fourchette de prix vous paraitrait abordable ? ». Tous ont déclaré que le service rendu par la société de relocation a joué un rôle important dans le déroulement de leur mobilité et 85% d'entre eux déclarent qu'ils souhaiteraient être à nouveau accompagnés en cas de mobilité future. Mais moins de la moitié d'entre eux seraient prêts à payer la prestation eux-mêmes, et le consentement à payer de ceux qui y sont prêts est très loin des montants effectivement facturés. Quoiqu'il en soit, la relocation est un service mal connu des salariés. Pour qu'une réelle demande émane de ces derniers, il faudrait que soit mise en œuvre une ingénierie marchande très lourde de légitimation, visibilisation et commercialisation de la prestation. Le marché de la relocation ne repose donc pas sur une demande émanant directement des salariés mobiles[371]. Les clients des sociétés de relocation sont et ne peuvent être que les employeurs des salariés mobiles. Le marché de la relocation fait donc intervenir les trois acteurs de la relation de service qu'avait identifiés Dubuisson-Quellier : le client, le prestataire et le consommateur[372] (Dubuisson-Quellier 1999, p. 674). Cette tryade se décline ici selon le schéma suivant :

[370] Il n'existe pas de statistiques disponibles sur l'ensemble du marché, mais beaucoup de professionnels de la relocation rencontrés au cours de l'enquête considèrent que la possibilité d'une demande émanant directement des individus mobiles et non de leur employeur relève de la légende urbaine.

[371] Des services de « conciergerie » haut de gamme vendus à des individus très aisés peuvent se rapprocher de ce que font les sociétés de relocation, mais il s'agit là d'un tout autre monde ou tout du moins d'un tout autre marché, un marché de niche s'adressant à des clients au pouvoir d'achat très élevé.

[372] Que les prestataires de relocation appellent souvent « bénéficiaires », lesquels sont à la relocation ce que les « convives » sont à la restauration d'entreprise (Dubuisson-Quellier 1999, p. 675).

*Figure 9. Déroulement d'une prestation de relocation*




Tous les efforts de prospection commerciale et de relation après-vente des sociétés de relocation sont tournés vers les entreprises susceptibles de les solliciter pour accompagner un salarié mobile[373]. Or, on a vu dans le chapitre 4 ce que ces dernières attendent : que la société de relocation fasse en sorte que les questions liées à la vie privée des salariés mobiles ne se posent pas dans la sphère professionnelle. La nature du service effectivement rendu aux bénéficiaires ne joue donc pas un rôle essentiel dans la relation entre clients et prestataires. Mais pour les prestataires, la satisfaction du bénéficiaire est essentielle, le plus grand échec commercial étant que celui-ci fasse part des problèmes qu'il rencontre à son employeur. L'insatisfaction vis-à-vis du prestataire peut alors se transformer en insatisfaction vis-à-vis de la mobilité, et mettre le client dans la situation qu'il voulait précisément éviter en s'adressant à une société de relocation : devoir prendre lui-même en charge la tâche de faire en sorte que la mobilité ne perturbe pas la vie professionnelle du mobile.

### *c. Un marché récent*

La relocation est d'abord née aux Etats-Unis dans les années 1960 autour de l'accompagnement à la mobilité domestique, liée notamment aux transferts d'établissement entre les pôles d'activité de la côte Est et ceux de la côte Ouest, du développement des firmes multinationales qui a créé le marché de la mobilité internationale. En France, la première

[373] Les entreprises de toute taille sont des clients potentiels, puisque le besoin d'accompagnement de salariés peut s'exprimer par exemple à l'occasion d'une embauche dans une PME. Cela dit, les grandes et très grandes entreprises sont au cœur du marché de la relocation du fait de leur marché interne suffisamment développé pour générer des mobilités, de leurs politiques sociales plus élaborées, de leurs plus grands moyens ou encore du nombre potentiel de missions auquel les sociétés de relocation peuvent espérer accéder via un nombre restreint d'interlocuteurs.

société de relocation est créée en 1978. Le marché a d'abord été composé de petits opérateurs essentiellement fondés et dirigés par des conjointes d'anciens cadres expatriés spécialisées dans l'accueil d'étrangers ou d'anciens expatriés revenant en France, s'investissant personnellement dans le travail opérationnel d'accompagnement en valorisant leur parcours de vie et leur expérience de la mobilité[374].

La mobilité internationale a joué un rôle majeur dans la façon dont la profession s'est construite et dont de nombreux professionnels se définissent encore aujourd'hui : elle est associée à des prestations haut de gamme pour lesquelles il s'agit de chercher des logements de grande qualité dans des localisations prestigieuses pour des cadres très supérieurs et des « VIP ». Par conséquent, la mobilité internationale donne lieu à des prestations facturées bien plus cher que des prestations de mobilité domestique. En France comme ailleurs, les années 1970-1980 sont associées à un premier « âge d'or » de la relocation, alors portée par des mobilités internationales pour l'accompagnement desquelles les entreprises clientes auraient dépensé sans compter et acheté des prestations haut de gamme contribuant à réaffirmer le prestige des cadres expatriés et de ceux qui les employaient. Les professionnels de la relocation bénéficiaient des retombées de ce prestige à la fois sur le plan symbolique et sur le plan matériel, du moins dans le souvenir des professionnels qui disent avoir connu cette époque ou les clients auraient été peu regardants sur le coût de l'accompagnement des mobilités internationales.

Au début des années 2010, on peut identifier un peu moins de 130 sociétés composant le marché de la relocation.

*Encadré 4. Collecter des données chiffrées sur le marché de la relocation*

*Pour établir une cartographie du marché de la relocation, on a mené plusieurs recherches par mots-clés sur la base de données Diane et sur des annuaires professionnels comme societe.com et pagejaunes.fr. On a étudié toutes les sociétés dont le nom, la raison sociale et la description de l'activité faisait référence à la relocation ou à la mobilité. On a précisé la recherche en utilisant leur code d'activité. On a aussi mobilisé l'ensemble des annuaires professionnels dans lesquelles les sociétés de relocation sont listées. Au total, on a identifié environ 130 sociétés de relocation en France.*

*On dispose d'informations chiffrées pour une centaine d'entre elles, certaines entreprises ne déposant pas leurs comptes au tribunal de commerce[375]. De plus, les derniers chiffres disponibles sont parfois anciens et peuvent remonter à 2009 ou 2010, leur publication étant soumise au dépôt des comptes au tribunal de commerce par les sociétés concernées.*

[374] Valoriser l'expérience personnelle de la mobilité fait toujours partie des stratégies commerciales chez certaines professionnelles de la relocation (voir plus bas).

[375] Il s'agit en majorité de petites entreprises créées récemment. Cela dit, quelques sociétés de relocation au chiffre d'affaires plus important sont des filiales de groupes et, à ce titre, ne publient pas leurs comptes propres.

*L'utilisation de ces bases de données pose aussi des difficultés pour reconstruire l'historique du marché : les entreprises ayant fermé ou ayant été achetées n'y apparaissent plus, et les changements de noms de certaines entreprises rendent délicat de constituer des séries longues.*

Les dernières informations connues donnent un chiffre d'affaires total des sociétés de relocation de 64 millions d'euros. Il est impossible d'identifier la part de la relocation à proprement parler dans le chiffre d'affaires total du marché, les sociétés de relocation étant souvent diversifiées dans d'autres activités[376]. Il faut se résoudre à n'utiliser que le chiffre d'affaires total déclaré par les sociétés de relocation :

*Tableau 38. Les chiffres-clé du marché de la relocation*

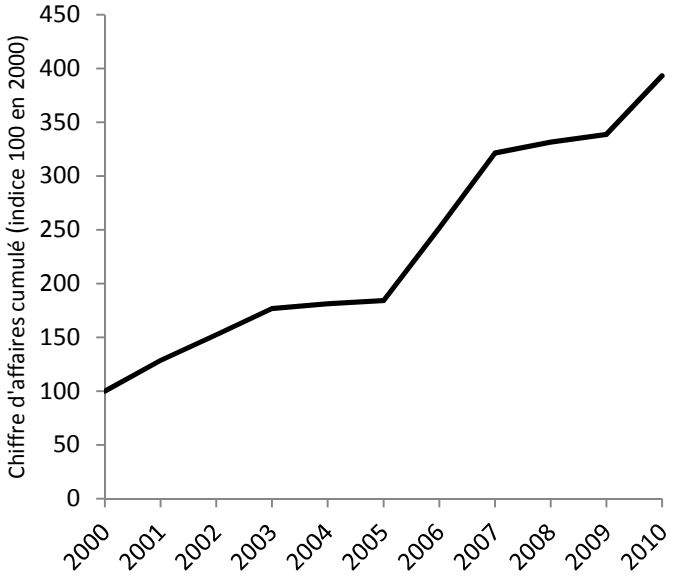
| Chiffre d'affaires total | Chiffre d'affaires moyen | Valeur ajoutée (en % du CA) | Excédent Brut d'Exploitation (en % du CA) | Résultat d'exploitation (en % du CA) |
|---|---|---|---|---|
| 64 M€ | 692 000€ | 47,3% | 7,6% | 5,8% |

*Source : Diane. Les données datent de 2010 ou 2011 selon les entreprises.*

Le marché de la relocation est essentiellement un marché de petites et moyennes entreprises, comme l'indique le chiffre d'affaires annuel moyen de moins de 700 000€. L'exploitation est dans l'ensemble économiquement rentable. Le marché de la relocation connaît une forte croissance depuis le début des années 2000 :

[376] À l'emporte-pièce, on pourrait estimer le chiffre d'affaires annuel de la relocation au sens strict à une cinquantaine de millions en 2010. Une telle estimation est nécessairement hasardeuse, ne peut pas être rétropolée. Elle n'a pas vraiment de sens économique ou industriel puisque l'activité de relocation des sociétés diversifiées est indissociable de leurs autres activités.

*Graphique 55. Évolution du chiffre d'affaires cumulé sur le marché de la relocation*




Le chiffre d'affaires généré par le marché de la mobilité a été multiplié par quatre au cours des années 2000 à 2010. Quand on étudie en détail les chiffres des sociétés de relocation, on constate que plus d'un tiers de cette croissance est allé aux deux leaders du marché, spécialisés dans l'accompagnement à la mobilité nationale. Les grosses sociétés de relocation centrées sur la mobilité internationale ont beaucoup moins profité de la forte croissance du marché, certaines ont même vu leur chiffre d'affaires baisser après 2005.

Le développement du marché de la relocation présente donc des traits caractéristiques saillants. Premièrement, ce développement est indépendant de l'évolution de la mobilité résidentielle des salariés. Comme on l'a vu dans la première partie, les taux de mobilité résidentielle ont été globalement stables au fil des années 2000. Quelque chose a donc contribué à ce qu'un volume de mobilité identique se traduise en une demande plus importante. Deuxièmement, la croissance du marché n'a été que ralentie par les importantes crises économiques de 2003-2005 et de 2007-2009 ; c'est donc qu'un élément extérieur au marché est venu soutenir la demande des entreprises clientes. Cet élément qui a alimenté le développement du marché de la relocation en France dans les années 2000, c'est l'intervention d'un acteur paritaire : le « 1% Logement ».

### *1.2. Le rôle du « 1% Logement » dans l'émergence du marché de la relocation*

Le 1% Logement est un acteur paritaire majeur du monde du logement. Disposant d'environ 4 milliards d'euros de ressources annuelles, il est régulièrement menacé d'une prise de contrôle directe ou indirecte par l'État depuis le début des années 1990. Pour répondre à cette menace, le 1% a cherché à diversifier ses sources de légitimité en créant des services directement destinés aux entreprises et aux salariés mobiles, dont d'importantes aides à la mobilité.

#### *a. Du « 1% Logement » à « Action Logement » : un acteur paritaire menacé*

Le « 1% Logement », devenu « Action Logement » en 2009, désigne un ensemble d'organismes paritaires ayant pour mission de contribuer au logement des salariés par l'emploi d'une « contribution obligatoire »[377] versée par les entreprises privées.

Si les initiatives des employeurs pour loger leurs salariés remontent aux premiers temps de l'industrialisation et à l'abandon du *domestic system*, c'est de 1943 qu'est datée la première initiative au fondement du 1% Logement. Cette année-là, le patron de la « Lainière de Roubaix », Albert Prouvost, s'associe aux syndicats et au maire de Roubaix pour créer le premier « Comité Interprofessionnel du Logement » (CIL) auquel il s'engage, avec d'autres entreprises, à verser 1% de sa masse salariale pour loger les salariés. En 1953, l'État généralise ce dispositif en rendant obligatoire le versement d'une « Participation des Employeurs à l'Effort de Construction » (PEEC) par toutes les entreprises du secteur privé de plus de 10 salariés. La PEEC s'élevait alors à 1% de la masse salariale de l'année précédente, d'où l'expression « 1% Logement »[378]. Les employeurs versent leur PEEC à des associations appelées Comités Interprofessionnels du Logement (CIL), ou « collecteurs ». Les CIL sont des associations ayant pour « objet exclusif » de « concourir au logement » des salariés[379]. Ils sont coordonnés et pilotés par l'Union Économique et Sociale pour le Logement (UESL) créée en 1996[380]. L'action principale des acteurs du 1% Logement consiste à financer la construction de logements sociaux et intermédiaires qu'ils peuvent ensuite en partie « réserver » pour les attribuer aux salariés des entreprises versant la PEEC. En 2011, les

[377] Pour reprendre l'expression employée par la Cour des comptes dans ses rapports annuels.
[378] La PEEC a progressivement été réduite à 0,45% de la masse salariale mais l'expression « 1% Logement » est restée. Par ailleurs, les entreprises employant de 10 à 20 salariés ne sont plus soumises à la PEEC mais leurs salariés peuvent toujours bénéficier des offres du 1% Logement.
[379] Article R313-22 du code de la construction et de l'habitation. Voir aussi le décret n° 90-392 du 11 mai 1990.
[380] Pour une présentation détaillée des acteurs du 1% Logement, voir Sigaud (2012).

ressources du 1% se sont élevées à 3,6 milliards d'euros. Pour cette même année, le mouvement revendique 85 000 logements construits, 70 000 logements attribués et 660 000 ménages bénéficiaires d'une de ses interventions.

Le 1% Logement est une organisation paritaire dans la mesure où toutes les décisions sont signées par les « partenaires sociaux » et que les syndicats de salariés sont présents dans les conseils d'administration au côté des organisations patronales. Mais par la nature de la PEEC, qui n'est ni un impôt, ni une taxe, ni une cotisation mais un « investissement obligatoire »[381], il est géré par le Medef[382]. Dans les années 1990, l'État et le 1% ont mis en place un mode de gouvernance original : l'UESL préparait des conventions fixant le cadre et les moyens de ses actions et les proposait à l'État pour accord. Cette régulation conventionnelle, qui donnait l'initiative de la gouvernance du 1% au 1% lui-même, a pris fin en 2009 avec la loi Molle dite « loi Boutin »[383]. Profitant de l'extrême fragilisation du Medef dans les années 2007-2008 et de la révélation opportune de nouveaux scandales de gestion au sein du 1% Logement, le Gouvernement a imposé le regroupement accéléré des collecteurs, une représentation renforcée des ministères dans les instances de gouvernance du mouvement avec droit de véto, ainsi qu'un encadrement strict des usages de la PEEC par décrets. Le 1%, qui a pris à l'occasion de sa profonde restructuration le nom d'« Action Logement », a vu s'aggraver les lourds prélèvements déjà imposés par l'État pour financer les politiques nationales du logement (Driant 2011, pp. 193-194 ; Sigaud 2012)[384] et reste toujours menacé de subordination à un ministère, aux organismes de Sécurité Sociale ou aux collectivités locales[385]. De plus, le niveau des ponctions de l'État sur les ressources du 1% Logement remet en cause son modèle économique fondé sur l'attribution de prêts aux particuliers et aux acteurs du logement intermédiaire et social, et donc sur les remboursements qui en découlent. La pérennité financière du mouvement à moyen terme s'en est vue mise en danger. Le changement de Gouvernement en 2012 s'est traduit par un desserrement partiel mais notable

[381] Dénomination employée par le Conseil d'Etat (Confédération générale des cadres, 21 janvier 1983), reprise par le Conseil constitutionnel (commentaire de la décision n°2010-84 QPC du 13 janvier 2011).
[382] Il a existé historiquement quelques collecteurs administrés par des syndicats de salariés et la CGPME, mais la gouvernance du mouvement a toujours été sous la responsabilité du Medef et des mouvements qui l'ont précédé.
[383] Loi n°2009-323 du 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion.
[384] Ces prélèvements passent essentiellement par des contributions directes au financement de l'ANRU et de l'ANAH. Ces contributions ne générant aucune rentrée d'argent ultérieure, contrairement à l'activité traditionnelle du 1% consistant à financer la construction de logement et l'accès à la propriété par l'octroi de prêts, les ressources annuelles du 1% ont diminué de 600 millions d'euros entre 2009 et 2011.
[385] En juillet 2012, après une nouvelle offensive du ministère du Budget, le Gouvernement a finalement choisi de ne pas accroître le contrôle de l'État sur Action Logement et s'est même engagé à préserver l'autonomie, notamment financière, du mouvement.

de la pression de l'État sur le mouvement, tant au niveau de sa gouvernance que de sa situation financière, toujours précaire mais stabilisée[386].

Dans un pays comme la France confronté à une crise récurrente du logement due, entre autres, à un trop faible rythme de mises en construction, le rôle traditionnel du 1% Logement a été dès sa création de contribuer à la construction de logements. Mais au tournant des années 1990 et 2000, le 1% Logement est sorti de ce rôle en mettant en place des services offerts directement aux entreprises et aux salariés. Le 1% traversait alors une longue période de fragilisation suite à une série de bruyants scandales de gestion révélés par la presse. Les doutes sur l'efficacité de son action n'avaient rien de nouveau : ils s'exprimaient déjà dès la création de la PEEC[387] et ont servi régulièrement d'argumentaire à l'État pour prendre la main sur les ressources du mouvement depuis les années 1970. Mais dans les années 1990 ces doutes prennent des tournures d'accusation, comme à l'occasion en 1991 d'une virulente intervention devant l'Assemblée Nationale de Michel Charasse, alors ministre délégué au Budget, qui scande avec ironie : « Mal logés, dormez tranquilles, on s'occupe de vous ». L'hypothèse d'une pure et simple budgétisation de la PEEC a même été à plusieurs fois mise à l'étude. Grandement fragilisé, le 1% a cherché à se rapprocher d'une source de légitimité qui passait jusqu'alors au second plan face à l'ampleur des sommes investies dans la construction de logements : sa proximité avec les entreprises. En jouant sur ce thème, le 1% pouvait réaffirmer son originalité institutionnelle et la nature particulière de la PEEC, et donc se défendre contre le risque de se voir intégré aux politiques nationales du logement. La création de services directs aux entreprises et aux salariés a aussi été pour le 1% l'occasion de participer aux grands débats de l'époque sur l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, en créant un double dispositif d'aide à la mobilité géographique des salariés.

### *b. L'introduction de la relocation par les aides à la mobilité*

L'aide à la mobilité résidentielle proposée par le 1% Logement repose sur un double dispositif : une aide financière à la mobilité (le « Mobili-Pass » créé en 2001) et une prestation de service d'accompagnement des salariés mobiles (le « Cil-Pass Mobilité » créé en 2003). Ces deux dispositifs ont joué un rôle décisif dans l'émergence d'un marché de la

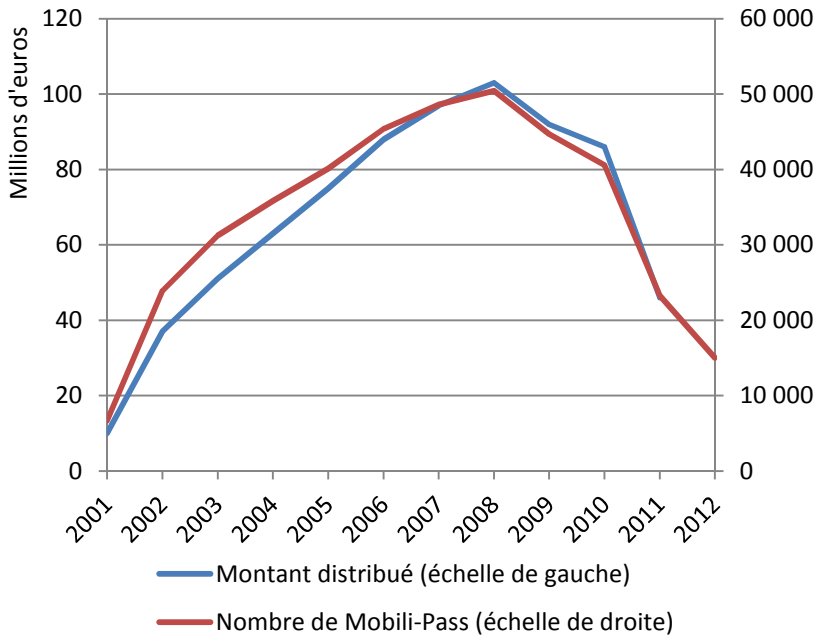
[386] Le *Rapport public annuel 2013* de la Cour des comptes permet d'évaluer l'impact de la réforme de 2009 sur les finances du 1% Logement. Les ressources annuelles totales du mouvement sont passées de 4,2 milliards d'euros en 2009 à 3,6 milliards en 2011 ; l'année 2010 a été marquée par un déficit de 277 millions d'euros entre les ressources et les emplois ; le mouvement a dû utiliser 254 millions d'euros de ses réserves en 2009 et 572 millions en 2010, la trésorerie d'Action Logement passant de 1,9 milliards d'euros en 2008 à 1,1 milliards en 2010.

[387] On voit cette thématique apparaître dans le numéro de septembre 1953 de la revue *L'Habitation* éditée par l'Union nationale Interprofessionnelle du Logement à l'occasion de la création de la PEEC.

relocation en France : le Cil-Pass Mobilité n'est rien d'autre qu'une prestation de relocation, directement produite par des acteurs liés au 1% Logement, et le Mobili-Pass permet aux entreprises qui achètent une prestation de relocation de se la faire rembourser.

À sa création en 2001, le Mobili-Pass est une subvention pouvant aller jusqu'à 20 000 francs (convertis en 3 200€). Il permettait au salarié en mobilité professionnelle d'être remboursé de plusieurs dépenses : les doubles charges de loyer pour les salariés prenant une seconde résidence sans quitter leur résidence principale, les frais d'agence immobilière, et un service d'accompagnement à la mobilité rendu par un professionnel de l'accompagnement à la mobilité géographique. La subvention pouvait être complétée par un prêt à taux réduit consenti aux salariés mobiles. Peuvent bénéficier du Mobili Pass tous les salariés d'entreprises assujetties à la PEEC qui s'installent dans une nouvelle résidence, située à au moins 70 kilomètres de leur résidence d'origine, dans le cadre de leur entrée dans l'entreprise ou d'un changement de lieu de travail. Comme les autres dispositifs du 1% Logement, le Mobili Pass concerne tous les salariés quels que soient leur ancienneté dans l'entreprise, la nature de leur contrat ou leur temps de travail. L'offre de Mobili-Pass a été fortement développée de 2001 à 2008 mais s'est contractée depuis :

*Graphique 56. Evolution de l'offre de Mobili-Pass*




*Source : UESL, ANPEEC (Agence Nationale pour la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction), Cour des Comptes. Le montant distribué en 2011 est une estimation et inclut le produit « Mobili-Jeunes » lancé par Action Logement à destination des salariés de moins de trente ans.*

Le nombre de Mobili-Pass octroyés est passé de 50 450 en 2008 à 23 250 en 2011. Il faut distinguer deux temps dans cette chute. En 2009 et 2010, elle est due au contexte économique difficile qui s'est traduit par une forte baisse du nombre de salariés mobiles et donc mécaniquement du nombre de demandes de Mobili-Pass[388]. En 2011, elle est due à une réforme du dispositif, avec notamment l'introduction de critères de revenu à respecter pour bénéficier de ce produit. Il reste qu'Action Logement contribue toujours à hauteur de plusieurs dizaines de millions d'euros par an à aider les salariés en mobilité géographique dans le cadre de leur emploi.

L'engagement du 1% Logement dans l'accompagnement à la mobilité des salariés ne s'est pas limité à la distribution d'une aide. Les collecteurs proposent aussi une prestation d'accompagnement des salariés mobiles : le Cil-Pass Mobilité. Dès les années 1990, certains collecteurs ont commencé à proposer aux entreprises des services d'aide à la mobilité des salariés. Lorsque le 1% Logement crée le Mobili Pass en 2001, tous les grands collecteurs se sont déjà engagés dans cette activité en créant des sociétés prestataires de services sous forme de filiales. En 2003, le 1% Logement a structuré et organisé l'activité d'aide à la mobilité des collecteurs en créant un produit unique : le « Cil-Pass Mobilité ». Le Cil-Pass Mobilité est un ensemble standardisé de prestations d'accompagnement à la mobilité. Tous les « collecteurs » du 1% Logement qui proposent un service d'accompagnement à la mobilité doivent le faire sous la forme du Cil-Pass Mobilité. Le Cil-Pass Mobilité ne peut être proposé que par des prestataires agréés par le 1% et soumis à une charte de qualité assez contraignante. Le nombre de Cil-Pass Mobilité a lui aussi diminué depuis 2009, mais dans des proportions bien moindres que celles du nombre de Mobili-Pass :

*Tableau 39. Evolution du nombre de Cil-Pass Mobilité*

| 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 388 | 9 284 | 9 676 | 10 109 | 9 470 | 9 300 | 7 880 | 9 800 |

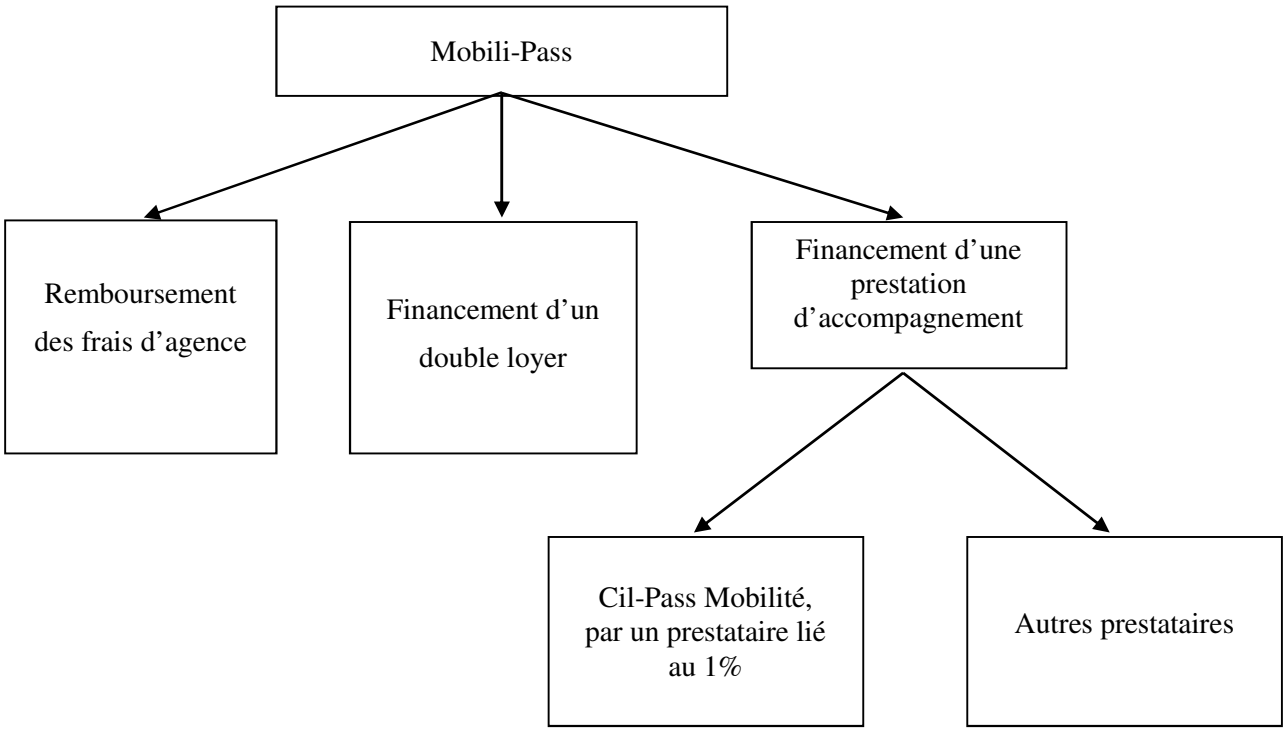
*Source : UESL, ANPEEC*

On constate une réelle résistance du nombre de Cil-Pass Mobilité fournis par Action Logement depuis 2009, et même une nette augmentation entre 2011 et 2012. Cette évolution fait preuve de la volonté des acteurs d'Action Logement de protéger le dispositif malgré une conjoncture délicate.

[388] Voir la première partie. Le recul du nombre de Mobili-Pass octroyés s'est fait dans des proportions bien inférieures, signe de la volonté du 1% de soutenir le dispositif.

Mobili-Pass et Cil-Pass Mobilité sont deux dispositifs qui ne se recouvrent pas mais qui sont liés, et qui forment un système complet d'aide à la mobilité. Dès l'origine du dispositif, une des utilisations possibles du Mobili-Pass était de rembourser un salarié ayant payé un prestataire d'accompagnement à la mobilité. Ainsi, un « collecteur » qui fait bénéficier un salarié d'un Mobili-Pass peut proposer par la même occasion à l'employeur de ce salarié de lui vendre une prestation Cil-Pass Mobilité, en jouant sur le fait que cette prestation sera financée par l'aide Mobili-Pass. L'activité de relocation des collecteurs est donc largement financée par le Mobili-Pass. Mais cela ne veut cependant pas dire que tous les Mobili-Pass financent un Cil-Pass Mobilité : ils peuvent aussi être versés à des entreprises qui ont recours à des sociétés de relocation privées et indépendantes du 1% Logement :

*Figure 10. Les utilisations du Mobili Pass pour les salariés mobiles*




Le Mobili-Pass peut financer des prestations d'accompagnement à la mobilité réalisées par des prestataires extérieurs au 1% Logement, d'autant plus qu'aucune règle d'attribution du Mobili-Pass ne défavorise ceux-ci. La part des Cil-Pass Mobilité dans les Mobili-Pass reste minoritaire :

*Tableau 40. Part des Cil-Pass Mobilité parmi les Mobili-Pass*

| 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 18% | 20% | 20% | 20% | 21% | 23% | 33% |

*Source : UESL, Cour des comptes*

Environ un cinquième des Mobili Pass finance un Cil-Pass Mobilité, donc une prestation produite par un opérateur lié au 1% Logement. En 2011, le nombre de Cil-Pass Mobilité a bien moins diminué que le nombre de Mobili-Pass et ce sont 33% des Mobili-Pass qui ont servi à financer un Cil-Pass Mobilité. Les autres Mobili Pass financent les prestations de prestataires privés, indépendants du 1%.

L'engagement du 1% Logement puis d'Action Logement a profondément stimulé le marché de la relocation et a nourri sa rapide croissance en France au cours des années 2000, qui ont été le véritable « âge d'or » du marché. Cette stimulation a été double : par l'offre, avec la création du Cil-Pass Mobilité, et par la demande puisque le Mobili-Pass subventionne directement le recours aux services d'une société de relocation. C'est ce double dispositif qui explique l'importance de la relocation « domestique » (c'est-à-dire au sein du territoire métropolitain) sur le marché français, une véritable exception en Europe[389].

En s'engageant dans l'aide à la mobilité des salariés, le 1% Logement a permis l'émergence d'un marché de la relocation au début des années 2000. On va maintenant présenter le fonctionnement de ce marché en tant que contexte général dans lequel les services d'accompagnement à la mobilité sont proposés aux salariés et à leurs employeurs.

### *1.3. L'organisation du marché*

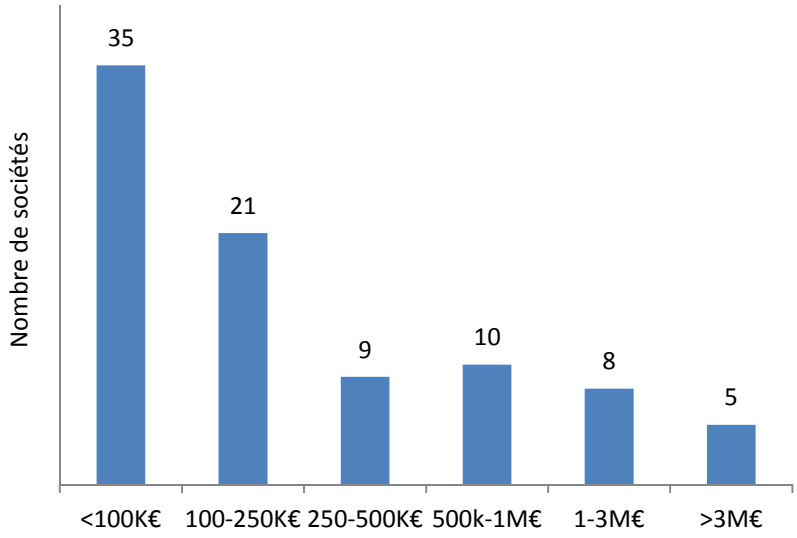
La première caractéristique du marché de la relocation est qu'il regroupe des producteurs très hétérogènes. On peut ordonner cette hétérogénéité en proposant trois typologies des acteurs, des typologies qui se recoupent. On verra alors que ce marché est peu régulé par les pouvoirs publics, mais qu'il l'est par un syndicat professionnel qui s'emploie à séparer la relocation et les activités immobilières.

[389] L'existence d'un marché domestique dynamique est d'ailleurs une exception française en Europe. Selon les opérateurs étrangers (implantés en Allemagne, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et en Espagne) rencontrés lors du congrès de l'association européenne des professionnels de la relocation en 2011, la mobilité domestique est soit marginale soit inexistante dans le pays dans lequel ils travaillent. Aux États-Unis, la relocation domestique existe bien mais elle est portée par des facteurs spécifiques dont en premier lieu la taille du pays, qui fait que les mobilités domestiques sont coûteuses et complexes à organiser, justifiant ainsi le recours à un prestataire.

### a. *Un marché éclaté*

Le poids des leaders sur le marché de la relocation ne doit pas masquer le grand nombre de petites et de très petites sociétés qui y opèrent :

*Tableau 41. Nombre de sociétés de relocation selon le dernier chiffre d'affaires annuel connu*



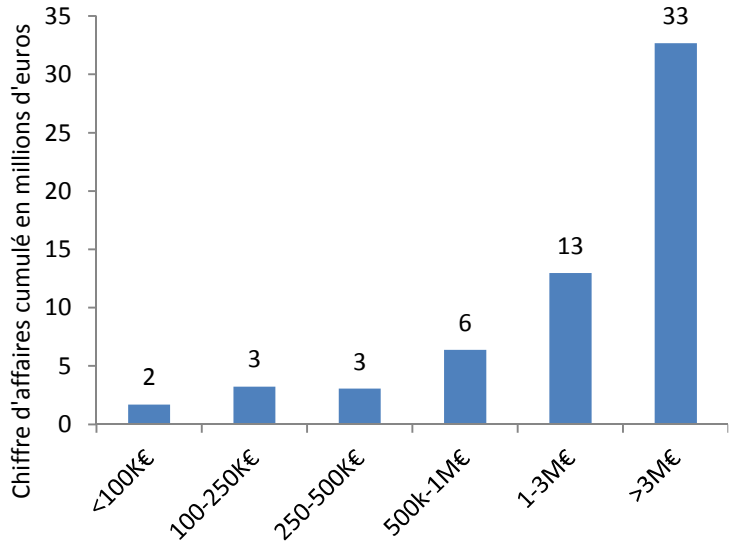

*Source : Diane. Les données datent de 2010 ou 2011 selon les entreprises.*

*Lecture : 35 sociétés de relocation ont un dernier chiffre d'affaires connu inférieur à 100 000 €*

Le nombre de très petites sociétés de relocation varie beaucoup, au rythme des créations et des disparitions d'entreprises, et ce notamment depuis la création en 2008 du régime d'auto-entrepreneur[390]. Les nombreuses très petites entreprises sur le marché de la relocation contribuent à son éclatement, qui apparaît clairement quand on regarde le poids cumulé des chiffres d'affaire des acteurs de différentes tailles :

[390] Pour faciliter la lecture, on comptera par la suite les auto-entrepreneurs parmi les « sociétés » de relocation.

*Tableau 42. Chiffre d'affaires cumulé des sociétés de relocation selon le dernier chiffre d'affaires annuel connu*

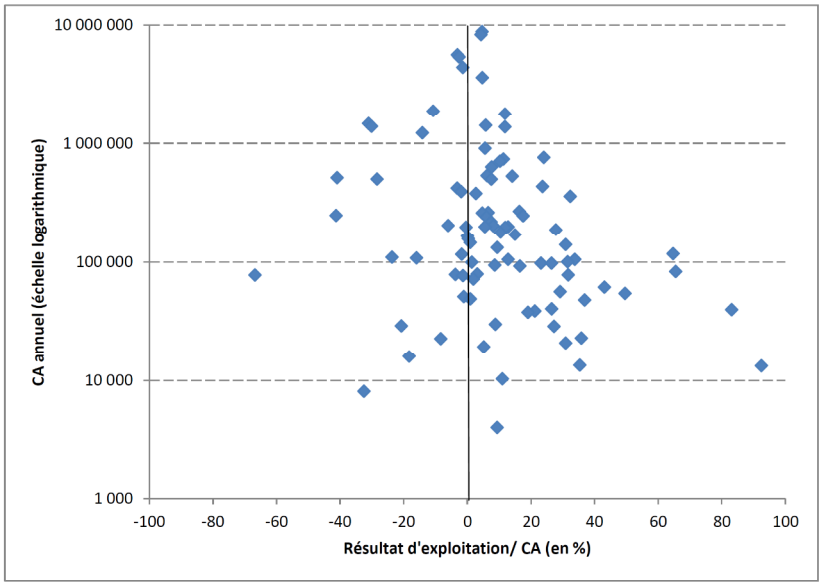



*Source : Diane. Les données datent de 2010 ou 2011 selon les entreprises. Lecture : la somme des chiffres d'affaires annuels de sociétés de relocation dont le chiffre d'affaires dépasse trois millions d'euros par an est de 33 millions d'euros.*

Les cinq plus grosses sociétés de relocation concentrent plus de la moitié du chiffre d'affaires total du secteur. Plus encore, les deux leaders du marché pèsent à eux deux 17 millions d'euros par an, soit près de 30% du chiffre d'affaires total du marché. Chacun de ces leaders représente un chiffre d'affaires égal au chiffre d'affaires cumulé des 56 plus petites sociétés de relocation, ce qui inclut des sociétés dont le chiffre d'affaires peut atteindre 500 000€ par an, un volume loin d'être négligeable pour le secteur. Réunies, toutes les sociétés dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à un million d'euros par an pèsent moins que les deux leaders du marché.

Le profil économique des sociétés de relocation varie beaucoup selon leur taille. N'ayant pas ou presque pas de frais de personnel, les très petites sociétés de relocation peuvent atteindre des taux de rentabilité économique de 92,5% pour des chiffres d'affaires ne dépassant pas quelques dizaines de milliers d'euros, alors que la rentabilité économique des plus grosses sociétés dépasse rarement 5%. D'une manière générale, la rentabilité économique des sociétés de relocation converge avec leur taille :

*Graphique 57. Positions des sociétés de relocation sur le marché*




*Source : Diane*

L'éclatement du marché s'observe tant en termes de chiffre d'affaires que de résultat d'exploitation. Sur ce point, il se laisse surtout voir parmi les petites entreprises, dont les taux de rentabilité sont plus étirés. La taille, mesurée par le chiffre d'affaires, est donc le premier critère de différenciation des producteurs sur le marché, mais elle n'est pas le seul.

### *b. Trois typologies qui se recoupent*

La taille des sociétés de relocation suggère effectivement une première typologie en quatre catégories :

- les« leaders » : il s'agit de deux sociétés qui se partagent un tiers du marché, avec des chiffres d'affaires supérieurs à huit millions d'euros par an et une capacité opérationnelle couvrant tout le territoire métropolitain,
- une demi-douzaine de « grosses » sociétés dépassant un million d'euros de chiffre d'affaires annuel, pouvant opérer sur la totalité ou une grande partie du territoire national,
- une dizaine de sociétés de taille « moyenne », travaillant sur une région ou quelques grandes villes, et dont le chiffre d'affaires tourne autour de quelques centaines de milliers d'euros par an,
- une centaine de « petites » ou « très petites » sociétés dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas quelques dizaines de milliers d'euros par an et opérant sur de petits territoires (une région, un département voire une aire urbaine).

Cette typologie en recoupe une deuxième, qui permet de classer les acteurs en trois catégories :

- Les « acteurs-1% », qui regroupent des sociétés de relocation filiales de collecteurs du 1% Logement et opératrices du Cil-Pass Mobilité,
- les « acteurs-groupes », filiales ou bureaux de grands groupes anglo-saxons de relocation qui se sont installés en France à partir de la fin des années 1990, et qui travaillent principalement sur la mobilité internationale des cadres,
- les « acteurs-privés », sociétés de relocation indépendantes généralement dirigées par leur fondateur ou leur fondatrice.

Enfin, les sociétés de relocation se distinguent par leur degré de spécialisation et leur cœur de métier, principalement à partir de la place qu'occupe la mobilité internationale dans leur activité. Certaines sociétés de relocation sont très engagées dans la mobilité internationale, en accueillant les salariés arrivant en France et en sous-traitant à des partenaires l'accompagnement des salariés qui la quittent. D'autres se concentrent essentiellement sur la mobilité domestique. C'est le croisement de ces trois typologies qui permet de rendre compte de l'éclatement du marché :

*Tableau 43. Les acteurs du marché de la relocation : trois typologies qui se recoupent*

| | **Appartenance** | **Taille** | **Spécialisation** |
|---|---|---|---|
| **Acteurs-privés** | SARL familiales<br>Holdings<br>Entrepreneurs individuels | Toutes les tailles sont représentées, du coleader du marché au tissu de microentreprises locales | La mobilité internationale est première dans leurs représentations et leurs discours.<br>La mobilité nationale est essentielle à leur fonctionnement. |
| **Acteurs-1%** | Filiales ou services internalisés de collecteurs du 1% logement | Principalement de grosses entités, conséquences de la mise en réseau des opérateurs mobilité par le 1% Logement et des fusions entre collecteurs | Essentiellement de la mobilité nationale.<br>La mobilité internationale est sous-traitée à des acteurs-privés.<br>Diversification vers les autres services du 1% Logement aux entreprises et aux salariés |
| **Acteurs-groupes** | Filiales de grands groupes américains et britanniques. | Grosses sociétés (accentué par la fusion récente de deux groupes) | Presque exclusivement de la mobilité internationale<br>Importance du déménagement |

On trouvera en annexe (annexe 20) une présentation plus détaillée de quelques acteurs majeurs du marché. L'hétérogénéité des acteurs fait du marché de la relocation un terrain propice au développement de stratégies concurrentielles de niche entre producteurs, d'autant plus que la concurrence y est peu régulée par les pouvoirs publics.

### c. *Un marché peu régulé par les pouvoirs publics*

Le Conseil de la concurrence, devenu en 2009 l'Autorité de la concurrence, a été saisi en 2006 par une société de relocation privée considérant que les acteurs-1% bénéficiaient d'un avantage concurrentiel déloyal justifiant une condamnation pour « abus de position dominante » au titre de deux arguments : les CIL (à savoir les collecteurs) subventionneraient l'activité de leurs filiales de relocation grâce à leurs propres ressources, et ils les feraient bénéficier d'un accès privilégié aux entreprises clientes :

> *« [La saisissante] considère […] que les structures créées à l'initiative de l'UESL sont en position dominante sur le marché des prestations d'accompagnement des salariés en mobilité professionnelle et qu'elles abusent de cette position. […] Les CIL renvoient les salariés vers les structures commerciales qui leur sont liées afin qu'ils achètent le service payant d'accompagnement à la mobilité CIL Pass-Mobilité […] Les structures qui collectent le 1 % logement bénéficient d'une ressource garantie [pour] leurs frais de gestion […]. Cette organisation juridique et financière a pour conséquence de créer des coûts d'exploitation qui sont inférieurs aux coûts d'exploitation d'une structure qui n'aurait pas de ressource garantie. En outre certains services commerciaux de CIL lors de la collecte du 1 % auprès des entreprises soumises à cette taxe feraient la promotion de prestations rendues par leurs filiales* » (Conseil de la concurrence, décision n°08-D11 du 19 mai 2008)[391].

Mais le Conseil a considéré que la situation n'est pas anticoncurrentielle. Son premier argument est que les sociétés de relocation liées au 1% n'ont pas d'accès privilégié au Mobili-Pass, et que les sociétés de relocation indépendantes du 1% n'ont pas de difficultés à en bénéficier. Le deuxième argument du Conseil est plus étonnant :

> *« [Le] seul fait d'utiliser des ressources de l'activité sous monopole pour financer une activité concurrentielle est insuffisant pour caractériser un abus […]. [La saisissante] a aussi reconnu en séance que les prix de la prestation CIL Pass-Mobilité n'étaient pas particulièrement bas »* (Conseil de la concurrence, décision n°08-D11 du 19 mai 2008).

[391] La saisissante avançait d'autres arguments, comme le fait que l'activité des sociétés de relocation des filiales de CIL sorte des missions du 1% Logement ou que seuls les acteurs-1% soient agrémentés par le 1% pour commercialiser le Cil-Pass Mobilité. Ces deux arguments sont rapidement rejetés par le Conseil de la concurrence, validant la grande prudence des services juridiques du 1% Logement autour de la mise en place du Mobili-Pass, du Cil-Pass Mobilité et des filiales de collecteurs prestataires de services (voir plus bas).

On peut s'interroger sur le raisonnement du Conseil. Celui-ci juge que la situation est concurrentielle du fait que les acteurs supposés bénéficier d'un avantage déloyal facturent à des prix élevés et non à des « prix prédateurs »[392]. Mais indépendamment de la nature de l'argument, il reste que le Conseil de la concurrence a décidé de ne pas intervenir sur le marché de la relocation. En guise d'épilogue à cet épisode, on peut noter que la société à l'origine de cette saisine ne s'est pas laissée désarmer et a acheté fin 2012 le plus important acteur-1% et co-leader du marché, CSE Mobilité.

La régulation de la concurrence sur le marché de la relocation pourrait être directement le fait de l'État, dont on a vu qu'il régulait strictement les activités liées à l'immobilier. La séparation entre relocation et activités immobilières est loin d'être stabilisée aujourd'hui. Elle a été indirectement réaffirmée par le Gouvernement en 2008 suite à une question parlementaire portant sur les « chasseurs immobiliers »[393]. Mais la DDPP[394] surveille la profession. Dans le cadre de sa mission de protection des consommateurs, la DDPP a plusieurs fois fait preuve de sa volonté de soumettre la relocation à la loi Hoguet, jusque-là sans succès. Par exemple, elle a contrôlé en 2011 une société de relocation « historique », présente sur le marché depuis plus de trente ans. On a pu accéder aux échanges de courriels entre cette société et la DDPP. L'intention de cette dernière était clairement de poser la question de la loi Hoguet :

> *« Votre société propose à ses clients des services de recherche et de sélection de logements dans le cadre d'une aide à l'installation. Notre intervention a notamment pour objet de vérifier l'application de la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 réglementant les conditions d'exercice des activités relatives à certaines opérations portant sur les immeubles et les fonds de commerce dite loi Hoguet »*

Le témoignage du dirigeant de l'entreprise contrôlée confirme que l'intention de la DDPP était bien d'amener les sociétés de relocation à être soumises à la loi Hoguet :

> *« Selon l'inspectrice, notre activité de société de « relocation » était parfaitement innocente tant qu'elle s'intéressait à autre chose qu'aux activités de recherches et de conseils en immobilier : ouverture de compte bancaire, formalités d'immigration,*

[392] Conseil de la concurrence, décision citée.

[393] La réponse du Gouvernement précise que « Si les chasseurs de biens limitent strictement leur activité à l'exécution de la prestation de service que constitue la recherche d'un bien immobilier, il n'y a pas lieu de réglementer cette activité. Si en revanche, ils se livrent aux opérations d'entremise mentionnées à l'article 1er de la loi du 2 janvier 1970, ils doivent respecter les dispositions de celle-ci » (http://questions.assemblee-nationale.fr/q13/13-20525QE.htm)

[394] Direction Départementale de la Protection des Populations, ex-« Répression des fraudes ».

*recherches d'écoles… Selon elle, nous n'étions pas en droit d'exercer dans le domaine de l'immobilier en l'absence d'une carte d'agent immobilier et d'une assurance de type RC Pro* [Responsabilité Civile Professionnelle] *liée aux activités de l'immobilier qui aurait couvert tout ce qui pouvait survenir à nos clients en particulier lors des visites de biens »*

Dès la fin des années 1990, les acteurs-1% se sont fait imposer une stricte séparation d'avec les activités immobilières par le 1% lui-même. Si les collecteurs ont le droit de créer des filiales se livrant à des activités commerciales, comme le précise le titre V de l'annexe au décret n°90-392 du 11 mai 1990[395], l'existence-même de ces sociétés reste juridiquement fragile. En effet, les collecteurs sont des associations ayant pour obligation première de consacrer leurs ressources à contribuer au logement des salariés et le 1% a estimé qu'il pourrait leur être reproché d'en allouer à des filiales commerciales qui joueraient de fait le rôle d'agences immobilières. Le 1% a donc choisi d'interdire strictement aux sociétés de relocation filiales de collecteurs de percevoir des commissions sur des transactions immobilières. Concernant les autres producteurs (acteurs-privés et acteurs-groupes), la séparation entre relocation et activités immobilières obéit à d'autres logiques. Tout d'abord, la loi Hoguet définit un cadre très contraignant, imposant par exemple l'obligation de souscrire à une coûteuse assurance « responsabilité civile professionnelle » ou l'interdiction de facturer toute prestation tant qu'une transaction immobilière n'a pas été effectivement conclue. Les sociétés de relocation sont d'autant moins disposées à accepter ces contraintes que les salariés mobiles cherchent dans leur très grande majorité une location et donc que les opportunités de commission ne sont pas aussi attractives qu'elles le sont quand il s'agit d'aider quelqu'un à acheter ou à vendre un logement. De plus, la relocation reste une activité mal connue des clients potentiels et que les professionnels ont beaucoup fait connaître en l'opposant au travail des agences immobilières. Quelques sociétés de relocation sont titulaires d'une carte T dont elles se servent comme d'un gage de professionnalisme. Mais les sociétés qui profitent effectivement de la relocation pour toucher des commissions immobilières, ou tout du moins les partager avec l'agence immobilière dans son modèle économique, se comptent sur les doigts d'une main. Elles sont d'autant plus rares que le syndicat professionnel des sociétés de relocation interdit formellement ces pratiques. C'est d'ailleurs sa contribution la plus importante à la régulation de la profession.

[395] http://www.actionlogement.fr/espace_pro/reglementation/doc/Decret_n_90-392_du_11_mai_1990.pdf

### *d. La régulation de la concurrence par le syndicat professionnel*

En effet, renoncer à percevoir des commissions sur les transactions immobilières liées à la relocation ou à être rémunéré par des agences immobilières est la première condition à respecter pour être membre du Syndicat National des Professionnels de la Relocation et de la Mobilité (SNPRM). Créé en 1995 et syndicat professionnel représentatif depuis 2003, le SNPRM compte une soixantaine de membres et joue un rôle essentiel dans la structuration de la profession. Il impose à ses membres de respecter un « code éthique » (reproduit dans l'annexe 21) qui s'articule autour de trois grandes dispositions : il interdit aux sociétés de relocation de se rémunérer ou d'être rémunérées par des activités immobilières, il leur impose d'entretenir des relations de concurrence « loyales », et il les soumet à une obligation de formation professionnelle continue. L'identité de la relocation que porte le SNPRM s'articule autour de deux éléments propres à celle des premières sociétés à s'être créées en France : la mobilité internationale y joue un grand rôle, et les sociétés de relocation sont définies en opposition aux agences immobilières. Le SNPRM n'interdit pas à ses membres d'être titulaires d'une carte T mais aucun n'a d'activité immobilière à proprement parler.

Cela dit, le poids réel du SNPRM dans la profession doit être relativisé. Avec une soixantaine de membres, il représente au moins la moitié des sociétés de relocation opérant en France. Tous les acteurs-groupes, et en particulier les filiales des grands groupes américains et britanniques, sont présents. Le tissu de petites et de moyennes sociétés indépendantes y est très bien représenté, notamment autour d'un noyau dur regroupant les sociétés les plus anciennes ayant introduit la profession en France, et CSE Mobilité, co-leader du marché et plus important acteur-1% jusqu'à son rachat par un acteur-privé début 2013, en est membre. On note de grands absents parmi les membres : Muter Loger, autre co-leader du marché et acteur-privé à la politique commerciale très agressive s'appuyant notamment sur sa propre agence immobilière, en est exclu. De même les acteurs-1%, à l'exception de CSE Mobilité, n'en sont pas membres[396]. Le syndicat fonctionne sur une base strictement démocratique : chaque société a une voix, quelle que soit sa taille. De fait, les plus grandes sociétés ont peu de poids dans la conduite du syndicat et restent significativement en retrait lors des réunions et des assemblées générales, laissant les petites et moyennes sociétés animer les débats et prendre les décisions. Pour les acteurs-groupes, l'appartenance au SNPRM est surtout un certificat de professionnalisme à afficher, une source supplémentaire d'exposition commerciale, le SNPRM s'efforçant d'être présent lors des salons et des forums consacrés à

[396] Un constat renforcé par le fait que CSE Mobilité a finalement été acheté par l'acteur-groupe Executive Relocations, et n'est donc plus un acteur-1%.

la mobilité internationale, et un lieu de rencontre avec les plus petites sociétés de relocation pouvant leur servir de sous-traitants. Les grandes sociétés de relocation et les acteurs-1% sont donc absents du syndicat ou tout du moins très en retrait dans son fonctionnement. Mais cela n'est pas nécessairement une faiblesse pour le SNPRM. En effet, la quasi-absence des acteurs-1% et l'exclusion des acteurs privés ayant choisi de s'appuyer sur les activités immobilières renforce le SNPRM. Il lui permet de réaffirmer son identité par une double opposition, aux agences immobilières d'une part et au 1% d'autre part. Deux acteurs servent particulièrement de repoussoir : Muter Loger et Euro-Cil, un acteur-1% fermement implanté dans le Sud-Ouest de la France et réputé pour être très protégé par le collecteur qui en est actionnaire. On n'a pas assisté à une réunion de membres du SNPRM sans que ces deux acteurs ne soient cités, plus ou moins directement selon les circonstances, comme contre-exemples voire comme antithèses de ce que devrait être la relocation. Enfin, en excluant les acteurs ayant des pratiques commerciales trop éloignées de celles qu'il préconise, le SNPRM crée un espace pacifique de rencontre entre sociétés de relocation vouées à se faire concurrence mais aussi à coopérer les unes avec les autres, les relations de sous-traitance étant très répandues entre membres. La concurrence et la coopération sont aussi rendues plus aisées par les éléments d'homogénéisation des prestations et des pratiques que promeut le SNPRM.

Enfin, le SNPRM a su faire preuve d'une certaine efficacité dans la défense de la profession. Le syndicat s'efforce d'assurer la présence de la profession dans de nombreux événements, de créer (quoique sans réel succès jusqu'à présent) des liens vers des professions connexes, d'assurer l'intégration des formations professionnelles aux programmes définis par le syndicat européen des professionnels de la relocation. En 2009, alors que la profession était déstabilisée par la crise économique et la fragilisation du 1% Logement, le SNPRM a commandé une enquête sur la mobilité des salariés à un cabinet d'audit et communiqué autour d'elle. Il a profité d'une ressource précieuse, à savoir la réussite politique de Claude Greff, une ancienne professionnelle de la relocation devenue députée en 2002 puis secrétaire d'État entre 2011 et 2012 pour exposer la profession dans le rapport rendu par cette députée au Premier ministre en 2009[397]. Enfin et surtout, le SNPRM a su faire un travail efficace de lobbying auprès d'Action Logement en 2010 et 2011, deux années au cours desquelles Action Logement a un temps envisagé de supprimer le Mobili-Pass avant de le réformer. À l'étonnement de certains cadres de collecteurs et d'acteurs-1%, s'interrogeant sur les ressources que le SNPRM a pu mobiliser à cette occasion, Action Logement a finalement opté pour une réforme servant doublement les intérêts du SNPRM et de ses membres puisqu'elle

[397] Une des 27 propositions de ce rapport préconise ainsi de déduire du revenu imposable des mobiles « les frais engagés pour une prestation de relocation » (Greff 2009, p. 138).

préserve le remboursement de la prestation de relocation par le Mobili-Pass et fixe des conditions au versement de ce dernier, lesquelles conditions correspondent aux pratiques commerciales et opérationnelles dont le SNPRM fait la promotion[398]. Au final, le SNPRM arrive à défendre efficacement la profession, ou plutôt à défendre efficacement la conception qu'il promeut de la relocation : une conception qui repose sur le maintien de la frontière entre relocation et activités immobilières. En cela, le SNPRM contribue à faire de la relocation une prestation spécifique et autonome.

Le marché de la relocation est donc un marché de producteurs à la fois récent et éclaté. Il s'est développé grâce à l'intervention d'un acteur institutionnel, qui reste peu régulé par les pouvoirs publics. De par ces trois caractéristiques, ce marché s'est construit autour de relations de concurrence bien réelles mais très particulières, dans lesquelles le prix ne jouait qu'un rôle marginal. L'accompagnement des salariés mobiles est assuré par des producteurs dont l'essentiel de l'activité commerciale consiste à mobiliser des ressources sociales et encastrées pour séduire leurs clients.

## 2. Des relations de concurrence hors des prix

L'engagement du 1% Logement dans l'aide à la mobilité géographique des salariés a eu pour conséquence de subventionner les prestations de relocation, rendant inutile et irrationnel pour les producteurs de se faire concurrence sur les prix. La concurrence se joue donc sur un autre registre : puisqu'il faut réussir à séduire les clients sans pouvoir jouer sur ce puissant signal qu'est le prix, la concurrence entre producteurs passe par la mobilisation de ressources encastrées.

### *2.1. Le Mobili-Pass : une rente pour le marché de la relocation*

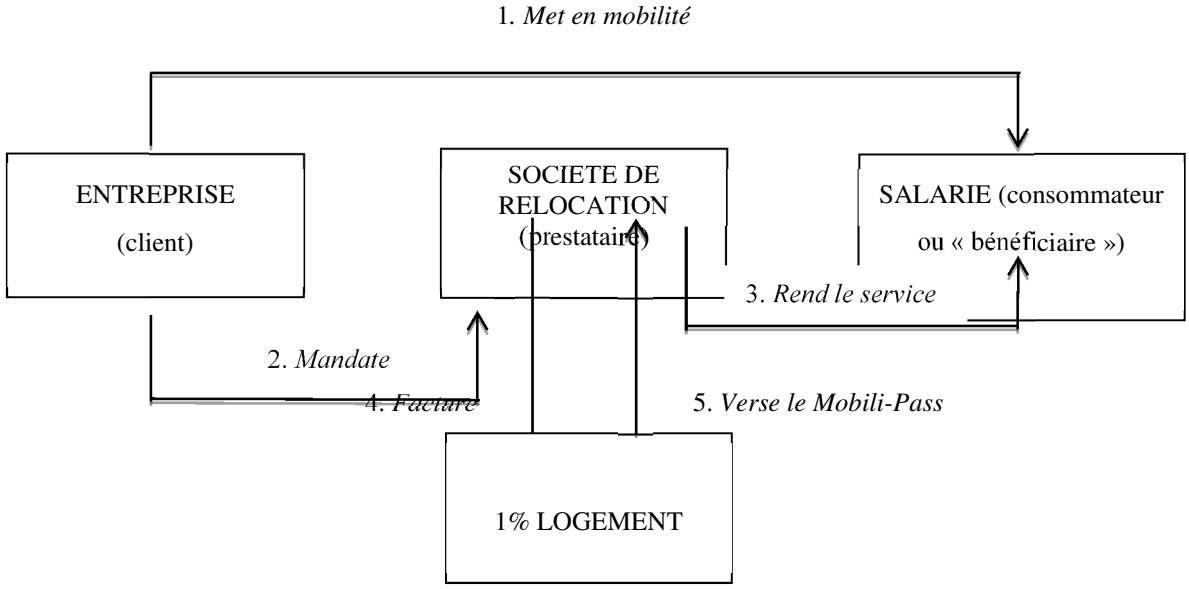
Le marché de la relocation est d'abord caractérisé par l'existence du Mobili-Pass, qui subventionne les prestations de relocation. Par conséquent, la question du prix est radicalement euphémisée dans les relations de concurrence entre prestataires.

[398] On reviendra sur la réforme du Mobili-Pass plus loin dans ce chapitre.

### *a. Des prestations remboursées aux clients par le Mobili-Pass*

Le financement d'une prestation de relocation fait explicitement partie des dépenses que peut rembourser le Mobili-Pass. En pratique, le prestataire de relocation vend une prestation globale à l'employeur, incluant les frais d'agence immobilière, la prestation de relocation à proprement parler, et toutes les autres dépenses liées à la mobilité. La facture est ensuite présentée directement au 1% Logement, qui verse le Mobili-Pass à la société de relocation à hauteur du montant facturé :

*Figure 2. Déroulement d'une prestation de relocation avec Mobili-Pass*




Pour l'entreprise cliente, le système est très confortable : elle n'a même pas à avancer les fonds, les sociétés de relocation pouvant adresser directement leur facture au 1% Logement pour se faire verser le Mobili-Pass. Tant qu'elles sont couvertes par le Mobili-Pass, et tant qu'elles sont facturées à un prix inférieur au montant maximum du Mobili-Pass, les prestations de relocation ne représentent donc aucun coût pour les clients.

Comme on l'a vu plus haut le nombre de Mobili-Pass et le montant que ceux-ci représentent a rapidement et régulièrement augmenté au fil des années 2000. En 2008, ce sont 100 millions d'euros qui ont été distribués par le Mobili-Pass. Une partie de ces 100 millions d'euros a servi à rembourser aux salariés mobiles leurs frais d'agences immobilières ou des doubles charges de logement, mais les sociétés de relocation ont capté une grande partie de cette

manne[399]. Le Mobili-Pass a créé une ère d'abondance pour les sociétés de relocation et a suscité de nombreuses vocations. On a pu à plusieurs reprises observer les plus anciennes professionnelles[400] du métier le rappeler :

> « *Moi j'ai commencé, il fallait aller chercher les missions. On démarchait, on se vendait, on allait voir les entreprises pour leur montrer tout ce qu'on savait faire. C'est pas comme la nouvelle génération, là, qui bosse qu'avec le Mobili-Pass. Forcément… Ils trouvent des missions sous le sabot d'un cheval, y'a qu'à se baisser* » (Dirigeante « historique », société moyenne, province).

L'opposition entre les « anciennes », pionnières d'un marché qu'il a fallu créer de toutes pièces, et les « nouveaux » est symboliquement forte et fonde des oppositions récurrentes entre « eux » et « nous ». Les dirigeants et dirigeantes de sociétés arrivées sur le marché après les années 2000 s'emploient, eux, à désamorcer cette critique, comme par exemple au cours de cette discussion très animée entre une « ancienne » et une « nouvelle » :

> *« Non mais qu'est-ce que tu crois là, qu'on fait rien, qu'on attend juste et hop ? Faut pas croire, on bosse comme des sourds nous aussi, c'est pas les vacances. Et d'ailleurs vous aussi vous en vivez du Mobili-Pass, alors… »* (Dirigeante, petite société, province).

Le Mobili-Pass a profondément stimulé le marché de la relocation en élargissant considérablement son public. Avant la création du Mobili-Pass, la relocation était directement facturée aux employeurs qui n'acceptaient de payer que pour les cadres et, dans une large mesure, dans les cas de mobilité internationale. Le prix d'un accompagnement pouvant être élevé, les employeurs avaient aussi tendance à ne pas financer de prestation de relocation pour les salariés ayant le moins d'ancienneté. La création du Mobili-Pass a ouvert deux nouveaux marchés : celui de la mobilité domestique et celui des non-cadres. Les « anciennes » de la profession le regrettent parfois à mots à peine couverts :

> *« C'est vrai que le métier a changé. Le Mobili-Pass c'est bien, mais c'est pas le même métier… À mes débuts, on ne travaillait qu'avec des cadres, des VIP, des gens*

[399] Il est difficile d'estimer la part de la somme totale des Mobili-Pass qui revient aux sociétés de relocation ; en 2010 elle s'établit probablement entre 33 et 50%, le reste allant essentiellement aux agences immobilières. Mais sachant que le chiffre d'affaires total du marché ne dépasse pas 60 millions d'euros par an, on mesure l'importance du Mobili-Pass dans le fonctionnement du marché.

[400] Rappelons que la profession a d'abord été presque exclusivement féminine, tant au niveau opérationnel qu'au niveau des fondatrices et dirigeantes des premières sociétés de relocation. Cette segmentation par sexe, entre les « anciennes » et les nouveaux, est directement observable lors des événements réunissant les professionnels de la relocation ou dans l'étude des répertoires professionnels. Par ailleurs, la forte surreprésentation des femmes dans la profession est toujours une réalité.

*prestigieux quoi. Ils étaient parfois très difficiles, oui [rires]. Mais on cherchait des beaux biens, on avait les moyens de bien travailler, et puis bon, les employeurs étaient… enfin ils y mettaient les moyens. Tandis que maintenant on travaille à la chaîne, on fait des gens qui ont peu de moyens, qu'on a du mal à loger, on ne personnalise plus comme avant »* (Dirigeante, société moyenne, province).

L'importance du Mobili-Pass dans le fonctionnement du marché est aussi portée par le développement des acteurs-1%. On l'a dit, les acteurs-1% sont des filiales de collecteurs créées par ces derniers dans le but premier de permettre la diffusion la plus large possible du Mobili-Pass et du Cil-Pass Mobilité auprès des entreprises soumises à la PEEC. En d'autres termes, les acteurs-1% sont d'abord là pour « faire » du Mobili-Pass. Leur modèle économique en est strictement dépendant. Un très gros acteur comme CSE Mobilité s'est en partie diversifié et peut compter, dans un chiffre d'affaires annuel total de 8 millions d'euros, sur un peu plus de 2 millions d'euros qui ne dépendent pas du Mobili-Pass ; mais cette diversification est insuffisante pour en rendre l'entreprise indépendante[401].

Le Mobili-Pass a porté la croissance du marché de la relocation dans les années 2000. Si certaines prestations ne sont pas concernées par le Mobili-Pass, comme l'accompagnement haut de gamme lié aux mobilités internationales ou la vente de prestations complémentaires comme l'accompagnement du conjoint dans sa recherche d'emploi, la quasi-totalité des sociétés de relocation en dépendent.

Le Mobili-Pass a été une manne pour les professionnels de la relocation, qui en sont vite devenus dépendants. Mais il a surtout profondément structuré le marché en euphémisant radicalement la question du prix des prestations.

### *b. L'euphémisation radicale de la question du prix*

En effet, la conséquence la plus importante de l'apparition du Mobili-Pass sur le marché de la relocation, c'est que les entreprises clientes n'ont plus à se poser la question du prix de la prestation, comme on peut le voir dans cet extrait d'entretien avec une RRH :

*« Pour moi, **le Mobili-Pass sert à payer la boîte de « relo »**, ils s'occupent de tout, ils se le font directement verser par le collecteur, moi je ne m'en occupe pas. Ils me font juste signer un papier, là, pour le collecteur, et c'est tout.*

[401] La question de la dépendance de CSE vis-à-vis du Mobili-Pass a été l'objet d'un réel débat quant à la gouvernance de l'entreprise au milieu des années 2000 ; c'est sa mission première, à savoir de permettre à ses collecteurs actionnaires de diffuser leurs produits, qui l'a emporté.

*- Mais imaginons que la mission ne leur coûte pas très cher, que tout aille vite, qu'il y ait peu de frais d'agence à payer… Ils prennent quand même 3 200 euros ?*
*- Alors là… J'avais jamais pensé à ça… Non, jamais… Je veux dire, euh… non mais attention je ne me fais pas arnaquer non plus hein, moi c'est pareil, de toutes façons je paye rien. Alors s'ils font plus de marge, eh ben j'allais dire, tant mieux pour eux hein »* (DRH-adjointe en charge de la mobilité, industrie électronique).

Il s'agit là d'une erreur d'appréciation très fréquente chez les RRH qu'on a pu interroger. L'entretien cité ci-dessus a été fait avec une RRH travaillant pour une entité de 400 salariés, qui n'a donc à gérer qu'une demi-douzaine de mobilités géographiques par an et qui est notablement peu familière du dispositif. Une telle méconnaissance du lien entre Mobili-Pass et prestations de relocation est fréquente chez les responsables RH. Elle est entretenue par le fait que le fonctionnement précis des produits et les services proposés par les collecteurs est généralement mal connu des entreprises[402]. Dans leur très grande majorité, les RRH interrogés considèrent le Mobili-Pass comme une sorte de rémunération forfaitaire à destination des sociétés de relocation. On a même retrouvé cette erreur d'appréciation chez un responsable RH directement impliqué dans le fonctionnement d'un collecteur[403], et qui n'en tient pas moins les propos suivants :

« *Le Mobili-Pass, voyez-vous,* ***c'est 3 200€ pour payer notre prestataire relo****. Notre charte mobilité veut qu'on propose systématiquement de faire appel au prestataire pour participer* [sic] *à la recherche de logement. Si le salarié y fait appel, le Mobili-Pass est versé au prestataire. Sinon, le salarié se débrouille tout seul et il garde le Mobili-Pass* »

De fait, les sociétés de relocation encouragent les entreprises clientes à faire cette confusion ; toutes mettent en avant le Mobili-Pass dans leurs supports commerciaux et indiquent la possibilité de s'en servir pour faire payer la prestation. On a pu voir, dans les documents commerciaux de certaines sociétés de relocation, le Mobili-Pass être présenté comme « une subvention de l'État dans le cadre du 1% »[404]. Pourtant, les sociétés de relocation savent bien

[402] Certaines très grandes entreprises adoptent une position différente : elles savent que les collecteurs programment chaque année la somme maximale qu'ils peuvent consacrer au Mobili-Pass, et demandent une diminution des sommes versées aux sociétés de relocation afin de financer un plus grand nombre de Mobili-Pass pour leurs salariés.
[403] Les collecteurs sont des associations ayant pour membres les entreprises qui leur confient leur PEEC. On trouve donc des représentants de ces entreprises dans les conseils d'administration des collecteurs.
[404] Ce qui, non content d'être faux, ferait se dresser les cheveux sur la tête du 1% et des collecteurs qui bataillent pour défendre leur indépendance vis-à-vis de l'État.

que le Mobili-Pass n'est en rien lié à l'État, puisque c'est le 1% qui le leur verse et à qui elles adressent leurs dossiers. Elles donnent donc une image sciemment déformée du dispositif, pour pouvoir le présenter à leurs clients comme une subvention uniquement dédiée à rembourser leurs prestations. Les acteurs-1% jouent aussi sur cette corde, et les collecteurs peuvent parfois fermer les yeux sur ces pratiques qui permettent à leurs filiales prestataires de services de bénéficier elles aussi d'une subvention de fait de leur activité.

En mettant en place le Mobili-Pass, le 1% a créé une rente que les sociétés de relocation n'avaient plus qu'à exploiter. Le client n'a pas à se poser la question du prix d'une prestation qui est pour lui indolore. Dans ces circonstances, faire pression sur les prix n'a que peu d'impact pour séduire les entreprises clientes qui, quoi qu'il en soit, n'auront en général rien à payer[405]. Comme il fait rembourser la prestation aux clients et donc la rend gratuite à leurs yeux, le Mobili-Pass désincite les sociétés de relocation à se faire concurrence par les prix : facturer moins de 3 200€ serait un manque à gagner. Dans la mesure où l'entreprise cliente se fera rembourser la prestation, elle n'est en outre pas incitée à aller à l'encontre des relations de fidélité ou de proximité territoriale et institutionnelle qu'elle entretient avec son prestataire habituel. Les producteurs sont dans une situation de dilemme du prisonnier : chacun peut choisir de facturer 3 200€ ou d'adopter un tarif concurrentiel. Mais les gains à la défection y sont faibles puisque le prix n'est pas un argument pour séduire les clients. Enfin, les producteurs sont d'autant plus incités à « jouer le jeu » de la facturation à 3 200€ que, de par sa dimension territoriale, la relocation suppose des structures locales (personnel, bureaux...) générant d'importants coûts fixes qui ne peuvent être couverts qu'en générant du chiffre d'affaires. En dehors des très petits acteurs opérant sur des territoires restreints, les sociétés de relocation s'imposent de reproduire chaque année un certain volume d'affaires suffisant pour maintenir leur « engagement productif » hérité de l'année précédente comme le décrit White (White 2002, p. 30). En assurant une facturation stable et prévisible, le Mobili-Pass joue un rôle essentiel dans la lutte des producteurs pour la reproduction de leur activité.

Dans ces conditions, l'enjeu pour les sociétés de relocation est donc de toujours facturer au plus près des 3 200€ qu'autorise le Mobili-Pass, quel que soit le coût de production de la prestation, et quel que soit le montant des frais annexes comme les frais d'agence immobilière. L'étude des Mobili-Pass payés par un CIL en 2010 le confirme : sur 34 sociétés de relocation ayant demandé la subvention, 15 ont obtenu des montants *exclusivement*

[405] Le Mobili-Pass pouvant servir à financer la prestation de relocation et les frais d'agence, il est parfois possible que la facture totale dépasse 3 200€ si ces derniers sont particulièrement élevés. Dans ce cas, l'entreprise cliente doit payer la différence entre la facture et les 3 200€ du Mobili-Pass. Certaines entreprises ont pris cela en compte, comme la SNCF qui a très tôt imposé à ses prestataires de relocation de baisser leurs prix afin de laisser les salariés mobiles bénéficier directement de la partie restante du Mobili-Pass.

compris entre 3 198 et 3 200€ et 8 d'entre elles ont obtenu des Mobili-Pass d'un montant médian supérieur à 3 000€. Les factures présentées au 1% par les sociétés de relocation pour obtenir le versement du Mobili-Pass font elles aussi preuve des efforts que celles-ci font pour utiliser le Mobili-Pass comme une rente : elles sont imprécises et génériques, se limitant souvent à une ligne (comme par exemple « aide à la recherche de logement »), permettant de facturer 3 200€ quel que soit le temps pris par la mission et quels que soient les moyens employés. Or, une mission est beaucoup plus rapide à réaliser dans les zones où le marché résidentiel est détendu. En d'autres termes, ces sociétés de relocation facturent la même somme quel que soit le travail réel effectué et quel que soit le coût de production de la prestation facturée. Pour certaines sociétés de relocation, le Mobili-Pass crée une véritable martingale : si les frais d'agence sont particulièrement élevés et font que la facture dépasse 3 200€, elles font payer la différence au client.

Ces pratiques sont rendues possibles par un fait majeur : le 1% a choisi de ne pas fixer de conditions restrictives au versement du Mobili-Pass aux sociétés de relocation. Quand le Mobili-Pass a été créé en 2001, il était en effet impensable pour le 1% de le réserver à des prestations effectuées par des filiales de collecteurs[406] : une telle situation serait revenue à utiliser la PEEC au profit des collecteurs eux-mêmes, ce qui est strictement interdit par le cadre législatif et réglementaire. Afin de ne pas se voir accusé de fermer le marché ou de privilégier ses filiales, le 1% a donc choisi de privilégier sa sécurité juridique[407]. D'après le témoignage de responsables du 1% ayant connu la création du Mobili-Pass, ce choix ne s'est pas fait sans de houleux débats internes. Mais l'avis rendu par le Conseil de la concurrence en 2008 l'a clairement validé *a posteriori*, du moins sur le plan de la sécurité juridique pour le 1% : c'est parce que toutes les sociétés de relocation peuvent se faire verser le Mobili-Pass que le Conseil a considéré que le marché de la relocation n'est pas anti-concurrentiel. Le choix du 1% de ne pas réglementer le versement du Mobili-Pass est aussi lié à l'usage que les collecteurs lui attribuaient à sa création : il s'agissait pour la plupart d'entre eux de « faire » du Mobili-Pass, d'en faire un succès auprès des salariés et des entreprises assujetties à la PEEC, et donc d'en promouvoir une diffusion aussi large que possible. Au final, le 1% Logement a choisi d'« irriguer » le marché de la relocation sans le réguler (François 2007, p. 645).

[406] Et donc, à partir de 2003, au Cil-Pass Mobilité.

[407] D'après les témoignages de cadres du 1% ayant connu cette période, ce choix ne s'est pas fait sans de houleux débats internes. Sur le plan de la sécurité juridique, on peut sans équivoque dire qu'il a été judicieux : c'est précisément pour cette raison que le Conseil de la concurrence a décidé de ne pas considérer l'existence du Cil-Pass Mobilité comme anti-concurrentielle.

Ce choix a créé les conditions propices aux abus de la part de certaines sociétés de relocation qui se sont fait une spécialité de demander le versement du Mobili-Pass pour des prestations minimalistes. On a même pu observer de véritables escroqueries de la part de sociétés de relocation demandant le versement du Mobili-Pass pour des prestations fictives[408]. La situation a évolué en 2012 à l'occasion d'une réforme du Mobili-Pass. Alerté par certains collecteurs dénonçant ces excès, et à nouveau critiqué par l'État et la Cour des comptes pour la faible efficacité sociale des dispositifs qu'il avait mis en place, Action Logement a instauré certaines règles. Les sociétés de relocation sollicitant le versement du Mobili-Pass doivent désormais justifier de la réalité du service rendu, faire signer des documents par le client et le bénéficiaire, tenir un agenda précis des visites organisées, prouver la signature effective d'un bail… Action Logement a donc mis en place une régulation du marché mais cette régulation sert surtout à lutter contre les fraudes et les abus les plus flagrants et n'a que peu d'effet sur le contenu de la prestation et sur les relations de concurrence entre sociétés de relocation.
L'existence du Mobili-Pass et son exploitation comme rente par les sociétés de relocation font donc que le prix n'est pas une variable pertinente dans les relations de concurrence sur le marché de la relocation. Ces relations s'organisent autrement, autour de la mobilisation de ressources encastrées.

### *2.2. La mobilisation de ressources encastrées*

Il y a bien des relations de concurrence entre les sociétés de relocation, qui prennent un tour éminemment social. Elles passent en effet par la mobilisation de trois ressources : territoriales, relationnelles, et institutionnelles.

#### *a. Des ressources territoriales*

On l'a vu dans le chapitre 6, la bonne connaissance des territoires est une ressource essentielle pour les professionnels de la relocation, dont l'essentiel de l'activité consiste à trouver rapidement un logement qui convienne au salarié mobile. En général, les salariés accompagnés résident encore sur leur lieu de départ et ne se rendent disponibles qu'un jour voire une après-midi pour visiter des logements. Une des premières compétences des professionnels de la relocation est d'identifier précisément ce que le bénéficiaire cherche puis de concilier ses vœux et l'offre résidentielle sur le territoire d'accueil. Bien connaître les territoires sur lesquels elles opèrent permet aussi aux sociétés de relocation de savoir où

[408] Une société de relocation « fictive » a ainsi été repérée par un collecteur qui a décidé de suspendre toutes les demandes de Mobili-Pass qu'elle avait formulées. Cette société a alors rapidement disparu.

chercher des logements qui conviendront au salarié mobile, évitant ainsi d'organiser une journée de visites infructueuses. La bonne connaissance de chaque territoire et des ressources qu'il a à offrir permet aux sociétés de relocation de « viser juste » et de fournir un service à la fois rapide et efficace. Ce qui apporte de la plus-value à l'entreprise cliente c'est d'accélérer et d'affiner l'appariement entre offre et demande sur le marché résidentiel. Les salariés les plus difficiles à loger sont souvent ceux dont les attentes sont irréalistes ou ceux qui ont jeté leur dévolu sur une commune précise et n'envisagent pas d'emménager ailleurs. Savoir « vendre » une autre commune ou faire changer les critères de recherche du salarié, c'est accélérer la mission et donc être plus efficace. Le travail de traduction de l'offre pour la demande et de la demande pour l'offre, de même que le travail de régulation des aspirations résidentielles des mobiles (tous deux étudiés dans le chapitre 6), est essentiel pour répondre à la première exigence des entreprises clientes : faire en sorte que la mobilité du salarié ne crée pas de problèmes, c'est-à-dire faire en sorte que la mobilité ne crée pas de problèmes d'ordre privé qui viendraient perturber la vie professionnelle du salarié. Les sociétés de relocation doivent aussi s'employer à faire la promotion au salarié du territoire dans lequel il arrive : elles organisent des journées d'accueil ou des « séjours de découverte », offrent des spécialités gastronomiques locales, distribuent des informations sur les lieux d'intérêt… Cet accompagnement fait partie de la plus-value que les sociétés de relocation ont à offrir, et seule une bonne connaissance des territoires le permet.

Les ressources territoriales des sociétés de relocation sont d'autant plus importantes qu'elles vont souvent de pair avec une autre forme de ressources encastrées : les ressources relationnelles.

### *b. Des ressources relationnelles*

En effet, une bonne intégration au marché immobilier local se traduit d'abord par l'entretien de relations privilégiées avec les agences immobilières :

> *« Il y a des boîtes de relo qui courent après toutes les agences immo du coin… Alors que nous, il y en a qu'on connait bien, elles nous donnent les clés et on fait les visites. Nous, on est bien intégrés [rire] »* (Cadre, grosse société, province)
>
> « *Il y a des agences avec qui on travaille régulièrement ; c'est un gage de fidélité, ils nous font confiance pour avoir des gens sérieux. On arrive même à faire passer des*

*dossiers fragiles, des taux d'effort de 40 ou 50%*[409] » (Opérationnelle, grosse société, province).

Comme on l'a vu là aussi dans le chapitre 6, les bonnes relations de certaines professionnelles de la mobilité avec des agences immobilières leur permettent de savoir à qui s'adresser pour trouver certains types de bien, et parfois de « faire passer » des dossiers fragiles de certains candidats à la location en jouant de ces bonnes relations comme d'un « dispositif de confiance » (Karpik 1996). Plus précisément, il s'agit de mettre les relations interpersonnelles en gage pour assurer à l'agence immobilière que le candidat à la location a certes un dossier « fragile », mais qu'il s'acquittera de ses loyers sans créer d'incidents : il s'agit là d'un « dispositif de promesse » (Karpik 1996).

Les sociétés de relocation les mieux ancrées dans leur territoire développent également des relations privilégiées avec le tissu économique local. On peut par exemple citer Pass'Nord, société de taille moyenne fermement implantée dans le Nord et qui occupe la place de leader local. Ses concurrents ont beaucoup de mal à pénétrer le marché car les deux dirigeantes de Pass'Nord se sont assurées la maîtrise de ressources locales d'accès aux entreprises. Elles ont longtemps été la seule société de relocation présente aux soirées « clubs gagnants », soirées d'accueil organisées par le Medef et la Chambre de Commerce et d'Industrie pour les cadres arrivant dans la région. Le contrôle de cette ressource permet de se « placer » auprès des entreprises et des établissements locaux et d'être au plus près des opportunités de mission. D'une manière générale, et en dehors des aires métropolitaines, il n'est pas rare que l'essentiel du marché tourne autour de quelques grosses entreprises à fort ancrage local. Interrogés sur leur territoire, les professionnels de la relocation commencent souvent par citer les noms de ces entreprises et de ces secteurs-clés : pétrochimie en Basse-Normandie, défense et aérospatiale dans le Sud-Ouest, agroalimentaire en Bretagne, *etc.* Cette connaissance est opérationnalisée par des ressources relationnelles :

> « *Chez nous il y aurait un gros apporteur d'affaires, c'est SuperRotor. Mais c'est compliqué. Parce que c'est la hiérarchie locale de SuperRotor qui décide du prestataire relo, et il y a un historique avec un des concurrents, ils se connaissent... Tant que ça n'aura pas changé, on ne peut rien faire. Quand on attrape une mission,*

[409] Le « taux d'effort » est le rapport (exprimé en pourcents) du loyer charges comprises sur les ressources récurrentes dont le locataire peut se prévaloir auprès du propriétaire ou de l'agence immobilière. En règle générale, les agences immobilières n'acceptent pas de louer un logement à des individus dont le taux d'effort dépasserait 33%.

*on est très contents et on essaye de mettre le pied dans la porte, mais il y a comme un mur* » (Dirigeant, société moyenne, province).

« Le siège d'AuditConsulting a fait un contrat national pour la relocation et ils ont choisi un concurrent. Mais nous on sait que l'unité régionale d'AuditConsulting a des velléités d'indépendance, ils ne veulent pas faire ce que Paris leur dit… Moi ils me connaissent alors ils passent par moi. En plus, le dirigeant local a eu une très mauvaise expérience avec le concurrent, alors… » (Cadre, grosse société, province)

Les ressources relationnelles ne se limitent pas aux rapports que les sociétés de relocation peuvent entretenir avec les agences immobilières ou les entreprises locales. Certaines valorisent aussi leurs bonnes relations avec les administrations publiques :

« *Dans les prestations il y a aussi la demande de papiers pour les étrangers. Les concurrents le font à 350€, nous on le fait moins cher parce qu'on a un bon contact à la Préfecture, ça va beaucoup plus vite* » (Cadre, grosse société de relocation, province).

Les ressources relationnelles donnent un avantage considérable aux sociétés de relocation quand il s'agit de qualifier le service de relocation à leurs clients potentiels. Si elle peut reposer sur des dispositifs matériels et objectivés, comme notamment les dispositifs produits par les activités de marketing, la qualification des produits est aussi une activité profondément relationnelle (Mallard 2012a ; 2012b). Outre le fait que les ressources relationnelles permettent de « personnaliser le lien marchand », les très petites sociétés de relocation peuvent valoriser leurs ressources relationnelles en jouant sur leur structure productive très souple pour parvenir à ajuster leur offre de services à leurs clients ou clients potentiels et « produire un ajustement singulier » qui s'adapte à leur demande (Mallard 2011, p. 166). Les ressources relationnelles donnent un avantage certain dans l'activité commerciale de « découverte » des clients, c'est-à-dire d'identification des éléments qui permettront de faire d'un client potentiel un client effectif (Kessous, Mallard et Mounier 2005). Elles donnent donc accès à de nouvelles opportunités d'échange difficilement contestables par les concurrents, et donnent un avantage à ceux qui les mobilisent pour convertir ces opportunités en missions. D'ailleurs, les petites sociétés qui s'appuient sur elles sont souvent prises de haut par les salariés des grosses sociétés de relocation qui y voient une concurrence déloyale :

« *Oh, [X Mobilité] on connaît bien, c'est Madame [M], c'est la femme du DRH de l'entreprise [Y] alors forcément… Les missions arrivent toutes seules* » (Opérationnelle, grosse société, province).

« *Sur ce client, on a un accord cadre au niveau national. Mais voilà, l'unité régionale favorise toujours la même entreprise du coin, parce qu'ils se connaissent, c'est la femme de machin qui… On ne peut rien y faire* » (Cadre, grosse société, province).

Pourtant, les grosses sociétés sont elles aussi concernées par l'importance des ressources relationnelles. Leurs commerciaux cherchent à construire des relations de confiance avec leurs interlocuteurs en entreprise et les salariés en charge d'entreprises stratégiques ont plus d'autonomie que les autres et peuvent monnayer leur carnet d'adresse. Une importante société de relocation a par exemple réembauché à prix d'or un de ses anciens commerciaux dont le départ avait fortement affaibli la relation avec un important groupe industriel et d'une manière générale, les grosses sociétés emploient des équipes locales bien ancrées dans leurs territoires respectifs.

La combinaison de ressources territoriales et relationnelles permet aux acteurs du marché de verrouiller leurs positions. La plupart des acteurs sont d'ailleurs dépendants d'une ou deux entreprises et cette situation n'est pas réservée aux très petites sociétés opérant sur un territoire restreint. Link Mobilité, qui dispose de bureaux dans les quatre plus grandes villes de France, réalise la majorité de son chiffre d'affaires avec une seule entreprise de la technopole de la région dans laquelle elle est implantée. Les plus grosses sociétés de relocation sont moins concernées par ces phénomènes de dépendance territoriale mais c'est aussi parce qu'elles peuvent s'attaquer aux sièges des plus grandes entreprises, lesquels sont concentrés à Paris et dans les aires métropolitaines. Ainsi, les filiales françaises des grands groupes anglo-saxons de relocation sont invisibles à leurs concurrents en province mais très actives à la Défense et à Paris ; Muter Loger est fortement implanté en Rhône-Alpes, sa région d'origine ; à la veille d'être vendue à un concurrent, CSE Mobilité avait toujours une direction régionale à Dunkerque, devenue moribonde mais qui témoignait de l'importance qu'a pu avoir la sidérurgie dans la naissance et le développement de CSE.

### *c. Des ressources institutionnelles*

Il existe une troisième et dernière ressource encastrée à laquelle les acteurs-1% ont particulièrement accès : une ressource institutionnelle, à savoir la proximité de ces sociétés de relocation avec les collecteurs du 1%. Cette proximité est une ressource pour plusieurs

raisons. D'abord parce que les collecteurs actionnaires ou partenaires d'une société de relocation la font travailler en priorité. Si Euro-Cil est l'une des « bêtes noires » du SNPRM, c'est parce que cette société est réputée verrouiller son marché local grâce à l'appui d'un collecteur dont elle dépend. Les administrateurs de ce collecteur, membres du Medef et bien ancrés dans la vie économique locale, font une promotion active de leur filiale en jouant sur leurs relations professionnelles et personnelles locales. Non seulement Euro-Cil bénéficie d'un accès direct aux clients potentiels, mais cet accès est soutenu par des relations interpersonnelles qui le rendent très difficile à contester pour les concurrents. D'une manière générale, les collecteurs sont de puissants apporteurs d'affaire. En effet, leur activité consiste à promouvoir leur offre de services, dont fait partie l'aide à la mobilité, aux entreprises. Quand les commerciaux d'un collecteur ayant une filiale de relocation font la promotion de l'aide à la mobilité, ils proposent aux entreprises de faire appel à cette filiale. De même, il n'est pas rare que les entreprises cherchant un accompagnement à la mobilité s'adressent directement aux collecteurs pour exprimer leurs besoins et s'enquérir des services qu'ils ont à offrir. Le collecteur propose alors son prestataire affilié, qui bénéficiera d'une grande longueur d'avance sur tous ses concurrents.

L'avantage concurrentiel de la proximité avec les collecteurs est réel : les sociétés de relocation liées au 1% Logement profitent de la structure commerciale des collecteurs. Elles ont de fait accès aux entreprises même si celles-ci n'expriment pas encore un besoin d'accompagnement à la mobilité. Qui plus est, le service de relocation reste encore mal connu ou inconnu dans de nombreuses entreprises, lesquelles en apprennent souvent l'existence par le travail commercial des collecteurs. On a ainsi pu entendre à plusieurs reprises des responsables RH en entreprise faire de curieuses interversions, remplaçant par exemple le nom du prestataire par celui du collecteur, ou associant le Mobili-Pass au Cil-Pass Mobilité. Il est très difficile pour les autres sociétés de relocation de tenter de séduire les responsables RH en charge de la mobilité, ceux-ci croyant parfois que le choix du prestataire et celui du collecteur sont liés. Or, les grandes entreprises peuvent entretenir des relations stables avec un collecteur à qui elles versent leur PEEC depuis de longues années :

> *« Nous avons deux collecteurs, et on répartit les tâches entre eux. On s'adresse au premier pour tout ce qui est prêts aux salariés, pour les travaux, pour acheter etc… L'autre est en charge de tout ce qui est locatif, y compris la mobilité. On préfère fonctionner comme ça et ça se passe bien, c'est aussi une question de fidélité envers eux »* (RRH, grande entreprise, bureau d'étude).

Enfin, la proximité avec les collecteurs permet à certaines sociétés de relocation de se diversifier dans des activités proches du cœur de métier du 1% Logement comme la gestion de parcs locatifs ou le conseil en financement. CSE Mobilité opère ainsi un « coaching logement » pour le compte du Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) qui représente une part significative de son chiffre d'affaires annuel et lui procure un revenu stable et prévisible particulièrement appréciable dans le contexte économique difficile de la fin des années 2000.

Le marché de la relocation est donc non seulement un marché sur lequel le prix joue un rôle secondaire, mais aussi un marché sur lequel les producteurs peuvent mobiliser des ressources éminemment sociales pour se faire concurrence. Car il y a bien des relations de concurrence entre sociétés de relocation : il s'agit de séduire les clients potentiels pour être le prestataire auquel ils s'adresseront quand il faudra accompagner un salarié mobile, sans que le prix joue dans cette entreprise de séduction.

### *2.3. Séduire sans les prix : les relations de concurrence sur le marché de la relocation*

On a vu que le prix ne joue qu'un rôle mineur sur le marché de la relocation. Dans la grande majorité des cas, il ne permet pas de différencier les prestataires et les prestations. La concurrence entre prestataires se fait donc par la mobilisation d'imageries de la séduction marchande. Le marché de la mobilité apparaît comme un marché wébérien, marqué par une lutte parallèle entre les producteurs, dans lequel se développent avant tout des stratégies de « niches ».

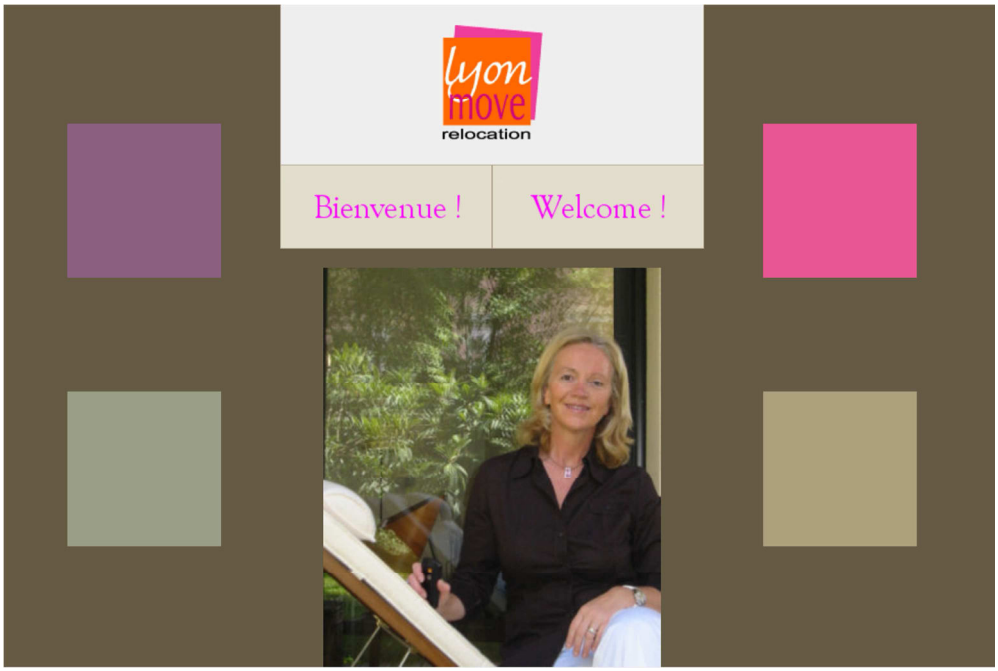
#### *a. Trois imageries de la séduction*

Sur un marché sans prix, ou du moins sur un marché dans lequel le prix n'est pas un signal efficace que les producteurs peuvent envoyer aux clients, le cœur de l'activité concurrentielle consiste en des efforts de « séduction marchande » (Cochoy 2011) fondés sur les ressources sociales que les producteurs peuvent mobiliser. Pour étudier ces efforts, on s'intéressera ici aux sites internet des sociétés de relocation, et plus particulièrement aux éléments visuels mis en scène sur les pages d'accueil. Ces supports de communication jouent ici le même rôle que l'emballage des paquets de jambon dans les supermarchés (Cochoy 2002) : ils s'adressent au client potentiel en lui signifiant la nature du produit qui lui est présenté et en le différenciant des autres produits similaires. Au point de départ de l'« économie d'emballage », il y a l'idée

que le consommateur de la théorie microéconomique standard est dans une perpétuelle situation d'« indifférence » ou d'« embarras du choix » (Cochoy 1999) : il n'a aucune raison de choisir deux biens présentant un même rapport qualités/prix. C'est l'« emballage » (au sens le plus restreint comme le plus large du terme) qui le fait sortir de cette situation dans lequel le choix est sinon impossible, du moins indéterminé. Sur le marché de la relocation, cette situation d'indifférence est généralisée : parce que le prix n'est pas une variable pertinente, les entreprises clientes sont confrontées à des prestataires entre lesquels elles n'ont aucune raison *a priori* de ne pas être indifférentes. Mettre en œuvre des imageries de la séduction marchande est donc essentiel pour les sociétés de relocation : en jouant sur ces registres, elles peuvent envoyer aux clients potentiels des signaux qui les feront sortir de leur état d'indifférence et choisir un prestataire. On peut identifier trois grandes oppositions qui structurent cette imagerie sur le marché de la relocation :

- *Opposition n°1 : le prestataire ou le client*
- *Opposition n°2 : le terroir ou le monde*
- *Opposition n°3 : la sérénité ou la conquête*

La première opposition se joue entre deux figures : le *prestataire* ou le *client*. Les dirigeantes des petites sociétés de relocation sont nombreuses à se mettre personnellement en avant dans leurs visuels commerciaux. On peut par exemple citer la société LyonMove, dont la page d'accueil du site internet se résume au nom de la société, à un mot de bienvenue, et à une grande photo de sa directrice :




http://www.lyon-move.com/

Le recours à cette imagerie fait penser à la mobilisation de la figure du « bon gars » que présente McFall (2012) dans sa socio-histoire du marché de l'assurance-vie en Grande Bretagne. Une présentation de soi soignée, une posture avenante, l'emploi d'éléments évoquant à la fois la sérénité et le professionnalisme de la prestataire : c'est par ces éléments que l'imagerie cherche à rassurer les clients potentiels sur la capacité de la prestataire à gérer avec tact et efficacité les tensions privées liées à la mobilité.

La mise en scène de la dirigeante de la société va généralement de pair avec une présentation de ses qualités personnelles, au premier rang desquelles figure son expérience de la mobilité, comme le fait la dirigeante de Reloservices, petite société opérant dans la région du Havre :

•• Accueil

Qui est Reloservices ?

Après **plusieurs expatriations réussies** au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, au Portugal et de nombreux déménagements : Rouen, Paris, Lyon, Nantes, Saint Malo, Pointe-à-Pitre, la région parisienne et le Havre, Louisa Couppey a pu se faire une idée précise des problèmes que posait l'adaptation dans un nouvel environnement et leurs conséquences dans le **succès** de la nouvelle intégration. **Originaire du Havre,** elle met à la disposition de ses clients **un excellent réseau de contacts** et **une parfaite connaissance de la région d'accueil** des nouveaux salariés.

http://www.reloservices.fr/

À l'opposé, d'autres sociétés de relocation jouent directement sur leur répertoire de clients. Il s'agit d'une stratégie de séduction qu'on pourrait qualifier d'universaliste, par laquelle les producteurs cherchent à faire preuve de leur capacité à intervenir partout sur le territoire, pour tous les clients et tous les bénéficiaires, de faire figure d'interlocuteur unique proposant une prestation à la qualité uniforme. Les sociétés de relocation qui jouent sur cette imagerie mettent en avant de prestigieux clients, comme le fait Muter Loger :

http://www.Muter Loger.com/references.php

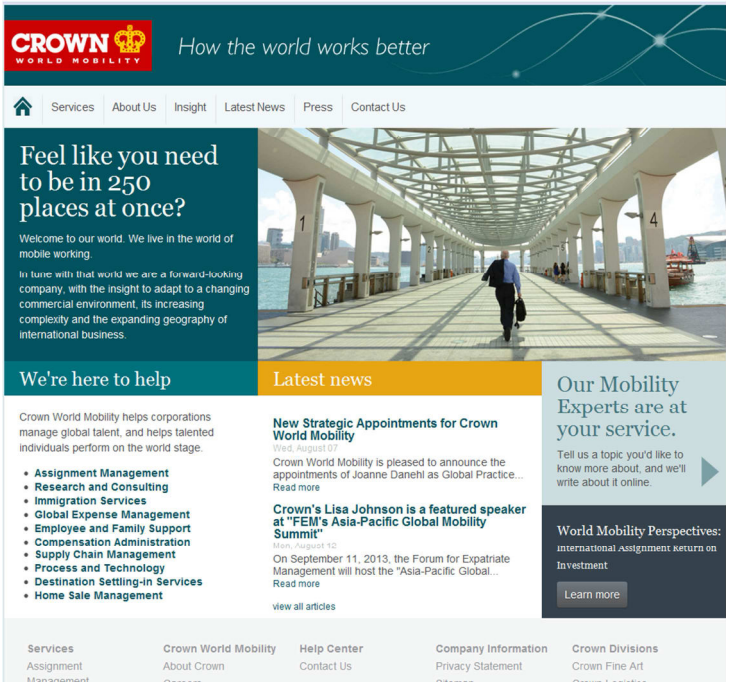
Les sociétés qui jouent sur l'image du client peuvent aussi jouer sur celle du bénéficiaire. Celles qui le font mettent en scène des images stéréotypées. Un premier jeu d'images typiques est celle de cadres dynamiques, habillés de sobres tailleurs ou costumes, concentrés sur leur métier et attendant que la société de relocation s'occupe de tout et leur épargne les soucis liés à la mobilité. L'autre jeu d'images présente des familles stéréotypées aux sourires éclatants, déballant pieds-nus leurs cartons au milieu d'enfants qui gambadent dans leur nouvelle maison. Ce double jeu d'images est à ce point impersonnel qu'une de ces familles se retrouve à l'identique sur le site de plusieurs sociétés de relocation[410]… Les sociétés qui jouent sur l'image du prestataire (et non sur celle du client ou du bénéficiaire) refusent en général d'y avoir recours, et se contentent de mettre en avant des témoignages de satisfaction de la part des bénéficiaires de leur service.

La deuxième opposition qui structure l'imagerie marchande des sociétés de relocation est celle du *terroir* face au *monde*. Les sociétés de relocation qui opèrent sur des territoires restreints cherchent à valoriser leur fort ancrage local. Elles mettent en scène les symboles touristiques locaux, les paysages, les spécialités gastronomiques, le calendrier des activités culturelles dans la région ou encore, comme Reloca'Tours, les prévisions météo locales :

[410] Voir http://www.easymoove.fr/, http://www.Muter Loger.com/groupe.php et http://www.mobility-midi-pyrenees.fr/cariboost_files/Plaquette_presentation_Mobility_Midi_Pyrenees.pdf

http://www.relocatours.com/

Au contraire, les sociétés de relocation filiales de grands groupes anglo-saxons jouent sur une imagerie globalisée et mettent l'accent sur la mobilité internationale. Elles n'ont pas de site internet dédié à la France et renvoient vers la page d'accueil du groupe. C'est le cas de Crown Relocation, dont le lien sur le site du SNPRM renvoie à un site nommé « Crown world mobility », entièrement en anglais, et ne faisant aucune référence à la filiale Française :

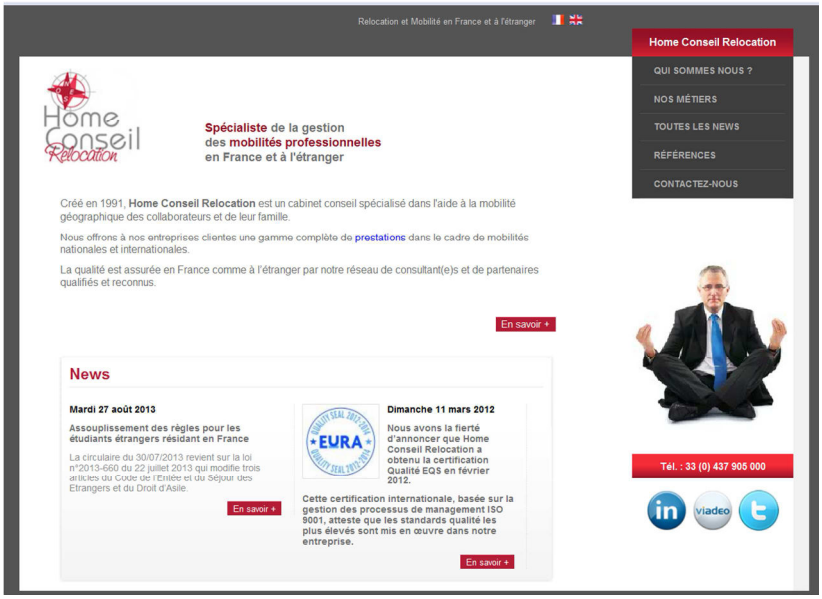



http://www.crownworldmobility.com/

L'appel au monde contre le territoire est le fait de sociétés qui cherchent à se spécialiser dans la mobilité internationale et l'accueil de cadres étrangers arrivant en France. Elle peut donc

aussi être employée par des petites sociétés qui cherchent à se positionner sur la lucrative niche de l'accompagnement « VIP » aux cadres supérieurs en mobilité internationale.

Enfin, le troisième couple d'images mobilisé par les sociétés de relocation est celui de la *sérénité* contre la *conquête*. La page d'accueil de Home Conseil appelle à la sérénité :




http://www.home-conseil.com/

Sur cette image, le salarié mis en scène donne le sentiment d'être susceptible d'être stressé par une mobilité géographique, mais rasséréné par l'accompagnement que lui offre la société de relocation. La page d'accueil est sobre, peu chargée, construite sur un fond blanc apaisant. On est loin de la page d'accueil de Move Forward qui, elle, joue sur l'image de la conquête :

http://www.mfmobility.com/index.php/fr/

La disposition-même de cette page envoie un tout autre message. D'une pénétrante diagonalité, mise en mouvement par un puissant camion de déménagement et un avion gros

porteur, elle invite à conquérir le territoire d'accueil, à faire prendre possession de sa mobilité au salarié.

Au final, la diversité de l'imagerie de la séduction marchande sur le marché de la relocation révèle les efforts que font les sociétés de relocation pour se positionner sur le marché et se différencier de leurs concurrents dans le cadre d'un comportement de « niche seekers » (Lazega 1996, 2009). Ces trois oppositions recoupent en partie l'opposition entre grandes et petites sociétés, mais ne s'y limitent pas. Sur un marché sans prix, la concurrence passe par les efforts que font les sociétés de relocation pour produire l'image d'un service auquel celui des concurrents ne pourra jamais parfaitement se substituer. La concurrence entre sociétés de relocation prend donc la forme d'une lutte indirecte pour atteindre le même objectif, à savoir séduire les clients potentiels. En cela, le marché de la relocation fonctionne comme un marché wébérien.

### *b. Le marché de la relocation : une lutte pour les opportunités d'échange*

Le marché de la relocation présente des caractéristiques particulières : le prix ne joue qu'un rôle très marginal dans la résolution des échanges, les producteurs s'appuient sur des ressources encastrées qui leur permettent d'éviter la concurrence, laquelle est significativement régulée par un syndicat professionnel, et le caractère encastré des ressources mobilisées par les producteurs fait que les différentes prestations ne sont jamais entièrement interchangeables. Au vu de ces caractéristiques, il est légitime de se demander si le « marché » de la relocation ne serait pas plutôt un « secteur » voire une « profession ». Il est vrai que la notion de marché est parfois difficile à manier. Comme le fait remarquer François (2008, pp. 23-29), elle est prise entre deux positions excessives. La première trouve ses origines dans la théorie économique néo-classique standard et décrit un marché fondé sur des hypothèses lourdes qui en font une notion à la portée heuristique peut-être appréciable mais profondément irréaliste. Jamais le marché, tel qu'il est défini dans cette approche, ne peut exister dans le monde social et rien n'est marché. La seconde, d'inspiration sociologique, ramène toutes les situations d'échange à la métaphore du marché. La première position mène à dire que rien ne serait marché, alors que la deuxième mène à dire que tout le serait. Employer le terme de « marché » compliquerait inutilement le travail sociologique, en obligeant à se positionner dans d'interminables débats fort éloignés de la réalité du terrain.

Il nous semble cependant que le marché de la relocation est bien un marché et qu'il ne faut pas lui refuser ce terme. Il est marché au sens qu'en donne Weber (1995) et que reprend François (2008). Weber définit le marché par deux ensembles d'interactions qui s'y déroulent.

Le premier ensemble d'interactions a lieu entre tous les offreurs d'une part et tous les demandeurs d'autre part, et mène à la sélection d'un offreur et d'un demandeur uniques ; c'est la relation concurrentielle. Le second a lieu entre l'offreur et le demandeur sélectionnés ; c'est la relation d'échange. Le marché naît de la succession d'échanges interdépendants qui structurent les relations de concurrence. Cette concurrence se définit, selon Weber, comme une lutte pacifique pour les « opportunités d'échange » (Weber 1995). C'est bien sur ce mode que s'organisent les relations entre acteurs sur le marché de la relocation : le principal enjeu commercial pour elles est d'arriver à être référencées, formellement ou informellement, par les employeurs. Il faut être le premier nom auquel pensera un responsable RH quand il annoncera au salarié mobile qu'il bénéficie d'un accompagnement. La concurrence ne se joue pas au moment où le besoin est exprimé par la demande ; elle se joue en amont, dans la capacité à se positionner comme le prestataire probable d'une mobilité future. Il s'agit d'accéder aux « opportunités d'échange » que décrit Weber. C'est ce référencement en amont, avant le déclenchement des mobilités, qui est au cœur de la concurrence entre sociétés de relocation.

Les sociétés de relocation peuvent donner l'impression de ne pas être engagées dans des relations de concurrence pour deux raisons. D'abord parce qu'elles s'appuient sur des jeux spécifiques de ressources encastrées qui font qu'elles proposent des prestations elles aussi spécifiques et peu commensurables entre elles. Ensuite parce qu'elles sont liées les unes aux autres par des relations de coopération, et notamment de sous-traitance, qui peuvent donner l'impression que les petites sociétés laissent aux plus grosses le soin d'être en lutte pour séduire les clients. Mais cette impression est liée à une appréciation statique du marché de la relocation. La dynamique de ce marché est toute autre : contrairement à, disons, un sous-traitant automobile qui ne peut pas produire lui-même des automobiles, les sociétés de relocation sous-traitantes produisent elles-mêmes la prestation de relocation dans son intégralité. Tout sous-traitant est un concurrent potentiel, tout comme toute société peut sortir de sa « niche » et proposer aux clients une prestation qui reste globalement comparable à celle de ses concurrents. Les différences de taille et de positionnement entre les différents producteurs font qu'ils ne se rencontrent pas toujours sur le marché ; mais le cœur de métier de la relocation et les attentes des entreprises clientes font qu'ils proposent des prestations toujours partiellement substituables. Cette substituabilité est limitée par la valorisation des ressources encastrées et par le faible rôle joué par les prix sur le marché, mais les sociétés de relocation sont bien en concurrence les unes avec les autres, en lutte pour se rapprocher des opportunités d'échange, et chacun peut potentiellement répondre à la demande exprimée par

les clients. C'est pourquoi le marché de la relocation est bien une « communauté en entente » (Weber 1995) : les producteurs y orientent leur action non seulement d'après le comportement de leurs concurrents directs, mais aussi d'après celui des autres producteurs qui sont susceptibles de devenir des concurrents directs (François 2008, pp. 46-47).

La concurrence sur le marché de la relocation est donc réelle, et elle est même rude. Elle se fait selon le schéma wébérien de la lutte pour l'accès aux *opportunités* d'affaires. Mais cette lutte n'est pas une lutte par les prix. C'est une lutte de ressources, et une lutte de ressources encastrées : ressources relationnelles, ressources institutionnelles. Car pour les acteurs de la relocation, il s'agit d'abord d'exploiter le système du Mobili-Pass pour *ne pas* se faire concurrence sur les prix. En créant le Mobili-Pass et le Cil-Pass Mobilité, le 1% Logement a créé les conditions d'émergence d'un marché atypique, un marché sur lequel le prix ne joue qu'un rôle très marginal dans les relations de concurrence. Les sociétés de relocation y vendent des prestations directement centrées sur l'accompagnement des mobiles, et ne cherchent pas à mobiliser d'autres sources de profit comme les activités immobilières ou le déménagement. Mais la fin des années 2000 voit la dynamique concurrentielle du marché marquée par un bouleversement de taille : les stratégies de lutte par les prix s'y développent inexorablement.

## 3. L'accompagnement des mobiles fragilisé par l'émergence de la concurrence sur les prix

Le développement des pratiques de lutte par les prix sur le marché de la relocation a lieu d'étonner. Car la lutte par les prix est une véritable « déclaration de guerre économique ouverte » (Lazega 2009, p. 534), une stratégie « suicidaire » (Cochoy 2004, p. 24) qui mène les producteurs à adopter des comportements stratégiquement illogiques de sacrifice des marges (Beckert 2009, p. 258). C'est d'autant plus vrai que les sociétés de relocation disposent de nombreuses ressources et d'un cadre concurrentiel idéal pour éviter la concurrence par les prix. On consacrera la fin de ce chapitre à rendre compte de cette évolution et de ses conséquences sur l'évolution de l'accompagnement des salariés mobiles.

On commencera par montrer que le marché de la relocation a été profondément déstabilisé à la fin des années 2000. Cette déstabilisation a eu pour effet de plonger les sociétés de relocation dans « les eaux glacées du calcul égoïste » en faisant se développer les relations de concurrence par les prix. En fin de compte, on verra que le changement de régime

concurrentiel sur le marché de la relocation a un impact de taille sur la façon dont les salariés sont accompagnés.

### *3.1. 2009, l'année de toutes les incertitudes*

Le marché de la relocation réunissait les conditions idéales pour que les producteurs y évitent de se faire concurrence par les prix, et on a vu qu'ils s'y employaient avec soin. Il a fallu une succession de changements et d'incertitudes pour que le régime concurrentiel de ce marché change. C'est ce qui s'est effectivement passé à la fin de l'année 2009 : les ressources encastrées se sont fragilisées, le Mobili-Pass a été profondément réformé, et le comportement des entreprises clientes a changé.

#### *a. La fragilisation des ressources encastrées*

Comme l'a montré Uzzi (1996), les ressources encastrées ne sont pas nécessairement efficaces. La mobilisation de ressources territoriales et relationnelles est tout d'abord équivoque pour les petites sociétés de relocation qui jouent sur leur ancrage local. Une société performante sur quelques départements ne saura pas accompagner un salarié muté ailleurs, non seulement parce que les ressources territoriales ne sont pas, par définition, transposables, mais aussi parce que ces petites sociétés n'ont pas les ressources humaines et matérielles pour le faire. À côté des plus grandes sociétés capables de proposer un service complet à l'échelle nationale, les petites sociétés locales sont inaudibles auprès des sièges et des services centraux des grandes entreprises clientes. De même, les ressources relationnelles ne sont efficaces que si l'interlocuteur privilégié de la société de relocation garde la main sur le choix des prestataires. Leur efficacité est donc tributaire des changements organisationnels dans les entreprises clientes.

Les ressources institutionnelles se sont elles aussi retournées contre les producteurs qui les mobilisaient. Car pour les acteurs-1%, la proximité avec un CIL peut aussi être un handicap. Tout d'abord, les filiales de CIL du 1% sont soumises à des contraintes spécifiques. Comme on l'a vu, le 1% a strictement interprété le décret réglant l'activité des CIL et de leurs filiales. Cela entrave l'action commerciale des sociétés de relocation concernées qui n'ont par exemple pas le droit de consacrer de ressources à la publicité. Ensuite, la mise en place du Cil-Pass Mobilité standardise et réglemente l'activité de relocation des acteurs-1%. Pour être autorisés à le commercialiser, ceux-ci doivent adhérer à une « plate-forme de services » agréée par le 1% et se soumettre à une « charte de qualité ». Celle-ci est particulièrement rigoureuse en ce qui concerne la justification de la réalité du service rendu : quand ils se

voient confier l'accompagnement d'un salarié, les acteurs-1% sont obligés d'envoyer au client une lettre de mission récapitulant dans le détail les actions à mener, et ne peuvent facturer qu'après confirmation du salarié comme quoi les services ont bien été rendus. Ils doivent donc présenter des factures très détaillées, ce qui limite l'exploitation du Mobili-Pass comme rente. Plus encore, le 1% impose aux acteurs-1% de ne facturer aux entreprises que les missions terminées. Si un salarié accompagné trouve finalement un logement par ses propres moyens, ou si l'acteur-1% décide d'abandonner l'accompagnement d'un salarié particulièrement difficile, il lui est impossible de facturer quoi que ce soit à l'entreprise. Les acteurs-1% doivent aller jusqu'au bout de missions qui ne sont pas rentables, là où leurs concurrents peuvent arrêter leur mission et sauver leur mise[411]. Le cadre imposé par le 1% désavantage réellement les acteurs-1% : il leur interdit de toucher des commissions immobilières, mais leur impose les mêmes contraintes que celles que la loi Hoguet impose aux professionnels de l'immobilier. Les acteurs-1% sont donc doublement perdants.

Enfin, les acteurs-1% peuvent pâtir de la concurrence entre collecteurs. En effet, les entreprises soumises à la PEEC sont libres de choisir à quel collecteur la verser et peuvent même la répartir entre plusieurs collecteurs. Ces derniers sont donc en concurrence les uns avec les autres pour obtenir des entreprises qu'elles leur versent leur PEEC. Pour les acteurs-1%, cette lutte entre collecteurs a des effets bien réels.

> « *Ici, le collecteur A refuse de travailler avec le collecteur B. Il y a un historique, c'est vraiment local. Et comme nous on est une filiale du collecteur B… eh ben chez le collecteur A ils se méfient de nous* » (Cadre opérationnelle, acteur-1%).

Si les services principaux offerts par les collecteurs aux entreprises sont la réservation de logements conventionnés pour les salariés et l'octroi de prêts, le Mobili-Pass et le Cil-Pass Mobilité sont aussi l'occasion pour un collecteur de « capter » la PEEC d'une nouvelle entreprise en la persuadant qu'elle profitera de plus de services en lui confiant sa PEEC plutôt qu'à un autre collecteur. Cette concurrence entre collecteurs est d'autant plus vive que le 1% a, d'abord de sa propre initiative[412] puis sous pression directe de l'État, organisé le regroupement à marche forcée des collecteurs[413]. Dans ce contexte, les collecteurs sont en lutte pour survivre et se défendre au mieux lorsque les regroupements ont lieu. Attirer plus de

[411] Les opérationnelles des acteurs-1% ne manquent pas d'anecdotes sur les bénéficiaires les plus difficiles à loger, certains ne choisissant un logement qu'après une vingtaine de visites.

[412] Quoique cette initiative a surtout été un moyen de désarmer les projets politiques de réforme du 1% suite aux troubles des années 1990.

[413] De 197 en 1990, le nombre de collecteurs est passé à 102 en 2007 et 27 en 2012. Ce mouvement de regroupement devait se poursuivre, des objectifs variables ayant été avancés par Action Logement comme par les pouvoirs publics (d'une demi-douzaine à une quinzaine de collecteurs).

collecte et tirer sa légitimité d'un rapport direct aux entreprises sont alors deux atouts précieux. La lutte entre collecteurs autour du Mobili-Pass et du Cil-Pass Mobilité en est renforcée. D'une manière générale, les collecteurs voient d'un mauvais œil une société de relocation liée à l'un de leurs concurrents. Elle pourrait servir de « cheval de Troie » et permettre au concurrent de prospecter l'entreprise cliente :

> *« C'est vrai qu'on a fait une mission pour une entreprise qui donnait sa collecte à un autre collecteur. Ils ont trouvé qu'on était pro, et ça a permis à notre collecteur actionnaire d'entrer dans la place. Maintenant l'entreprise lui verse sa collecte, certains ont fait le lien, ça a fait grincer des dents… »* (Cadre opérationnelle, acteur-1%).

La reprise en main du 1% en 2009 par l'Etat, qui a profondément déstabilisé le mouvement (Sigaud 2012), a exacerbé les tensions entre collecteurs et il n'est pas rare qu'un collecteur préfère référencer une société de relocation privée pour éviter ce risque. D'ailleurs, les collecteurs savent que si une mission se passe mal, ils perdent eux aussi du crédit auprès de l'entreprise cliente. Les acteurs-1% ont même parfois du mal à accéder aux ressources commerciales de leur propre actionnaire. D'une manière générale, ils ne peuvent pas contacter directement certains de leurs clients sous peine de *casus belli* avec les services commerciaux du collecteur.

Si certaines ressources encastrées se révèlent être à « double tranchant », d'autres ont perdu de leur efficacité. On l'a vu dans le chapitre 6, les agences immobilières suivent des règles de décision très calculatoires quand il s'agit de sélectionner les dossiers de candidats à la location. Ces règles se sont durcies avec la généralisation des assurances sur les loyers impayés que met en place la loi Molle. Les dossiers des candidats à la location sont désormais examinés par des compagnies d'assurance privées qui les évaluent selon des critères objectivés très stricts, qui invalident de fait les arrangements fondés sur la confiance entre sociétés de relocation et agences immobilières[414] :

> *« Récemment un salarié s'est fait refuser par l'assurance. Il gagnait 2650€ par mois, le loyer était à 900€, et 900 fois trois ça fait 2700, pas 2650… Ils n'ont rien voulu savoir et on a raté le logement »* (Dirigeant, petite société, province).
>
> *« La loi Boutin ça nous a tués. Je présente un salarié Airbus à une agence, un type de 40 ans, qui venait d'être recruté, super bien payé, et puis bon, Airbus dans la région…*

[414] L'évolution du contexte juridique en matière d'immobilier est une préoccupation constante pour les sociétés de relocation, qui suivent notamment avec attention le projet de loi Alu (« Accès au logement et à un urbanisme rénové ») porté par la ministre du Logement Cécile Duflot en 2014.

*enfin c'est Airbus, quoi. Eh ben l'assurance a dit non parce qu'il était en période d'essai de CDI. C'est la première fois qu'on me recale un Airbus ! C'est incroyable ! »* (Société moyenne, région de Toulouse).

À la fin des années 2000, les sociétés de relocation sont confrontées à la perte d'efficacité des ressources encastrées qu'elles mobilisaient jusque-là. C'est dans ce contexte qu'est venue s'ajouter une grande incertitude autour du Mobili-Pass, qui a été mis en question à partir de 2009 et profondément réformé en 2011.

### *b. La douloureuse réforme du Mobili-Pass*

Confronté à des perspectives financières délicates en 2009, liées au poids des prélèvements de l'État sur ses ressources, le 1% envisage ouvertement de supprimer le Mobili-Pass. Certaines entreprises clientes, informées de cette menace, ont préféré prendre les devants et négocier à la baisse le prix de la relocation :

*« Il paraît que le 1% veut supprimer le Mobili-Pass. Et après ? Les syndicats vont venir et me dire 'L'aide à la mobilité, c'est un acquis, on n'y touche pas'. Moi je ne paierai pas 3200€ de ma poche, soyons clairs ! Alors je dis au prestataire relo : 'maintenant c'est 1600€ et c'est comme ça', et je ne prends pas de risque »* (DRH, grande distribution).

Le modèle économique d'une grande majorité de la profession étant totalement dépendant du Mobili-Pass, les menaces de disparition de ce dispositif ont créé une situation d'incertitude terrible pour les sociétés de relocation. Certaines ont choisi d'anticiper sa disparition : sachant pertinemment qu'une facturation à 3 200€ est impossible sans Mobili-Pass, elles ont commencé à adapter leurs prix en les baissant, souvent autour de 1 400 ou 1 600€ par prestation.

Un temps menacé de disparition, le Mobili-Pass a finalement été réformé en profondeur en 2011.

*Encadré 5. La réforme du Mobili-Pass*

*Sous forte pression de l'État à l'occasion du vote de la loi Molle de 2009, Action Logement a engagé une refonte de ses services et de ses produits. L'objectif était double : donner une plus grande légitimité sociale aux interventions du Mouvement, et faire des économies sur toutes les lignes pour faire face à la très préoccupante situation financière dans laquelle les prélèvements de l'État laissent le Mouvement.*

*Bien que le Mobili-Pass représente une somme très modeste au vu des ressources d'Action Logement, sa suppression a fait partie des options envisagées. Après plus d'une année de réflexion, le Mobili-Pass est finalement réformé et sa nouvelle mouture entre en vigueur au courant de l'année 2011.*

*Les changements les plus notables sont les suivants :*
*- Le montant maximum du Mobili-Pass (subvention et prêt) est désormais de 3 500€. Il est modulé selon le caractère plus ou moins tendu du marché résidentiel de la commune d'arrivée du salarié mobile*
*- La part du Mobili-Pass versé en subvention ne peut plus couvrir que les dépenses engagées pour payer un professionnel de l'accompagnement à la mobilité*
*- Les autres dépenses, y compris les frais d'agence immobilière, peuvent faire l'objet d'un prêt à taux réduit*
*- Le bénéfice du Mobili-Pass est réservé aux salariés respectant les plafonds de ressources donnant accès au logement intermédiaire « PLI »* [415]

La réforme finalement adoptée par Action Logement semble au premier abord jouer à l'avantage des sociétés de relocation : le montant maximal de l'aide a été légèrement augmenté à 3 500€ dans les zones au marché immobilier tendu. Il a été réduit entre 1 900 et 2 200€ dans les autres, mais il s'agit d'un montant soutenable pour les professionnels[416]. De plus, il ne peut plus financer les frais d'agence immobilière mais seulement la prestation de relocation. Mais ce dernier point a pour effet pervers de faire payer directement aux entreprises les frais d'agence. Désormais, la prestation de relocation a un prix pour les entreprises clientes :

> *« Leur réforme elle a complètement bousillé le système… Avant c'était simple, je ne voyais presque pas passer la facture du prestataire relo. Maintenant je dois toujours payer quelque chose, ou sinon on peut le faire payer par le 1% mais par un prêt donc au final c'est mon collaborateur qui paye et… Enfin c'est beaucoup moins attractif qu'avant »* (DRH-adjointe, industrie électronique)

L'irruption du prix dans la relation commerciale entre sociétés de relocation et clients est d'autant plus importante que les services RH sont de plus en plus chargés de réduire les coûts liés à leurs activités :

[415] En 2013, ce plafond varie pour une personne seule de 27 767€ à 41 065€ selon l'état du marché résidentiel de la zone concernée.
[416] Si Action Logement avait l'intention de commencer à réguler l'utilisation du Mobili-Pass, les documents de préparation de la réforme montrent que les nouveaux montants de celui-ci ont aussi été directement calculés pour préserver l'activité des sociétés de relocation filiales de collecteurs.

*« Oui je sais, ça peut paraître un peu idiot, mais bon voilà c'est comme ça, moi on me dit 'il faut que tu baisses le tarif des prestations de 10%', et je suis évaluée là-dessus. Donc on le fait, parce qu'il faut le faire »* (DRH, services financiers).

Le prix de la relocation est désormais au minimum égal aux frais d'agences immobilières, auxquels s'ajoute le prix de la prestation elle-même pour les salariés les mieux payés et donc inéligibles au nouveau Mobili-Pass comme les cadres supérieurs. La réforme du Mobili-Pass a invalidé les stratégies consistant à l'utiliser comme une rente. Pour les sociétés de relocation, elle est arrivée à un très mauvais moment puisque le comportement des entreprises était en train de changer lui aussi.

### *c. Le changement de comportement des entreprises clientes*

Les incertitudes sur l'avenir du Mobili-Pass puis sa réforme se sont ajoutées à la crise économique de 2008 qui s'est traduite par de brusques changements dans le comportement des entreprises clientes. Entre autres, celles-ci confient de plus en plus la sélection des sociétés de relocation aux « services achats ». Pour les professionnels de la relocation, le changement est brutal :

*« Les entreprises ont changé de stratégie. Avec AutoParts je travaillais toujours avec la même personne, un DRH sympa, on se connaissait bien, il sait que… voilà, enfin je connais mon métier, ma région. Mais maintenant c'est le service achats qui s'occupe de nous, et là… ça n'a rien à voir, les gars ils pensent pas pareil, tout ce qui les intéresse c'est les prix, les prix, les prix »* (Société moyenne, métropole de province).

Les services achats contribuent notamment à imposer des procédures d'appel d'offre pour sélectionner les prestataires. Dans un marché où l'enjeu de la concurrence consiste à réussir à être référencé, formellement ou informellement, auprès des clients potentiels, les appels d'offre représentent des enjeux parfois vitaux. Ils peuvent porter sur plusieurs centaines de missions ou définir pour plusieurs années une sélection de prestataires référencés qui seront les seuls à pouvoir travailler avec l'entreprise en question. Les clients qui organisent des appels d'offre en font une procédure terriblement opaque pour les sociétés de relocation :

*« On a raté un appel d'offre pour une grande banque, on était dégoûtés… Pourtant on avait tout fait comme il fallait, on a soigné la présentation… Et l'entreprise a choisi quelqu'un d'autre. Y'en avait pour 200 missions, c'est énorme ! Alors on est allés les voir, on leur a dit 'on aimerait bien savoir ce qui ne va pas, pour faire mieux la*

*prochaine fois', et ils sont restés très vagues. C'est stressant ! »* (Cadre commercial, grosse société, Paris)

Les services achats sont de véritables « professionnels du marché » qui « prennent le marché au sérieux » (Cochoy et Dubuisson-Quellier 2000, p. 361) ; ils savent laisser les prestataires dans l'incertitude pour les inciter à baisser leurs prix[417]. Cette stratégie est d'autant plus efficace que le contexte économique difficile incite les sociétés de relocation à tout faire pour maintenir un chiffre d'affaires qui permette de tenir leur « engagement productif » (White 2002). Comme on l'a vu dans les chapitres 2 et 3, la crise de 2009 s'est traduite par une chute brutale des taux de mobilité résidentielle, et notamment de la mobilité longue sur laquelle travaillent les sociétés de relocation. Le marché est brutalement devenu un marché de pénurie auquel l'« engagement productif » de beaucoup de prestataires s'est retrouvé inadapté.
Le marché de la relocation est donc profondément déstabilisé à la fin des années 2000 et les relations de concurrence hors-prix y perdent rapidement du terrain. Qu'elles jouent un rôle actif dans ce changement ou qu'elles se contentent de chercher à s'y adapter, les sociétés de relocation se voient de plus en plus plongées dans un monde concurrentiel essentiellement calculatoire, dans les « eaux glacées du calcul égoïste ».

### *3.2. Les sociétés de relocation dans « les eaux glacées du calcul égoïste »*

La déstabilisation du marché de la relocation à la fin des années 2000 a eu pour effet d'inverser sa dynamique concurrentielle. Les sociétés de relocation ont dû adopter de nouvelles façons de calculer leurs prix et leurs profits. Les deux moteurs de ce changement de dynamique concurrentielle, de plus en plus orientée vers une lutte calculatoire autour des prix, ont été l'émergence d'« entrepreneurs de concurrence » et l'évolution des relations de sous-traitance.

#### *a. L'apparition d' « entrepreneurs de concurrence »*

Jusqu'à la fin des années 2000, les producteurs sur le marché de la relocation étaient dans une situation de dilemme du prisonnier dans laquelle les gains à la défection étaient faibles. Chacun avait intérêt à facturer au plus près du montant maximal du Mobili-Pass et personne

[417] Il s'agit là du rôle qu'ont effectivement rempli les services « achats » vis-à-vis du marché de la relocation. Mais les « acheteurs » peuvent aussi prendre leur distance avec cette identité professionnelle (Sebti *et al.* 2010), par exemple en donnant aux services RH un réel poids dans la définition des appels d'offre.

n'avait réellement intérêt à facturer moins dans un contexte où les clients étaient peu sensibles au prix et où la mise en équivalence des producteurs était difficile à faire. Certains acteurs jouaient effectivement sur les prix pour conquérir de nouveaux clients, profitant par exemple de leur méconnaissance du Mobili-Pass ou jouant sur des prix d'appel pour remporter des appels d'offre. Mais ces stratégies restaient marginales et peu efficaces face à la mobilisation des ressources encastrées. La dynamique endogène du marché à la fin des années 2000 fait que ces stratégies de pression à la baisse sur les prix ont trouvé une nouvelle efficacité.

Certains acteurs jouaient déjà la carte de la concurrence par les prix. C'était en particulier le cas de petites sociétés nouvellement créées, qui n'avaient encore pas ou peu de ressources encastrées à valoriser et qui choisissaient un modèle commercial agressif, au grand dam de leurs concurrents :

> « *MobiliLandes propose des missions à 800€. Parce qu'elle ne connait pas le fonctionnement du marché. La fille elle se dit « la relocation ça a l'air sympa », elle se met en auto-entrepreneur, s'installe dans sa maison et se dit « boh, 800€ par mission ça devrait aller », et voilà. Vraiment, elle sait pas, elle n'a rien à y gagner* ! » (Cadre, société moyenne, province)

Ce qui est reproché à ce concurrent, c'est de remettre en cause la stratégie collective d'évitement de la concurrence par les prix, comme cherchait aussi à le faire le coleader du marché Muter Loger. Ce dernier utilise des activités périphériques à la relocation pour dégager des marges. C'est le cas quand il oriente les salariés vers des déménageurs partenaires. Surtout, Muter Loger a créé une agence immobilière pour percevoir des commissions sur les opérations immobilières. L'avantage concurrentiel est dévastateur : Muter Loger propose la recherche de logement à l'achat *gratuitement* là où ses concurrents la facturent jusqu'à plus de 3000 euros. Cette stratégie s'articule avec une politique commerciale très éloignée de celle de la plupart de ses concurrents, qui visent avant tout à fidéliser les entreprises clientes. Muter Loger est fermement implanté à Paris, Lyon et Marseille mais n'a presque pas de structures permanentes ailleurs. Sa stratégie est donc de fidéliser les clients là où il dispose de la structure commerciale suffisante et de procéder par à-coups ailleurs. Il s'agit de s'adresser aux entreprises susceptibles d'être séduites par des prix bas et de faire travailler un ou une « extra » local(e) sans forcément chercher à pérenniser la relation commerciale. Muter Loger met ici en œuvre une stratégie de contrôle par le *decoupling* (White, 2011) qui consiste à couper certains liens ou une dimension d'un lien pour s'ouvrir des opportunités. Tout en essayant de garder l'image d'une société « au service des salariés »,

en opposition aux agences immobilières « classiques » présentées comme cyniques et sans scrupules, Muter Loger fait ouvertement de la relocation un « *business* ». Grâce à son agence immobilière, Muter Loger propose de rémunérer les propriétaires choisissant un locataire parmi les salariés qu'elle accompagne, et propose un véritable service d'intermédiaire sur son site internet entre les salariés mobiles et les propriétaires. Muter Loger fait de la mobilité une activité rentable en la valorisant en amont par la vente de la prestation de relocation et en aval en utilisant les mobiles pour alimenter son activité immobilière.

Qu'elle soit l'œuvre de petites sociétés de relocation ou du coleader du marché, cette stratégie de lutte par les prix est longtemps restée marginale. Muter Loger a ainsi vu son chiffre d'affaires se tasser au milieu des années 2000, alors que le marché était en pleine croissance. Mais depuis 2009-2010, ce chiffre d'affaires est reparti à la hausse alors que la conjoncture économique est toujours délicate. C'est que l'évolution du marché a donné une nouvelle efficacité à cette stratégie, faisant de ceux qui l'adoptent de véritables « entrepreneurs de concurrence ». Muter Loger a toujours été un acteur avec lequel les autres sociétés de relocation devaient compter ; son agressivité commerciale était contenue par le fonctionnement du marché mais restait réelle. Aujourd'hui, ses pratiques concurrentielles sont plus efficaces que jamais et s'imposent à ses concurrents qui, souvent à leur corps défendant, ne peuvent que s'y adapter. La dynamique endogène du marché de la relocation a fait émerger un nouvel acteur dominant, dont la stratégie s'impose aux autres. C'est ainsi que les sociétés de relocation rentrent peu à peu, à reculons pour la plupart d'entre elles, dans les « eaux glacées du calcul égoïste ». Parce qu'elles ne savent pas jusqu'où leurs concurrents sont prêts à baisser leurs prix, parce qu'elles ne connaissent pas le consentement à payer du client, parce qu'elles ne savent pas quel sera le contenu de l'offre des autres prestataires, les sociétés préparent leurs réponses aux appels d'offre « à l'aveuglette » et préfèrent ne pas prendre de risque :

> « *Récemment, on a reçu une note du PDG, qui nous a dit : « je veux que vous calculiez le plus précisément possible ce que vous coûte une mission ». Il voulait une évaluation de chaque étape de la mission, à la demi-heure près, très très précis… Je crois que tout le monde se souvient encore quand on a perdu un appel d'offre, je crois que c'était à 10€ hors taxes près… Alors on ne prend plus de risques, et tant pis si on ne marge pas* » (Cadre dirigeant, grosse société)

Dans un tel contexte d'incertitude, les sociétés de relocation sont incitées à ne prendre aucun risque commercial et choisissent de « serrer » les prix par peur de perdre les marchés. En

situation d'incertitude généralisée, leur seule certitude est de devoir respecter leur agenda de coût (White, Godart et Corona 2008, p. 19) c'est-à-dire à produire suffisamment pour assurer les coûts liés au travail et au capital qu'ils ont déjà engagé et qui ne peut évoluer que lentement. C'est ainsi que le comportement des producteurs converge vers une facturation aux coûts proche de celle qui prévaut sur un marché concurrentiel tel que le décrit le modèle de la micro-économie standard, quitte à sacrifier les marges opérationnelles.

### *b. La fragilisation des relations de coopération entre concurrents*

La concurrence par les prix se développe aussi à l'occasion des relations de sous-traitance entre sociétés de relocation. Les plus grosses sociétés de relocation ont largement recours à la sous-traitance dans une logique de division du travail entre professionnels de la relocation : elles peuvent profiter de leur structure plus importante pour démarcher les grandes entreprises, et confier l'exécution des missions à des collègues locaux pour s'épargner les frais de structure que supposent l'entretien d'équipes locales. Le recours à la sous-traitance permet aussi de s'adapter à des flux de missions parfois aléatoires. Il suffit par exemple d'un grand chantier ou d'une fermeture de site pour qu'une société de relocation ait à traiter, sur une courte période, plus de missions qu'elle ne pourrait le faire par ses propres moyens. Une partie de ces relations de sous-traitance se joue entre membres du SNPRM : en s'adressant à de petites sociétés membres du SNPRM, les grosses sociétés donneuses d'ordre peuvent espérer confier leurs missions à des prestataires fournissant un service relativement homogène par rapport au leur. Mais la fin des années 2000 voit ces relations de coopération entre concurrents remises en cause.

Dans un contexte de grande incertitude, la sous-traitance est de plus en plus utilisée pour réduire la part des coûts fixes. Or, beaucoup de petites sociétés sont dépendantes des missions apportées par les grosses sociétés de relocation. En 2012, la profession s'est déchirée autour de la question des « conseillères indépendantes » (CI). Les CI sont des auto-entrepreneurs qui opèrent sur des territoires restreints et qui proposent de réaliser des prestations « cœur de métier » à des tarifs très bas, à partir de 600€ la mission. En février 2012, le Bureau du SNPRM prend l'initiative de créer une nouvelle catégorie de membres réservée aux CI pour les intégrer à la profession. Après de virulents échanges de mails, une réunion d'urgence est organisée. Une première ligne de fracture apparaît entre petites et grosses sociétés de relocation :

> *« Là, les confrères parisiens ou lyonnais nous donnent des missions. On négocie le prix entre collègues entre 1200€ et 1500€. La conseillère indépendante peut le faire à*

*700 ; ne me faites pas croire que les collègues feront appel à nous ! Ils vont se dire, 'il y a une mission à 700, en plus estampillée SNPRM'… C'est la fin de la sous-traitance pour nous ! »* (Dirigeante, société moyenne, province).

*« On va pas créer une concurrence nous-mêmes avec nos petits bras musclés ! Il ne faut pas être naïfs : on va se faire piquer des clients, passer des moments désagréables. On ne va pas donner des bâtons pour nous faire battre »* (Dirigeant, petite société, province).

Les plus petites sociétés de relocation craignent la fin du système de relations de sous-traitance qui relevait jusque-là de la coopération entre concurrents, et qui deviennent un moyen pour les grosses sociétés de mettre en concurrence les plus petites entre elles :

*« Le marché est difficile actuellement, tout le monde veut avoir les marchés. Vous[les gros], vous essayez de casser les prix, vous répercutez en province, vous allez chercher la consultante à 700€ et pas le collègue ! On tond la laine des petits ! »* (Dirigeant, petite société, province).

Pour autant, le problème ne se limite pas à l'opposition entre « petits » et « gros ». Les grosses sociétés de relocation ne sont pas forcément favorables à l'intégration des CI, d'abord pour des questions de risque commercial. C'est ce que dit ce cadre d'une grosse société de relocation, discutant avec un collègue d'une autre grosse société à la marge d'une réunion du SNPRM :

*« Tu peux dire ce que tu veux, mais moi je ne confie pas un dossier à une fille qui bossera aussi avec un collègue… Je veux garder le contrôle, j'ai pas envie qu'elle donne mon client à quelqu'un »* (Cadre, grosse société, Paris).

L'augmentation du nombre de CI sur le marché pose aussi le problème de leur sélection par les donneurs d'ordre, notamment du fait du manque d'information sur la qualité de leur travail. Les CI dont les donneurs d'ordres savent qu'elles sont compétentes sont ainsi des ressources rares que les grosses sociétés de relocation ne veulent pas rendre publiques :

*« Moi j'ai une bonne CI, elle travaille très bien, je me la garde ! Je vais pas la filer aux copains »* (Dirigeant, grosse société, province).

L'arrivée des CI sur le marché de la relocation a eu un impact significatif sur les relations entre producteurs. Elles servent aux grosses sociétés de relocation pour pousser les sous-

traitants à baisser leurs prix. Les apporteurs d'affaire appliquent aux sous-traitants ce que les clients font lors des appels d'offre : ils retiennent l'information, la cloisonnent, et profitent de l'incertitude sur le marché pour obtenir d'importantes baisses de tarifs. Au final, le problème des CI révèle les pratiques de pression sur les prix qu'exercent les grosses sociétés de relocation sur les petites. Quelle que soit la solution adoptée, cette pression joue : soit les CI sont intégrées, auquel cas les petites sociétés de relocation risquent d'être exclues du circuit de sous-traitance ; soit elles ne sont pas intégrées, auquel cas les grosse sociétés peuvent continuer à jouer sur l'incertitude pour faire pression sur les prix[418].

La montée en puissance des « entrepreneurs de concurrence » ainsi que les tensions qui se développent autour des relations de sous-traitance remettent en cause la régulation de la concurrence sur le marché par le SNRPM. Certaines sociétés membres du SNPRM en viennent à remettre en cause le bien-fondé de cette régulation. Au titre que le SNPRM ne les protège pas des « entrepreneurs de concurrence », elles s'interrogent ouvertement sur la pertinence qu'il y aurait à respecter les règles de régulation de la concurrence et donc à se priver de ressources qui leur permettraient de jouer elles aussi sur les prix. Le développement de la concurrence par les prix sur le marché de la relocation remet en cause l'« organisation micro-politique » (Lazega 2009, p. 534) du marché et les relations qu'elle créait entre acteurs. Au final, c'est un nouveau mode de régulation du marché qui émerge, et qui a un impact direct sur la façon dont les salariés mobiles sont accompagnés.

### *3.3. Un nouveau marché, un nouveau mode de gestion de la mobilité*

La dynamique concurrentielle sur le marché de la relocation présente en effet un double enjeu. Le premier enjeu est d'ordre théorique : le marché de la relocation donne à voir « en direct » l'émergence de la concurrence sur les prix, sans que cette émergence soit le produit d'une ingénierie de la concurrence de la part des pouvoirs publics. Qui plus est, de nouvelles relations émergent entre les producteurs, et ces relations ne sont pas moins sociales que celles qui existaient avant que la concurrence par les prix ne se développe sur ce marché. Le deuxième enjeu nous fait revenir à la question des modalités d'accompagnement et de résolution des mobilités : l'évolution concurrentielle du marché de la relocation s'est faite au détriment de la relocation elle-même, et l'accompagnement des mobiles prend une place de moins en moins importante sur ce marché.

[418] La question a finalement été mise au vote et l'intégration des CI a été acceptée à une très courte majorité. Le SNPRM devait revoir ses statuts en 2013.

### *a. La dynamique sociale de la concurrence par les prix*

L'évolution du marché de la relocation donne à voir un phénomène particulier : comment se développe la concurrence par les prix sur un marché dont les producteurs avaient toutes les ressources nécessaires pour l'éviter. L'enjeu théorique est réel, car la dynamique concurrentielle du marché de la relocation permet de jeter un regard original sur une des questions fondatrices de la sociologie économique : celle de l'articulation entre logiques désencastrées et logiques encastrées de l'action économique (Polanyi 2009), et celle de l'évolution des formes d'action marchande (Cusin et Benamouzig 2004).

Le mécanisme de concurrence par les prix est au cœur de la théorie économique néo-classique du marché. La pression concurrentielle sur un marché pousse les producteurs à adopter une tarification la plus compétitive possible, à facturer aux coûts, et donc à ne pas réaliser de profit autre que celui correspondant à la juste rémunération du capital comme facteur de production. Cette représentation de la concurrence est un des éléments fondateurs de la dimension normative du modèle néo-classique standard puisqu'elle formalise l'intuition smithienne de la « main invisible » et de la conversion présentée comme spontanée des intérêts individuels en intérêt collectif. La Nouvelle Sociologie Economique a longuement travaillé cette représentation de la concurrence. Elle a en particulier mis en avant les diverses stratégies employées par les acteurs pour l'éviter. On a évoqué plus haut le fait que la concurrence par les prix est stratégiquement illogique : elle mène les producteurs à réduire leurs marges et à ne pas faire d'autre profit que celui qui correspond à la rémunération du capital. En développant une théorie du marché comme « champ », Fligstein (1996, p. 659) a montré comment les acteurs dominants choisissent d'éviter la concurrence par les prix pour stabiliser leur position, et ne l'adoptent que quand elle sert leurs intérêts. L'apparition d'un régime concurrentiel fondé sur les prix ne pourrait alors se faire que par l'intervention d'une force exogène, comme de nombreux auteurs l'ont montré en mettant en avant le rôle des pouvoirs publics dans la construction des marchés (Fligstein 1996, Pierre 1995, Self 1993). Mais le marché de la relocation a suivi une évolution légèrement différente. Il y a bien des facteurs exogènes à l'évolution du marché. On a par exemple vu à quel point la loi Molle de 2009 a enlevé l'essentiel de leur valeur aux bonnes relations que les agences de relocation peuvent entretenir avec les agences immobilières. De même, l'évolution du marché est en grande partie liée à la crise économique de 2007 et à ses effets sur le comportement des entreprises clientes, et donc à un choc exogène. Mais les autres facteurs ayant contribué à l'émergence de la concurrence par les prix relèvent plus de la dynamique endogène du marché. C'est le cas du rôle qu'a joué Action Logement. Action Logement ne peut pas être

assimilé aux pouvoirs publics. D'abord parce que le mouvement reste indépendant de l'État, malgré la réforme de 2009 qui donne un plus grand rôle aux ministères dans sa gouvernance ; ensuite parce qu'Action Logement est aussi partie prenante du marché par les acteurs-1% et la commercialisation du Cil-Pass Mobilité. Si l'évolution du marché est en grande partie due à la remise en cause puis à la réforme du Mobili-Pass par Action Logement, il s'agit là d'un facteur qui n'est peut-être pas entièrement endogène, mais qui n'est assurément pas exogène. Enfin, l'émergence de la concurrence par les prix a aussi été rendue possible par l'évolution des relations entre concurrents sur le marché, et notamment par la déstabilisation du SNPRM. Cette déstabilisation est elle aussi liée aux chocs exogènes qu'a connus le marché, mais témoigne d'un processus d'endogénéisation de ces chocs, de leur traduction dans la dynamique propre du marché.

L'émergence de la concurrence par les prix sur un marché peut donc relever de la dynamique proprement sociale de ce marché. Pour reprendre l'expression de Chantelat (2002, p. 550), « l'échange marchand impersonnel n'est pas hors du social ». Il l'est d'autant moins qu'il crée de nouvelles formes de relations entre acteurs du marché de la relocation.

### *b. S'observer pour se positionner : de nouvelles relations sociales sur le marché*

Aussi glacées que paraissent les eaux de la concurrence par les prix sur le marché de la relocation, tout particulièrement pour ceux des producteurs qui n'y entrent qu'à reculons, celle-ci est éminemment sociale en ce sens qu'elle crée des relations sociales nouvelles. La dynamique particulière du marché de la relocation est à l'origine de formes concurrentielles différenciées selon les configurations de relations entre entreprises et sociétés de relocation et selon la possibilité de mobiliser des ressources encastrées de façon univoque. Selon Chantelat (2002), les travaux de sociologie des marchés reposent sur une même opposition structurante : la concurrence sur les prix est associée à des relations sociales « froides », impersonnelles, instantanées, discontinues alors que l'activité sociale de contournement/structuration de la concurrence est associée à des relations sociales « chaudes », personnalisées, inscrites dans la durée, continues. Chantelat critique cette opposition, qui revient à mettre une grande partie de l'activité économique hors du social[419]. Or sur le marché de la relocation, les relations encastrées sont « froides » alors que les relations de concurrence sur les prix sont « chaudes ». Quand elle s'organise comme une lutte de ressources encastrées entre acteurs hétérogènes, la concurrence prend la forme que décrit Simmel (1995, p.298-299) d'une course cycliste où les

[419] On notera cependant que Chantelat réduit considérablement le champ de la sociologie économique dans cet article.

coureurs (sociétés) ne se regardent pas les uns les autres et sont tendus vers le but commun : la séduction du tiers, de l'entreprise. Il s'agit d'exploiter au mieux ses propres ressources, ses « filons », pour protéger ses clients et tenter d'en séduire de nouveaux. Dans cette configuration encastrée, les sociétés de relocation ne se regardent pas et ne s'observent pas tout en étant tendues vers le but commun de séduction :

> *« La concurrence ? On n'en entend pas parler. Je sais qu'elle existe, mais dans ma région j'ai pour principe de ne pas regarder ce que font les concurrents. J'ai développé quelque chose de particulier dans la région, j'ai mon carnet de clients, je fais le tour des entreprises, je vais dans des petites villes, je n'ai pas besoin de savoir ce que font les autres »* (Directrice d'agence, grosse société de relocation, province).
>
> *« Ah moi je ne vais pas aller mordre les talons des gros, là… Je ne me vois pas aller sonner chez le DRH de X [grand groupe industriel] avec ma petite entreprise et… Non, je laisse ça aux autres, je fais des jolis coups à l'échelle locale, je reste sur mon terrain »* (Directrice, petite société, province).

Cette configuration correspond à une situation de lutte concurrentielle qui ne joue pas sur les prix. Or, qu'observe-t-on lorsque les sociétés de relocation luttent en faisant pression sur les prix ? Si elles tentent toujours de séduire les entreprises donneuses d'ordre, l'un des moyens privilégiés de l'élaboration de ces stratégies est précisément l'observation de leurs concurrents. Sur le marché de la relocation, les sociétés qui font pression sur les prix non seulement ont conscience de l'action réciproque en jeu, mais déploient également des stratégies ou des techniques d'observation de leurs concurrents. Les concurrents ne s'observent que lorsqu'ils rencontrent des difficultés pour mobiliser leurs ressources encastrées, c'est-à-dire lorsqu'ils font pression sur les prix. Les dissensions au sein du SNPRM au sujet de l'intégration des conseillères indépendantes en sont un bon exemple : le problème central est bien celui de l'introduction de pratiques de concurrence par les prix et le SNPRM est un lieu privilégié où les sociétés de relocation peuvent s'observer, découvrir le positionnement, les prises de position et les stratégies des uns et des autres. La lutte concurrentielle produit du lien social en forçant les concurrents à séduire un tiers et à s'en rapprocher (François, 2008).

On retrouve ici la sociologie de White qui définit le marché comme une clique de producteurs qui s'observent (1981, p. 543). Chaque segment du marché regroupe des producteurs en équivalence structurale vis-à-vis des entreprises clientes. Ne pouvant pas observer précisément leurs clients, les offreurs interprètent des signaux qui viennent de leurs pairs et

concurrents plus que de l'étude de la demande. Lorsque les membres du groupe se regardent entre eux, ils prennent alors conscience de leur propre positionnement. Dans cette optique, la comparaison est un guide pour les acteurs : elle leur permet de se repérer et de repérer les autres en observant les couples prix/qualité qu'ils proposent. La concurrence par les prix entre sociétés de relocation nécessite des efforts d'observation des protagonistes entre eux ; ces efforts peuvent être compris comme des stratégies de contrôle, des tentatives de gestion des attributs et des caractéristiques de leurs liens pour réduire l'incertitude qui pèse sur leur action. François (2008, p. 26) questionne cette conception whitienne du marché en se demandant s'il s'agit d'une « fiction » heuristique, ou si elle a « vocation à décrire le comportement effectif des producteurs ». Le marché de la relocation incite à trancher en faveur de la seconde interprétation. Mais on notera que le marché de la relocation est *devenu* un marché conforme à la conception de la concurrence que propose White. Celle-ci ne saurait donc être modèle universel de conceptualisation du marché, mais prend toute sa place dans une théorie de l'évolution des formes de marché.

La pression sur les prix exercée par les sociétés de relocation ne correspond pas à la volonté de nuire à son concurrent ; elle est avant tout le produit de l'incertitude dans laquelle celles-ci évoluent.[420] C'est parce qu'elles ne connaissent pas les prix pratiqués par leurs concurrents que les sociétés sont incitées à diminuer le prix de leurs prestations et qu'elles s'efforcent d'obtenir des informations sur les pratiques de leurs concurrents. Au final, les sociétés de relocation en concurrence par des ressources encastrées n'ont pas besoin de s'observer alors que la concurrence par les prix les incite à le faire. La lutte concurrentielle sur les prix n'est donc pas moins sociale que la lutte autour des ressources encastrées : elle crée des relations d'observation mutuelle entre les acteurs et elle décloisonne le marché en uniformisant l'activité sociale de séduction des tiers

### *c. De moins en moins de relocation sur le marché de la relocation*

Mais le développement de la concurrence par les prix sur le marché de la relocation ne soulève pas qu'un enjeu de théorie sociologique. Il contribue à orienter le fonctionnement du marché sur le mode d'une « arène » plus que d'une « interface » (White 2011). Les sociétés de relocation sont sélectionnées par les clients sur la base d'un critère de « pureté », celui du prix et plus précisément de sa fixation au plus près des coûts de production. Cette tendance révèle un élément décisif que les stratégies d'utilisation du Mobili-Pass comme rente ont

[420] En cela, elle correspond bien à une forme concurrentielle « pure » au sens de Simmel (1999), et pas à une situation de guerre par exemple.

d'abord masqué : la relocation en tant que telle n'est pas une activité rentable. La dynamique récente du marché révèle à quel point la relocation domestique était une activité sous perfusion, à quel point elle était dépendante du Mobili-Pass. Plusieurs éléments permettaient déjà de s'en douter. Tout d'abord, les filiales de grands groupes anglo-saxons implantées en France sont structurellement déficitaires. Leur activité sur le territoire français n'est pas rentable et n'a pas vocation à l'être : elle avait pour première fonction de capter des clients, à savoir les plus grandes entreprises à dimension internationale, vers les activités de relocation internationale de ces grands groupes de relocation. Cette activité est bien plus rentable et génère d'importants coûts de structure qui font l'objet de fortes économies d'échelle. Pour ces acteurs-groupes, la relocation sur le marché français n'est pas une activité rentable en soi. On peut aussi remarquer que la plupart des sociétés de relocation sont, dès l'origine du marché, fortement diversifiées. C'est le cas des grandes sociétés de relocation : Muter Loger oriente les bénéficiaires de ses services vers son agence immobilière ou son réseau de déménageurs partenaires ; CSE Mobilité s'est diversifiée dans la gestion de parc locatif et le « coaching logement » ; Nova propose des services de conseil et de support RH ; E-mobilia a vu entrer un déménageur à son actionnariat et a refait son site internet pour mettre en avant ce nouveau partenaire… Les plus petites sociétés de relocation se sont aussi diversifiées, notamment dans la « formation interculturelle », le coaching ou la formation en langues. Les sociétés se consacrant uniquement à la relocation sont rares. La plupart d'entre elles sont de très petites sociétés générant de très faibles frais de structure, et beaucoup cherchent à se positionner sur le créneau très rentable des prestations haut de gamme à l'international. La tendance du marché est à multiplier les partenariats avec des partenaires cherchant à avoir accès aux salariés mobiles, au premier rang desquels on trouve les sociétés de déménagement[421].

Les sociétés de relocation se sont construites dans un marché assurant un chiffre d'affaires de 3 200€ par mission. Elles se détachent de plus en plus de la relocation à proprement parler en la confiant aux « conseillères indépendantes » qui peuvent « faire » une mission pour quelques centaines d'euros. L'évolution de la part de la valeur ajoutée dans le chiffre d'affaires des grandes sociétés de relocation est révélatrice de cette tendance. Plus la valeur ajoutée représente une part importante du chiffre d'affaires, et plus la société en question produit elle-même le service de relocation. Inversement, plus cette part est faible et plus cette société a recours à la sous-traitance. Or, on peut voir rapidement évoluer le modèle économique des sociétés de relocation. Ainsi, la part de la valeur ajoutée dans le chiffre

[421] On pourrait citer d'autres initiatives, parfois très locales. C'est par exemple le cas de l'entreprise « Maisons Berger », implantées dans l'Est de la France, qui propose depuis 2012 une prestation de relocation gratuite à tout acheteur d'une maison construite par elle.

d'affaires de la grande société de relocation Nova passe de 70% en 2001 à seulement 10% en 2009. Celle de Muter Loger suit une tendance révélatrice de son changement de stratégie commerciale. Elle augmente de 2001 à 2005, passant de 20 à 40% alors que le chiffre d'affaires se tasse, et diminue de 40 à 20% de 2005 à 2010 quand la croissance de Muter Loger reprend, portée par l'efficacité grandissante de sa stratégie de lutte par les prix. En d'autres termes, c'est en abandonnant la production de la relocation en tant que telle, en la confiant à des sous-traitants et en se consacrant à des services connexes que Muter Loger a pu devenir l'entrepreneur de concurrence qu'il est. Dans le même temps, les sociétés qui peinent le plus à résister au développement de la lutte par les prix sont celles dont la part de la valeur ajoutée dans le chiffre d'affaire est élevé, autour de 80%, et se maintient à ce niveau.

La dynamique concurrentielle sur le marché de la relocation a donc une influence directe sur la façon dont sont accompagnées les mobilités des salariés en France. Tant que les entreprises clientes ne faisaient pas du marché de la relocation une « arène », et ne traitaient donc pas le prix comme un critère de « pureté » pour sélectionner les prestataires, ces derniers se concentraient sur un aspect de leur service : satisfaire au mieux le bénéficiaire. Depuis 2009, leur activité concurrentielle se tourne de plus en plus vers des clients qui les sélectionnent par les prix, et la nature du service rendu tend vers des prestations de moins en moins épaisses, confiées à des sous-traitants de plus en plus éloignés des standards de qualité un temps partagés par la plupart des sociétés de relocation. Cette tendance semble ne pas aller à l'encontre des intérêts des entreprises clientes. C'est d'abord parce que celles-ci sont devenues sensibles au prix de la prestation, et ensuite parce que les responsables RH eux-mêmes attendent essentiellement du service de relocation qu'il les décharge de la nécessaire prise en compte de la vie privée du salarié. En effet, les responsables RH qu'on a pu interroger ont un rapport très instrumental au Mobili-Pass et au Cil-Pass Mobilité : pour peu qu'ils leur permettent de ne pas avoir à prendre en compte les problèmes privés posés par la mobilité professionnelle, ils sont dans l'ensemble indifférents à la nature du service effectivement rendu aux salariés mobiles. L'opinion commune des responsables RH sur le Mobili-Pass est d'y voir une aide appréciable, comme toute aide financière, mais qui ne joue pas de rôle décisif dans leur pratique de la mobilité géographique. Dans les grandes entreprises, le Mobili-Pass vient s'ajouter à un ensemble d'aides déjà existantes. Pour une mobilité géographique au sein du territoire national, on a ainsi vu des entreprises proposer des primes (plusieurs milliers d'euros pour des cadres supérieurs, un ou deux mois de salaire brut dans d'autres cas…), une aide au paiement du loyer, la prise en charge d'une éventuelle double charge de logement pendant trois mois… L'intégration de la mobilité géographique

aux négociations autour de la GPEC et la généralisation des chartes de mobilité ont créé des occasions de négociation avec les organisations représentatives des salariés, à l'occasion desquelles les aides à la mobilité ont été formalisées. Depuis la fin des années 1990, les conventions collectives sont aussi de plus en plus nombreuses à mentionner la mobilité géographique. Dans ce contexte, les responsables RH interrogés rappellent que le montant du Mobili-Pass reste faible au regard des coûts de la mobilité, et qu'il ne peut suffire à faire accepter une mobilité par les salariés. Le Mobili-Pass et le Cil-Pass Mobilité sont considérés comme accessoires, comme par exemple par ce responsable RH d'une grande entreprise d'ingénierie et de travaux publics, pourtant grand utilisateur de ces dispositifs :

> *« Le [Cil-Pass Mobilité] sert beaucoup en accompagnement des nouveaux embauchés. Comme on n'est jamais sûrs du recrutement, qu'on n'est jamais sûrs de garder les nouveaux embauchés longtemps, c'est bien d'avoir un petit dispositif pas trop cher, pas trop engageant »*

Les responsables RH ont peu de raisons de s'opposer au glissement des prestations de relocation vers le déménagement ou l'activité immobilière. Ils peuvent même y voir une évolution intéressante de la part des sociétés de relocation, dont l'offre de services s'orienterait ainsi vers une prestation globale autour de la mobilité. Le financement de l'accompagnement de la mobilité résidentielle des salariés par le Mobili-Pass risque donc de ne pas mener à la meilleure prise en charge des enjeux territoriaux soulevés par la mobilité et qu'on a présentés dans le chapitre 5.

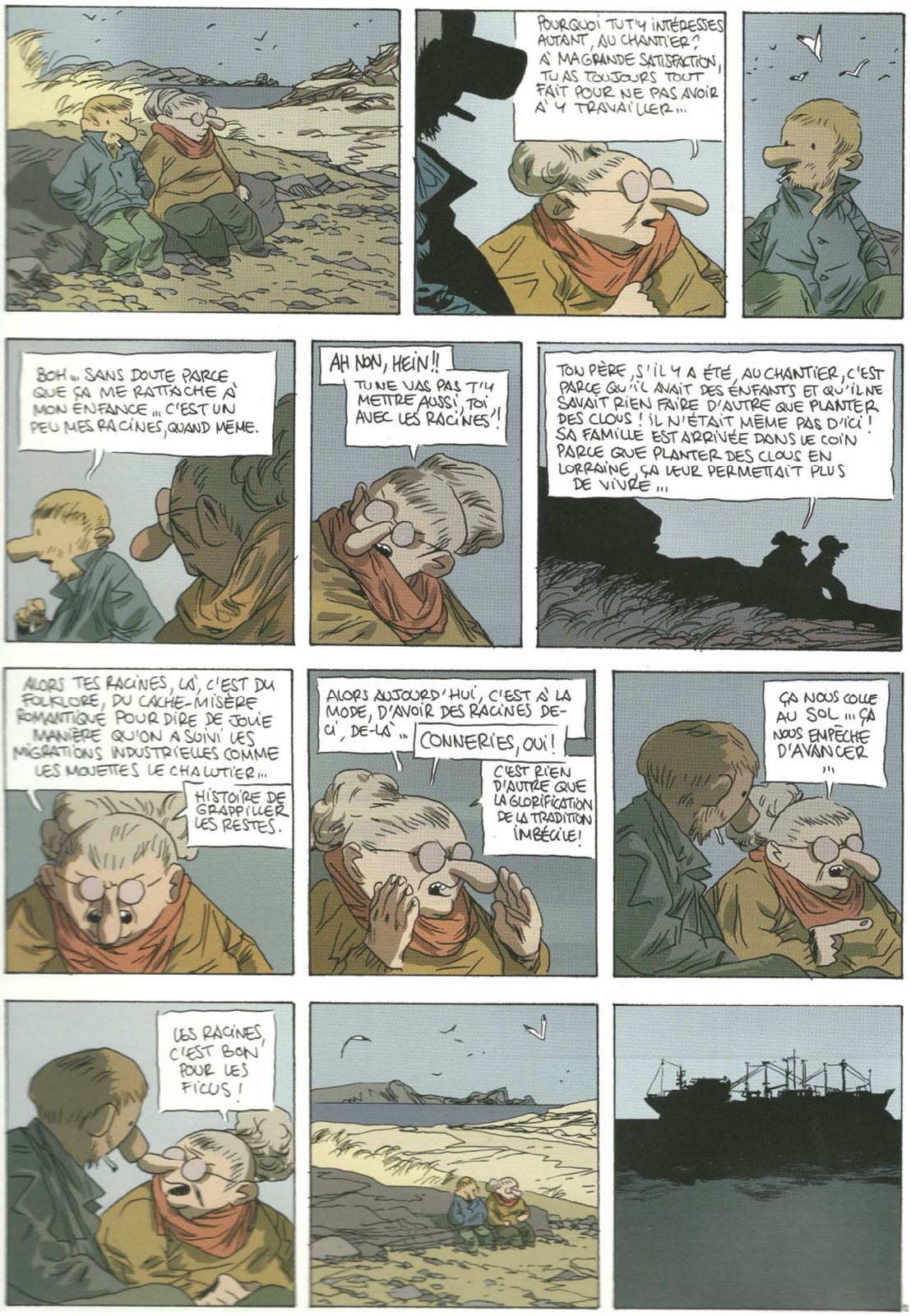
La dynamique concurrentielle du marché de la relocation soulève donc bien un enjeu théorique de premier plan, mais aussi un enjeu pratique : elle engage directement la façon dont les salariés mobiles sont accompagnés. Le durcissement de la concurrence entre sociétés de relocation, le rôle croissant que le prix joue dans cette concurrence, ainsi que la relative indifférence des responsables RH au contenu des prestations font que l'accompagnement n'est plus au cœur de ce marché. L'intégration systématique des problèmes spécifiques soulevés par les transitions (professionnelle, résidentielle et familiale) à l'œuvre dans une mobilité est toujours en suspens.

## Conclusion du chapitre 7

Il y a donc bien en France un marché de la relocation qui émerge difficilement depuis le début des années 2000. Porté par l'intervention du 1% Logement, qui a créé de l'offre par le Cil-Pass Mobilité et qui a encouragé la demande par le Mobili-Pass, le marché de la relocation s'est d'abord structuré autour de relations de concurrence hors-prix. Les producteurs y étaient engagés dans des luttes parallèles essentiellement résolues par la recherche de niches sur le marché. Mais le tournant des années 2000 et 2010 a vu la dynamique concurrentielle du marché de la relocation prendre un tour radicalement nouveau : les relations de concurrence par les prix jouent un rôle de plus en plus important. Portées par les « entrepreneurs de concurrence », et acceptées de mauvais gré par d'autres producteurs plongés dans une situation de grande incertitude, ces relations de concurrence par les prix n'offrent pas seulement un phénomène particulièrement intéressant à observer du point de vue théorique. Elles engagent aussi la façon dont les salariés sont accompagnés dans leurs mobilités. On a effectivement vu que les sociétés de relocation sont poussées vers des modèles commerciaux dans lesquels la prestation d'accompagnement en elle-même passe au second plan, réduisant l'efficacité qu'on pourrait attendre d'un tel accompagnement en matière de confrontation aux territoires.

Le Mobili-Pass est d'abord né de logiques propres au 1% Logement d'une part, et de la volonté des responsables RH de ne pas avoir à prendre en charge les heurts liés à la mobilité des salariés d'autre part. Il n'avait pas vocation à être un service public d'aide aux mobiles, ni même à devenir un dispositif de sécurisation des trajectoires professionnelles et de fluidification du marché du travail, et le marché de la relocation n'a pas été structuré ni régulé en ce sens (Sigaud 2014). La dynamique concurrentielle du marché de la relocation mène à réduire la part de la relocation elle-même dans ce qui est vendu aux entreprises comme de la « relocation ». Un plus grand couplage du Mobili-Pass et du Cil-Pass Mobilité, lequel est bien un service de relocation, aurait probablement permis d'éviter ce qui peut être considéré à certains égards comme l'échec d'une expérience originale de mise en place d'un dispositif d'aide à la mobilité des salariés.

# Conclusion générale : sortir la mobilité du conflit des évidences




Manu Larcenet, *Le combat ordinaire 4. Planter des clous*, couleur Patrice Larcenet, © Dargaud 2008
Avec l'aimable autorisation de Dargaud

Dans *Le combat ordinaire*, Manu Larcenet met en scène une discussion entre le personnage principal, Marco, et sa mère. Marco est un photographe-reporter d'une trentaine d'années. Son mode de vie est marqué par une grande mobilité, notamment résidentielle : après avoir grandi au bord de l'océan près du chantier naval ou travaillait son père, il a habité en banlieue parisienne, qu'il vient de quitter pour s'installer à la campagne. Il compose avec les lieux, et navigue entre différents points d'ancrages : la campagne où il habite et a fondé une famille, Paris où il a conservé son réseau professionnel, « le chantier » ou habite encore sa mère et où il entretient le souvenir de son père et de son enfance dans un monde ouvrier rude mais chaleureux. Au moment où se passe la scène reproduite ici, Marco retourne au chantier, dont la fermeture définitive vient d'être annoncée, pour un projet de reportage photographique. C'est pour lui un retour sur la terre de son enfance, dans un monde qui n'est plus le sien mais avec lequel il se sent encore lié ou voudrait encore se sentir lié. Ce retour au chantier est aussi un retour et une réflexion sur sa propre trajectoire professionnelle et personnelle. Sa mère, elle, ne comprend pas que Marco retourne au chantier. Parlant de ce lieu où elle habite et où elle a vécu des années, elle raconte une toute autre histoire que lui. Femme d'ouvrier, elle voit son arrivée au chantier comme le mouvement sans retour de travailleurs suivant le flot des grandes mutations industrielles, suivant le travail où il va. Elle vit sa trajectoire résidentielle comme autant d'assignations à des lieux mais aussi à un destin social : celui d'une classe ouvrière dont on ne sort pas, prise entre la grande mobilité géographique de ceux qui ont appris à tout quitter pour trouver des clous à planter, et leur grande immobilité sociale. Elle ne comprend pas l'idée du « retour » et s'emporte contre celle des « racines ». Car pour elle, la position géographique est avant tout une position sociale. Pour quitter la classe ouvrière, il faut quitter les lieux auxquels cette classe a été assignée. Quitter le chantier c'est quitter cette classe ouvrière dont sa génération n'a pas pu sortir, et qui s'effondre devant ses yeux avec la fermeture du chantier. Pour que ses enfants puissent connaître un autre destin social, elle a dû s'employer à leur faire couper ces racines.

Cette scène sonne si juste car elle donne une clé de lecture essentielle : la mobilité n'est jamais une évidence. Si Marco est étonné de la réaction de sa mère, c'est qu'il évoquait les racines comme une évidence. Mais face à lui, sa mère dresse une autre évidence, celle des assignations sociales et spatiales. Entre ces deux personnages, ce sont deux visions des ancrages et des mobilités qui se font face. La mobilité ne va jamais de soi, elle ne saurait

être un choix qui s'impose de lui-même. Objet de deux évidences qui s'opposent, la mobilité en est par là-même un objet éminemment sociologique.

### *Hors des injonctions : les logiques sociales de la mobilité*

Si les injonctions à la mobilité méritent d'être déconstruites, c'est parce qu'elles présentent la mobilité comme une évidence. C'était le point de départ de cette thèse : commencer par remettre en cause l'invocation de l'« évidence » en remettant la mobilité résidentielle des salariés en contexte. On l'a fait en posant trois questions : la société française est-elle plus mobile aujourd'hui qu'hier ? La mobilité s'est-elle diffusée dans toute la société ? Être mobile coïncide-t-il avec des trajectoires socio-professionnelles ascendantes ? Pour répondre à ces questions, on a choisi de mobiliser l'enquête Emploi. Dans le chapitre 1, on a vu que ce choix n'est pas allé sans soulever des difficultés, entre autres du fait des nombreuses évolutions qu'a connus cette enquête au fil du temps. Faire une histoire de la mobilité résidentielle des salariés engage aussi à faire une histoire des appareils et des questionnements de la statistique nationale. Mais l'enquête Emploi a permis de porter un regard neuf et de mener un double travail sur les mobilités résidentielles liées à l'emploi. Premièrement, on a pu produire une mesure de la mobilité résidentielle en longue période. Ce fut l'objet du chapitre 2, qui a d'abord montré que si les taux de mobilité résidentielle augmentent nettement depuis le milieu des années 1980, ils ne dépassent pas le niveau qui était le leur à la fin des années 1960. En termes résidentiels, la société française est donc bien plus mobile qu'elle l'était il y a vingt-cinq ans, mais elle l'est à peine autant qu'il y a quarante ans. Qui plus est, la part des mobilités longues a régulièrement diminué sur toute la période étudiée : les mobilités sont de plus en plus souvent des mobilités courtes, de proximité, loin de l'imagerie prophétique d'un monde mobile et sans frontière ou chacun aurait accès aux moindres recoins des territoires. On a ensuite étudié le profil des mobiles, et montré que trois variables se distinguent en matière de mobilité : l'âge, la catégorie sociale, et le niveau de diplôme. On a pu établir que la mobilité est depuis quarante ans une affaire de jeunes, de cadres et de diplômés, et que les années 2000 ont vu cette tendance se renforcer notablement. La mobilité résidentielle est donc clivante : la France des mobiles n'est pas celle des immobiles, tout comme la France des mobilités longues n'est pas celle des mobilités courtes, et la tendance à la hausse de la mobilité est loin de s'imposer à tous les individus. C'est d'autant plus vrai que la mobilité n'est pas toujours. Dans le chapitre 3, on a développé la deuxième partie du travail sur les mobilités par le traitement de l'enquête

Emploi, en étudiant les liens entre mobilités socio-professionnelles et mobilités résidentielles. Les injonctions à la mobilité reposent en effet sur une deuxième « évidence » : les mobilités seraient toujours une ressource pour les individus, elles leur permettraient de connaître des trajectoires sociales ascendantes. Et si les mobilités sont une ressource pour les individus, comment comprendre qu'on puisse refuser d'être mobile ? C'est à cette deuxième fausse évidence qu'on s'est attaqué en détaillant l'articulation des mobilités résidentielles et des mobilités socio-professionnelles. On a pu en dresser un tableau contrasté, tout en ambivalences. Les mobilités socio-professionnelles ascendantes et l'entrée dans l'emploi coïncident bien avec des mobilités résidentielles, notamment avec des mobilités résidentielles longues. On a aussi pu montrer que, toutes choses égales par ailleurs, la mobilité résidentielle augmente significativement la probabilité de connaître une mobilité socio-professionnelle ascendante. Mais dans le même temps, la mobilité résidentielle coïncide avec des mobilités socio-professionnelles descendantes ou des sorties de l'emploi, ce que confirment les analyses toutes choses égales par ailleurs. La mobilité résidentielle ne s'impose donc pas non plus aux salariés par les effets positifs qu'elle aurait sur leurs trajectoires socio-professionnelles.

Parce que les mobilités résidentielles sont un phénomène tout en ambivalence, elles sont l'objet de tensions et de négociations entre les acteurs qu'elle engage. C'est ce qu'on a étudié dans la seconde partie de cette thèse, en travaillant sur le déclenchement et la résolution des mobilités liées à l'emploi. Dans le chapitre 4, on a présenté la place qu'occupe la mise en mobilité des salariés en gestion des ressources humaines. Le travail des responsables RH engagés dans la gestion de la mobilité géographique des salariés révèle une forte tension. Car si la mise en mobilité est un outil de gestion des ressources humaines devenu incontournable dans les grandes entreprises, un outil dont la littérature professionnelle fait une promotion assidue, elle confronte les responsables RH à un travail doublement impossible. D'un côté, leurs discours et leurs pratiques sont pris dans un double cadre cognitif et juridique qui met la vie privée des salariés au cœur des problématiques liées à la mobilité. De l'autre, ils réalisent qu'il leur est en pratique impossible de prendre systématiquement en compte cette vie privée des salariés. « Managers à distance » en charge de la gestion globale de la main d'œuvre, ils ne peuvent que se défausser des enjeux privés de la mobilité géographique professionnelle. Ils s'en défaussent sur les hiérarchies locales, créant de fortes tensions avec ces dernières qui se voient imposer une charge de travail et des responsabilités nouvelles. Ils s'en défaussent

aussi sur les salariés, qui doivent gérer eux-mêmes les multiples tensions créées par une mobilité. Enfin, ils s'en défaussent en l'externalisant à des prestataires de services : les sociétés de « relocation ». Au final, la réelle prise en charge de la mobilité géographique des salariés par les responsables RH ne se fait que sur le mode d'un « bricolage héroïque », ponctuel et toujours exceptionnel. La vie privée des salariés est traitée comme une source de « freins à la mobilité » et, à ce titre, elle est soigneusement mise à distance par les responsables RH.

C'est cette vision de la dimension privée de la mobilité géographique des salariés qu'on a travaillé dans le chapitre 5 en interrogeant les logiques de l'ancrage à l'œuvre derrière les « freins » que déplorent les managers en charge de la mobilité. On a vu dans ce chapitre que les modes de vie des individus sont profondément territorialisés. Ils se composent autour d'équilibres très localisés entre les ressources et les contraintes propres à chaque territoire. Ces équilibres peuvent être précaires, ils peuvent être instables, mais ils sont toujours spécifiques du fait de la radicale non substituabilité des territoires. Par conséquent, toute mobilité géographique est nécessairement en tension. Notamment, l'inscription territoriale des modes de vie engage d'importantes négociations conjugales, coûteuses pour les mobiles et pour ceux avec qui ils vivent. Dans ces conditions, les salariés confrontés à une mobilité géographique professionnelle peuvent avoir recours à divers arrangements pour l'éviter. Ces arrangements peuvent être innovants, lorsqu'il s'agit par exemple de recourir au télétravail ou à la décohabitation conjugale. Mais ils mettent toujours en jeu les choix résidentiels des salariés, et ne font pas disparaître les tensions générées par la mobilité géographique. Ainsi, la décohabitation conjugale et la multilocalité résidentielle ne sont pas apparues comme un mode de vie stable, mais bien comme un arrangement temporaire toujours en tension. C'est pour toutes ces raisons que l'adhérence aux territoires est une réalité, une réalité dont les responsables RH prennent bien conscience dans leur travail. Les territoires ne sont pas solubles dans la gestion des ressources humaines, ils constituent un élément irréductible de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle des salariés. Pour comprendre la résolution des mobilités résidentielles des salariés, il a donc fallu travailler sur les modalités de leur confrontation aux territoires. C'est ce qu'on a fait dans une troisième et dernière partie.

Si les logiques de l'ancrage sont fortes, il n'en reste pas moins que les individus sont bel et bien mobiles : comme on l'a vu dans le chapitre 2, ce sont près de 2,7 millions d'individus âgés de 15 à 59 ans qui ont changé de commune entre 2010 et 2011, plus environ 1,5

millions qui ont déménagé sans changer de commune. Il est difficile de croire que tous ces individus puissent être des nomades naviguant sans attaches entre les territoires. On a donc consacré le chapitre 6 à comprendre et spécifier les liens entre mobilité et ancrage. On y a vu que la mobilité résidentielle peut autant être une opportunité bien plus qu'une contrainte quand elle arrive au « bon moment », ce temps tendu dont la tension propose sa propre résolution. Elle peut permettre aux individus de résoudre les tensions sous-jacentes à leur mode de vie et de se libérer de contraintes liées au territoire dans lequel ils évoluaient. Mais pour que la mobilité soit une opportunité, il faut aussi qu'elle permette aux mobiles d'accéder à de nouvelles ressources sans être soumis à de nouvelles contraintes trop lourdes à supporter. Pour cela, il faut qu'ils arrivent à *lire* les territoires dans lesquels ils arrivent, pour en identifier les jeux de contraintes et de ressources qui leur sont propre. C'est là une compétence qui relève de la dimension territoriale de leur motilité, une compétence qui est loin d'être partagée par tous. En établissant une typologie des mobiles et des mobilités, on a pu révéler qu'une des grandes difficultés pour les mobiles est de se confronter au marché résidentiel au moment de chercher un logement. Leurs aspirations résidentielles doivent être traduites en une demande qui puisse être mise sur le marché, et la formulation de l'offre par des dispositifs comme celui des petites annonces nécessite un travail de traduction qui est au cœur de ce que peuvent offrir aux mobiles les professionnels de la mobilité. Intermédiaires marchands sur le marché résidentiel, les sociétés de « relocation » opèrent un double travail sur la demande et sur l'offre pour permettre aux mobiles d'entrer dans de nouveaux territoires. Parce que la mobilité se résout par la confrontation au marché résidentiel, la sociologie des mobilités doit s'articuler à une sociologie économique des intermédiaires sur ce marché, mais aussi du marché sur lequel évoluent ces intermédiaires.

C'est cette réflexion qu'on a menée dans le dernier chapitre, le chapitre 7. On y a vu que la dynamique concurrentielle du marché de la relocation est très particulière. La lutte entre concurrents y a d'abord pris la forme d'une lutte de ressources encastrées, une lutte indirecte dans laquelle les acteurs s'employaient chacun à mobiliser leurs propres ressources sociales pour exploiter au mieux le subventionnement du marché par le 1% Logement. Mais cette concurrence encastrée cède rapidement la place à une concurrence plus directe prenant progressivement la forme d'une guerre des prix. Cette nouvelle forme de concurrence crée de nouvelles relations sociales entre producteurs, mais la nature-même de l'accompagnement des mobiles en est directement impactée : dans ces conditions, la

relocation n'est rentable que si elle sert de produit d'appel pour d'autres prestations, comme le déménagement ou le travail d'agent immobilier. Subventionner un marché ne suffit pas à le réguler, et c'est tout un dispositif d'aide à la résolution des mobilités qui semble condamné à perdre ce qui faisait son efficacité : accompagner l'ensemble de *transitions* qu'est une mobilité résidentielle.

### *Perspectives de recherche*

Plusieurs perspectives de recherche se dégagent pour prolonger ce travail et dépasser les limites qu'on a pu rencontrer. En premier lieu, il apparaît essentiel d'intégrer l'étude des mobilités aux *trajectoires* des individus. Les transitions professionnelles, résidentielles et familiales sont des éléments de contexte essentiels, constitutifs du sens-même que prennent les mobilités pour les individus. Les biographies individuelles sont composées d'un ensemble de mobilités et d'immobilités qui se succèdent selon des séquences dont il est possible de restituer le sens. Les mobilités s'inscrivent-elles dans des trajectoires cohérentes ? Quel rôle jouent les ruptures biographiques dans ces trajectoires ? Comment évolue la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle au fil des différentes carrières des individus ? Travailler sur les trajectoires des individus permettrait de traiter trois dimensions des mobilités mises en avant par ce travail. Premièrement, on a vu que les individus peuvent circuler entre les points d'ancrage, qu'ils réactivent leurs connaissances des territoires, qu'ils opèrent à des allers et retours entre les lieux : c'est en travaillant sur leurs trajectoires qu'on pourra rendre compte de ces logiques. Deuxièmement, c'est par les trajectoires des individus qu'on pourra appréhender la façon dont ils constituent leur motilité, l'expérience des territoires et de la mobilité en général étant une ressource précieuse à ce titre. Enfin, on a vu que la vie professionnelle, résidentielle et familiale suit des temporalités qui n'ont aucune raison d'être synchronisées *a priori*, et des mobilités distinctes peuvent être reliées dans le temps par des périodes d'immobilité qu'on ne peut étudier que grâce à des dispositifs d'enquête adaptés. On pourrait par exemple questionner la territorialisation des trajectoires dans le cadre d'un dispositif d'enquête longitudinal. Une autre piste à explorer serait de reprendre un protocole d'enquête inspiré de l'enquête « triple biographie » produite par l'INED, qui permet de mettre en parallèle la biographie familiale, professionnelle et migratoire et de rendre compte de l'articulation des trajectoires dans le temps. Une approche par les trajectoires serait aussi l'occasion de pousser plus avant la prise en compte des négociations conjugales dans les mobilités résidentielles des

salariés, par exemple en travaillant l'évolution des arrangements conjugaux au fil du temps et des événements biographiques. Cela dit, le traitement qu'on a fait de l'enquête Emploi n'est pas exhaustif. Il pourrait aussi être prolongé en étudiant les indépendants et le secteur public, et en intégrant une réflexion plus poussée sur les mobilités entre statuts d'emploi au cadre d'analyse qu'on a posé ici.

Une deuxième perspective de recherche qui permettrait de prolonger ce travail serait de travailler spécifiquement sur les mobilités quotidiennes. On a pu voir que mobilités résidentielles et mobilités quotidiennes sont étroitement liées : les déplacements dépendent de la localisation de la résidence principale, qui peut être choisie en fonction des déplacements à faire… Les mobilités quotidiennes peuvent jouer pour les individus le rôle d'un « prix à payer » pour préserver certaines ressources résidentielles ; elles peuvent être une opportunité dont les individus se saisissent pour accéder à ces mêmes ressources ; tout comme elles peuvent n'être que l'expression des contraintes qui pèsent sur les modes de vie des individus. Les mobilités quotidiennes sont, comme les mobilités résidentielles, *a priori* indéterminées, et jouent un rôle de premier plan dans l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle des salariés. On pourrait commencer par dresser un tableau des mobilités quotidiennes en lien avec les choix résidentiels en s'appuyant sur les enquêtes « Emploi du temps » ou sur les extractions du Recensement dédiées à ce thème.

Une troisième perspective de recherche concerne la dimension proprement territoriale de l'étude des mobilités résidentielles. Si les territoires sont bien des ensembles spécifiques et localisés de ressources et de contraintes, alors on peut les appréhender par leur *attractivité* en commençant par établir les flux de mobilités qui en entrent et qui en sortent, ainsi que le profil des mobiles composant ces flux. On l'a vu, l'enquête Emploi ne permet pas de traiter cette dimension, malgré un taux de sondage particulièrement élevé. Une extraction du Recensement, et éventuellement les bases DADS (« Déclaration des données sociales » transmises par les employeurs pour tous les salariés et diffusées au 1/12$^{e}$), permettraient de localiser précisément les mobiles et les flux de mobilité. On peut aussi engager ce travail en mobilisant par des enquêtes qualitatives et dans une perspective plus micro-sociologique. La dimension dynamique du peuplement révèle aussi la façon dont se compose et dont évolue le jeu de ressources et de contraintes propre à chaque territoire. Le cadre théorique et empirique posé par l'étude de la gentrification pourra être repris pour étudier plus systématiquement la façon dont les mobiles investissent et s'investissent dans leurs nouveaux territoires. Une telle perspective de recherche pourrait prolonger les

résultats que nous avons présentés sur le « sens » des territoires et sur leur radicale non-substituabilité.

Enfin, une quatrième perspective de recherche à poursuivre est de continuer à créer des liens entre la sociologie urbaine et la sociologie économique. On pourra ainsi étudier l'ensemble des acteurs marchands engagés dans la résolution des mobilités ainsi que les relations qu'ils entretiennent les uns avec les autres, notamment en intégrant le rôle joué par les agents immobiliers. On veillera cependant à adopter une perspective originale en évitant de faire une sociologie des professions de la mobilité, mais bien une sociologie économique à la fois du travail marchand de ces acteurs et de la dynamique des marchés dans lesquels ils évoluent. Une telle perspective sera aussi l'occasion de contribuer au rapprochement de deux niveaux d'analyse de la sociologie économique qui restent trop souvent disjoints : celui de l'activité marchande des acteurs, et celui de l'organisation des marchés comme structures de mise en marché et de régulation des activités marchandes.

### *De la mobilité comme fait social*

À côté des perspectives de recherche dégagées par ce travail de thèse, et à côté des prolongements à lui apporter, ce travail a pu confirmer la validité du cadre d'analyse qu'on a adopté. D'une part, la mobilité est bien toujours une transition, elle s'accompagne nécessairement d'un changement social qu'il faut toujours spécifier. D'autre part, il s'est révélé pertinent de penser les territoires comme des jeux de ressources et de contraintes localisées, sans se restreindre pour autant à une conception économiciste et calculatoire des territoires. On a aussi pu contribuer à la réflexion sociologique sur les mobilités en tirant quatre conclusions générales sur la mobilité résidentielle des salariés :

1. *Il y a trois ordres de mobilité distincts et non ordonnés : l'immobilité, les mobilités courtes, et les mobilités longues*
2. *La mobilité revient à circuler entre des territoires qui ne sont jamais entièrement substituables*
3. *Être mobile nécessite d'engager des compétences spécifiques*
4. *La dynamique professionnelle des mobiles joue un rôle majeur dans leur mobilité*

En premier lieu, on a pu contribuer à la réflexion sur la différenciation des mobilités résidentielles. On a découvert qu'il n'existe pas une échelle ordonnée de mobilités allant de l'immobilité à la mobilité inter-régionale. En refusant de regrouper a priori les différentes

échelles spatiales de mobilité, on a pu montrer grâce aux trois premiers chapitres que la mobilité prend trois modalités qui ne sont pas ordonnées : l'immobilité, les mobilités courtes (intra-départementales) et les mobilités longues (inter-départementales). C'est par exemple ce que souligne le profil de mobilité des cadres supérieurs, qui sont plus concernés par la mobilité longue mais plus disposés à l'immobilité qu'à la mobilité courte. Le fait de changer de département marque une rupture par rapport à la mobilité intra-départementale. Cela justifie de distinguer les mobilités « longues » et « courtes », mais souligne dans le même temps qu'il n'y a pas de continuité entre les deux. Les mobilités courtes sont aussi différentes des mobilités longues que celles-ci le sont de l'immobilité.

La deuxième conclusion qu'on peut tirer concerne la nature-même de la mobilité. La mobilité ne saurait être définie comme le fait de « substituer » un territoire à l'autre (Rémy 1996), car aucun territoire n'est jamais vraiment substituable aux autres. L'erreur des injonctions à la mobilité n'est pas de faire croire que les individus peuvent toujours quitter leur territoire ; on a d'ailleurs pu voir que si les mobiles doivent renoncer aux ressources de leur territoire de départ, ils peuvent faire preuve d'une grande plasticité en la matière, et il n'est peut-être jamais d'ancrage auquel on ne puisse renoncer. La véritable erreur des injonctions à la mobilité est de faire croire que l'entrée dans un nouveau territoire ne pose pas de problèmes aux mobiles, qu'elle se traduit par l'accès à de nouvelles ressources qui compense ou justifie le fait de quitter un territoire. Or, c'est sur ce point que l'incontournable réalité des territoires se fait le plus sentir : ils sont ce *déjà-là* qui se présente aux mobiles, mais ne leur sont jamais immédiatement accessibles. La mobilité ne peut se penser hors des territoires, des territoires de départ mais aussi des territoires d'arrivée. On peut tirer un corollaire de cette conclusion : parce que la mobilité est une affaire de territoires et de ressources à valoriser pour pouvoir entrer en territoire, elle ne saurait être ramenée à des questions de disposition ou d'appétence individuelle à la mobilité. La propension à la mobilité des individus n'est pas une métaphore des qualités que les métaphysiques du nomadisme prêtent à la mobilité. Elle n'est que le reflet de la certitude qu'ont ces individus de disposer des ressources nécessaires pour que la mobilité leur soit profitable, notamment sur le plan professionnel.

D'où la troisième conclusion de ce travail : la mobilité est une affaire de compétences. Des compétences nécessaires aux mobiles pour lire les territoires, identifier et valoriser le jeu de ressources et de contraintes qui leur est attaché. L'importance du rôle joué par le diplôme dans la propension à la mobilité des individus semble indiquer que cette

compétence est directement liée à des formes plus générales de leur dotation en capital, notamment en capital culturel. Mais on a aussi pu montrer que les compétences mises en jeu par une mobilité géographique sont spécifiques : elles engagent le rapport des individus aux territoires, leur capacité à se confronter aux différents acteurs du marché résidentiel, leur plus ou moins grande facilité à convertir leurs aspirations en des critères de recherche de logement… Ces éléments invitent à prolonger la réflexion autour du concept de « motilité » dont on a mis en avant la dimension territoriale. Une mise en perspective des mobilités avec les trajectoires des individus permettrait de questionner les modalités de constitution de cette motilité. On a cependant déjà pu apporter un élément de réflexion à des débats contemporains sur la mobilité, et notamment sur la question de savoir s'il existe un « capital de mobilité »[422]. L'un des grands défauts qu'il y a à penser la mobilité comme « capital », c'est que les modalités d'échange de ce capital contre d'autres capitaux ne sont pas explicitées. On a ici proposé au moins trois pistes de réflexion contribuant à dépasser cette limite. La première partie a montré que les mobiles pouvaient se saisir des opportunités d'emploi qui se présentent en période de croissance économique ; le chapitre 4 a montré que la mobilité géographique s'intégrait à de fortes logiques de carrière organisationnelle. Mais surtout, le chapitre 6 a montré que la mobilité peut permettre aux individus d'accéder aux ressources déjà-là que propose chaque territoire. Plus les individus sont équipés pour réussir leur entrée en territoire, et plus ils peuvent identifier et exploiter les ressources que leur propose leur nouveau territoire. Une sociologie de l'entrée en territoires ouvre donc de nouvelles pistes de réflexion pour contribuer aux débats théoriques sur la mobilité.

Pour ce faire, on pourra s'appuyer sur la quatrième conclusion de ce travail : les mobilités résidentielles des salariés ne peuvent se comprendre qu'en lien avec les différentes logiques sociales dans lesquelles elles se déroulent et se résolvent, en premier lieu desquelles on trouve les logiques organisationnelles. La place de la mobilité dans la gestion des ressources humaines joue un rôle essentiel pour comprendre les mobilités résidentielles des salariés. Un fait majeur ressort : les individus peuvent très bien accepter d'être mobiles, ils peuvent mettre leur trajectoire résidentielle au service de leur trajectoire professionnelle, à condition que la mobilité ait un effet notable sur cette dernière. Les salariés sont disposés à être mobiles s'il s'agit pour eux d'obtenir une promotion, de s'inscrire dans une logique

[422] Voir sur ce point la controverse hébergée par le « Forum vies mobiles » entre d'une part S. Borja, G. Courty et T. Ramadier, et d'autre part V. Kaufmann et H. Maksim :
http://fr.forumviesmobiles.org/controverse/2012/12/11/mobilite-comme-capital-488

de carrière avec leur employeur, ou encore d'obtenir un emploi stable. Ils le sont beaucoup moins quand il s'agit uniquement de ne pas perdre leur emploi, et à plus forte raison s'ils ne considèrent pas que cet emploi leur ouvre des perspectives de carrière. La mobilité ne doit pas se penser en termes de dispositions, qu'elles soient individuelles ou attribuées à un groupe social quel qu'il soit. Derrière la plus faible propension des classes populaires à la mobilité, il faut voir qu'elle concerne d'abord des employés et des ouvriers qui resteraient employés ou ouvriers. Quant à la plus forte propension à la mobilité des cadres supérieurs, elle révèle la plus grande efficacité, en termes de carrière, de la mobilité géographique pour cette catégorie socioprofessionnelle. La promotion socio-professionnelle n'est bien sûr pas le seul moteur à la mobilité résidentielle des salariés, mais elle en est un élément essentiel. Parmi les ressources auxquelles la mobilité peut donner accès, il faut compter le fait pour les salariés de pouvoir échanger ou non leur mobilité contre des gratifications professionnelles. S'il n'était pas notre propos de savoir si la mobilité crée de l'emploi, comme l'affirment les injonctions techniques à la mobilité, l'enquête quantitative comme qualitative montre clairement que l'emploi crée de la mobilité.

### *Mobilité, gestion des ressources humaines et relation d'emploi : quelques perspectives*

On peut conclure ce travail en tirant quelques conclusions pratiques sur la place et la gestion de la mobilité résidentielle des salariés dans l'entreprise. On a tout d'abord vu quelles difficultés rencontrent les salariés mobiles : ils ont besoin d'être équipés pour faire face à de nouveaux territoires, d'être aidés pour trouver un nouvel équilibre dans un nouveau jeu de ressources et de contraintes à partir desquelles ils devront recomposer un mode de vie. Les aides financières à la mobilité ont donc leurs limites. Certes, il est utile pour les salariés comme pour leurs employeurs de compenser les coûts financiers liés à la mobilité, et notamment les coûts liés aux mouvements sur le marché immobilier. Mais l'aide à la mobilité ne saurait se limiter à la distribution d'aides financières. Parce que la mobilité confronte les salariés à la double difficulté de quitter un premier territoire et d'entrer dans un second, l'aide à la mobilité ne peut faire l'économie d'un véritable service d'*accompagnement*. À ce titre, on peut trouver absurde de voir des employeurs estimer le coût d'une mobilité géographique à plusieurs dizaines de milliers d'euros, mais dénaturer le service de relocation en imposant des baisses de prix de quelques centaines d'euros par mission vers des niveaux de tarification qui condamne la relocation à proprement parler à

n'être qu'un dispositif de captation des mobiles vers d'autres services comme le déménagement ou l'activité immobilière.

Ce travail invite aussi à réfléchir sur le rôle joué par la mobilité dans la relation d'emploi au sein des entreprises. Un résultat s'impose : la mobilité engage toujours directement la vie privée des salariés. Elle annihile dès sa formulation la frontière entre vie privée et vie professionnelle. Toute mise en mobilité des salariés rompt d'emblée la séparation entre ces deux dimensions. Or, maintenir cette séparation est un exercice délicat qui engage l'organisation de la vie quotidienne de chaque salarié dans son ensemble, qui engage la gestion de ses temps et son inscription dans des lieux. La question de la réaction d'un salarié face à une mobilité géographique est souvent réduite à un calcul coût/avantage que ferait ce dernier. Mais ce calcul est généralement formulé de manière tautologique : les bénéfices sont bien explicités par les employeurs (il s'agit de préserver son emploi, d'en trouver un ou de « faire carrière ») alors que les coûts sont réduits à une plus ou moins grande « disposition » naturalisée à la mobilité. Dans ces conditions, ne sont mobiles que les salariés qui étaient disposés à être mobiles, et immobiles ceux qui ne l'étaient pas. Mais cette conception de la mobilité repose sur une erreur de lecture fondamentale : elle suppose que le domaine du professionnel et le domaine du privé sont à la fois autonomes et commensurables. Or, quand il s'agit de mobilité géographique, les deux dimensions sont intimement liées. Il est essentiel que les gestionnaires des ressources humaines explicitent autant que possible les enjeux professionnels d'une mobilité ; mais leur rôle ne saurait s'arrêter là. La gestion des mobilités doit accepter comme point fondamental que toute mobilité engage les salariés dans un travail nécessairement coûteux de recomposition de leurs modes de vie territorialisés. À ce titre, on peut dire que les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 en matière de mobilité des salariés vont dans la mauvaise direction. L'article 15 stipule qu'en cas de mobilité interne, les obligations de l'employeur se limitent à ne pas déclasser le salarié concerné et à « prendre en compte la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ». Si ces deux conditions sont respectées, tout refus de mobilité peut être considéré comme un simple licenciement pour motif personnel ouvrant droit à des mesures de reclassement, mais à aucune forme d'indemnisation.

Une telle disposition est nettement en faveur des employeurs, qui se voient dotés d'un nouvel outil pour ne pas laisser les questions de vie privée des salariés l'emporter sur leur politique de gestion des ressources humaines. L'ANI sanctionne l'immobilité comme un

choix de vie autonome de la part des salariés, un choix que l'entreprise n'a pas à prendre à sa charge. C'est un net recul dans la prise en compte des questions posées par la mobilité géographique, qui limite les responsabilités des employeurs à la dimension professionnelle. Cette disposition ne contribue pas, à la « sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés » qu'annonce le titre de l'ANI. Elle risque au contraire d'exacerber les tensions créées par la mobilité en dégageant artificiellement les employeurs de leurs responsabilités en matière d'articulation et d'équilibre de la vie professionnelle et de la vie privée des salariés. Car si on peut tirer un résultat de ce travail, c'est bien le suivant : toute proposition de mobilité par l'employeur est nécessairement un empiètement de sa part sur la vie privée des salariés, et ne saurait être pensé autrement. Il nous semble que toute réflexion sur la mobilité géographique des salariés qui ne partirait pas de ce résultat doit être considérée avec la plus grande prudence.

# Bibliographie


ABBAS Yasmine, (2011), *Le néo-nomadisme : mobilités, partage, transformations identitaires et urbaines*, Limoges, Fyp, 141p.

ABELE Andrea E. et VOLMER Judith, (2011), « Dual-Career Couples: Specific Challenges for Work-Life Integration », *in* KAISER Stephan, RINGLSTETTER Max Josef, EIKHOF Doris Ruth et PINA E CUNHA Miguel (dirs.), *Creating Balance?*, Berlin; Heidelberg, Springer, pp. 173-189.

ABRAHAM Martin, AUSPURG Katrin et HINZ Thomas, (2010), « Migration Decisions Within Dual-Earner Partnerships: A Test of Bargaining Theory », *Journal of Marriage and Family*, vol. 72, n° 4, pp. 876-892.

ADEY Peter, (2010), *Mobility*, London; New York, Routledge, 267 p.

ADEY Peter, (2006), « If Mobility is Everything Then it is Nothing: Towards a Relational Politics of (Im)mobilities », *Mobilities*, vol. 1, n° 1, pp. 75-94.

ADEY Peter, BISSELL David et URRY John, (2010), « Mobilities, meetings, and futures: an interview with John Urry », *Environment and Planning D: Society and Space*, vol. 28, n° 1, pp. 1-16.

AFFICHARD Joëlle (dir.), (1987), *Pour une histoire de la statistique. Tome 2. Matériaux*, INSEE, Paris, 969 p.

AFSA ESSAFI Cédric, (2003), *Les modèles logit polytomiques non ordonnés: théorie et applications*, INSEE, « Documents de travail de la direction des statistiques démographiques et sociales », 101 p.

ALEXANDRE Hervé, CUSIN François et JUILLARD Claire, (2010), « L'attractivité résidentielle des agglomérations françaises. Enjeux, mesures et facteurs explicatifs », *L'Observateur de l'immobilier*, n° 76, pp. 2-65.

ALTER Norbert, (2011), « Don, ingratitude et management. Suicide et désengagement au travail », *Revue française de gestion*, vol. 2, n° 211, pp. 47-61.

ALTMAN Yochanan, (1991), « Relocation of Companies: The Human Resource Perspective », *Journal of Managerial Psychology*, vol. 6, n° 1, pp. 12-16.

AMAR Georges, (2010), *Homo mobilis: le nouvel âge de la mobilité: éloge de la reliance*, Limoges, Fyp, « Présence-essai », 207 p.

AMOSSE Thomas, (2012), « Catégories socioprofessionnelles : quand la réalité résiste ! Après le crépuscule, une aube nouvelle ? », *Revue Française de Socio-Économie*, vol. 10, n° 2, pp. 225-234.

AMOSSE Thomas, (2003), « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première*, n° 921, 4 p.

AMOSSE Thomas, (2002), « Vingt cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *in Données sociales édition 2002-2003,* INSEE, pp. 235-242.

AMOSSE Thomas et CHARDON Olivier, (2006), « Les travailleurs non qualifiés: une nouvelle classe sociale? », *Economie et Statistique*, n° 393-394, pp. 203-229.

AMOSSE Thomas et HALIMA Mohamed-Ali BEN, (2010), « Mobilité et stabilité sur le marché du travail: une dualisation en trompe-l'oeil », *Connaissance de l'emploi*, n° 74, 4 p.

AMOSSE Thomas et PERETTI Gaël DE, (2011), « Hommes et femmes en ménage statistique : une valse à trois temps », *Travail, genre et sociétés*, vol. 26, n° 2, pp. 23-46.

AMOSSE Thomas et PONTHIEUX Sophie, (2011), « Les individus font-ils bon ménage ? », *Travail, genre et sociétés*, vol. 26, n° 2, pp. 19-22

ANDERSON Nels, (1940), *Men on the Move*, Chicago, University of Chicago Press, 357 p.

ANDERSON Nels, (1928), *Urban Sociology*, New York, Knopf, 414 p.

ANDERSON Nels, (1923), *The Hobo: The Sociology of the Homeless Man*, Chicago, University of Chicago Press, 296 p.

ANSART Olivier, (1998), *L'empire du rite: la pensée politique d'Ogyū Sorai, Japon 1666-1728*, Genève, Droz, 248 p.

ARRIGHI Jean-Jacques, GASQUET Céline et ROUX Valérie, (2008), « Des mobilités résidentielles de début de carrière moins favorables aux femmes », *Economie et Statistique*, n° 415-416, pp. 61-80.

ATTALI Jacques, (2003), *L'homme nomade*, Paris, Librairie Arthème Fayard, 482 p.

AUGE Marc, (2012), *Pour une anthropologie de la mobilité*, 2e éd., Paris, Éd. Payot & Rivages, 107 p.

AUGE Marc, (1992), *Non-Lieux, introduction à une anthropologie de la surmodernité*, Paris, Le Seuil, 149 p.

AUTHIER Jean-Yves, (2010), *Etat des lieux sur les trajectoires résidentielles*, PUCA, 85 p.

AUTHIER Jean-Yves, (2008), « Les citadins et leur quartier. Enquêtes auprès d'habitants de quartiers anciens centraux en France », *L'Année sociologique*, vol. 58, n° 1, pp. 21-46.

AUTHIER Jean-Yves, (2006), « La question des « effets de quartier » en France. Variations contextuelles et processus de socialisation », *in* AUTHIER Jean-Yves, BACQUE Marie-Hélène et GUERIN-PACE France (dirs.), *Le quartier. Enjeux scientifiques, actions politiques et pratiques sociales*, Paris, La Découverte, pp. 206-216.

AUTHIER Jean-Yves, (1993), *La vie des lieux: un quartier du Vieux-Lyon au fil du temps*, Lyon (France), Presses universitaires de Lyon, 268 p.

AUTHIER Jean-Yves, BONVALET Catherine et LEVY Jean-Pierre, (2010), *Elire domicile : la construction sociale des choix résidentiels*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 428 p.

AUTHIER Jean-Yves et LEHMAN-FRISCH Sonia, (2012), « Il était une fois... des enfants dans des quartiers gentrifiés à Paris et à San Francisco », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 5, n° 195, pp. 58-73.

BABES Mélanie, BIGOT Régis et HOIBIAN Sandra, (2012), *Les problèmes de logement des salariés affectent 40% des entreprises*, CREDOC, « Collection des rapports », 82 p.

BACCAÏNI Brigitte, (2007), « Les flux migratoires interrégionaux en France depuis cinquante ans », *Population*, vol. 62, n° 1, pp. 143-160.

BACCAÏNI Brigitte et LAFERRERE Anne, (2010), « Evolution sur longue période de la mobilité résidentielle en France », *in Les mobilités des salariés*, Paris, La Documentation française, « Rapport du CAE », pp. 219-236.

BACCAÏNI Brigitte et ROUX Valérie, (2008), « Les déménagements accompagnent souvent les changements familiaux et professionnels », *Sud Insee*, n° 124, 4 p.

BADIE Bertrand, (1995), *La fin des territoires*, Paris, Fayard, 276 p.

BASSAND Michel et BRULHARDT Marie-Claude, (1980), *Mobilité spatiale: bilan et analyse des recherches en Suisse*, Saint-Saphorin (Lavaux), Georgi, « Publications du Fonds

national suisse de la recherche scientifique dans le cadre des programmes nationaux de recherche », 300 p.

BAUDRY Sonia, (2011), « Le mythe d'une société de propriétaires en France et aux Etats-Unis », *Regards croisés sur l'économie*, vol. 9, n° 1, pp. 117-119.

BAUMAN Z., (1991), « A Sociological Theory of Postmodernity », *Thesis Eleven*, vol. 29, n° 1, pp. 33-46.

BAUMAN Zygmunt, (2007), *Liquid times: living in an age of uncertainty*, Cambridge, Polity Press, 115 p.

BAUMAN Zygmunt, (2000), *Liquid modernity*, Cambridge, UK; Malden, MA, Polity Press ; Blackwell, 228 p.

BAUMAN Zygmunt et DONSKIS Leonidas, (2013), *Moral Blindness: The Loss of Sensitivity in Liquid Modernity*, Chichester, Polity Press, 224 p.

BEAUVAIS Jean-Marie, FOUQUET Jean-Philippe et ASSEGOND Christèle, (2007), *Développement de la grande vitesse et de la bi-résidentialité. Rentrer chez soi chaque soir ou une fois par semaine?*, Predit, 105 pages.

BECK Ulrich, (2006), *Qu'est-ce que le cosmopolitisme?*, Paris, Aubier, 378 p.

BECK Ulrich, (2001), *La société du risque: sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Aubier, 521 p.

BECKERT Jens, (2009), « The Social Order of Markets », *Theory and Society*, vol. 38, n° 3, pp. 245-269.

BELL Colin, (1998 [1968]), *Middle class families social and geographical mobility*, London, Routledge, 191 p.

BENOIT Jean-Marc et BENOIT Philippe, (1995), *La France qui bouge*, Paris, Romillat, 333 p.

BERMAN Marshall, (1982), *All That Is Solid Melts into Air*, New York, Penguin books, 383 p.

BERNARDIN Jean-François, (2011), *La mobilité des jeunes*, Paris, Conseil économique, social et environnemental, 82 p.

BERNARD Lise, (2011), *Les agents immobiliers. Ethnographie d'un milieu professionnel. Approche d'une position sociale*, Thèse de sociologie, Université Paris Descartes, Paris.

BERTAUX-WIAME Isabelle, (2006), « Conjugalité et mobilité professionnelle: le dilemme de l'égalité », *Cahiers du Genre*, vol. 2, n° 41, pp. 49-73.

BERTAUX-WIAME Isabelle, (2005), « Parcours professionnels, mobilité géographique. Une analyse des inégalités homme/femme dans le secteur bancaire », *in* DURAND Jean-Pierre et LINHART Danièle (dirs.), *Les ressorts de la mobilisation au travail*, Paris, Octarès, « Le travail en débats », pp. 25-32.

BERTAUX-WIAME Isabelle, (2003), *Mobilités professionnelles, trajectoires sociales et genre. Analyse de cas dans le secteur bancaire*, Commissariat général au Plan.

BERTAUX-WIAME Isabelle, (1999), « Profession, résidence et famille: analyse de quelques configurations résidentielles des indépendants », *in* BONVALET Catherine, GOTMAN Anne et GRAFMEYER Yves (dirs.), *La famille et ses proches*, Paris, INED, pp. 183-204.

BERTHOMIERE William, (2009), « Pas de monde sans mobilité », *in* DUREAU Françoise et HILY Marie-Antoinette (dirs.), *Les mondes de la mobilité*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 175-187.

BIDART Claire, (1997), *L'amitié, un lien social*, Paris, Editions La Découverte, 402 p.

BIDART Claire, DEGENNE Alain et GROSSETTI Michel, (2011), *La vie en réseau: dynamique des relations sociales*, Paris, PUF, 354 p.

BIDET Alexandra, (2011), *L'engagement dans le travail: qu'est-ce que le vrai boulot?*, Paris, Presses universitaires de France, « Le lien social », 416 p.

BIDET Alexandra, (2010), « Qu'est-ce que le vrai boulot? Le cas d'un groupe de techniciens », *Socités contemporaines*, n° 78, pp. 115-135.

BIDOU Catherine, (1984), *Les aventuriers du quotidien: essai sur les nouvelles classes moyennes*, Paris, Presses universitaires de France, 200 p.

BIDOU Catherine, HIERNAUX NICOLAS Daniel et RIVIÈRE D'ARC Hélène, (2003), *Retours en ville: des processus de « gentrification » urbaine aux politiques de « revitalisation » des centres*, Paris, Descartes, 267 p.

BIDOU-ZACHARIASEN Catherine et BILLIARD Isabelle, (2005), « Les villes nouvelles, 30 ans après. Avant-propos », *Espaces et sociétés*, vol. 1, n° 119, pp. 19-24.

BIDOU-ZACHARIASEN Catherine et POLTORAK Jean-François, (2008), « Le « travail » de gentrification : les transformations sociologiques d'un quartier parisien populaire », *Espaces et sociétés*, vol. 1, n° 132-133, pp. 107-124.

BIDOUX Pierre-Emile et HAMET François, (2011), « En Seine-Saint-Denis, un parc de logements diversifié pour des ménages souvent modestes », *Île-de-France à la page*, n° 373, 7 p.

BIGOT Régis, (2011), *Les répercussions directes et indirectes de la crise du logement sur l'emploi*, CREDOC, « Collection des rapports », 61 p.

BILAND Émilie, (2011), « Fonction publique territoriale: de la mobilité interne à la mobilité spatiale? », *Travail et emploi*, vol. 3, n° 127, pp. 53-66.

BIRTCHNELL Thomas et URRY John, (2013), « Fabricating Futures and the Movement of Objects », *Mobilities*, vol. 8, n° 3, pp. 388-405.

BISSELL David, (2013), « Pointless Mobilities: Rethinking Proximity Through the Loops of Neighborhood », *Mobilities*, vol. 8, n° 3, pp. 349-367.

BISSELL David et FULLER Gillian, (2011), *Stillness in a mobile world*, London; New York, Routledge, 256 p.

BOLTANSKI Luc et CHIAPELLO Ève, (2002), « Inégaux face à la mobilité », *Projet*, vol. 271, n° 3, pp. 97-105.

BOLTANSKI Luc et CHIAPELLO Ève, (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 843 p.

BOLTANSKI Luc et THEVENOT Laurent, (1991), *De la justification: les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 485 p.

BONNET Estelle et COLLET Beate, (2010), « Decisions concerning job-related spatial mobility and their impact of family career in France and Germany », *Journal of Family Research*, vol. 22, n° 2, pp. 196-215.

BONNET Estelle, COLLET Beate et MAURINES Béatrice, (2002), *Mobilités professionnelles et carrières familiales*, Ministère de l'Equipement, des Transports et du Logement, PUCA.

BONNET Michel et DESJEUX Dominique, (2000), *Les territoires de la mobilité*, Paris, PUF, 224 p.

BONNEVAL Loïc, (2011), *Les agents immobiliers: pour une sociologie des acteurs des marchés du logement*, Lyon, ENS éditions, « Collection Sociétés, espaces, temps », 254 p.

BONNIN Philippe, (2007), *Architecture, espace pensé, espace vécu*, Paris, Ed. recherches, 284 p.

BONVALET Catherine, (2010), « Les logiques des choix résidentiels des franciliens », *in* AUTHIER Jean-Yves, BONVALET Catherine et LEVY Jean-Pierre (dirs.), *Elire domicile. La construction sociale des choix résidentiels*, Lyon, PUL, pp. 55-76.

BONVALET Catherine, (1993), « Proches et parents », *Population*, vol. 48, n° 1, pp. 83-110.

BONVALET Catherine et BRUN Jacques, (2002), « Approches quantitatives ou qualitatives de la mobilité résidentielle: éléments de bilan et perspectives », *Espace, populations, sociétés*, vol. 20, n° 1-2, pp. 63-72.

BONVALET Catherine et BRUN Jacques, (1998), « Logement, mobilités et trajectoire résidentielle », *in* SEGAUD Marion, BONVALET Catherine et BRUN Jacques (dirs), *Logement et habitat. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 420 p.

BONVALET Catherine et DUREAU Françoise, (2000), « Stratégies et choix résidentiels. Les modes d'habiter: les choix sous contraintes », *in* DUREAU Françoise ET AL. (dirs), *Métropoles en mouvement: une comparaison internationale*, Paris, Anthropos, pp. 131-153.

BONVALET Catherine et FRIBOURG Anne-Marie, (1990), *Stratégies résidentielles*, Paris, INED, 459 p.

BONVALET Catherine et LELIEVRE Éva (dirs.), (2012), *De la famille à l'entourage: l'enquête Biographies et entourage*, Paris, INED, 470 p.

BONVALET Catherine et LELIEVRE Éva, (2005), « Les lieux de la famille », *Espaces et sociétés*, vol. 120-121, n° 2, pp. 99-122.

BONVALET Catherine et LELIEVRE Éva, (1995), « Du concept de ménage à celui d'entourage: une redéfinition de l'espace familial », *Sociologie et Sociétés*, vol. 27, n° 2, pp. 177-190.

BONVALET Catherine et MAISON Dominique, (1999), « Famille et entourage: le jeu des proximités », *in* BONVALET Catherine, GOTMAN Anne et GRAFMEYER Yves (dirs.), *La famille et ses proches*, Paris, INED, pp. 27-68.

BONVALET Catherine et OGG Jim, (2010), *Les baby-boomers une génération mobile*, La Tour-d'Aigues; Paris, éd. de l'Aube ; INED, 252 p.

BOSVIEUX Jean et COLOOS Bernard, (2011a), « Accession à la propriété, mobilité résidentielle et emploi. La politique du logement est-elle un obstacle à la mobilité et donc au plein emploi? », *ANIL Habitat Actualité*, février, 15 p.

BOSVIEUX Jean et COLOOS Bernard, (2011b), « Le développement de la propriété est-il néfaste pour l'emploi? », *Metropolitiques*, 17 juin.

BOUABDALLAH Khaled, CAVACO Sandra et LESUEUR Jean-Yves, (2002), « Recherche d'emploi, contraintes spatiales et durée de chômage: une analyse microéconométrique », *Revue d'économie politique*, vol. 112, n° 1, pp. 137-156.

BOURDIEU Pierre, (2000), *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Seuil, 289 p.

BOURDIEU Pierre, (1979), « Les trois états du capital culturel », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 30, pp. 3-6.

BOURDIEU Pierre, CHAMBOREDON Jean-Claude et PASSERON Jean-Claude, (1967), *Le métier de sociologue*, Paris, Mouton, 432 p.

BRESNER Jean et FILATRIAU Olivier, (2012), « Marché du travail - Séries longues - Mise à jour 2011 », *INSEE Résultats*, n° 127.

BRETON Eric LE, (2008), *Domicile-travail : les salariés à bout de souffle*, Paris, Carnets de l'info, 216 p.

BRETON Eric LE, (2005), *Bouger pour s'en sortir. Mobilité quotidienne et intégration sociale*, Paris, A. Colin, 247 p.

BRETT Jeanne M., (1982), « Job transfer and well-being », *Journal of Applied Psychology*, vol. 67, n° 4, pp. 450-463.

BRETT Jeanne M., STROH Linda K. et REILLY Anne H., (1993), « Pulling Up Roots in the 1990s: Who's Willing to Relocate », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 14, n° 1, pp. 49-60.

BRUNET Carole et AL. et, (2010), « Propriété immobilière et trajectoires salariales en France », *Travail et emploi*, vol. 4, n° 124, pp. 17-27.

BRUNET Carole et LESUEUR Jean-Yves, (2004), « Le statut résidentiel affecte-t-il la durée de chômage ?: Une estimation micro-économétrique sur données françaises », *Revue économique*, vol. 55, n° 3, pp. 569-578.

BUISSON Guillemette et LAPINTE Aude, (2013), « Le couple dans tous ses états », *INSEE Première*, n° 1435, 4 p.

BURNOD Guillaume et CHENU Alain, (2001), « Employés qualifiés et non qualifiés: une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et emploi*, n° 86, pp. 87-105.

CADIN Loïc et AL., (2012), *Gestion des Ressources Humaines*, Paris, Dunod, 726 p.

CAENEN Yann, COUREL Jérémy, PAULO Christelle et SCHMIDT Denise, (2011), « Les franciliens utilisent autant les transports en commun que la voiture pour se rendre au travail », *Ile-de-France à la page - Population*, n° 353, 6 p.

CALLON Michel, (1998), *The Laws of the Markets*, Oxford, Blackwell, 278 p.

CALLON Michel, (1986), « Eléments pour une sociologie de la traduction: la domestication des coquilles Saint-Jacques et des marins-pêcheurs dans la baie Saint-Brieuc », *L'Année sociologique*, vol. 36, pp. 169-208.

CALLON Michel et MUNIESA Fabian, (2003), « Les marchés économiques comme dispositifs collectifs de calcul », *Réseaux*, vol. 122, n° 6, pp. 189-233.

CAMPOY Eric, MACLOUF Etienne, MAZOULI Karim et AL. ET, (2011), *Gestion des ressources humaines*, Paris, Pearson education, 243 p.

CANUT Florence, (2011), « Le secteur géographique », *Droit social*, n° 9, pp. 923-929.

CARTOUX Sylvie et LOISIL Florence, (2006), *La mobilité et les parcours professionnels*, Lyon, ANACT, 68 p.

CAS, (2010), « Favoriser la mobilité résidentielle en modifiant la fiscalité du logement », *La note d'analyse*, Octobre, n° 196, p. 11.

CASTEL Robert, (2003), *L'insécurité sociale: qu'est-ce qu'être protégé?*, Paris, Seuil, « La république des idées », 95 p.

CASTEL Robert, (1995), *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 490 p.

CASTELLS Manuel, (1997), *The information age: economy, society and culture. Vol 2 The power if identity*, Malden, MA, Blackwell Publishers, 461 p.

CASTELLS Manuel, (1996), *The information age: economy, society and culture. Vol 1 The rise of the network society*, Cambridge, MA, Blackwell Publishers, 556 p.

CASTELLS Manuel, (1972), *La Question urbaine*, Paris, F. Maspero, 455 p.

CASTRO SOTOS Ana Elisa, VANHOOF Stijn, DEN NOORTGATE Wim VAN et ONGHENA Patrick, (2009), « The transitivity misconception of Pearson's correlation coefficient », *Statistics Education Research Journal*, vol. 2, n° 8, pp. 33-55.

CERTEAU Michel de, (1980), *L'Invention du quotidien*, Paris, Union générale d'éditions, n° 1363-1364, 374 p.

CHALLIOL Helene et MIGNONAC Karim, (2005), « Relocation decision-making and couple relationships: a quantitative and qualitative study of dual-earner couples », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 26, n° 3, pp. 247-274.

CHAMBOREDON Jean-Claude et LEMAIRE Madeleine, (1970), « Proximité spatiale et distance sociale. Les grands ensembles et leur peuplement », *Revue française de sociologie*, vol. 11, n° 1, pp. 3-33.

CHANDLER Alfred D. Jr., (1978), *The visible hand: the managerial revolution in American business*, Cambridge, MA; Londres, Belknap, 608 p.

CHANTELAT Pascal, (2002), « La Nouvelle Sociologie Economique et le lien marchand: des relations personnelles à l'impersonnalité des relations », *Revue française de sociologie*, vol. 43, n° 3, pp. 521-556.

CHARAZAC Vincent, (2010), « Le néolibéralisme au mépris du collectif. Souffrance au travail, management par objectifs et délitement des groupes », *Connexions*, vol. 94, n° 2, pp. 121-133.

CHARRIER Gilda et DEROFF Marie-Laure, (2006), « La décohabitation partielle: un moyen de renégocier la relation conjugale? », *Cahiers du Genre*, vol. 2, n° 41, pp. 99-115.

CHAUVEL Louis, (2006), *Les classes moyennes à la dérive*, Paris, Seuil, « La république des idées », 108 p.

CHENG Simon et LONG J. Scott, (2007), « Testing for IIA in the Multinomial Logit Model », *Sociological Methods & Research*, vol. 35, n° 4, pp. 583-600.

CHENU Alain, (1993), « Les ouvriers et leurs carrières: enracinements et mobilité », *Sociétés contemporaines*, n° 14-15, pp. 79-91.

CHENU Alain, (1990), *L'archipel des employés*, Paris, INSEE, « INSEE études », 228 p.

CLERC Marie-Emilie, MONSO Olivier et POULIQUEN Erwan, (2012), « Les inégalités entre générations depuis le baby-boom », *in L'économie française: comptes et dossiers: rapport sur les comptes de la Nation 2011*, 2012e éd., Paris, INSEE, p. 160.

COCHOY Franck, (2011), *De la curiosité: l'art de la séduction marchande*, Paris, A. Colin., 279 p.

COCHOY Franck, (2004), *La captation des publics: c'est pour mieux te séduire, mon client*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail, 297 p.

COCHOY Franck, (2002), *Une sociologie du packaging ou L'âne de Buridan face au marché*, Paris, PUF, 222 p.

COCHOY Franck, (1999), *Une histoire du marketing: discipliner l'économie de marché*, Paris, La Découverte, 391 p.

COCHOY Franck et DUBUISSON-QUELLIER Sophie, (2000), « Introduction. L'étude des professionnels du marché: vers une sociologie du travail marchand », *Sociologie du Travail*, vol. 42, n° 3, pp. 359-368.

COE, (2013), *Emplois durablement vacants et difficultés de recrutement*, Paris, Conseil d'orientation pour l'emploi, 192 p.

COE, (2009), *Rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles*, Conseil d'orientation pour l'emploi, 63 p.

COLLE Rodolphe et CHRISTIN Julie, (2008), « Couples à double carrière et articulation vie privée - vie professionnelle : le mariage de la carpe et du lapin ? », présentation au XIXe Congrès de l'AGRH.

COLLET Anaïs, (2012), « Montreuil, « le 21e arrondissement de Paris » ? », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 5, n° 195, pp. 12-37.

COLLET Anaïs, (2008), « Les « gentrifieurs » du Bas-Montreuil: vie résidentielle et vie professionnelle », *Espaces et sociétés*, vol. 1, n° 132-133, pp. 125-124.

COLLET Anaïs et JUILLARD Claire, (2011), « Toulouse, Lyon, Grenoble, Annemasse. Au coeur de la mobilité des cadres », *L'Observateur de l'immobilier*, n° 80, pp. 22-33.

COMBESSIE Jean-Claude, (2011), « Analyse critique d'une histoire des traitements statistiques des inégalités de destin Le cas de l'évolution des chances d'accès à l'enseignement supérieur », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 3, n° 188, pp. 4-31.

COMBESSIE Jean-Claude, (2004), « Trente ans de comparaison des inégalités des chances: quand la méthode retenue conditionne la conclusion », *Courrier des statistiques*, n° 112, pp. 37-54.

COMPTON Janice et POLLAK Robert A., (2007), « Why Are Power Couples Increasingly Concentrated in Large Metropolitan Areas? », *Journal of Labor Economics*, vol. 25, pp. 475-512.

COSTES Nicolas et EL KASMI Sabrina, (2013), « Les freins à la mobilité résidentielle pénalisent-ils la qualité de l'appariement sur le marché du travail? », *Trésor-éco*, septembre, n° 116, 8p.

COURGEAU Daniel, (1973), « Migrants et migrations », *Population*, vol. 28, n° 1, pp. 95-129.

COURGEAU Daniel et LELIEVRE Éva, (2004), « Estimation des migrations internes de la période 1990-1999 et comparaison avec celles des périodes antérieures », *Population*, vol. 59, n° 5, pp. 797-803.

COURGEAU Daniel et MERON Monique, (1995), « Mobilité résidentielle, activité et vie familiale des couples », *Economie et Statistique*, n° 290, pp. 17-31.

COURPASSON David, (2000), *L'action contrainte: organisations libérales et domination*, Paris, PUF, 320 p.

COUTROT Thomas, (1999), *Critique de l'organisation du travail*, Paris, La Découverte, 128 p.

CRESSWELL T., (2011), « Mobilities II: Still », *Progress in Human Geography*, vol. 36, n° 5, pp. 645-653.

CRESSWELL T., (2010a), « Mobilities I: Catching up », *Progress in Human Geography*, vol. 35, n° 4, pp. 550-558.

CRESSWELL Tim, (2010b), « Towards a politics of mobility », *Environment and Planning D: Society and Space*, vol. 28, n° 1, pp. 17-31.

CRESSWELL Tim, (2006), *On the move : mobility in the modern Western world*, New York, Routledge, 327 p.

CRESSWELL Tim, (2001), « The production of mobilities », *New Formations*, vol. 43, n° 1, pp. 11-25.

CRESSWELL Tim, (2001), *The tramp in America*, Londres, Reaktion books, 255 p.

CUSIN François, paraître (2014 à paraître), « Les dynamiques urbaines au prisme des mobilités résidentielles longues », *in* FOL Sylvie, MIOT Yoan et VIGNAL Cécile (dirs.), *Mobilités résidentielles, territoires et politiques publiques*, Villeneuve-d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion

CUSIN François, (2012), « Le logement, facteur de sécurisation pour des classes moyennes fragilisées ? », *Espaces et sociétés*, vol. 148-149, n° 1, pp. 17-36.

CUSIN François et BENAMOUZIG Daniel, (2004), *Économie et sociologie*, Paris, PUF, 493 p.

CUSIN François et DAMON Julien, (2010), « Les villes face aux défis de l'attractivité. Classements, enjeux et stratégies urbaines », *Futuribles*, n° 367, pp. 25-46.

D'ANDREA Anthony, CIOLFI Luigina et GRAY Breda, (2011), « Methodological Challenges and Innovations in Mobilities Research », *Mobilities*, vol. 6, n° 2, pp. 149-160.

D'ARCY Patrick, GUSTAFSSON Linus, LEWIS Christine et WILSHIRE Trent, (2012), « Labour Market Turnover and Mobility », *Bulletin*, Decembre Quarter, pp. 1-13.

DANY Françoise et LIVIAN Yves Frédéric, (2002), *La nouvelle gestion des cadres: employabilité, individualisation et vie au travail*, Paris, Vuibert, 179 p.

DAUGAREILH Isabelle, (1996), « Le contrat de travail à l'épreuve des mobilités », *Droit Social*, n° 2, pp. 128-141.

DAVEZIES Laurent, (2012), *La crise qui vient: la nouvelle fracture territoriale*, Paris, Editions Seuil, 111 p.

DAVICO-HOARAU Catherine, (2013), « Actualité de la clause de mobiltié », *Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 337, pp. 4-7.

DEBRAND Thierry et TAFFIN Claude, (2006), « Les changements de résidence: entre contraintes familiales et professionnelles », *in Données sociales: La société française*, Paris, INSEE, pp. 505-513.

DEBRAND Thierry et TAFFIN Claude, (2005), « Les facteurs structurels et conjoncturels de la mobilité résidentielle depuis 20 ans », *Economie et Statistique*, n° 381-382, pp. 125-146.

DECEZE Dominique, (2008), *La machine à broyer. De France Télécom à Orange: quand les privatisations tuent*, Ed. revue et augmentée., Paris, J.-C. Gawsewitch, 248 p.

DEDING Mette et FILGES Trine, (2010), « Geographic mobility of Danish dual-earner couples - the relationship between change of job and change of residence », *Journal of Regional Science*, vol. 50, n° 2, pp. 615-634.

DEDING Mette, FILGES Trine et OMMEREN Jos van, (2009), « Spatial Mobility and Commuting: The Case Of Two-Earner Households », *Journal of Regional Science*, vol. 49, n° 1, pp. 113-147.

DELANEY David, (2005), *Territory: a short introduction*, Malden, MA, Blackwell Pub, 165 p.

DELEUZE Gilles et GUATTARI Félix, (1980), « Capitalisme et schizophrénie. 2, Mille plateaux », Paris, Editions de Minuit, 645 p.

DELEUZE Gilles et GUATTARI Félix, (1972), « Capitalisme et schizophrénie. 1, L'Anti-Oedipe », Paris, Editions de Minuit, p. 472.

DERIOT Gérard, (2010), *Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales par la mission d'information sur le mal-être au travail*, Paris, Sénat, 127 p.

DESJEUX Dominique, MONJARET Anne et TAPONIER Sophie, (1998), *Quand les Français déménagent circulation des objets domestiques et rituels de mobilité dans la vie quotidienne en France*, Paris, PUF, 266 p.

DÉTANG-DESSENDRE Cécile, DRAPIER Carine et JAYET Hubert, (2004), « The Impact of Migration on Wages », *Journal of Regional Science*, vol. 44, n° 4, pp. 661-691.

DIEHL Bruno, DOUBLET Gérard et DUMAND Dominique, (2010), *Orange, le déchirement*, Paris, Gallimard, 114 p.

DiMAGGIO Paul et LOUCH Hugh, (1998), « Socially Embedded Consumer Transactions: For What Kinds of Purchases Do People Most Often use Networks? », *American Sociological Review*, vol. 63, n° 5, pp. 619-637.

DOEL Marcus A, (1999), *Poststructuralist geographies: the diabolical art of spatial science*, Lanham, Md., Rowman & Littlefield, 240 p.

DOERINGER Peter B. et PIORE Michael J., (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington (Mass.), Heath Lexington books, 214 p.

DONZEAU Nathalie et PAN KE SHON Jean-Louis, (2009), « L'évolution de la mobilité résidentielle en France entre 1973 et 2006 : nouvelles estimations », *Population*, vol. 4, n° 64, pp. 779-796.

DONZEAU Nathalie et PAN KE SHON Jean-Louis, (2009), *La mobilité résidentielle depuis la fin des Trente Glorieuses*, INED, « Documents de travail », 43 p.

DOW Jay K. et ENDERSBY James W., (2004), « Multinomial probit and multinomial logit: a comparison of choice models for voting research », *Electoral Studies*, vol. 23, n° 1, pp. 107-122.

DRIANT Jean-Claude, (2011), « Les mutations en sourdine du financement du logement social », *Regards croisés sur l'économie*, vol. 9, n° 1, pp. 187-197.

DUBUISSON-QUELLIER Sophie, (1999), « Le prestataire, le client et le consommateur. Sociologie d'une relation marchande », *Revue française de sociologie*, vol. 40, n° 4, pp. 671-688.

DUFTY-JONES Rae, (2012), « Moving Home: Theorizing Housing Within a Politics of Mobility », *Housing, Theory and Society*, vol. 29, n° 2, pp. 207-222.

DUGUE Elisabeth, (1994), « La gestion des compétences: les savoirs dévalués, le pouvoir occulté », *Sociologie du travail*, vol. 36, n° 3, pp. 273-292.

DUJARIER Marie-Anne, (2012a), *Le management à distance. Une sociologie clinique de l'activité*, Rapport pour l'Habilitation à diriger des recherches - Tome 2, Université Paris-Ouest, Nanterre, 354 p.

DUJARIER Marie-Anne, (2012b), *L'idéal au travail*, Nouvelle édition., Paris, PUF, 291 p.

DUJARIER Marie-Anne, (2006), « La division sociale du travail d'organisation dans les services », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 1, n° 1, pp. 129-136.

DUMERY Alexande, (2009), « La confirmation d'un contrôle accru de la Cour de cassation sur les clauses de mobilité », *Revue de droit du travail*, n° 5, p. 300.

DUNCAN R. Paul et CUMMINGS PERRUCCI Carolyn, (1976), « Dual Occupation Families and Migration », *American Sociological Review*, vol. 41, n° 2, pp. 252-261.

DUNCAN Simon et PHILLIPS Miranda, (2010), « People who live apart together (LATs) - how different are they? », *The Sociological Review*, vol. 58, n° 1, pp. 112-134.

DURKHEIM Émile, (2013 [1897]), *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF, 149 p.

DURKHEIM Émile, (2012 [1925]), *L'éducation morale*, Paris, PUF, 256 p.

DUSSERT Françoise, (1996), « Le réseau d'enquêteurs de l'INSEE: 50 ans d'histoire », *Courrier des statistiques*, n° 78, pp. 47-52.

DUYMEDJIAN Raffi et RÜLING Charles-Clemens, (2005), « Le manager bricoleur: essai de construction d'une image légitime », *in* LE BERRE Michel et MATMATI Mohammed (dirs.), *Moderniser la gestion des hommes dans l'entreprise*, Rueil-Malmaison, Liaisons, pp. 185-217.

EASTHOPE Hazel, (2004), « A place called home », *Housing, Theory and Society*, vol. 21, n° 3, pp. 128-138.

EBY Lillan T. et DEMATTEO Jacquelyn S., (2000), « When the type of move matters: employee outcomes under various relocation situations », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 21, n° 6, pp. 677-687.

EBY Lillian T., ALLEN Tammy D. et DOUTHITT Shane S., (1999), « The Role of Nonperformance Factors on Job-Related Relocation Opportunities: A Field Study and Laboratory Experiment », *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 79, n° 1, pp. 29-55.

EBY Lillian T., DOUTHITT Shane S., PERRIN Towers, NOBLE Carrie L., ATCHLEY Kate P. et LADD Robert T., (2002), « Managerial Support for Dual-Career Relocation Dilemmas », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 60, n° 3, pp. 354-373.

ETUC, (2006), *Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications*, European Trade Union Confederation, Union of Industrial and

Employer's Confederations of Europe, European Centre of Entreprises with Public Participation and Enterprises of General Interest, 128 p.

EUROFOUND, (2008), *Labour mobility in a transatlantic perspective: Conference report*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 8 p.

EUROFOUND, (2007), *Mobility in Europe - The way forward*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 20 p.

FAGNANI Jeanne, (1990), « Localisation résidentielle et stratégies professionnelle et familiale des femmes instruites des couches moyennes », *in Stratégies résidentielles*, Paris, INED, pp. 397-402.

FELDMAN Daniel C. et BOLINO Mark C., (1998), « Moving on out: When are employees willing to follow their organization during corporate relocation », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 19, n° 3, pp. 275-288.

FISHER Cynthia D. et SHAW James B., (1994), « Relocation Attitudes and Adjustment: a Longitudinal Study », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 15, n° 3, pp. 209-224.

FLIGSTEIN Neil, (1996), « Markets as Politics: a Political-Cultural Approach to Market Institutions », *American Sociological Review*, vol. 61, pp. 656-673.

FLOCH Jean-Michel et LAINE Frédéric, (2013), « Les métiers et leurs territoires », *INSEE Première*, n° 1478, 4 p.

FLORIDA Richard L., (2005), *Cities and the creative class*, New York, Routledge, 198 p.

FLORIDA Richard L., (2004), *The rise of the creative class: and how it's transforming work, leisure, community and everyday life*, New York, Basic Books, 434 p.

FOL Sylvie, (2010), « Encouragement ou injonction à la mobilité ? », *Projet*, vol. 314, n° 1, pp. 52-58.

FRANÇOIS Pierre, (2008), *Sociologie des marchés*, Paris, A. Colin, 311 p.

FRANÇOIS Pierre, (2007), « Le marché et le politique; le rôle de l'action publique dans le développement de la musique ancienne », *Revue française de science politique*, vol. 57, n° 5, pp. 629-647.

FRELLO Birgitta, (2008), « Towards a Discursive Analytics of Movement: On the Making and Unmaking of Movement as an Object of Knowledge », *Mobilities*, vol. 3, n° 1, pp. 25-50.

FREYSSINET Jacques, (1988), *Le chômage*, Paris, la Découverte, « La Découverte », 127 p.

FRIEDBERG Erhard, (1997), *Le pouvoir et la règle: dynamiques de l'action organisée*, Paris, Seuil, 422 p.

FROMONT Yves, (2011), « L'avenir des clauses de mobilité géographique », *Droit social*, n° 11, pp. 919-922.

GALLAUD Delphine, (2006), « Conflits et proximités dans le cadre des coopérations pour innover des entreprises de biotechnologie françaises », *Revue d'Économie Régionale & Urbaine*, octobre, n° 4, pp. 631-650.

GALLEZ Caroline et KAUFMANN Vincent, (2009), « Aux racines de la mobilité en sciences sociales », *in* FLONNEAU Mathieu et GUIGUENO Vincent (dirs.), *De l'histoire des transports à l'histoire de la mobiltié?*, Presses universitaires de Rennes, pp. 41-55.

GARÇON Nathalie, (2006), « Transferts d'établissements: un faible impact sur l'emploi », *Focal INSEE Limousin*, 4 p.

GAULEJAC Vincent de, (2009), *La société malade de la gestion: idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil, 368 p.

GAURIAU Bernard, (1996), « Mobilité et obligation de résidence du salarié », *Droit social*, n° 12, pp. 1016-1021.

GEERTZ Clifford, (1978), « The Bazaar Economy: Information and Search in Peasant Marketing », *The American Economic Review*, vol. 68, n° 2, pp. 28-32.

GHERARDI Laura et PIERRE Philippe, (2010), « Mobilités géographiques et écarts de pouvoir au sein de trois entreprises mondialisées. Mobiles, immobiles et « ubiquistes » », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 26, n° 1, pp. 161-185.

GIDDENS Anthony, (1994), *Les Conséquences de la modernité*, Paris, Editions l'Harmattan, 192 p.

GIDDENS Anthony, (1987), *La Constitution de la société: éléments de la théorie de la structuration*, Paris, PUF, 474 p.

GIRAUD Colin, (2013), « Le « Village Gai » de Montréal. Une aventure urbaine minoritaire », *Espaces et sociétés*, vol. 154, n° 3, p. 33.

GIRAUD Colin, (2012), « La vi(ll)e en rose ?: Quartiers gays et trajectoires homosexuelles à Paris et à Montréal », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 195, n° 5, p. 38.

GLAESER E. L., KOLKO J. et SAIZ A., (2001), « Consumer city », *Journal of Economic Geography*, vol. 1, n° 1, pp. 27-50.

GOBILLON Laurent, (2001), « Emploi, logement et mobilité résidentielle », *Economie et Statistique*, n° 349-350, pp. 77-98.

GOBILLON Laurent, MAGNAC Thierry et SELOD Harris, (2011), « La ségrégation résidentielle: un facteur de chômage? », *Regards croisés sur l'économie*, vol. 1, n° 9, pp. 272-281.

GOBILLON Laurent, SELOD Harris et ZENOU Yves, (2007), « The Mechanisms of Spatial Mismatch », *Urban Studies*, vol. 44, n° 12, pp. 2401-2428.

GOLLAC Michel, (1997), « Des chiffres insensés? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques », *Revue française de sociologie*, vol. 38, n° 1, pp. 5-36.

GOUX Dominique, (2010), « L'enquête Formation et Qualification Professionnelle: une source inépuisable pour la recherche en sciences sociales », *Economie et Statistique*, n° 431-432, pp. 4-11.

GOUX Dominique, (2003), « Une histoire de l'Enquête Emploi », *Economie et Statistique*, n° 362, pp. 41-57.

GRAFMEYER Yves, (2010), « Approches sociologiques des choix résidentiels », *in* AUTHIER Jean-Yves, BONVALET Catherine et LEVY Jean-Pierre (dirs.), *Elire domicile. La construction sociale des choix résidentiels*, Lyon, PUL, pp. 35-52.

GRAFMEYER Yves, (2001), « Les sociabilités liées au logement », *in* AUTHIER Jean-Yves (dir.), *Du domicile à la ville. Vivre en quartier ancien*, Paris, Anthropos, pp. 103-131.

GRAFMEYER Yves, (1992), *Les gens de la banque*, Paris, Presses universitaires de France, 283 p.

GRAFMEYER Yves et AUTHIER Jean-Yves, (2011), *Sociologie urbaine*, Paris, A. Colin, 126 p.

GRAIS Bernard, (1968), « L'évolution des structures de la population active », *Etudes et conjoncture*, vol. 23, n° 3, pp. 1-141.

GRANOVETTER Mark, (2008), *Sociologie économique*, Paris, Éd. du Seuil, 304 p.

GRANOVETTER Mark S, (2000), *Le marché autrement: les réseaux dans l'économie*, Paris, Desclée de Brouwer, 238 p.

GRATTON Laurène-Kristie, (2011), *Les clauses de variation du contrat de travail*, Paris, Dalloz, 489 p.

GREEN Donna H. et ZENISEK Thomas J., (1983), « Dual Career Couples: Individual and Organizational Implications », *Journal of Business Ethics*, vol. 2, n° 3, pp. 171-184.

GREFF Claude, (2009), *Bouger pour l'emploi - Rapport au Premier ministre*, premier Ministre, 174 p.

GUILLAUME Cécile et POCHIC Sophie, (2009), « What Would You Sacrifice? Access to Top Management and the Work-life Balance », *Gender, Work & Organization*, vol. 16, n° 1, pp. 14-36.

GUILLOT-SOULEZ Chloé et SERGOT Bertrand, (2010), « Qui m'aime me suive!: la mobilité des salariés à l'épreuve des transferts d'établissements », *Management & Avenir*, vol. 3, n° 33, pp. 72-95.

GWYTHER Gabrielle, (2009), « The Doctrine of Social Mix in the Mobile Society: A Theoretical Perspective », *Housing, Theory and Society*, vol. 26, n° 2, pp. 143-156.

HALBWACHS Maurice, (1997 [1950]), *La mémoire collective*, Paris, A. Michel, 295 p.

HANNAM Kevin, SHELLER Mimi et URRY John, (2006), « Editorial: Mobilities, Immobilities and Moorings », *Mobilities*, vol. 1, n° 1, pp. 1-22.

HECQUET Vincent, (2014), « Emploi et territoires de 1975 à 2009: tertiarisation et rétrécissement de la sphère productive », *Economie et Statistique*, n° 462-463, pp. 25-68.

HICKMAN Paul, (2013), « Getting on their bikes? The labour market as driver of the residential mobility decisions of residents in deprived neighbourhoods », *Journal of Urban Regeneration and Renewal*, vol. 6, n° 3, pp. 293-308.

IMBERT Christophe, (2005), « Ancrage et proximités familiales dans les villes nouvelles franciliennes : une approche comparative », *Espaces et sociétés*, vol. 119, n° 1, pp. 159-176.

INSEE, (1990), *Enquête emploi 1990. Instruction détaillée aux enquêteurs*, Paris, INSEE, 99 p.

INSEE, (1982), *Enquête sur l'emploi: instruction aux enquêteurs*, Paris, INSEE, 105 p.

INSEE, (1975), *Enquête sur l'emploi: instruction aux enquêteurs*, Paris, INSEE, 123 p.

INSEE, (1970), *Enquête sur l'emploi 1970. Instruction aux enquêteurs*, Paris, INSEE, 101 p.

JAISSON Marie, (1999), « Temps et espace chez Maurice Halbwachs (1925-1945) », *Revue d'Histoire des Sciences Humaines*, vol. 1, n° 1, pp. 163-178.

JOHNSON Michael P., LADD Helen F. et LUDWIG Jens, (2002), « The Benefits and Costs of Residential Mobility Programmes for the Poor », *Housing Studies*, vol. 17, n° 1, pp. 125-138.

JUILLARD Claire, (2013), « Répondre à l'enjeu de mobilité résidentielle: l'autre pari du Grand Paris », *L'Observateur de l'immobilier*, n° 85, pp. 43-58.

JUILLARD Claire et ALEXANDRE Hervé, (2013), « La flambée immobilière dans les villes françaises. Une question d'attractivité? », *L'Observateur de l'immobilier*, n° 84, pp. 34-47.

KAIN John F., (1992), « The Spatial Mismatch Hypothesis: Three Decades Later », *Housing Policy Debate*, n° 3, pp. 371-460.

KAIN John F., (1968), « Housing Segregation, Negro Employment, and Metropolitan Decentralization », *The Quaterly Journal of Economics*, n° 82, pp. 175-197.

KARPIK Lucien, (2010), *Valuing the unique : the economics of singularities*, Princeton, Princeton University Press, 256 p.

KARPIK Lucien, (2007), *L'économie des singularités*, Paris, Gallimard, 373 p.

KARPIK Lucien, (1996), « Dispositifs de confiance et engagements crédibles », *Sociologie du Travail*, vol. 38, n° 4, pp. 527-550.

KAUFMANN Vincent, (2011), *Rethinking the city : urban dynamics and motility*, Milton Park, Abingdon, Oxon; New York, NY; Lausanne, Switzerland, Routledge ; EPFL Press, 157 p.

KAUFMANN Vincent, (2008), *Les paradoxes de la mobilité : bouger, s'enraciner*, Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes, 115 p.

KAUFMANN Vincent, (2007), « La motilité: une notion clé pour revisiter l'urbain? », *in Enjeux de la sociologie urbaine*, 2e éd., Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes, pp. 171-188.

KAUFMANN Vincent, (2005), « Mobilités et réversibilités : vers des sociétés plus fluides ? », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 118, n° 1, pp. 119-135.

KAUFMANN Vincent, (2002), *Re-thinking mobility : contemporary sociology*, Aldershot, Hampshire, England; Burlington, VT, Ashgate, 157 p.

KAUFMANN Vincent, BERGMAN Manfred Max et JOYE Dominique, (2004), « Motility: mobility as capital », *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 28, n° 4, pp. 745-756.

KAUFMANN Vincent et JEMELIN Christophe, (2004), « La motilité, une forme de capital permettant d'éviter les irréversibilités socio-spatiales? », colloque "Espaces et sociétés aujourd'hui. La géographie sociale dans les sciences et dans l'action", 21-22 octobre, Rennes

KAUFMANN Vincent et MONTULET Bertrand, (2008), « Between Social and Spatial Mobilities: The Issue of Social Fluidity », *in* CANZLER Weert, KAUFMANN Vincent et KESSELRING Sven (dirs.), *Tracing Mobilities, Towards a Cosmopolitan Perspective*, Aldershot, Ashgate, pp. 37-56.

KAUFMANN Vincent, MONTULET Bertrand et BRETON Eric LE, (2005), « Mobilité et mobilités familiales », vol. 19, n° 3, pp. 137-139.

KAUFMANN Vincent et VINCENT-GESLIN Stéphanie, (2012), « Plus vite, plus loin... plus mobiles? », *in* VINCENT-GESLIN Stéphanie et KAUFMANN Vincent (dirs.), *Mobilité sans racines*, Paris, Descartes & Cie, pp. 19-34.

KESSERLING Sven, (2005), « New mobilities management. Mobility Pionneers between first and second modernity », *Zeitschrift für Familienforschung*, vol. 2, n° 17, pp. 129-143.

KESSOUS Emmanuel, MALLARD Alexandre et MOUNIER Céline, (2005), « « A la découverte du client ». L'engagement marchand dans différents formats de la relation commerciale », *Economies et Sociétés*, vol. 11-12, n° 7, pp. 2067-2086.

KIRAT Thierry et TORRE André, (2006), « Editorial. Conflits d'usages et dynamiques spatiales. Les antagonismes dans l'occupation des espaces périurbains et ruraux », *Géographie, économie, société*, vol. 8, n° 3, pp. 293-298.

KIRAT Thierry et TORRE André, « Conflits d'usage et dynamiques spatiales. Les antagonismes dans l'occupation des espaces périurbains et ruraux (II) », *Géographie, économie, société*, vol. 9, n° 2, pp. 119-120.

KIRSCHENBAUM Alan, (1991), « The Corporate Transfer: Origin and Destination Factors in The Decision to Change Jobs », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 38, pp. 107-123.

KLEY Stefanie, (2012), *The impact of job-related mobility and migration intentions on union dissolution*, Breme, Migremus, 18 p.

KOPPELMAN Frank S. et WEN Chieh-Hua, (1998), « Alternative nested logit models: structure, properties and estimation », *Transportation Research Part B: Methodological*, vol. 32, n° 5, pp. 289-298.

L'ANGEVIN Clotilde, (2007), « Dynamique d'ajustement et mobilité du travail au sein de la zone euro », *Economie & prévision*, vol. 2-3, n° 178-179, pp. 149-157.

LABUSSIERE Olivier, (2012), « Habiter. Un éclairage deleuzien », *in* FRELAT-KAHN Brigitte et LAZZAROTTI Olivier (dirs.), *Habiter. Vers un nouveau concept?*, Paris, Armand Colin, pp. 89-105.

LAFERRERE Anne, (2008), « Les senoirs de moins en moins mobiles, les jeunes toujours plus mobiles: l'évolution de la mobilité résidentielle est-elle paradoxale? », *Revue de l'Institut d'économie publique*, vol. 1, n° 20, pp. 37-87.

LAINE Frédéric, (2010), « La mobilité professionnelle: facteurs structurels et spécificités de l'Île-de-France », *Economie et Statistique*, n° 431-432, pp. 37-56.

LALÉ Etienne, (2012), « Trends in occupational mobility in France: 1982–2009 », *Labour Economics*, vol. 19, n° 3, pp. 373-387.

LALE Etienne, (2010), « Une mesure de la mobilité professionnelle en France de 1982 à 2007 », *in* LEMOINE Mathilde et WASMER Etienne (dirs.), *Les mobilités des salariés*, Paris, La Documentation française, n° 90, pp. 205-218.

LAM Simon S.K., NG Thomas W.H. et FELDMAN Daniel C., (2012), « The relationship between external job mobility and salary attainment across career stages », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, n° 1, pp. 129-136.

LAMBERT Anne, (2012), « Des « pionniers » prisonniers : immobilité résidentielle et déclassement social des pavillonnaires en ville nouvelle », *Espaces et sociétés*, vol. 148-149, n° 1, pp. 53-72.

LANDAU Jacqueline C., BOAS Shamir et ARTHUR Michael B., (1992), « Predictors of willingness to relocate for managerial and professional employees », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 13, n° 7, pp. 667-680.

LANEELLE Xavière, (2006), « Navette domicile-travail à grande vitesse: situation d'exception, arrangement traditionnel », *Cahiers du Genre*, vol. 2, n° 41, pp. 159-180.

LANOY Pierre et RAMADIER Thierry, (2007), *La mobilité généralisée formes et valeurs de la mobilité quotidienne*, Louvain-la-Neuve, Academia Bruylant, 141 p.

LAZEGA Emmanuel, (2009), « Théorie de la coopération entre concurrents: organisation, marchés et analyse de réseaux », *in Traité de sociologie économique*, Paris, PUF, pp. 533-571.

LAZEGA Emmanuel, (1996), « Arrangements contractuels et structures relationnelles », *Revue française de sociologie*, vol. 3, n° 37, pp. 439-456.

LAZZAROTTI Olivier, (2012), « Habiter: le moment venu, un moment donné... », *in* FRELAT-KAHN Brigitte et LAZZAROTTI Olivier (dirs.), *Habiter. Vers un nouveau concept?*, Paris, Armand Colin, pp. 11-20.

LAZZAROTTI Olivier, (2006a), *Habiter, la condition géographique*, Belin, « Mappemonde », 288 p.

LAZZAROTTI Olivier, (2006b), « Habiter: aperçus d'une science géographique », *Cahiers de Géographie du Québec*, vol. 50, n° 139, pp. 85-102.

LEE Everett S., (1966), « A Theory of Migration », *Demography*, vol. 3, n° 1, pp. 47-57.

LEMISTRE et MAGRINI Marie-Benoît, (2008), « La mobilité géographique des jeunes ouvriers et employés est-elle rentable? », *Economie & prévision*, vol. 4, n° 185, pp. 63-88.

LEMOINE Mathilde et WASMER Etienne, (2010), *Les mobilités des salariés*, Conseil d'Analyse Economique, 257 p.

LESUEUR Jean-Yves et CAVACO Sandra, (2004), « Contraintes spatiales et durée de chômage », *Revue française d'économie*, vol. 18, n° 3, pp. 229-257.

LEVI-STRAUSS Claude, (1962), *La pensée sauvage*, Paris, Plon, 297 p.

LEVY Jacques (dir.), (2008), *L'invention du monde: une géographie de la mondialisation*, Paris, Presses de Sciences Po, 403 p.

LEVY-VROELANT Claire, (2001), « Les investissements matériels dans le logement », *in* AUTHIER Jean-Yves (dir.), *Du domicile à la ville. Vivre en quartier ancien*, Paris, Anthropos, pp. 51-74.

LINHART Danièle, (2011), « Du bon usage managérial de la mobilité et du changement », *Sens dessous*, n° 9, pp. 4-12.

LIRZIN Franck, (2010), « Mobilité des travailleurs et diffusion de l'innovation: comment stabiliser la zone euro? », *Questions d'europe*, vol. 180, 7 p.

LITS Grégoire, (2008), « Comment devient-on un lieu de l'hypermobilité? Dynamique et vie quotidienne dans le quartier du Châtelain à Bruxelles », *in* DERVIN Fred et LJALIKOVA Aleksandra (dirs.), *Regards sur les mondes hypermobiles : mythes et réalités*, Paris, L'Harmattan, pp. 95-117.

LUNDBERG Shelly et POLLAK Robert A., (2001), *Efficiency in Marriage*, Cambridge, MA, NBER, « NBER Working Papers », 26 p.

MADORE François et PIHAN Jean, (2003), « Habitat et stratégies résidentielles », texte introductif au séminaire ESO, MSH Ange-Guépin, septembre 2003, 3 p.

MAFFESOLI Michel, (2010), *Le temps revient: formes élémentaires de la postmodernité*, Paris, Desclée de Brouwer, 187 p.

MAFFESOLI Michel, (2006), *Du nomadisme: vagabondages initiatiques*, Paris, Table ronde, 206 p.

MAKIMOTO Tsugio et MANNERS David, (1997), *Digital nomad*, New York, Wiley, 256 p.

MALLARD Alexandre, (2012a), « Cadrer et encadrer la vente. Réflexion sur l'avenir des relations interpersonnelles dans une société d'organisations commerciales », *in* COCHOY Franck (dir.), *Du lien marchand: comment le marché fait société*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail, pp. 81-106.

MALLARD Alexandre, (2012b), « Developing Uses, Qualyfing Goods: on the Construction of Market Exchange for Internet Access Services », *Consumption, Markets and Culture*, vol. 2, n° 15, pp. 191-211.

MALLARD Alexandre, (2011), *Petit dans le marché. Une sociologie de la Très Petite Entreprise*, Paris, Presses des Mines, 264 p.

MANDERSCHEID Katharina, (2009a), « Integrating Space and Mobilities into the Analysis of Social Inequality », *Distinktion*, vol. 10, n° 1, pp. 7-27.

MANDERSCHEID Katharina, (2009b), « Unequal Mobilities », *in* OHNMACHT Timo, MAKSIM Hanja et Max BERGMAN Manfred (dirs.), *Mobilities and inequality*, Farnham, Ashgate, pp. 27-50.

MARGIRIER Gilles, (2006), « Mobilité géographique et salaires à l'entrée sur le marché du travail », *Revue d'économie politique*, vol. 116, n° 5, pp. 657-681.

MARTIN Claude, CHERLIN Andrew et CROSS-BARNET Caitlin, (2011), « Living Together Apart in France and in the United States », *Population (English edition)*, vol. 66, n° 3, pp. 561-581.

MARX Karl, (1985 [1867]), *Le capital. Livre 1, sections 5 à 8*, Paris, Flammarion, 272 p.

MARX Karl et ENGELS Friedrich, (2013 [1847]), *Manifeste du Parti communiste*, traduit par Laura LAFARGUE, Condeixa-a-Nova (Portugal), la Ligne d'ombre, 165 p.

MATHIEU-HUBER Dominique, (2008), « Les périurbains sont-ils hypermobiles par nature? », *in* DERVIN Fred et LJALIKOVA Aleksandra (dirs.), *Regards sur les mondes hypermobiles : mythes et réalités*, Paris, L'Harmattan, pp. 75-94.

MAUSS Marcel et FAUCONNET Paul, (1969 [1901]), « Sociologie », *in* MAUSS Marcel (dir.), *Oeuvres. 3. Cohésion sociale et division de la sociologie*, Paris, Les Editions de Minuit, pp. 139-177.

MCKINNISH Terra, (2008), « Spousal Mobility and Earnings », *Demography*, vol. 45, n° 4, pp. 829-849.

MERLLIÉ Dominique et PRÉVOST Jean, (1997), *La mobilité sociale*, Paris, La Découverte, 122 p.

MERRIMAN Peter, (2009), « Mobility », *in International Encyclopedia of Human Geography*, pp. 134-143.

MESLÉ France, TOULEMON Laurent et VÉRON Jacques (dirs.), (2011), *Dictionnaire de démographie et des sciences de la population*, Paris, Colin, 528 p.

METCALFE Alan, (2006), « 'It Was the Right Time To Do It': Moving House, the Life-Course and Kairos », *Mobilities*, vol. 1, n° 2, pp. 243-260.

MIGNONAC Karim, (2001), « Les déterminants de la disposition envers la mobilité intraorganisationnelle: étude auprès d'une population d'ingénieurs », *M@na@gement*, vol. 4, n° 2, pp. 57-78.

MINCER Jacob, (1978), « Family Migration Decisions », *Journal of Political Economy*, vol. 86, n° 5, pp. 749-773.

MONTULET Bertrand et KAUFMANN Vincent, (2004), *Mobilités, fluidités-- libertés?*, Bruxelles, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, 310 p.

MORVAN Patrick, (2011), « Aspects de la mobilité à l'intéreur d'un groupe de sociétés », *Droit social*, n° 9, pp. 888-894.

MOUHOUD El Mouhoub, (2007), « Mobilité des ménages versus mobilité des entreprises : de nouvelles marges de manœuvre pour l'action stratégique de l'Etat en direction des régions », *Horizons Stratégiques*, n° 1, pp. 1-19.

MOYLE Penny et PARKES Katharine, (1999), « The effects of transition stress: a relocation study », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 20, n° 5, pp. 625-646.

MUNCH Jakob R., ROSHOLM Michael et SVARER Michael, (2008), « Home ownership, job duration, and wages », *Journal of Urban Economics*, vol. 63, n° 1, pp. 130-145.

MUNCH Jakob R., ROSHOLM Michael et SVARER Michael, (2006), « Are Home Owners Really More Employed », *Economic Journal*, vol. 116, n° 514, pp. 991-1013.

MUNDELL Robert A., (1961), « A Theory of Optimum Currency Areas », *The American Economic Review*, vol. 51, n° 4, pp. 657-665.

MUNTON Anthony G., (1990), « Job relocation, stress and the family », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 11, n° 5, pp. 401-406.

MUNTON Anthony G. et WEST Michael A., (1995), « Innovations and Personal change: Patterns of Adjustment to Relocation », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 16, n° 4, pp. 363-375.

NELSON Philippe, (1970), « Information and Consumer Behavior », *Journal of Political Economy*, vol. 78, n° 2, pp. 311-329.

NISIC Natascha et PETERMAN Sören, (2013), « New City = New Friends? The Restructuring of Social Resources after Relocation », *Comparative Population Studies*, vol. 38, n° 1, pp. 199-226.

NIVALAINEN Satu, (2004), « Determinants of family migration: short moves vs. long moves », *Journal of Population Economics*, vol. 17, n° 1, pp. 157-175.

NOE Raymond A. et BARBER Alison E., (1993), « Willingness to accept mobility opportunities: Destination makes a difference », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 14, n° 2, pp. 159-175.

NOE Raymond A., STEFFY Brian D. et BARBER Alison E., (1988), « An investigation of the factors influencing employee's willingness to accept mobility opportunities », *Personnel Psychology*, vol. 41, n° 3, pp. 559-580.

NOTAIS Amélie et PERRET Véronique, (2012), « La mobilité interne ou la conquête de l'espace professionnel », *Revue française de gestion*, vol. 7, n° 226, pp. 121-136.

NOWICKA Magdalena, novembre (2006), « Mobility, Space and Social Structuration in the Second Modernity and Beyond », *Mobilities*, vol. 1, n° 3, pp. 411-435.

OCDE, (2007), « Supprimer les obstacles à la mobilité géographique des travailleurs », *Etudes économiques de l'OCDE*, n° 11, pp. 173-191.

OHNMACHT Timo, MAKSIM Hanja et BERGMAN Manfred Max, (2009), « Mobilities and Inequality. Making Connections », *in Mobilities and inequality*, Farnham, Ashgate, pp. 8-25.

OMONT Laure et BURFIN Yves, (2010), « Les transferts d'établissement franciliens se font essentiellement au sein de la région », *INSEE Île-de-France à la page,* n° 334, 4 p.

OSTROWETSKY Catherine, (2005), « Les villes nouvelles françaises: Paris et apories », *Espaces et sociétés*, vol. 1, n° 119, pp. 25-36.

OSWALD Andrew J., (1997), « The Missing Piece of the Unemployment Puzzle. An inaugural lecture », University of Warwick, 50 p.

OSWALD Andrew J., (1996), *A Conjecture on the Explanation for High Unemployment in the Industrialized Nations: Part 1*, Warwick Economic Research Papers n°475, University of Warwick, 42 p.

PAOLA Vanessa DI et MOULLET Stéphanie, (2012), « Peut-on en finir avec le déclassement? : Evolution du déclassement dans la fonction publique en début de carrière », *Formation emploi*, vol. 2, n° 118, pp. 83-101.

PAQUOT Thierry, (2009), *Ghettos de riches: tour du monde des enclaves résidentielles sécurisées*, Paris, Perrin, 298 p.

PARIS Chris, (2009), « Re-positioning Second Homes within Housing Studies: Household Investment, Gentrification, Multiple Residence, Mobility and Hyper-consumption », *Housing, Theory and Society*, vol. 26, n° 4, pp. 292-310.

PELISSIER Jean, (2006), « Clause de mobilité. Du contrôle des conditions d'exercice au contrôle des conditions de validité », *Revue de droit du travail*, n° 5, pp. 313-314.

PETIT Thierry, (2007), *La réorganisation des sièges sociaux et des activités centrales des grandes entreprises: Principes et pratiques, conséquences sur l'évolution spatiale en Ile-de-France*, Paris, IAURIF, 157 p.

PEUGNY Camille, (2009), *Le déclassement*, Paris, Grasset & Fasquelle, 173 p.

PEUGNY Camille, (2006), « La mobilité sociale descendante et ses conséquences politiques: recomposition de l'univers de valeurs et préférence partisante », *Revue française de sociologie*, vol. 47, n° 3, pp. 443-478.

PHAM Hai-Vu, KIRAT Thierry et TORRE André, (2013), « Les conflits d'infrastructures en Île-de-France. Des révélateurs des imperfections de la décision publique dans les espaces ruraux et périurbains », *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, n° 1, pp. 203-229.

PHAM Hai-Vu, KIRAT Thierry et TORRE André, (2012), « Les conflits d'usage dans les espaces ruraux et périurbains. Le cas des infrastructures franciliennes », *Economie rurale*, vol. 6, n° 332, pp. 9-30.

PICHAULT François (dir.), (2006), *Faut-il brûler la gestion des compétences?: une exploration des pratiques en entreprise*, Bruxelles, De Boeck, 270 p.

PIERRE Jon, (1995), « The Marketization of the State », *in* PETERS B. Guy et SAVOIE Donald J., *Governance in a Changing Environment*, Montreal, Canadian Centre for Management Development, pp. 55-81.

PINÇON Michel et PINÇON-CHARLOT Monique, (2007), *Les ghettos du gotha: comment la bourgeoisie défend ses espaces*, Paris, Seuil, 294 p.

PINÇON Michel et PINÇON-CHARLOT Monique, (1986), « Espace social et espace urbain », *Socius*, n° 2/3, pp. 55-67.

POLANYI Karl, (2009 [1944]), *La grande transformation: aux origines politiques et économiques de notre temps*, Paris, Gallimard, 467 p.

PUYMBROECK Cyrille VAN et REYNARD Robert, (2010), « Répartition géographique des emplois. Les grandes villes concentrent les fonctions intellectuelles, de gestion et de décision », *INSEE Première*, n° 1278, 4 p.

RAAD Lina, (2012), « Pratiques et représentations des couches moyennes en banlieue rouge : stratégies résidentielles et ancrage territorial », *Espaces et sociétés*, vol. 148-149, n° 1, pp. 91-110.

RABE Birgitta, (2010), *Dual-Earner Migration in Britain. Earning gains, Employment, and Self-selection*, Intitute for Social and Economic Research, « ISER Working Paper », 28 p.

RABE Birgitta, (2009), « Dual-earner migration. Earnings gains, employment and self-selection », *Journal of Population Economics*, vol. 24, n° 2, pp. 477-497.

RABEHARIOSA Vololona, MEADEL Cécile et CALLON Michel, (2000), « L'économie des qualités », *Politix*, vol. 13, n° 52, pp. 211-239.

RAMADIER Thierry, (2009), « Capital culturel, lisibilité sociale de l'espace urbain et mobilité quotidienne », *in* DUREAU François et HILY Marie-Antoinette (dir.), *Les mondes de la mobilité*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 137-160.

RAMOS Elsa, (2006), *L'invention des origines : sociologie de l'ancrage identitaire*, Paris, A. Colin, 220 p.

RAPOPORT Rhona et RAPOPORT Robert N., (1969), « The Dual Career Family: A Variant Pattern and Social Change », *Human Relations*, vol. 22, n° 1, pp. 3-30.

RAVELLI Quentin, (2008), « Cadres, techniciens et ouvriers: mobilités professionnelles et privilège spatial », *Espaces et sociétés*, vol. 4, n° 135, pp. 157-171.

RAY Jean-Emmanuel, (2011), « Quel avenir pour les clauses de mobilité géographique? », *Droit social*, n° 9-10, p. 909.

REGNIER-LOILIER Arnaud, BEAUJOUAN Éva et VILLENEUVE-GOKALP Catherine, (2009), « Neither single, nor in a couple. A study of living apart together in France », *Demographic Research*, vol. 21, pp. 75-108.

REMY Jean (1996), « Mobilités et ancrages : vers une autre définition de la ville », *in* HIRSCHORN Monique et BERTHELOT Jean-Michel, *Mobilités et ancrages. Vers un nouveau mode de spatialisation ?*, Paris ; Montréal, L'Harmattan, pp. 135-153

RIEUCAU Géraldine, (2013), « Être employé-e dans la grande distribution: candidater en personne ou en ligne? », *Connaissance de l'emploi*, n° 104, p. 4.

ROQUES Olivier et ROGER Alain, (2004), « La gestion de la mobilité géographique des salariés. Le cas de Technicatome », *Revue française de gestion*, vol. 30, n° 150, pp.71-85.

ROSSI Peter H., (1955), *Why families move: a study in the social psychology of urban residential mobility*, Glencoe, Free Press, 220 p.

ROY Ivan DU, ACKERMANN Patrick et MORVILLE Pierre, (2009), *Orange stressé: le management par le stress à France Télécom*, Paris, la Découverte, 252 p.

ROYER Jean-François, (2007), *Quatre observations sur la mobilité résidentielle en France métropolitaine*, CREST, « Documents de travail du CREST » 2007-10, 65 p.

RUSCONI Alessandra et SOLGA Heike, (2008), « A Systematic Reflection upon Dual Career Couples », Berlin, WZB, « WZB Discussion Paper SP » 2008-505, 40 p.

SAGNES Sylvie, (2004), « Cultiver ses racines », *Ethnologie française*, vol. 97, n° 1, p. 31.

SAINT POL Thibaut de, DENEY Aurélie et MONSO Olivier, (2004), « Ménage et chef de ménage: deux notions bien ancrées », *Travail, genre et sociétés*, vol. 11, n° 1, pp. 63-78.

SALAIS Robert, (1969), « Le développement des enquêtes-emploi », *Economie et Statistique*, n° 6, pp. 72-73.

SAVAGE Mike, (2010), « The Politics of Elective Belonging », *Housing, Theory and Society*, vol. 27, n° 2, pp. 115-135.

SCHAFF Clément, (2011), « Faut-il encourager l'accession a la propriété? », *Regards croisés sur l'économie*, vol. 9, n° 1, pp. 120-129.

SCHAFF Clément et JELLOUL Mahdi BEN, (2010), « Favoriser la mobilité résidentielle en modifiant la fiscalité du logement », *La note d'analyse*, n° 196, p. 12.

SCHMIDT Céline et ROBERT-DEMONTROND Philippe, (2012), « Territoire et mobilité géographique infranationale », *Revue française de gestion*, vol. 7, n° 226, pp. 107-120.

SCHNEIDER Norbert F et LIMMER R., (2008), « Job mobility and living arrangements - why individuals become mobile and how mobility influences them and their families », *in* CANZLER Weert, KAUFMANN Vincent et KESSELRING Sven (dirs.), *Tracing Mobilities, Towards a Cosmopolitan Perspective*, Ashgate, pp. 119-140.

SCHNITZER Martin, (1970), *Regional unemployment and the relocation of workers : The experience of Western Europe, Canada, and the United States*, New York Washington London, Praeger Publishers, 255 p.

SEGRESTIN Denis, (2004), *Les chantiers du manager*, Paris, A. Colin, 343 p.

SELF Peter, (1993), *Government by the market?: the politics of public choice*, Boulder, Colo., Westview Press, 303 p.

SENEGAS Marc-Alexandre, (2010), « La théorie des zones monétaires optimales au regard de l'euro: quels enseignements après dix années d'union économique et monétaire en Europe? », *Revue d'Economie Politique*, vol. 120, n° 2, pp. 379-419.

SENNETT Richard, (2006), *La culture du nouveau capitalisme*, Paris, Albin Michel, 157 p.

SERGOT Bertrand et AL., (2012), « Mobilités spatiales et dynamiques organisationnelles », *Revue française de gestion*, vol. 7, n° 226, pp. 77-90.

SHELLER Mimi, (2011), « Mobility », *in Sociopedia.isa*, p. 12.

SHELLER Mimi et URRY John, (2006), « The new mobilities paradigm », *Environment and Planning A*, vol. 38, n° 202, pp. 61-76.

SIGAUD Thomas, (2014 à paraître), « Entre intermédiation et marchandisation: le rôle du 1% Logement dans l'accompagnement de la mobilité résidentielle des salariés », *in* COLLECTIF, *Les dispositifs publics en action. Vers une sécurisation des parcours professionnels?*, Paris, Liaisons.

SIGAUD Thomas, (2012), « Quel avenir pour le 1% Logement? », *Metropolitiques*, 09 mars 2012.

SIMMEL Georg, (2013 [1900]), *Philosophie de l'argent*, 3e éd., Paris, PUF, 662 p.

SIMMEL Georg, (1999 [1908]), *Sociologie: étude sur les formes de la socialisation*, Paris, PUF, 756 p.

STIGLER George J., (1962), « Information in the Labor Market », *Journal of Political Economy*, vol. 70, n° 5, pp. 94-105.

STIGLER George J., (1961), « The Economics of Information », *The Journal of Political Economy*, vol. 69, n° 3, pp. 213-225.

STROH Linda K, (1999), « Does Relocation Still Benefit Corporations and Employees? », *Human Resource Management Review*, vol. 9, n° 3, pp. 279-308.

SWAIN Li Li et GARASKY Steven, (2006), « Migration Decisions of Dual-earner Families: An Application of Multilevel Modeling », *Journal of Family and Economic Issues*, vol. 28, n° 1, pp. 151-170.

TENN Steven, (2010), « The relative importance of the husband's and wife's characteristics in family migration, 1960–2000 », *Journal of Population Economics*, vol. 23, n° 4, pp. 1319-1337.

TESTENOIRE Armelle, (2006), « Eloignés au quotidien et ensemble. Arrangements conjugaux en milieu populaire », *Cahiers du Genre*, vol. 2, n° 41, pp. 117-138.

THIERRY Dominique, (1990), *La gestion prévisionnelle et préventive des emplois et des compétences*, Paris, L'Harmattan, « Collection « Pour l'emploi » », 186 p.

TNS SOFRES, (2009), *La mobilité: de l'homo numericus à l'homo mobilis*, Montrouge, TNS Sofres, « Marketing book », 108 p.

TOPALOV Christian, (1987), *Le logement en France: histoire d'une marchandise impossible.*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 437 p.

TORRE André, (2009), « Retour sur la notion de Proximité Géographique », *Géographie, économie, société*, n° 11, pp. 63-75.

TORRE André, (2008), « On the Role Played by Temporary Geographical Proximity in Knowledge Transmission », *Regional Studies*, vol. 42, n° 6, pp. 869-889.

TOULEMON Laurent, (2011), « Individus, familles, ménages, logements : les compter, les décrire », *Travail, genre et sociétés*, vol. 26, n° 2, pp. 47-66.

TROMPETTE Pascale, (2005), « Une économie de la captation: les dynamiques concurrentielles au coeur du secteur funéraire », *Revue française de sociologie*, vol. 46, n° 2, pp. 233-264.

TROTZIER Christian, (2005), « Vingt ans de trajectoire après un licenciement collectif: Ouvrières et ouvriers », *Revue économique*, vol. 56, n° 2, pp. 257-275.

TUAN Yi-fu, (1977), *Space and place: the perspective of experience*, Minneapolis, University of Minnesota Press, 235 p.

URRY John, (2008), « Moving: on the Mobility Turn », *in* CANZLER Weert, KAUFMANN Vincent et KESSELRING Sven (dirs.), *Tracing Mobilities, Towards a Cosmopolitan Perspective*, Aldershot, Ashgate, pp. 13-24.

URRY John, (2007), *Mobilities*, Cambridge, UK; Malden, MA, Polity, 255 p.

URRY John, (2005), « Les systèmes de la mobilité », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 118, n° 1, pp. 23-35.

URRY John, (2000), *Sociology beyond societies mobilities for the twenty-first century*, London; New York, Routledge, 255 p.

URRY John, (1973), « Thomas S. Kuhn as a sociologist of knowledge », *British Journal of Sociology*, n° 24, pp. 462-473.

UZZI Brian, (1996), « The Sources and Consequences of Embeddedness for the Economic Performance of Organizations: The Network Effect », *American Sociological Review*, vol. 61, n° 4, pp. 674-698.

VALLET Lous-André, (2007), « Sur l'origine, les bonnes raisons de l'usage, et la fécondité de l'odds ratio », *Courrier des statistiques*, n° 121-122, pp. 59-65.

VATIN François, (2008), *Le travail et ses valeurs*, Paris, A. Michel, 218 p.

VATIN François, (1999), *Le travail, sciences et société: essais d'épistémologie et de sociologie du travail*, Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles, « Sociologie du travail », 222 p.

VATIN François, (1987), *La fluidite industrielle: Essai sur la theorie de la production et le devenir du travail*, Paris, Méridiens Klincksieck, 219 p.

VELLUZ Julia, (2013), *Enquête qualitative sur les stratégies résidentielles d'actifs franciliens confrontés au déménagement de leur entreprise*, Mémoire de stage, Master 2, Université Paris-Dauphine, Paris, 73 p.

VELTZ Pierre, (2004), « L'économie de tous les mouvements », *in* ALLEMAND Sylvain, ASCHER François et LEVY Jacques (dirs.), *Les sens du mouvement*, Paris, Belin, pp. 49-59.

VERMEERSCH Stéphanie, (2011), « Bien vivre au-delà du « périph » : les compromis des classes moyennes », *Sociétés contemporaines*, vol. 83, n° 3, pp. 131-154.

VERMEERSCH Stéphanie, (2006), « Liens territoriaux, liens sociaux : le territoire, support ou prétexte ? », *Espaces et sociétés*, vol. 126, n° 3, pp. 53-68.

VIGNAL Cécile, (2005a), « Injonctions à la mobilité, arbitrages résidentiels et délocalisation de l'emploi », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 118, n° 1, pp. 101-117.

VIGNAL Cécile, (2005b), « Les espaces familiaux à l'épreuve de la délocalisation de l'emploi : ancrages et mobilités de salariés de l'industrie », *Espaces et sociétés*, vol. 120-121, n° 2, pp. 179-197.

VIGNAL Cécile, (2005c), « Logiques professionnelles et logiques familiales: une articulation contrainte par la délocalisation de l'emploi », *Sociologie du travail*, vol. 47, n° 2, pp. 153-169.

VIGNAL Cécile, (2003), *Ancrages et mobilités de salariés de l'industrie à l'épreuve de la délocalisation de l'emploi. Configurations résidentielles, logiques familiales et logiques professionnelles*, Thèse de sociologie, Paris XII - Val de Marne, Institut d'Urbanisme de Paris, 654 p.

VIGNOLLES Benjamin, (2010), « La théorie des zones monétaires optimales et les migrations », *Regards croisés sur l'économie*, vol. 8, n° 2, pp. 209-211.

VIJVERBERG Wim, (2011), *Testing for IIA with the Hausman-McFadden test*, IZA, 49 p.

VINCENT-GESLIN Stéphanie et KAUFMANN Vincent, b (2012), *Mobilité sans racines*, Paris, Descartes & Cie, 142 p.

VINCENT-GESLIN Stéphanie et ORTAR Nathalie, a (2012), « De la mobilité aux racines », *in* VINCENT-GESLIN Stéphanie et KAUFMANN Vincent (dirs.), *Mobilité sans racines*, Paris, Descartes & Cie, pp. 51-64.

WAQUET Philippe (dir.), (2012), *13 paradoxes en droit du travail*, Rueil-Malmaison, Lamy, 495 p.

WARF Barney et ARIAS Santa (dirs.), (2009), *The spatial turn: interdisciplinary perspectives*, London, Routledge, 232 p.

WEBER Max, (1995 [1922]), *Economie et société T.1.*, Paris, Pocket, 410 p.

WEBER Max, (1995 [1922]), *Economie et société T.2.*, Paris, Pocket, 424 p.

WEBER Max, (1986 [1892]), « Enquête sur la situation des ouvriers agricoles à l'Est de l'Elbe. Conclusions prospectives », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 65, pp. 65-68.

WENGLENSKI Sandrine, (2001), « L'influence de la biactivité sur les stratégies spatiales des ménages », *Recherche - Transports - Sécurité*, vol. 70, pp. 41-58.

WHEATLEY Dan, (2013), « Location, Vocation, Location? Spatial Entrapment among Women in Dual Career Households », *Gender, Work & Organization*, vol. 6, n° 20, pp. 720-736.

WHITE Harrison C, (2011), *Identité et contrôle: une théorie de l'émergence des formations sociales*, Paris, EHESS, 493 p.

WHITE Harrison C., (2002), *Markets from networks*, Princeton, Princeton University Press, 389 p.

WHITE Harrison C., (1981), « Where do Markets Come From? », *American Journal of Sociology*, vol. 87, n° 3, pp. 517-548.

WHITE Harrison C., GODARD Frédéric C. et CORONA Victor P., (2008), « Produire en contexte d'incertitude. La construction des identités et des liens sociaux dans les marchés », *Sciences de la société*, n° 73, pp. 17-39.

WINSTANLEY Ann, THORNS David C. et PERKINS Harvey C., (2002), « Moving House, Creating Home: Exploring Residential Mobility », *Housing Studies*, vol. 17, n° 6, pp. 813-832.

WOLBER Odile, LELIEVRE Éva et COURGEAU Daniel, (1998), « Reconstruire des trajectoires de mobilité résidentielle. Eléments d'une analyse biographique des données de l'EDP », *Economie et Statistique*, n° 316-317, pp. 163-173.

YOUNG Michael et WILLMOTT Peter, (2010 [1957]), *Le village dans la ville: famille et parenté dans l'est londonien*, Paris, Presses universitaires de France, 188 p.

# Annexes

*Annexe 1. Liste des sigles et des abréviations utilisés*

| | |
|---|---|
| ANPEEC | Agence Nationale pour la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction |
| « Carte T » immobilières | Carte professionnelle autorisant à exercer des activités de transactions |
| « Carte G » | Carte professionnelle autorisant à exercer des activités de gestion immobilière |
| CI | Conseillère indépendante |
| CIL | Comité interprofessionnel du logement |
| DCC | *Dual career couples* |
| DDPP | Direction départementale de la protection des populations |
| DRH | Directeur des Ressources Humaines |
| FASTT | Fonds d'action sociale du travail temporaire |
| GPEC | Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences |
| PEEC | Participation des employeurs à l'effort de construction |
| PLI | Prêt locatif intermédiaire |
| RH | Ressources humaines |
| RRH | Responsable des Ressources Humaines |
| SNPRM | Syndicat national des professionnels de la relocation et de la mobilité |
| UESL | Union économique et sociale pour le logement |

*Annexe 2. Traitement de l'enquête Emploi : liste des variables crées en longue période*

| | | 2003-2011 | 1990-2002 | 1982-1989 | 1975-1981 | 1968-1975 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ACTIVITE | **Statut d'activité**<br>*1 Actif occupé*<br>*2 Chômeur*<br>*3 Etudiant*<br>*4 Retraité*<br>*5 Autre inactif* | ACTANC, ACTEU6, RETRAI | FI | FI | FI | F |
| ACTIVITEP | **Statut d'activité (n-1)**<br>*Voir ACTIVITE* | EOCCUA | FIP | FIP | FIP | FA |
| ANCIENNETE | **Ancienneté dans l'entreprise**<br>*1 Moins d'un an*<br>*2 Un an et plus* | ANCENTR4 | ANCENTR1 | ANCENTR1 | DANC | |
| CHEFMEN | **Personne de référence/Chef du ménage**<br>*1 Oui*<br>*2 Non* | LPR | LPRM | LCM | LCM | LCM |
| CONTRAT | **Type de contrat**<br>*1 Titulaires de la fonction publique*<br>*2 CDI (Etat et collectivités locales)*<br>*3 CDI (secteur privé)*<br>*4 Autres contrats (Etat et collectivités locales)*<br>*5 Autres contrats (secteur privé)* | TITC, CONTRA | TIT, STATUT | STAT | | |
| CONTRATP | **Type de contrat (n-1)**<br>*Voir CONTRAT* | ETITC, STATUTP | TITP, STATUTP | | | |
| PCS | **Catégorie socio-professionnelle**<br>*1 Agriculteurs Exploitants*<br>*2 Artisans, Commerçants et Chef d'Entreprises*<br>*3 Cadres et Professions Intellectuelles Supérieures*<br>*4 Professions Intermédiaires*<br>*5 Employés*<br>*6 Ouvriers* | CSER | DCSE | CSE | GSE | GSE |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| PCSP | **Catégorie socio-professionnelle (n-1)**<br>*Voir PCS* | CSERP | DCSEP | CSEP,<br>CSI_P | GSEP | GSA |
| DIPLOME | **Plus haut diplôme obtenu**<br>*1 Sans diplôme*<br>*2 CEP*<br>*3 BEPC*<br>*4 CAP, BEP*<br>*5 Baccalauréat*<br>*6 Bac+2*<br>*7 De Bac+3 à Bac+5*<br>*8 Grande école, doctorat* | DIPL1 | DDIPL | DDIP | DDIP | DDIP |
| PCS | **Catégorie socio-professionnelle**<br>*1 Agriculteurs Exploitants*<br>*2 Artisans, Commerçants et Chef d'Entreprises*<br>*3 Cadres et Professions Intellectuelles Supérieures*<br>*4 Professions Intermédiaires*<br>*5 Employés*<br>*6 Ouvriers* | CSER | DCSE | CSE | GSE | GSE |
| PCSP | **Catégorie socio-professionnelle (n-1)**<br>*Voir PCS* | CSERP | DCSEP | CSEP,<br>CSI_P | GSEP | GSA |
| PUPRI | **Nature de l'employeur**<br>1 Public<br>2 Privé | CHPUB | STATUT | STAT1 | STAT1 | STE |
| PUPRIP | **Nature de l'employeur (n-1)**<br>*Voir PUPRI* | ECHPUB | STATUTP | STAT1P | STAT1P | STEA |
| SALARIE | **Statut d'emploi**<br>*1 Salarié*<br>*2 Non-salarié* | STAT2 | STAT2 | STAT2 | ST | ST |
| SALARIEP | **Statut d'emploi (n-1)**<br>*Voir SALARIE* | STAT2P | STAT2P | STAT1P | STP | STA |
| SALAIRE | **Niveau de salaire**<br>*1 2$^{e}$ décile et moins*<br>*2 3$^{e}$-4$^{e}$ décile*<br>*3 5$^{e}$-6$^{e}$ décile*<br>*4 7$^{e}$-8$^{e}$ décile*<br>*5 9$^{e}$ décile et plus* | SALRED | SALRED | SALTR | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| SECTEUR4 | **Secteur d'emploi (4 catégories)**<br>*1 Agriculture*<br>*2 Industrie*<br>*3 Construction*<br>*4 Services* | NAFG4,<br>NAFG4N | NAFG36 | SECT14 | SECT14 | BCND |
| SECTEUR4P | **Secteur d'emploi (4 catégories) (n-1)**<br>*Voir SECTEUR* | NAFG4P,<br>NAFG4NP | NAFG36P | SECT14P | SECT14P | BCNDA |
| TYPMEN5 | **Type de ménage (5 catégories)**<br>1 Célibataire<br>2 Famille monoparentale<br>3 Couple sans enfants<br>4 Couple avec enfants<br>5 Ménage complexe | TYPMEN5 | TYMEN90R | TYPMENR | NP1, ENFM18 | NCI, ENF18 |

*Annexe 3. Taux de mobilité résidentielle : résultats détaillés*

| | Intracommunal | Commune | Département | Région |
|---|---|---|---|---|
| 1970 | | 3,65 | 1,18 | 1,84 |
| 1971 | | 3,54 | 1,27 | 1,93 |
| 1972 | | 3,49 | 1,38 | 1,81 |
| 1973 | | 3,8 | 1,26 | 1,81 |
| 1974 | | 3,72 | 1,35 | 1,7 |
| 1975 | | 3,58 | 1,33 | 1,77 |
| 1976 | | 3,43 | 1,3 | 1,84 |
| 1977 | | 3,67 | 1,38 | 1,91 |
| 1978 | | 3,58 | 1,23 | 1,98 |
| 1979 | | 3,61 | 1,16 | 1,8 |
| 1980 | | 4,21 | 1,24 | 1,68 |
| 1981 | | 4,1 | 1,37 | 1,81 |
| 1982 | | 3,68 | 1,4 | 1,86 |
| 1983 | | 3,26 | 1 | 1,86 |
| 1984 | | 2,96 | 1,09 | 1,76 |
| 1985 | | 3,15 | 1,06 | 1,66 |
| 1986 | | 3,54 | 1,19 | 1,74 |
| 1987 | | 3,47 | 1,25 | 1,73 |
| 1988 | | 3,46 | 1,29 | 1,74 |
| 1989 | | 3,92 | 1,24 | 2,03 |
| 1990 | 4,51 | 3,05 | 1,26 | 1,82 |
| 1991 | 4,26 | 4,07 | 1,33 | 1,98 |
| 1992 | 4,4 | 3,86 | 1,26 | 1,87 |
| 1993 | 3,86 | 3,48 | 1,21 | 1,79 |
| 1994 | 4,27 | 3,81 | 1,27 | 1,83 |
| 1995 | 4,93 | 4,12 | 1,31 | 2,01 |
| 1996 | 4,95 | 4,22 | 1,3 | 1,93 |
| 1997 | 4,99 | 4,46 | 1,33 | 1,89 |
| 1998 | 4,83 | 4,21 | 1,35 | 2,05 |
| 1999 | 4,59 | 4,14 | 1,33 | 2,11 |
| 2000 | 5,12 | 4,81 | 1,48 | 2,21 |
| 2001 | 4,84 | 4,53 | 1,28 | 2,03 |
| 2002 | 4,39 | 4,43 | 1,33 | 1,99 |
| 2003 | 4,86 | 4,26 | 1,18 | 2,04 |
| 2004 | 4,37 | 4,99 | 1,42 | 1,94 |
| 2005 | 4,47 | 4,49 | 1,4 | 2 |
| 2006 | 4,62 | 4,68 | 1,41 | 2,05 |
| 2007 | 4,57 | 4,61 | 1,47 | 2 |
| 2008 | 4,69 | 4,6 | 1,35 | 2,19 |
| 2009 | 4,53 | 4,52 | 1,22 | 1,76 |
| 2010 | 4,16 | 4,3 | 1,26 | 1,87 |
| 2011 | 4,36 | 4,15 | 1,34 | 2,01 |

*Résultats en %*

*Annexe 4. Vérification de l'IIA : résultats détaillés*

| | Mobile-région vs mobile-commune | | Immobile vs Mobile-commune | |
|---|---|---|---|---|
| | Modèle complet | Modèle test | Modèle complet | Modèle test |
| **2011** | | | | |
| Age | | | | |
| 15-29 ans | 0,2503 | 0,2512 | -0,6874 | -0,6875 |
| 30-39 ans | ref | ref | ref | ref |
| 40-49 ans | -0,0808 | -0,0804 | 0,8145 | 0,8144 |
| 50-59 ans | 0,1747 | 0,1752 | 1,3108 | 1,3107 |
| Sexe | | | | |
| Homme | ref | ref | ref | ref |
| Femme | -0,2965 | -0,2981 | -0,0388 | -0,0398 |
| PCS | | | | |
| Ag. Exploitant | -11,5383 | -10,506 | 1,3327 | 1,3317 |
| ACCE | -0,6147 | -0,6163 | 0,0968 | 0,099 |
| CPIS | ref | ref | ref | ref |
| PI | -0,2674 | -0,2678 | -0,0589 | -0,0608 |
| Employé | -0,2324 | -0,2321 | 0,0634 | 0,0621 |
| Ouvrier | -0,8661 | -0,8681 | 0,00444 | 0,00433 |
| **2001** | | | | |
| Age | | | | |
| 15-29 ans | 0,3044 | 0,304 | -0,7359 | -0,7357 |
| 30-39 ans | ref | ref | ref | ref |
| 40-49 ans | -0,2032 | -0,203 | 0,8128 | 0,8125 |
| 50-59 ans | -0,00059 | 0,000179 | 1,474 | 1,4735 |
| Sexe | | | | |
| Homme | ref | ref | ref | ref |
| Femme | -0,1459 | -0,147 | -0,0245 | -0,0247 |
| PCS | | | | |
| Ag. Exploitant | -1,7459 | -1,7432 | 1,5302 | 1,5277 |
| ACCE | -1,105 | -1,1067 | 0,1335 | 0,1342 |
| CPIS | ref | ref | ref | ref |
| PI | -0,6875 | -0,6863 | 0,2189 | 0,2137 |
| Employé | -0,8073 | -0,8064 | 0,2589 | 0,2559 |
| Ouvrier | -1,5243 | -1,5243 | 0,325 | 0,3233 |
| **1991** | | | | |
| Age | | | | |
| 15-29 ans | 0,0646 | 0,0707 | -0,8143 | -0,8159 |
| 30-39 ans | ref | ref | ref | ref |
| 40-49 ans | -0,0616 | -0,0623 | 0,8726 | 0,8729 |
| 50-59 ans | -0,0952 | -0,0948 | 1,4222 | 1,4222 |
| Sexe | | | | |
| Homme | ref | ref | ref | ref |
| Femme | -0,0254 | -0,0243 | 0,0584 | 0,0587 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| PCS | | | | |
| Ag. Exploitant | -12,6447 | -12,6197 | 0,8952 | 0,9026 |
| ACCE | -0,5119 | -0,5127 | 0,204 | 0,2146 |
| CPIS | ref | ref | ref | ref |
| PI | -0,752 | -0,754 | 0,018 | 0,0267 |
| Employé | -0,9909 | -0,9941 | 0,1857 | 0,1944 |
| Ouvrier | -1,5399 | -1,5426 | 0,3189 | 0,3295 |
| **1981** | | | | |
| Age | | | | |
| 15-29 ans | -0,0111 | -0,0101 | -0,7213 | -0,7222 |
| 30-39 ans | ref | ref | ref | ref |
| 40-49 ans | -0,136 | -0,1358 | 0,9509 | 0,9506 |
| 50-59 ans | 0,3028 | 0,302 | 1,532 | 1,5318 |
| Sexe | | | | |
| Homme | ref | ref | ref | ref |
| Femme | -0,1611 | -0,1614 | 0,0262 | 0,0264 |
| PCS | | | | |
| Ag. Exploitant | -0,706 | -0,7061 | 1,4457 | 1,4488 |
| ACCE | -0,218 | -0,2183 | 0,2488 | 0,2517 |
| CPIS | ref | ref | ref | ref |
| PI | -0,6775 | -0,6775 | -0,1165 | -0,1136 |
| Employé | -0,6803 | -0,6808 | 0,106 | 0,1092 |
| Ouvrier | -1,0118 | -1,0121 | 0,3139 | 0,3177 |
| **1971** | | | | |
| Age | | | | |
| 15-29 ans | | | | |
| 30-39 ans | Région | | Immobile | |
| 40-49 ans | Tous | NoDep | Tous | NoDep |
| 50-59 ans | | | | |
| Sexe | 0,0181 | 0,0208 | -0,8098 | -0,8105 |
| Homme | ref | ref | ref | ref |
| Femme | 0,0653 | 0,0656 | 0,6197 | 0,6195 |
| PCS | 0,1876 | 0,1881 | 1,0708 | 1,0708 |
| Ag. Exploitant | | | | |
| ACCE | ref | ref | ref | ref |
| CPIS | -0,242 | -0,2411 | 0,0168 | 0,0168 |
| PI | | | | |
| Employé | -1,5857 | -1,585 | 0,6343 | 0,6404 |
| Ouvrier | -1,0427 | -1,0421 | 0,2393 | 0,2472 |
| Age | ref | ref | ref | ref |
| 15-29 ans | -0,5401 | -0,5399 | -0,1242 | -0,1214 |
| 30-39 ans | -0,571 | -0,5716 | 0,0294 | 0,0357 |
| 40-49 ans | -1,1174 | -1,1171 | 0,0758 | 0,0822 |

*Annexe 5. Modèle 2 (mobilité résidentielle), résultats détaillés*

*Estimate= paramètre estimé ; probchisq= p-value ; stderr= erreur-type ; OR= odds ratio*

| Variable modalite | Commune Intercept | Dep, Intercept | Région Intercept | Commune Age 15-29a | Dep, Age 15-29a | Région Age 15-29a | Commune Age 40-49a | Dep, Age 40-49a | Région Age 40-49a | Commune Age 50-59a | Dep, Age 50-59a | Région Age 50-59a | Commune Emploi Precaire | Dep, Emploi Precaire |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **estimate90** | 3,1955 | -,5258 | -,6128 | -,9366 | ,17426 | -,2564 | ,68930 | ,06600 | ,14134 | 1,4583 | ,34862 | ,90860 | -,2725 | -,4915 |
| **probchisq90** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00002 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr90** | ,00881 | ,01604 | ,01452 | ,00542 | ,01084 | ,00955 | ,00766 | ,01535 | ,01248 | ,01309 | ,02466 | ,01811 | ,00678 | ,01526 |
| **proba90** | 24,4 | ,591 | ,542 | ,392 | 1,19 | ,774 | 1,99 | 1,07 | 1,15 | 4,30 | 1,42 | 2,48 | ,762 | ,612 |
| **estimate91** | 2,5047 | -1,103 | -,8667 | -,8444 | ,23404 | -,0023 | ,92614 | -,0427 | -,0769 | 1,5423 | ,11480 | -,0719 | -,1339 | ,04708 |
| **probchisq91** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,78144 | ,00000 | ,00336 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00046 | ,00000 | ,00035 |
| **stderr91** | ,00702 | ,01457 | ,01255 | ,00455 | ,00986 | ,00839 | ,00652 | ,01455 | ,01204 | ,01070 | ,02298 | ,02052 | ,00616 | ,01316 |
| **proba91** | 12,2 | ,332 | ,420 | ,430 | 1,26 | ,998 | 2,52 | ,958 | ,926 | 4,68 | 1,12 | ,931 | ,875 | 1,05 |
| **estimate92** | 2,7744 | -1,314 | -,8020 | -,9706 | -,0493 | -,1821 | ,55215 | -,3524 | -,0815 | 1,1593 | ,11177 | ,08563 | -,0483 | ,32282 |
| **probchisq92** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr92** | ,00752 | ,01578 | ,01336 | ,00484 | ,01007 | ,00872 | ,00642 | ,01441 | ,01128 | ,01067 | ,02107 | ,01814 | ,00672 | ,01358 |
| **proba92** | 16,0 | ,269 | ,448 | ,379 | ,952 | ,833 | 1,74 | ,703 | ,922 | 3,19 | 1,12 | 1,09 | ,953 | 1,38 |
| **estimate93** | 2,8166 | -,8020 | -,7057 | -,7710 | -,1975 | -,2364 | ,81418 | -,1203 | -,3079 | 1,2926 | -,0093 | -,0120 | -,1437 | ,61389 |
| **probchisq93** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,65972 | ,51497 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr93** | ,00771 | ,01455 | ,01345 | ,00496 | ,00967 | ,00881 | ,00678 | ,01352 | ,01262 | ,01056 | ,02104 | ,01847 | ,00654 | ,01156 |
| **proba93** | 16,7 | ,448 | ,494 | ,463 | ,821 | ,789 | 2,26 | ,887 | ,735 | 3,64 | ,991 | ,988 | ,866 | 1,85 |
| **estimate94** | 2,7576 | -1,339 | -,8072 | -,7858 | -,0423 | -,1962 | ,84354 | -,1486 | ,00986 | 1,3921 | -,3717 | ,52219 | ,00405 | ,14462 |
| **probchisq94** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00002 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,39902 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,54626 | ,00000 |
| **stderr94** | ,00773 | ,01646 | ,01361 | ,00485 | ,00989 | ,00914 | ,00637 | ,01348 | ,01169 | ,01037 | ,02402 | ,01646 | ,00671 | ,01341 |
| **proba94** | 15,8 | ,262 | ,446 | ,456 | ,959 | ,822 | 2,32 | ,862 | 1,01 | 4,02 | ,690 | 1,69 | 1,00 | 1,16 |
| **estimate95** | 2,8679 | -,9895 | -,7182 | -,9119 | -,0475 | -,0350 | ,81624 | -,0819 | ,50654 | 1,2910 | -,4536 | ,57474 | -,1501 | ,16687 |
| **probchisq95** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00020 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr95** | ,00757 | ,01501 | ,01334 | ,00474 | ,00981 | ,00940 | ,00629 | ,01301 | ,01101 | ,00991 | ,02305 | ,01645 | ,00601 | ,01225 |
| **proba95** | 17,6 | ,372 | ,488 | ,402 | ,954 | ,966 | 2,26 | ,921 | 1,66 | 3,64 | ,635 | 1,78 | ,861 | 1,18 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **estimate96** | 2,7470 | -1,255 | -,9828 | -,8738 | -,0346 | ,04231 | ,90057 | -,2180 | ,09976 | 1,8784 | ,50566 | ,55811 | -,1248 | ,31233 |
| **probchisq96** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00059 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr96** | ,00738 | ,01613 | ,01404 | ,00461 | ,01008 | ,00908 | ,00612 | ,01410 | ,01181 | ,01166 | ,02103 | ,01937 | ,00558 | ,01172 |
| **proba96** | 15,6 | ,285 | ,374 | ,417 | ,966 | 1,04 | 2,46 | ,804 | 1,10 | 6,54 | 1,66 | 1,75 | ,883 | 1,37 |
| **estimate97** | 2,3463 | -1,116 | -1,242 | -,7674 | -,0847 | ,00605 | ,77456 | -,2914 | ,03790 | 1,2263 | -,6646 | -,2503 | -,0692 | ,21518 |
| **probchisq97** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,50482 | ,00000 | ,00000 | ,00065 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr97** | ,00668 | ,01338 | ,01311 | ,00452 | ,00907 | ,00907 | ,00552 | ,01199 | ,01111 | ,00799 | ,02011 | ,01745 | ,00563 | ,01088 |
| **proba97** | 10,4 | ,328 | ,289 | ,464 | ,919 | 1,01 | 2,17 | ,747 | 1,04 | 3,41 | ,514 | ,779 | ,933 | 1,24 |
| **estimate98** | 2,6297 | -1,495 | -1,159 | -,7585 | ,30926 | ,27570 | ,93405 | ,10107 | ,35256 | 1,3511 | -,1935 | ,65869 | -,1388 | -,0589 |
| **probchisq98** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr98** | ,00714 | ,01534 | ,01340 | ,00470 | ,00972 | ,00918 | ,00608 | ,01310 | ,01160 | ,00857 | ,02034 | ,01490 | ,00556 | ,01137 |
| **proba98** | 13,9 | ,224 | ,314 | ,468 | 1,36 | 1,32 | 2,54 | 1,11 | 1,42 | 3,86 | ,824 | 1,93 | ,870 | ,943 |
| **estimate99** | 2,8116 | -,9679 | -,7032 | -,7690 | ,28319 | ,05651 | ,87048 | ,35695 | -,0130 | 1,3189 | ,32164 | -,6262 | -,2817 | -,7023 |
| **probchisq99** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,23750 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr99** | ,00722 | ,01437 | ,01301 | ,00471 | ,01007 | ,00859 | ,00596 | ,01207 | ,01102 | ,00830 | ,01642 | ,01841 | ,00519 | ,01357 |
| **proba99** | 16,6 | ,380 | ,495 | ,463 | 1,33 | 1,06 | 2,39 | 1,43 | ,987 | 3,74 | 1,38 | ,535 | ,755 | ,495 |
| **estimate00** | 2,5301 | -,9305 | -,5385 | -,7515 | ,14390 | -,0533 | ,99296 | ,07499 | ,10283 | 1,4225 | ,49730 | ,29625 | ,11411 | ,12938 |
| **probchisq00** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr00** | ,00655 | ,01286 | ,01126 | ,00425 | ,00876 | ,00781 | ,00539 | ,01188 | ,00990 | ,00727 | ,01415 | ,01261 | ,00525 | ,01049 |
| **proba00** | 12,6 | ,394 | ,584 | ,472 | 1,15 | ,948 | 2,70 | 1,08 | 1,11 | 4,15 | 1,64 | 1,34 | 1,12 | 1,14 |
| **estimate01** | 2,7926 | -,7185 | -,8214 | -,7826 | ,08832 | -,0468 | ,90044 | -,0453 | -,0260 | 1,3295 | -,3395 | ,02147 | -,1716 | -,1443 |
| **probchisq01** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00024 | ,01712 | ,00000 | ,00000 | ,12966 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr01** | ,00690 | ,01332 | ,01247 | ,00439 | ,00893 | ,00807 | ,00562 | ,01231 | ,01089 | ,00743 | ,01807 | ,01417 | ,00512 | ,01092 |
| **proba01** | 16,3 | ,487 | ,440 | ,457 | 1,09 | ,954 | 2,46 | ,956 | ,974 | 3,78 | ,712 | 1,02 | ,842 | ,866 |
| **estimate02** | 2,7270 | -1,124 | -,9012 | -,7987 | ,18254 | -,0848 | ,87539 | ,27861 | ,21069 | 1,3022 | -,5455 | ,14296 | -,0742 | -,1314 |
| **probchisq02** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr02** | ,00659 | ,01363 | ,01190 | ,00436 | ,00908 | ,00811 | ,00566 | ,01153 | ,01011 | ,00757 | ,01964 | ,01348 | ,00505 | ,01108 |
| **proba02** | 15,3 | ,325 | ,406 | ,450 | 1,20 | ,919 | 2,40 | 1,32 | 1,23 | 3,68 | ,580 | 1,15 | ,928 | ,877 |
| **estimate03** | 2,8153 | -,8758 | -,3625 | -,7051 | -,0301 | -,4218 | ,81041 | -,2560 | -,0938 | 1,5345 | ,42976 | ,31101 | -,1969 | ,19436 |
| **probchisq03** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr03** | ,00453 | ,00907 | ,00806 | ,00287 | ,00625 | ,00563 | ,00381 | ,00920 | ,00738 | ,00578 | ,01115 | ,01002 | ,00314 | ,00662 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **proba03** | 16,7 | ,417 | ,696 | ,494 | ,970 | ,656 | 2,25 | ,774 | ,910 | 4,64 | 1,54 | 1,36 | ,821 | 1,21 |
| **estimate04** | 2,2748 | -1,356 | -1,377 | -,6212 | ,35346 | ,15172 | ,62403 | -,2213 | ,05847 | 1,3948 | -,3137 | ,50073 | -,0788 | -,3842 |
| **probchisq04** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr04** | ,00392 | ,00829 | ,00830 | ,00278 | ,00573 | ,00604 | ,00338 | ,00825 | ,00774 | ,00499 | ,01310 | ,01004 | ,00310 | ,00690 |
| **proba04** | 9,73 | ,258 | ,252 | ,537 | 1,42 | 1,16 | 1,87 | ,801 | 1,06 | 4,03 | ,731 | 1,65 | ,924 | ,681 |
| **estimate05** | 2,6467 | -,5813 | -1,154 | -,7037 | -,0943 | ,01258 | ,88367 | -,5643 | ,26333 | 1,3529 | -,4770 | ,11344 | -,1217 | ,49861 |
| **probchisq05** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00824 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr05** | ,00365 | ,00689 | ,00688 | ,00245 | ,00483 | ,00476 | ,00314 | ,00749 | ,00595 | ,00416 | ,00980 | ,00818 | ,00290 | ,00539 |
| **proba05** | 14,1 | ,559 | ,315 | ,495 | ,910 | 1,01 | 2,42 | ,569 | 1,30 | 3,87 | ,621 | 1,12 | ,885 | 1,65 |
| **estimate06** | 2,7668 | -1,277 | -,9918 | -,8908 | ,09207 | -,0234 | ,67180 | -,8205 | -,1955 | 1,3940 | -,2424 | -,0494 | -,1341 | ,42622 |
| **probchisq06** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr06** | ,00363 | ,00776 | ,00674 | ,00250 | ,00521 | ,00460 | ,00300 | ,00827 | ,00612 | ,00418 | ,00974 | ,00851 | ,00286 | ,00570 |
| **proba06** | 15,9 | ,279 | ,371 | ,410 | 1,10 | ,977 | 1,96 | ,440 | ,822 | 4,03 | ,785 | ,952 | ,875 | 1,53 |
| **estimate07** | 2,8021 | -1,005 | -,7209 | -,7246 | ,05281 | -,1087 | ,77299 | -,0858 | ,24327 | 1,3731 | -,2043 | ,29266 | -,1229 | ,23903 |
| **probchisq07** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr07** | ,00364 | ,00744 | ,00659 | ,00245 | ,00510 | ,00474 | ,00302 | ,00674 | ,00563 | ,00415 | ,00978 | ,00752 | ,00289 | ,00583 |
| **proba07** | 16,5 | ,366 | ,486 | ,484 | 1,05 | ,897 | 2,17 | ,918 | 1,28 | 3,95 | ,815 | 1,34 | ,884 | 1,27 |
| **estimate08** | 2,5285 | -1,218 | -1,322 | -,7597 | ,21113 | -,0813 | ,74965 | -,5952 | ,25562 | 1,2860 | ,17046 | -,0146 | -,0948 | -,0253 |
| **probchisq08** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,06244 | ,00000 | ,00002 |
| **stderr08** | ,00339 | ,00710 | ,00663 | ,00242 | ,00500 | ,00462 | ,00301 | ,00782 | ,00556 | ,00400 | ,00826 | ,00786 | ,00282 | ,00596 |
| **proba08** | 12,5 | ,296 | ,267 | ,468 | 1,24 | ,922 | 2,12 | ,551 | 1,29 | 3,62 | 1,19 | ,985 | ,910 | ,975 |
| **estimate09** | 2,6210 | -1,498 | -,9883 | -,7078 | -,0118 | -,2014 | ,92202 | ,02485 | ,02991 | 1,4875 | ,33187 | ,18554 | -,2112 | ,12109 |
| **probchisq09** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,02569 | ,00000 | ,00000 | ,00047 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr09** | ,00349 | ,00777 | ,00670 | ,00239 | ,00527 | ,00480 | ,00310 | ,00710 | ,00630 | ,00416 | ,00895 | ,00824 | ,00275 | ,00607 |
| **proba09** | 13,7 | ,224 | ,372 | ,493 | ,988 | ,818 | 2,51 | 1,03 | 1,03 | 4,43 | 1,39 | 1,20 | ,810 | 1,13 |
| **estimate10** | 2,7977 | -1,375 | -1,271 | -,9852 | -,1730 | -,3605 | ,65361 | -,2217 | -,4672 | 1,2069 | -,4588 | -,0543 | -,0928 | ,18468 |
| **probchisq10** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr10** | ,00371 | ,00792 | ,00740 | ,00260 | ,00534 | ,00493 | ,00321 | ,00698 | ,00672 | ,00412 | ,01005 | ,00793 | ,00292 | ,00608 |
| **proba10** | 16,4 | ,253 | ,281 | ,373 | ,841 | ,697 | 1,92 | ,801 | ,627 | 3,34 | ,632 | ,947 | ,911 | 1,20 |
| **estimate11** | 2,7460 | -,9882 | -1,100 | -,8062 | -,1796 | -,2071 | ,69986 | -,6421 | -,0875 | 1,1692 | -,1384 | ,48885 | -,1283 | ,31763 |
| **probchisq11** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **stderr11** | ,00369 | ,00735 | ,00700 | ,00266 | ,00524 | ,00507 | ,00321 | ,00764 | ,00635 | ,00405 | ,00859 | ,00709 | ,00302 | ,00578 |
| **proba11** | 15,6 | ,372 | ,333 | ,447 | ,836 | ,813 | 2,01 | ,526 | ,916 | 3,22 | ,871 | 1,63 | ,880 | 1,37 |
| **Variable** | **Région** | **Commune** | **Dep,** | **Région** | **Commune** | **Dep,** | **Région** | **Commune** | **Dep,** | **Région** | **Commune** | **Dep,** | **Région** | **Commune** |
| **modalite** | **Emploi** | **Secteur** | **Secteur** | **Secteur** | **Secteur** | **Secteur** | **Secteur** | **Secteur** | **Secteur** | **Secteur** | **Sexe** | **Sexe** | **Sexe** | **Diplôme** |
| | **Precaire** | **Agric,** | **Agric,** | **Agric,** | **Construc,** | **Construc,** | **Construc,** | **Industrie** | **Industrie** | **Industrie** | **Femme** | **Femme** | **Femme** | **<Bac** |
| **estimate90** | ,44037 | -,0699 | -11,65 | ,27625 | ,30786 | ,05580 | ,32401 | -,0891 | -,6892 | -,3416 | ,07711 | ,10648 | -,2724 | -,0371 |
| **probchisq90** | ,00000 | ,00066 | ,30859 | ,00000 | ,00000 | ,00741 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr90** | ,01082 | ,02052 | 11,442 | ,03853 | ,01063 | ,02084 | ,01984 | ,00596 | ,01303 | ,01173 | ,00543 | ,01052 | ,00903 | ,00775 |
| **proba90** | 1,55 | ,933 | ,000 | 1,32 | 1,36 | 1,06 | 1,38 | ,915 | ,502 | ,711 | 1,08 | 1,11 | ,762 | ,964 |
| **estimate91** | ,15547 | -,1479 | -,2743 | -,7013 | -,0149 | -,0045 | -,0666 | ,00713 | -,6175 | -,1573 | ,10693 | -,2483 | -,2594 | ,42079 |
| **probchisq91** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,07559 | ,80396 | ,00022 | ,18076 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr91** | ,01104 | ,01792 | ,05416 | ,05545 | ,00841 | ,01826 | ,01803 | ,00533 | ,01281 | ,01037 | ,00465 | ,00993 | ,00835 | ,00620 |
| **proba91** | 1,17 | ,863 | ,760 | ,496 | ,985 | ,995 | ,936 | 1,01 | ,539 | ,854 | 1,11 | ,780 | ,772 | 1,52 |
| **estimate92** | ,34095 | -,3090 | -,0581 | -,2949 | ,13810 | ,00247 | -,2540 | -,0035 | ,16981 | -,2319 | ,17761 | -,0030 | -,1167 | ,23559 |
| **probchisq92** | ,00000 | ,00000 | ,16113 | ,00000 | ,00000 | ,90434 | ,00000 | ,51593 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,76610 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr92** | ,01133 | ,01545 | ,04149 | ,03329 | ,00923 | ,02056 | ,01881 | ,00545 | ,01111 | ,01033 | ,00480 | ,01011 | ,00848 | ,00637 |
| **proba92** | 1,41 | ,734 | ,944 | ,745 | 1,15 | 1,00 | ,776 | ,996 | 1,19 | ,793 | 1,19 | ,997 | ,890 | 1,27 |
| **estimate93** | ,46930 | -,1735 | -1,221 | ,60959 | -,3144 | -,5993 | -,3739 | ,13058 | -,2178 | ,13822 | -,0600 | -,4046 | -,2116 | ,30827 |
| **probchisq93** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr93** | ,01088 | ,01833 | ,07304 | ,03340 | ,00864 | ,02156 | ,01871 | ,00617 | ,01251 | ,01097 | ,00507 | ,00964 | ,00888 | ,00665 |
| **proba93** | 1,60 | ,841 | ,295 | 1,84 | ,730 | ,549 | ,688 | 1,14 | ,804 | 1,15 | ,942 | ,667 | ,809 | 1,36 |
| **estimate94** | ,60253 | ,01665 | -,7266 | ,25616 | -,0600 | -,2076 | ,14093 | ,11152 | -,1309 | ,18290 | -,0203 | -,3298 | -,2833 | ,07934 |
| **probchisq94** | ,00000 | ,37734 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00003 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr94** | ,01111 | ,01886 | ,05809 | ,04015 | ,00898 | ,02049 | ,01878 | ,00574 | ,01229 | ,01105 | ,00485 | ,00991 | ,00873 | ,00693 |
| **proba94** | 1,83 | 1,02 | ,484 | 1,29 | ,942 | ,813 | 1,15 | 1,12 | ,877 | 1,20 | ,980 | ,719 | ,753 | 1,08 |
| **estimate95** | ,29702 | -,3199 | -11,82 | -,0464 | ,06756 | ,01736 | -,1947 | ,12932 | -,0402 | -,1984 | ,07260 | -,0614 | -,2882 | -,0316 |
| **probchisq95** | ,00000 | ,00000 | ,28937 | ,20223 | ,00000 | ,37312 | ,00000 | ,00000 | ,00071 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr95** | ,01094 | ,01575 | 11,155 | ,03635 | ,00907 | ,01949 | ,02009 | ,00579 | ,01186 | ,01155 | ,00476 | ,00966 | ,00868 | ,00665 |
| **proba95** | 1,35 | ,726 | ,000 | ,955 | 1,07 | 1,02 | ,823 | 1,14 | ,961 | ,820 | 1,08 | ,940 | ,750 | ,969 |
| **estimate96** | ,45766 | ,26710 | ,83829 | -,1409 | -,0043 | ,20445 | -,3558 | -,0303 | -,1403 | -,2854 | ,07889 | -,2305 | -,3199 | ,24568 |
| **probchisq96** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00105 | ,62074 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **stderr96** | ,01000 | ,01825 | ,03474 | ,04301 | ,00876 | ,01919 | ,01928 | ,00548 | ,01229 | ,01121 | ,00460 | ,00984 | ,00879 | ,00618 |
| **proba96** | 1,58 | 1,31 | 2,31 | ,869 | ,996 | 1,23 | ,701 | ,970 | ,869 | ,752 | 1,08 | ,794 | ,726 | 1,28 |
| **estimate97** | ,58064 | -,1284 | -,5069 | ,41814 | ,30277 | -,1557 | ,05043 | ,13092 | -,1461 | ,09636 | ,14054 | -,0701 | -,2296 | ,16680 |
| **probchisq97** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,02352 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr97** | ,01000 | ,01461 | ,03966 | ,03125 | ,00914 | ,02135 | ,02226 | ,00521 | ,01144 | ,01122 | ,00433 | ,00876 | ,00843 | ,00584 |
| **proba97** | 1,79 | ,880 | ,602 | 1,52 | 1,35 | ,856 | 1,05 | 1,14 | ,864 | 1,10 | 1,15 | ,932 | ,795 | 1,18 |
| **estimate98** | ,42926 | -,3989 | -,6215 | ,02574 | ,18153 | -,3916 | ,17092 | ,05263 | -,4482 | ,09676 | ,06857 | -,0253 | -,3090 | ,21783 |
| **probchisq98** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,43300 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00672 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr98** | ,00987 | ,01405 | ,03451 | ,03282 | ,00930 | ,02162 | ,01910 | ,00559 | ,01258 | ,01093 | ,00459 | ,00934 | ,00851 | ,00610 |
| **proba98** | 1,54 | ,671 | ,537 | 1,03 | 1,20 | ,676 | 1,19 | 1,05 | ,639 | 1,10 | 1,07 | ,975 | ,734 | 1,24 |
| **estimate99** | ,09462 | ,00340 | ,65362 | ,29853 | ,10792 | ,29500 | -,5933 | ,22277 | ,10724 | -,1949 | ,10788 | -,4290 | -,4358 | ,11109 |
| **probchisq99** | ,00000 | ,82470 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr99** | ,00954 | ,01535 | ,03447 | ,03083 | ,00912 | ,01844 | ,02296 | ,00568 | ,01165 | ,01121 | ,00448 | ,00947 | ,00809 | ,00608 |
| **proba99** | 1,10 | 1,00 | 1,92 | 1,35 | 1,11 | 1,34 | ,553 | 1,25 | 1,11 | ,823 | 1,11 | ,651 | ,647 | 1,12 |
| **estimate00** | ,38735 | ,14650 | -11,49 | ,23801 | ,16576 | -,0453 | -,1576 | -,1001 | -,7750 | -,2754 | ,12402 | -,0222 | -,2341 | ,10465 |
| **probchisq00** | ,00000 | ,00000 | ,20262 | ,00000 | ,00000 | ,01062 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00741 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr00** | ,00917 | ,01613 | 9,0157 | ,03205 | ,00856 | ,01773 | ,01793 | ,00487 | ,01179 | ,00948 | ,00409 | ,00830 | ,00728 | ,00552 |
| **proba00** | 1,47 | 1,16 | ,000 | 1,27 | 1,18 | ,956 | ,854 | ,905 | ,461 | ,759 | 1,13 | ,978 | ,791 | 1,11 |
| **estimate01** | ,32742 | -,0443 | ,26842 | -,0071 | ,06095 | -,7173 | -1,113 | ,03627 | -,3367 | ,08447 | ,08928 | -,1297 | -,2803 | ,02710 |
| **probchisq01** | ,00000 | ,00280 | ,00000 | ,82128 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr01** | ,00907 | ,01481 | ,03202 | ,03161 | ,00851 | ,02542 | ,02798 | ,00518 | ,01162 | ,00962 | ,00421 | ,00848 | ,00756 | ,00575 |
| **proba01** | 1,39 | ,957 | 1,31 | ,993 | 1,06 | ,488 | ,329 | 1,04 | ,714 | 1,09 | 1,09 | ,878 | ,756 | 1,03 |
| **estimate02** | ,39272 | -,3661 | -,9008 | -1,301 | ,13451 | ,07399 | ,06993 | -,0265 | -,3147 | -,0141 | ,18216 | -,1479 | -,2595 | ,00547 |
| **probchisq02** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00003 | ,00005 | ,00000 | ,00000 | ,15259 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,32106 |
| **stderr02** | ,00888 | ,01238 | ,04013 | ,04562 | ,00860 | ,01777 | ,01726 | ,00514 | ,01124 | ,00987 | ,00413 | ,00857 | ,00741 | ,00551 |
| **proba02** | 1,48 | ,693 | ,406 | ,272 | 1,14 | 1,08 | 1,07 | ,974 | ,730 | ,986 | 1,20 | ,863 | ,771 | 1,01 |
| **estimate03** | ,08227 | -,2681 | -,0754 | -,5745 | -,0567 | ,19178 | -,3475 | -,0937 | -,3996 | ,20209 | -,0727 | -,0841 | -,3479 | ,15516 |
| **probchisq03** | ,00000 | ,00000 | ,00619 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr03** | ,00623 | ,00903 | ,02756 | ,02910 | ,00521 | ,01201 | ,01372 | ,00340 | ,00877 | ,00660 | ,00288 | ,00613 | ,00534 | ,00343 |
| **proba03** | 1,09 | ,765 | ,927 | ,563 | ,945 | 1,21 | ,706 | ,911 | ,671 | 1,22 | ,930 | ,919 | ,706 | 1,17 |
| **estimate04** | ,34712 | ,65776 | -10,35 | 1,0577 | ,49604 | ,51171 | -1,226 | ,14093 | ,05307 | ,04971 | -,0329 | -,4496 | -,1203 | ,45752 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **probchisq04** | ,00000 | ,00000 | ,05598 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr04** | ,00616 | ,01358 | 5,4172 | ,02111 | ,00549 | ,01059 | ,02152 | ,00327 | ,00713 | ,00717 | ,00267 | ,00562 | ,00555 | ,00342 |
| **proba04** | 1,41 | 1,93 | ,000 | 2,88 | 1,64 | 1,67 | ,294 | 1,15 | 1,05 | 1,05 | ,968 | ,638 | ,887 | 1,58 |
| **estimate05** | ,54646 | ,51644 | ,29422 | ,47589 | ,08145 | -,7402 | ,18646 | ,08026 | -,3808 | ,40832 | ,17444 | -,1483 | -,2435 | -,0694 |
| **probchisq05** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr05** | ,00511 | ,01172 | ,02230 | ,02388 | ,00452 | ,01123 | ,00977 | ,00294 | ,00619 | ,00543 | ,00239 | ,00485 | ,00446 | ,00312 |
| **proba05** | 1,73 | 1,68 | 1,34 | 1,61 | 1,08 | ,477 | 1,20 | 1,08 | ,683 | 1,50 | 1,19 | ,862 | ,784 | ,933 |
| **estimate06** | ,56659 | -,1468 | ,49759 | -1,188 | -,2337 | ,35379 | -,3689 | -,0768 | -,1313 | -,1789 | ,22500 | -,0963 | -,0499 | ,02057 |
| **probchisq06** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr06** | ,00486 | ,00850 | ,01749 | ,02737 | ,00427 | ,00921 | ,00937 | ,00297 | ,00671 | ,00581 | ,00237 | ,00505 | ,00434 | ,00303 |
| **proba06** | 1,76 | ,863 | 1,64 | ,305 | ,792 | 1,42 | ,691 | ,926 | ,877 | ,836 | 1,25 | ,908 | ,951 | 1,02 |
| **estimate07** | ,50641 | ,54930 | ,54564 | ,53882 | ,17977 | -,0335 | -,1426 | ,10044 | -,2959 | -,1491 | -,0766 | -,2292 | -,6128 | -,0874 |
| **probchisq07** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00047 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr07** | ,00508 | ,01010 | ,01851 | ,01822 | ,00436 | ,00956 | ,00969 | ,00290 | ,00657 | ,00597 | ,00239 | ,00493 | ,00436 | ,00297 |
| **proba07** | 1,66 | 1,73 | 1,73 | 1,71 | 1,20 | ,967 | ,867 | 1,11 | ,744 | ,862 | ,926 | ,795 | ,542 | ,916 |
| **estimate08** | ,56770 | ,70260 | ,44855 | 1,1001 | ,28057 | -,4458 | -,0589 | ,08925 | ,25099 | ,18927 | -,0899 | -,4318 | -,3137 | ,10419 |
| **probchisq08** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr08** | ,00490 | ,01052 | ,02340 | ,01712 | ,00431 | ,01175 | ,00955 | ,00293 | ,00616 | ,00564 | ,00231 | ,00480 | ,00426 | ,00284 |
| **proba08** | 1,76 | 2,02 | 1,57 | 3,00 | 1,32 | ,640 | ,943 | 1,09 | 1,29 | 1,21 | ,914 | ,649 | ,731 | 1,11 |
| **estimate09** | ,75077 | -,5681 | -,6629 | -,2403 | -,0177 | -,1376 | ,17571 | -,0311 | -,0484 | -,2273 | ,11482 | ,01431 | -,0399 | -,0566 |
| **probchisq09** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00001 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00458 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr09** | ,00493 | ,00750 | ,02369 | ,01849 | ,00404 | ,00979 | ,00832 | ,00300 | ,00663 | ,00659 | ,00233 | ,00505 | ,00457 | ,00294 |
| **proba09** | 2,12 | ,567 | ,515 | ,786 | ,982 | ,871 | 1,19 | ,969 | ,953 | ,797 | 1,12 | 1,01 | ,961 | ,945 |
| **estimate10** | ,79628 | ,07262 | ,34911 | ,44107 | ,31660 | ,11074 | ,17956 | ,08807 | -,0980 | -,0695 | ,04102 | ,05339 | -,3698 | ,00119 |
| **probchisq10** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,69299 |
| **stderr10** | ,00513 | ,00941 | ,02027 | ,01879 | ,00465 | ,01045 | ,00964 | ,00319 | ,00700 | ,00654 | ,00242 | ,00505 | ,00460 | ,00300 |
| **proba10** | 2,22 | 1,08 | 1,42 | 1,55 | 1,37 | 1,12 | 1,20 | 1,09 | ,907 | ,933 | 1,04 | 1,05 | ,691 | 1,00 |
| **estimate11** | ,67318 | ,11225 | -,5268 | ,48602 | ,15208 | -,4422 | ,02894 | ,08766 | -,3265 | -,1989 | ,07436 | -,2286 | -,1589 | -,0000 |
| **probchisq11** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00183 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,99995 |
| **stderr11** | ,00520 | ,01118 | ,02695 | ,01914 | ,00461 | ,01162 | ,00929 | ,00327 | ,00750 | ,00671 | ,00246 | ,00490 | ,00456 | ,00313 |
| **proba11** | 1,96 | 1,12 | ,591 | 1,63 | 1,16 | ,643 | 1,03 | 1,09 | ,721 | ,820 | 1,08 | ,796 | ,853 | 1,00 |

| Variable modalite | Dep Diplôme <Bac | Région Diplôme <Bac | Commune Diplôme >Bac+2 | Dep, Diplôme >Bac+2 | Région Diplôme >Bac+2 | Commune Diplôme Bac+2 | Dep, Diplôme Bac+2 | Région Diplôme Bac+2 | Commune Diplôme Nodip | Dep, Diplôme Nodip | Région Diplôme Nodip | Commune PCS Cadres | Dep, PCS Cadres | Région PCS Cadres |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **estimate90** | -,1683 | -,4610 | -,2329 | ,17287 | -,0120 | -,1269 | -,0121 | -,1289 | ,07028 | -,2437 | -,4118 | ,11612 | -,1450 | ,80778 |
| **probchisq90** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,47500 | ,00000 | ,48037 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr90** | ,01461 | ,01259 | ,01169 | ,02001 | ,01681 | ,00971 | ,01710 | ,01534 | ,00902 | ,01800 | ,01525 | ,01025 | ,01764 | ,01493 |
| **proba90** | ,845 | ,631 | ,792 | 1,19 | ,988 | ,881 | ,988 | ,879 | 1,07 | ,784 | ,662 | 1,12 | ,865 | 2,24 |
| **estimate91** | ,38641 | ,23559 | ,08076 | ,34703 | ,15138 | ,26634 | ,09564 | ,33435 | ,31595 | ,24312 | -,5341 | ,08531 | ,29156 | ,73642 |
| **probchisq91** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr91** | ,01339 | ,01121 | ,00970 | ,01812 | ,01518 | ,00786 | ,01624 | ,01308 | ,00723 | ,01640 | ,01549 | ,00862 | ,01552 | ,01307 |
| **proba91** | 1,47 | 1,27 | 1,08 | 1,41 | 1,16 | 1,31 | 1,10 | 1,40 | 1,37 | 1,28 | ,586 | 1,09 | 1,34 | 2,09 |
| **estimate92** | ,01961 | ,22828 | -,0291 | -,0575 | -,0460 | -,1028 | ,28235 | ,21732 | ,65433 | ,38122 | ,30281 | ,14264 | ,65409 | ,55181 |
| **probchisq92** | ,15705 | ,00000 | ,00298 | ,00241 | ,00436 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr92** | ,01386 | ,01176 | ,00978 | ,01893 | ,01613 | ,00777 | ,01541 | ,01336 | ,00782 | ,01672 | ,01469 | ,00864 | ,01563 | ,01341 |
| **proba92** | 1,02 | 1,26 | ,971 | ,944 | ,955 | ,902 | 1,33 | 1,24 | 1,92 | 1,46 | 1,35 | 1,15 | 1,92 | 1,74 |
| **estimate93** | ,24684 | -,0099 | ,02686 | ,47013 | ,17547 | ,28504 | ,26091 | ,32497 | ,58424 | ,01886 | ,07561 | ,05909 | ,27529 | ,51201 |
| **probchisq93** | ,00000 | ,41519 | ,00553 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,28041 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr93** | ,01304 | ,01212 | ,00968 | ,01696 | ,01572 | ,00840 | ,01579 | ,01403 | ,00814 | ,01748 | ,01533 | ,00872 | ,01476 | ,01353 |
| **proba93** | 1,28 | ,990 | 1,03 | 1,60 | 1,19 | 1,33 | 1,30 | 1,38 | 1,79 | 1,02 | 1,08 | 1,06 | 1,32 | 1,67 |
| **estimate94** | ,17735 | -,2855 | -,1726 | ,38008 | ,02990 | -,0831 | ,35435 | -,1440 | ,33885 | ,39130 | -,0910 | -,1268 | ,33977 | ,25599 |
| **probchisq94** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,05250 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr94** | ,01501 | ,01236 | ,00945 | ,01869 | ,01542 | ,00803 | ,01661 | ,01396 | ,00834 | ,01794 | ,01536 | ,00790 | ,01501 | ,01302 |
| **proba94** | 1,19 | ,752 | ,841 | 1,46 | 1,03 | ,920 | 1,43 | ,866 | 1,40 | 1,48 | ,913 | ,881 | 1,40 | 1,29 |
| **estimate95** | -,5039 | -,4453 | -,4490 | -,1365 | -,1543 | -,1728 | ,14939 | -,2624 | ,25614 | ,41198 | -,3266 | ,35892 | ,74529 | ,73837 |
| **probchisq95** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr95** | ,01429 | ,01197 | ,00946 | ,01756 | ,01517 | ,00797 | ,01501 | ,01381 | ,00804 | ,01611 | ,01524 | ,00861 | ,01483 | ,01340 |
| **proba95** | ,604 | ,641 | ,638 | ,872 | ,857 | ,841 | 1,16 | ,769 | 1,29 | 1,51 | ,721 | 1,43 | 2,11 | 2,09 |
| **estimate96** | ,19020 | ,24131 | -,2864 | ,46507 | ,02577 | -,0934 | ,29660 | -,0612 | ,30952 | ,67569 | ,07757 | ,14535 | ,36632 | ,59624 |
| **probchisq96** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,10449 | ,00000 | ,00000 | ,00002 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr96** | ,01489 | ,01218 | ,00906 | ,01802 | ,01587 | ,00735 | ,01602 | ,01418 | ,00734 | ,01683 | ,01521 | ,00841 | ,01515 | ,01379 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **proba96** | 1,21 | 1,27 | ,751 | 1,59 | 1,03 | ,911 | 1,35 | ,941 | 1,36 | 1,97 | 1,08 | 1,16 | 1,44 | 1,82 |
| **estimate97** | -,2098 | -,1995 | ,09059 | ,48165 | ,22990 | ,00979 | -,3413 | -,0838 | ,27418 | -,1165 | -,1185 | ,02593 | ,20957 | ,38644 |
| **probchisq97** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,14744 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00042 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr97** | ,01210 | ,01181 | ,00826 | ,01480 | ,01442 | ,00676 | ,01418 | ,01299 | ,00706 | ,01514 | ,01486 | ,00735 | ,01357 | ,01285 |
| **proba97** | ,811 | ,819 | 1,09 | 1,62 | 1,26 | 1,01 | ,711 | ,920 | 1,32 | ,890 | ,888 | 1,03 | 1,23 | 1,47 |
| **estimate98** | ,08795 | ,04682 | ,04668 | ,55292 | ,48832 | ,05858 | ,42410 | -,0896 | ,28788 | ,37949 | -,3200 | -,0427 | ,24827 | ,15539 |
| **probchisq98** | ,00000 | ,00006 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr98** | ,01368 | ,01168 | ,00856 | ,01663 | ,01431 | ,00711 | ,01450 | ,01336 | ,00739 | ,01621 | ,01565 | ,00780 | ,01448 | ,01279 |
| **proba98** | 1,09 | 1,05 | 1,05 | 1,74 | 1,63 | 1,06 | 1,53 | ,914 | 1,33 | 1,46 | ,726 | ,958 | 1,28 | 1,17 |
| **estimate99** | ,05080 | ,10651 | -,1145 | ,09054 | ,47288 | -,0173 | -,0990 | ,14151 | ,15699 | ,07579 | ,12843 | -,0372 | ,23892 | ,36273 |
| **probchisq99** | ,00007 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,01610 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr99** | ,01276 | ,01184 | ,00850 | ,01621 | ,01414 | ,00718 | ,01452 | ,01298 | ,00732 | ,01614 | ,01514 | ,00793 | ,01439 | ,01238 |
| **proba99** | 1,05 | 1,11 | ,892 | 1,09 | 1,60 | ,983 | ,906 | 1,15 | 1,17 | 1,08 | 1,14 | ,964 | 1,27 | 1,44 |
| **estimate00** | -,4699 | -,0925 | -,0566 | ,02365 | ,22442 | -,0838 | -,3531 | -,2865 | ,10870 | -,3698 | -,4440 | -,0824 | ,23926 | ,21611 |
| **probchisq00** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,08887 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr00** | ,01105 | ,01005 | ,00760 | ,01390 | ,01216 | ,00640 | ,01254 | ,01136 | ,00667 | ,01366 | ,01376 | ,00692 | ,01318 | ,01088 |
| **proba00** | ,625 | ,912 | ,945 | 1,02 | 1,25 | ,920 | ,703 | ,751 | 1,11 | ,691 | ,641 | ,921 | 1,27 | 1,24 |
| **estimate01** | -,4804 | -,3793 | -,1834 | ,16203 | ,31283 | -,0732 | -,0749 | ,17502 | ,01621 | -,7357 | -,8123 | -,2002 | ,02379 | ,32075 |
| **probchisq01** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,02037 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,05904 | ,00000 |
| **stderr01** | ,01231 | ,01123 | ,00772 | ,01410 | ,01286 | ,00656 | ,01260 | ,01146 | ,00699 | ,01689 | ,01578 | ,00703 | ,01260 | ,01131 |
| **proba01** | ,619 | ,684 | ,832 | 1,18 | 1,37 | ,929 | ,928 | 1,19 | 1,02 | ,479 | ,444 | ,819 | 1,02 | 1,38 |
| **estimate02** | -,1603 | -,1986 | -,1995 | ,28598 | ,18815 | -,2738 | -,0156 | ,00500 | ,23715 | ,22007 | -,1998 | ,31899 | ,55419 | ,52200 |
| **probchisq02** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,23249 | ,65352 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr02** | ,01243 | ,01051 | ,00772 | ,01468 | ,01279 | ,00626 | ,01306 | ,01115 | ,00706 | ,01548 | ,01424 | ,00742 | ,01300 | ,01159 |
| **proba02** | ,852 | ,820 | ,819 | 1,33 | 1,21 | ,761 | ,985 | 1,01 | 1,27 | 1,25 | ,819 | 1,38 | 1,74 | 1,69 |
| **estimate03** | -,2350 | ,13900 | ,49512 | ,37728 | ,91502 | ,11167 | -,5422 | -,2246 | ,61541 | ,15500 | ,13455 | -,4611 | -,1977 | -,5610 |
| **probchisq03** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr03** | ,00777 | ,00722 | ,00526 | ,00953 | ,00859 | ,00423 | ,00946 | ,00843 | ,00453 | ,01010 | ,00997 | ,00518 | ,00948 | ,00816 |
| **proba03** | ,791 | 1,15 | 1,64 | 1,46 | 2,50 | 1,12 | ,581 | ,799 | 1,85 | 1,17 | 1,14 | ,631 | ,821 | ,571 |
| **estimate04** | -,3667 | ,08272 | ,23093 | ,34856 | ,23158 | ,04986 | ,00799 | -,1254 | ,48769 | -,5031 | -,0599 | -,1510 | -,0297 | -,0611 |
| **probchisq04** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,28877 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00070 | ,00000 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **stderr04** | ,00728 | ,00747 | ,00450 | ,00878 | ,00892 | ,00375 | ,00753 | ,00808 | ,00425 | ,01004 | ,00957 | ,00427 | ,00875 | ,00849 |
| **proba04** | ,693 | 1,09 | 1,26 | 1,42 | 1,26 | 1,05 | 1,01 | ,882 | 1,63 | ,605 | ,942 | ,860 | ,971 | ,941 |
| **estimate05** | -,6106 | -,1872 | -,1666 | -,0983 | -,2322 | -,1592 | -,4632 | ,19251 | ,12429 | ,27531 | -,2048 | ,06946 | ,24011 | ,53812 |
| **probchisq05** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr05** | ,00660 | ,00608 | ,00398 | ,00739 | ,00723 | ,00354 | ,00714 | ,00628 | ,00405 | ,00760 | ,00831 | ,00381 | ,00718 | ,00650 |
| **proba05** | ,543 | ,829 | ,847 | ,906 | ,793 | ,853 | ,629 | 1,21 | 1,13 | 1,32 | ,815 | 1,07 | 1,27 | 1,71 |
| **estimate06** | ,01964 | -,0145 | -,0842 | ,19477 | ,18827 | ,08103 | -,1388 | ,45872 | -,0772 | ,46308 | -,6026 | -,0284 | ,67771 | ,11650 |
| **probchisq06** | ,00619 | ,01523 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr06** | ,00717 | ,00596 | ,00389 | ,00770 | ,00685 | ,00357 | ,00790 | ,00626 | ,00387 | ,00879 | ,00897 | ,00378 | ,00710 | ,00636 |
| **proba06** | 1,02 | ,986 | ,919 | 1,22 | 1,21 | 1,08 | ,870 | 1,58 | ,926 | 1,59 | ,547 | ,972 | 1,97 | 1,12 |
| **estimate07** | -,0699 | -,1775 | -,1101 | ,37191 | ,13737 | -,0867 | -,1090 | -,2036 | ,23406 | -,0369 | -,1526 | -,0435 | ,05975 | ,22859 |
| **probchisq07** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00011 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr07** | ,00665 | ,00576 | ,00393 | ,00756 | ,00673 | ,00353 | ,00753 | ,00666 | ,00408 | ,00958 | ,00834 | ,00388 | ,00711 | ,00640 |
| **proba07** | ,932 | ,837 | ,896 | 1,45 | 1,15 | ,917 | ,897 | ,816 | 1,26 | ,964 | ,858 | ,957 | 1,06 | 1,26 |
| **estimate08** | -,3891 | -,1237 | ,11411 | ,16796 | ,37184 | ,08786 | -,0106 | -,1344 | ,39100 | ,11441 | ,17396 | ,38508 | ,56495 | ,85299 |
| **probchisq08** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,11612 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr08** | ,00656 | ,00565 | ,00372 | ,00718 | ,00641 | ,00328 | ,00676 | ,00646 | ,00401 | ,00878 | ,00777 | ,00391 | ,00705 | ,00641 |
| **proba08** | ,678 | ,884 | 1,12 | 1,18 | 1,45 | 1,09 | ,989 | ,874 | 1,48 | 1,12 | 1,19 | 1,47 | 1,76 | 2,35 |
| **estimate09** | -,2575 | -,3649 | -,1043 | ,40691 | -,0727 | -,1447 | ,02534 | -,4600 | -,0124 | -,4949 | -,4319 | ,64967 | ,76504 | ,65928 |
| **probchisq09** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00054 | ,00000 | ,00127 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr09** | ,00696 | ,00598 | ,00388 | ,00771 | ,00685 | ,00333 | ,00733 | ,00671 | ,00383 | ,01002 | ,00835 | ,00424 | ,00750 | ,00696 |
| **proba09** | ,773 | ,694 | ,901 | 1,50 | ,930 | ,865 | 1,03 | ,631 | ,988 | ,610 | ,649 | 1,91 | 2,15 | 1,93 |
| **estimate10** | -,2030 | ,31101 | ,10115 | ,18005 | ,39620 | ,26653 | ,16306 | ,69568 | ,07883 | -,0839 | ,14814 | ,26142 | ,88180 | ,76471 |
| **probchisq10** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr10** | ,00687 | ,00651 | ,00383 | ,00753 | ,00723 | ,00379 | ,00772 | ,00713 | ,00395 | ,00930 | ,00907 | ,00397 | ,00730 | ,00659 |
| **proba10** | ,816 | 1,36 | 1,11 | 1,20 | 1,49 | 1,31 | 1,18 | 2,01 | 1,08 | ,920 | 1,16 | 1,30 | 2,42 | 2,15 |
| **estimate11** | -,2187 | -,2649 | ,00528 | ,09552 | ,19305 | ,11099 | -,1043 | -,0179 | ,06094 | -,4575 | -,0920 | ,10418 | ,28531 | ,37497 |
| **probchisq11** | ,00000 | ,00000 | ,16088 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,01015 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr11** | ,00658 | ,00626 | ,00377 | ,00714 | ,00669 | ,00366 | ,00738 | ,00695 | ,00428 | ,01019 | ,00848 | ,00380 | ,00723 | ,00656 |
| **proba11** | ,804 | ,767 | 1,01 | 1,10 | 1,21 | 1,12 | ,901 | ,982 | 1,06 | ,633 | ,912 | 1,11 | 1,33 | 1,45 |

| Variable modalite | Commune PCS Empl NQ | Dep, PCS Empl NQ | Région PCS Empl NQ | Commune PCS EmpQP | Dep, PCS Empl Q | Région PCS Empl Q | Commune PCS Ouv NQ | Dep, PCS Ouv NQ | Région PCS Ouv NQ | Commune PCS Ouv Q | Dep, PCS Ouv Q | Région PCS Ouv Q | Commune Statut Public | Dep, Statut Public | Région Statut Public |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **estimate90** | ,16137 | -,6463 | ,53184 | ,28352 | -,5960 | ,37771 | ,42285 | -,7121 | -,4546 | ,21455 | -,7025 | -,5654 | ,20426 | -,3364 | ,35202 |
| **probchisq90** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr90** | ,00755 | ,01437 | ,01250 | ,01021 | ,02008 | ,01752 | ,00944 | ,02049 | ,01963 | ,00822 | ,01685 | ,01684 | ,00636 | ,01231 | ,00985 |
| **proba90** | 1,18 | ,524 | 1,70 | 1,33 | ,551 | 1,46 | 1,53 | ,491 | ,635 | 1,24 | ,495 | ,568 | 1,23 | ,714 | 1,42 |
| **estimate91** | ,09595 | -,5190 | -,0400 | ,11304 | -,5174 | -,1022 | ,33331 | -1,833 | -,8436 | ,12426 | -,7815 | -,7877 | ,07722 | -,2359 | ,13187 |
| **probchisq91** | ,00000 | ,00000 | ,00048 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr91** | ,00646 | ,01352 | ,01147 | ,00873 | ,01832 | ,01650 | ,00838 | ,02595 | ,01939 | ,00709 | ,01510 | ,01459 | ,00529 | ,01103 | ,00907 |
| **proba91** | 1,10 | ,595 | ,961 | 1,12 | ,596 | ,903 | 1,40 | ,160 | ,430 | 1,13 | ,458 | ,455 | 1,08 | ,790 | 1,14 |
| **estimate92** | ,00837 | -,1199 | -,2443 | -,0821 | -,2155 | -,5702 | ,17438 | -1,273 | -,6175 | ,11580 | -,2849 | -,5650 | ,17170 | -,2621 | ,22914 |
| **probchisq92** | ,20230 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr92** | ,00656 | ,01381 | ,01156 | ,00869 | ,01858 | ,01654 | ,00872 | ,02359 | ,01710 | ,00730 | ,01547 | ,01373 | ,00554 | ,01209 | ,00933 |
| **proba92** | 1,01 | ,887 | ,783 | ,921 | ,806 | ,565 | 1,19 | ,280 | ,539 | 1,12 | ,752 | ,568 | 1,19 | ,769 | 1,26 |
| **estimate93** | ,18002 | ,27189 | ,08312 | -,0052 | -,4082 | -,2561 | ,11296 | -1,268 | -1,221 | ,08188 | -,9286 | -,4775 | ,04455 | -,5499 | -,1115 |
| **probchisq93** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,55852 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr93** | ,00695 | ,01269 | ,01214 | ,00891 | ,01846 | ,01681 | ,00947 | ,02423 | ,02176 | ,00786 | ,01713 | ,01487 | ,00557 | ,01088 | ,00972 |
| **proba93** | 1,20 | 1,31 | 1,09 | ,995 | ,665 | ,774 | 1,12 | ,281 | ,295 | 1,09 | ,395 | ,620 | 1,05 | ,577 | ,894 |
| **estimate94** | ,36066 | ,38735 | ,27335 | ,34582 | -,0494 | ,08157 | ,26497 | -,5626 | -1,011 | ,12209 | -,3159 | -,8130 | ,20685 | -,0231 | ,30154 |
| **probchisq94** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,01172 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,03846 | ,00000 |
| **stderr94** | ,00696 | ,01388 | ,01219 | ,00910 | ,01961 | ,01671 | ,00926 | ,02226 | ,02148 | ,00735 | ,01605 | ,01547 | ,00561 | ,01117 | ,00960 |
| **proba94** | 1,43 | 1,47 | 1,31 | 1,41 | ,952 | 1,08 | 1,30 | ,570 | ,364 | 1,13 | ,729 | ,444 | 1,23 | ,977 | 1,35 |
| **estimate95** | ,14205 | -,0051 | ,20502 | ,05133 | -,5316 | -,1773 | ,32025 | -,6242 | -,8199 | ,09193 | -,4224 | -,5885 | ,03697 | -,3613 | -,0810 |
| **probchisq95** | ,00000 | ,70593 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr95** | ,00664 | ,01352 | ,01198 | ,00817 | ,01862 | ,01610 | ,00916 | ,02110 | ,02148 | ,00730 | ,01605 | ,01519 | ,00525 | ,01109 | ,00933 |
| **proba95** | 1,15 | ,995 | 1,23 | 1,05 | ,588 | ,838 | 1,38 | ,536 | ,440 | 1,10 | ,655 | ,555 | 1,04 | ,697 | ,922 |
| **estimate96** | -,0104 | -,2777 | -,2471 | -,1334 | -,6103 | -,6374 | ,05616 | -1,188 | -1,027 | -,0421 | -1,097 | -,4689 | ,11903 | -,3824 | ,08435 |
| **probchisq96** | ,10672 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr96** | ,00645 | ,01375 | ,01224 | ,00804 | ,01807 | ,01664 | ,00861 | ,02085 | ,01939 | ,00728 | ,01697 | ,01403 | ,00522 | ,01150 | ,00951 |
| **proba96** | ,990 | ,757 | ,781 | ,875 | ,543 | ,529 | 1,06 | ,305 | ,358 | ,959 | ,334 | ,626 | 1,13 | ,682 | 1,09 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **estimate97** | ,18517 | ,12674 | ,06092 | ,15792 | -,2699 | ,10528 | ,33439 | -,3504 | -,9037 | ,28305 | -,1172 | -,6557 | ,22317 | ,19574 | ,45698 |
| **probchisq97** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr97** | ,00604 | ,01215 | ,01176 | ,00746 | ,01664 | ,01488 | ,00812 | ,01890 | ,02008 | ,00677 | ,01489 | ,01568 | ,00504 | ,00971 | ,00920 |
| **proba97** | 1,20 | 1,14 | 1,06 | 1,17 | ,763 | 1,11 | 1,40 | ,704 | ,405 | 1,33 | ,889 | ,519 | 1,25 | 1,22 | 1,58 |
| **estimate98** | ,07528 | ,05063 | -,0690 | ,00868 | -,6533 | -,2013 | ,14053 | -,1313 | -1,200 | -,0094 | -,1588 | -,6146 | ,10993 | -,1112 | ,23726 |
| **probchisq98** | ,00000 | ,00010 | ,00000 | ,27149 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,19160 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr98** | ,00651 | ,01301 | ,01191 | ,00789 | ,01843 | ,01521 | ,00859 | ,01850 | ,02060 | ,00719 | ,01566 | ,01424 | ,00522 | ,01050 | ,00923 |
| **proba98** | 1,08 | 1,05 | ,933 | 1,01 | ,520 | ,818 | 1,15 | ,877 | ,301 | ,991 | ,853 | ,541 | 1,12 | ,895 | 1,27 |
| **estimate99** | ,13139 | ,04525 | ,08393 | -,0407 | -,4751 | -,5993 | -,1156 | -1,643 | -1,028 | -,0966 | -,7933 | -1,015 | -,1553 | -,3260 | -,0603 |
| **probchisq99** | ,00000 | ,00047 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr99** | ,00655 | ,01294 | ,01138 | ,00777 | ,01709 | ,01566 | ,00828 | ,02334 | ,01782 | ,00716 | ,01486 | ,01482 | ,00504 | ,01077 | ,00879 |
| **proba99** | 1,14 | 1,05 | 1,09 | ,960 | ,622 | ,549 | ,891 | ,193 | ,358 | ,908 | ,452 | ,362 | ,856 | ,722 | ,942 |
| **estimate00** | ,06322 | ,18654 | -,0233 | -,0156 | -,0411 | -,8497 | ,18459 | -,2959 | -,9935 | -,0404 | -,1491 | -,7701 | -,1413 | -,5043 | -,1072 |
| **probchisq00** | ,00000 | ,00000 | ,02080 | ,02977 | ,00476 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr00** | ,00590 | ,01166 | ,01009 | ,00716 | ,01456 | ,01494 | ,00778 | ,01790 | ,01694 | ,00639 | ,01392 | ,01243 | ,00464 | ,00965 | ,00801 |
| **proba00** | 1,07 | 1,21 | ,977 | ,985 | ,960 | ,428 | 1,20 | ,744 | ,370 | ,960 | ,862 | ,463 | ,868 | ,604 | ,898 |
| **estimate01** | -,2475 | -,4130 | -,0713 | ,21106 | -,0996 | -,0465 | ,30532 | -,5449 | -,2135 | -,1046 | -,5557 | -,4204 | ,14321 | -,1578 | ,10569 |
| **probchisq01** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00279 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr01** | ,00593 | ,01207 | ,01082 | ,00785 | ,01610 | ,01556 | ,00838 | ,02019 | ,01729 | ,00673 | ,01524 | ,01384 | ,00494 | ,01007 | ,00866 |
| **proba01** | ,781 | ,662 | ,931 | 1,23 | ,905 | ,955 | 1,36 | ,580 | ,808 | ,901 | ,574 | ,657 | 1,15 | ,854 | 1,11 |
| **estimate02** | -,0232 | -,3375 | -,0224 | -,1112 | -,4063 | -,2516 | -,0257 | -,7098 | -,7715 | ,05423 | -,3251 | -,4366 | ,02286 | -,2503 | ,37894 |
| **probchisq02** | ,00006 | ,00000 | ,03030 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00073 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr02** | ,00580 | ,01255 | ,01033 | ,00725 | ,01601 | ,01402 | ,00761 | ,01826 | ,01664 | ,00659 | ,01427 | ,01298 | ,00498 | ,01059 | ,00832 |
| **proba02** | ,977 | ,714 | ,978 | ,895 | ,666 | ,778 | ,975 | ,492 | ,462 | 1,06 | ,722 | ,646 | 1,02 | ,779 | 1,46 |
| **estimate03** | -,3038 | -,5035 | -,6448 | ,00428 | -,6147 | -,7491 | -,1615 | -1,820 | -1,616 | -,3455 | -,8391 | -1,783 | ,13332 | ,32724 | ,16975 |
| **probchisq03** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,37406 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr03** | ,00405 | ,00820 | ,00736 | ,00482 | ,01023 | ,00927 | ,00523 | ,01624 | ,01237 | ,00450 | ,01003 | ,00985 | ,00352 | ,00676 | ,00621 |
| **proba03** | ,738 | ,604 | ,525 | 1,00 | ,541 | ,473 | ,851 | ,162 | ,199 | ,708 | ,432 | ,168 | 1,14 | 1,39 | 1,19 |
| **estimate04** | ,23785 | ,50486 | -,1125 | ,27242 | ,48833 | -,1272 | ,27494 | -,2290 | -,1097 | -,2610 | ,03669 | -,8570 | ,11005 | ,24174 | ,04448 |
| **probchisq04** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00003 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr04** | ,00383 | ,00772 | ,00800 | ,00441 | ,00932 | ,00921 | ,00527 | ,01318 | ,01093 | ,00406 | ,00876 | ,00979 | ,00320 | ,00658 | ,00656 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **proba04** | 1,27 | 1,66 | ,894 | 1,31 | 1,63 | ,881 | 1,32 | ,795 | ,896 | ,770 | 1,04 | ,424 | 1,12 | 1,27 | 1,05 |
| **estimate05** | ,04084 | -,2666 | ,14546 | ,04950 | -,1423 | ,18788 | ,05808 | -,8109 | -,7143 | ,00899 | -,2077 | -,8484 | ,03074 | -,8224 | ,04932 |
| **probchisq05** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,01451 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr05** | ,00337 | ,00715 | ,00626 | ,00385 | ,00762 | ,00725 | ,00466 | ,01080 | ,01012 | ,00368 | ,00756 | ,00797 | ,00272 | ,00632 | ,00508 |
| **proba05** | 1,04 | ,766 | 1,16 | 1,05 | ,867 | 1,21 | 1,06 | ,444 | ,490 | 1,01 | ,812 | ,428 | 1,03 | ,439 | 1,05 |
| **estimate06** | -,0352 | ,00130 | -,2722 | -,0305 | -,5466 | -,2787 | ,11780 | -,7284 | -,4727 | ,01870 | -1,216 | -,2687 | -,1241 | -,4008 | ,10184 |
| **probchisq06** | ,00000 | ,85821 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr06** | ,00337 | ,00725 | ,00618 | ,00383 | ,00903 | ,00733 | ,00462 | ,01062 | ,00982 | ,00369 | ,00969 | ,00732 | ,00267 | ,00591 | ,00474 |
| **proba06** | ,965 | 1,00 | ,762 | ,970 | ,579 | ,757 | 1,13 | ,483 | ,623 | 1,02 | ,296 | ,764 | ,883 | ,670 | 1,11 |
| **estimate07** | -,0093 | -,3072 | ,05466 | ,03869 | -,7790 | -,0978 | -,1057 | -,4516 | -,6039 | -,3252 | -,6398 | -1,041 | ,33683 | ,01199 | ,38782 |
| **probchisq07** | ,00590 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,04079 | ,00000 |
| **stderr07** | ,00338 | ,00708 | ,00614 | ,00388 | ,00932 | ,00735 | ,00449 | ,00982 | ,00927 | ,00361 | ,00801 | ,00776 | ,00290 | ,00586 | ,00491 |
| **proba07** | ,991 | ,735 | 1,06 | 1,04 | ,459 | ,907 | ,900 | ,637 | ,547 | ,722 | ,527 | ,353 | 1,40 | 1,01 | 1,47 |
| **estimate08** | ,20219 | -,0757 | ,40927 | ,34218 | ,17053 | ,45082 | -,1143 | -,6965 | -,6064 | -,1799 | -,4227 | -,3811 | ,17884 | ,33995 | ,14548 |
| **probchisq08** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr08** | ,00317 | ,00688 | ,00603 | ,00378 | ,00806 | ,00711 | ,00440 | ,01112 | ,00980 | ,00347 | ,00788 | ,00735 | ,00271 | ,00544 | ,00483 |
| **proba08** | 1,22 | ,927 | 1,51 | 1,41 | 1,19 | 1,57 | ,892 | ,498 | ,545 | ,835 | ,655 | ,683 | 1,20 | 1,40 | 1,16 |
| **estimate09** | -,0160 | -,0750 | -,2833 | -,0643 | -,1083 | -,3478 | -,0219 | -,3356 | -,7697 | ,06080 | ,01778 | -,2972 | ,20484 | -,1490 | ,29148 |
| **probchisq09** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,03406 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr09** | ,00322 | ,00729 | ,00650 | ,00358 | ,00836 | ,00737 | ,00426 | ,01115 | ,01005 | ,00359 | ,00839 | ,00759 | ,00285 | ,00621 | ,00516 |
| **proba09** | ,984 | ,928 | ,753 | ,938 | ,897 | ,706 | ,978 | ,715 | ,463 | 1,06 | 1,02 | ,743 | 1,23 | ,862 | 1,34 |
| **estimate10** | ,29846 | ,37609 | ,27442 | -,0592 | -,1360 | -,2271 | -,1804 | -,3534 | -,8423 | -,0347 | -,1131 | -,5263 | -,0866 | -,2705 | ,09525 |
| **probchisq10** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr10** | ,00362 | ,00749 | ,00677 | ,00373 | ,00864 | ,00783 | ,00444 | ,01093 | ,01042 | ,00382 | ,00895 | ,00831 | ,00279 | ,00596 | ,00511 |
| **proba10** | 1,35 | 1,46 | 1,32 | ,943 | ,873 | ,797 | ,835 | ,702 | ,431 | ,966 | ,893 | ,591 | ,917 | ,763 | 1,10 |
| **estimate11** | ,04159 | ,27340 | ,12282 | ,11430 | -,0481 | -,1938 | ,14399 | ,15353 | -,2176 | -,0170 | -,3673 | -,1948 | ,13690 | ,16028 | ,16423 |
| **probchisq11** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00001 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr11** | ,00347 | ,00677 | ,00649 | ,00393 | ,00836 | ,00791 | ,00501 | ,01064 | ,01026 | ,00390 | ,00917 | ,00801 | ,00290 | ,00555 | ,00515 |
| **proba11** | 1,04 | 1,31 | 1,13 | 1,12 | ,953 | ,824 | 1,15 | 1,17 | ,804 | ,983 | ,693 | ,823 | 1,15 | 1,17 | 1,18 |

*Annexe 6. Modèle 3 (trouver un emploi), résultats détaillés*

*Estimate= paramètre estimé ; probchisq= p-value ; stderr= erreur-type ; OR= odds ratio*

| Variable | Intercept | Age | Age | Age | Sexe | Diplôme | Diplôme | Diplôme | Diplôme | Diplôme | Mobilité | Mobilité | Mobilité |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| modalite | | 15-29a | 40-49a | 50-59a | Femme | <Bac | >Bac+2 | Bac+2 | NR | NoDip | Commune | Dep, | Région |
| **estimate69** | 1,2499 | 1,3517 | -0,0674 | -0,6819 | -0,6308 | -0,5423 | 0,6979 | 0,3411 | -1,06 | -0,884 | **0,19745** | **0,13733** | **-0,1652** |
| **probchisq69** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr69** | 0,01398 | 0,00975 | 0,01247 | 0,0134 | 0,00597 | 0,01158 | 0,02712 | 0,02101 | 0,02184 | 0,01098 | **0,011** | **0,02046** | **0,01454** |
| **OR69** | 3,49 | 3,86 | 0,935 | 0,506 | 0,532 | 0,581 | 2,01 | 1,41 | 0,346 | 0,413 | **1,22** | **1,15** | **0,848** |
| **estimate70** | 1,4263 | 1,0914 | -0,1097 | -0,5525 | -0,6635 | -0,3452 | -0,2973 | 0,30134 | -1,159 | -0,7896 | **0,369** | **1,4182** | **0,00279** |
| **probchisq70** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | **0** | **0,85479** |
| **stderr70** | 0,0149 | 0,01079 | 0,01406 | 0,01364 | 0,00571 | 0,01193 | 0,02006 | 0,01938 | 0,01845 | 0,01117 | **0,01345** | **0,03136** | **0,01524** |
| **OR70** | 4,16 | 2,98 | 0,896 | 0,576 | 0,515 | 0,708 | 0,743 | 1,35 | 0,314 | 0,454 | **1,45** | **4,13** | **1** |
| **estimate71** | 1,1719 | 1,2421 | -0,349 | -0,6789 | -0,9278 | -0,1849 | 0,69424 | 0,15024 | | -0,5769 | **0,36118** | **0,7593** | **0,52751** |
| **probchisq71** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr71** | 0,01445 | 0,01139 | 0,01488 | 0,01474 | 0,00578 | 0,01055 | 0,0213 | 0,01672 | | 0,00978 | **0,01303** | **0,02137** | **0,01673** |
| **OR71** | 3,23 | 3,46 | 0,705 | 0,507 | 0,395 | 0,831 | 2 | 1,16 | | 0,562 | **1,44** | **2,14** | **1,69** |
| **estimate72** | 0,71203 | 1,2756 | -0,0508 | -0,3041 | -0,6841 | 0,13132 | 0,57455 | 0,52155 | | -0,4116 | **0,31921** | **0,19263** | **0,20799** |
| **probchisq72** | 0 | 0 | 0,00004 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr72** | 0,0124 | 0,0095 | 0,01229 | 0,01308 | 0,00528 | 0,0096 | 0,01823 | 0,0172 | | 0,00884 | **0,01177** | **0,01798** | **0,01532** |
| **OR72** | 2,04 | 3,58 | 0,951 | 0,738 | 0,505 | 1,14 | 1,78 | 1,68 | | 0,663 | **1,38** | **1,21** | **1,23** |
| **estimate73** | 1,2541 | 0,85832 | -0,4723 | -0,6043 | -0,7078 | -0,0587 | 0,54463 | 0,1639 | -3,823 | -0,5025 | **0,03699** | **0,83806** | **-0,0694** |
| **probchisq73** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0,00052** | **0** | **0** |
| **stderr73** | 0,01381 | 0,01069 | 0,01304 | 0,01378 | 0,00515 | 0,00995 | 0,01763 | 0,01696 | 0,04352 | 0,00938 | **0,01066** | **0,02214** | **0,0139** |
| **OR73** | 3,5 | 2,36 | 0,624 | 0,546 | 0,493 | 0,943 | 1,72 | 1,18 | 0,022 | 0,605 | **1,04** | **2,31** | **0,933** |
| **estimate74** | 1,1688 | 1,0823 | -0,1284 | -0,7389 | -0,8972 | -0,1314 | -0,3401 | 0,53985 | | -0,6071 | **0,37931** | **0,64393** | **0,4666** |
| **probchisq74** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr74** | 0,01277 | 0,01002 | 0,01319 | 0,01427 | 0,00528 | 0,00934 | 0,01408 | 0,01651 | | 0,00872 | **0,01122** | **0,01969** | **0,0147** |
| **OR74** | 3,22 | 2,95 | 0,88 | 0,478 | 0,408 | 0,877 | 0,712 | 1,72 | | 0,545 | **1,46** | **1,9** | **1,59** |
| **estimate75** | 0,98945 | 0,63831 | -0,2542 | -0,3007 | -0,4789 | -0,2189 | 0,00481 | 0,37965 | -22,43 | -0,6148 | **0,22419** | **0,48527** | **0,00094** |
| **probchisq75** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,83216 | 0 | 0,49616 | 0 | **0** | **0** | **0,95883** |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **stderr75** | 0,01977 | 0,01533 | 0,02245 | 0,02399 | 0,00825 | 0,01403 | 0,02268 | 0,02188 | 32,962 | 0,01337 | **0,01677** | **0,02784** | **0,01826** |
| **OR75** | 2,69 | 1,89 | 0,776 | 0,74 | 0,619 | 0,803 | 1 | 1,46 | 0 | 0,541 | **1,25** | **1,62** | **1** |
| **estimate76** | 0,09086 | 0,86582 | -0,2339 | -0,8734 | -0,5672 | 0,0971 | 0,3825 | 1,0792 | -20,76 | -0,3379 | **0,33572** | **-0,2015** | **0,0741** |
| **probchisq76** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,30695 | 0 | **0** | **0** | **0,00003** |
| **stderr76** | 0,01535 | 0,01195 | 0,01711 | 0,01854 | 0,00698 | 0,01172 | 0,01931 | 0,02218 | 20,318 | 0,01111 | **0,01527** | **0,02142** | **0,01765** |
| **OR76** | 1,1 | 2,38 | 0,791 | 0,418 | 0,567 | 1,1 | 1,47 | 2,94 | 0 | 0,713 | **1,4** | **0,818** | **1,08** |
| **estimate77** | 0,72828 | 0,42647 | -0,3404 | -0,8936 | -0,5486 | -0,1179 | 0,50424 | 0,67303 | -20,81 | -0,4805 | **0,22795** | **0,3552** | **-0,0099** |
| **probchisq77** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,26847 | 0 | **0** | **0** | **0,55468** |
| **stderr77** | 0,01412 | 0,01027 | 0,01471 | 0,0157 | 0,00646 | 0,01121 | 0,01948 | 0,02148 | 18,806 | 0,011 | **0,01385** | **0,02391** | **0,01675** |
| **OR77** | 2,07 | 1,53 | 0,711 | 0,409 | 0,578 | 0,889 | 1,66 | 1,96 | 0 | 0,618 | **1,26** | **1,43** | **0,99** |
| **estimate78** | 0,78929 | 0,96922 | 0,24545 | -0,5514 | -0,6506 | -0,566 | -0,3435 | -0,1742 | | -1,149 | **0,34913** | **0,29774** | **0,72764** |
| **probchisq78** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr78** | 0,01382 | 0,01 | 0,01456 | 0,01599 | 0,00638 | 0,0111 | 0,0191 | 0,01662 | | 0,01077 | **0,01373** | **0,02328** | **0,01677** |
| **OR78** | 2,2 | 2,64 | 1,28 | 0,576 | 0,522 | 0,568 | 0,709 | 0,84 | | 0,317 | **1,42** | **1,35** | **2,07** |
| **estimate79** | 0,61336 | 0,6346 | -0,3408 | -1,107 | -0,8173 | -0,2989 | 0,15788 | 0,15474 | -20,79 | -0,4586 | **0,37292** | **0,20974** | **0,16376** |
| **probchisq79** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,26045 | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr79** | 0,01213 | 0,00885 | 0,01286 | 0,01364 | 0,00598 | 0,0103 | 0,01667 | 0,0161 | 18,474 | 0,00997 | **0,01338** | **0,01908** | **0,01605** |
| **OR79** | 1,85 | 1,89 | 0,711 | 0,331 | 0,442 | 0,742 | 1,17 | 1,17 | 0 | 0,632 | **1,45** | **1,23** | **1,18** |
| **estimate80** | 1,0637 | 0,17146 | -0,5441 | -1,11 | -0,9021 | -0,3655 | 0,50117 | 0,6987 | -20,72 | -0,8607 | **0,52436** | **0,55596** | **0,2811** |
| **probchisq80** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,24879 | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr80** | 0,01215 | 0,00886 | 0,0124 | 0,01334 | 0,00567 | 0,00947 | 0,01694 | 0,01544 | 17,969 | 0,00937 | **0,01134** | **0,01865** | **0,01512** |
| **OR80** | 2,9 | 1,19 | 0,58 | 0,33 | 0,406 | 0,694 | 1,65 | 2,01 | 0 | 0,423 | **1,69** | **1,74** | **1,32** |
| **estimate81** | 0,80771 | 0,27703 | -0,4847 | -1,332 | -0,8299 | -0,297 | 0,0365 | 0,05402 | -20,75 | -0,9472 | **-0,0633** | **1,217** | **0,4791** |
| **probchisq81** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,03593 | 0,00013 | 0,26831 | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr81** | 0,01203 | 0,00859 | 0,01419 | 0,01371 | 0,00575 | 0,00937 | 0,0174 | 0,01415 | 18,746 | 0,00936 | **0,01255** | **0,02038** | **0,01473** |
| **OR81** | 2,24 | 1,32 | 0,616 | 0,264 | 0,436 | 0,743 | 1,04 | 1,06 | 0 | 0,388 | **0,939** | **3,38** | **1,61** |
| **estimate82** | 0,31693 | 0,29642 | 0,04224 | -1,389 | -0,5257 | -0,3029 | 0,10824 | 0,89788 | -3,58 | -0,9647 | **0,18239** | **0,82386** | **0,28188** |
| **probchisq82** | 0 | 0 | 0,00054 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr82** | 0,01062 | 0,00739 | 0,01221 | 0,01459 | 0,00471 | 0,009 | 0,01647 | 0,01805 | 0,0092 | 0,00894 | **0,01064** | **0,01599** | **0,01269** |
| **OR82** | 1,37 | 1,35 | 1,04 | 0,249 | 0,591 | 0,739 | 1,11 | 2,45 | 0,028 | 0,381 | **1,2** | **2,28** | **1,33** |
| **estimate83** | 0,33363 | 0,22239 | -0,1868 | -1,477 | -0,6542 | -0,2293 | 0,47644 | 0,54462 | -3,502 | -0,6862 | **0,38132** | **0,78727** | **0,55855** |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **probchisq83** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr83** | 0,01034 | 0,00719 | 0,01111 | 0,01259 | 0,00447 | 0,0087 | 0,01466 | 0,01351 | 0,00903 | 0,00863 | **0,0104** | **0,01546** | **0,01223** |
| **OR83** | 1,4 | 1,25 | 0,83 | 0,228 | 0,52 | 0,795 | 1,61 | 1,72 | 0,03 | 0,503 | **1,46** | **2,2** | **1,75** |
| **estimate84** | 0,13343 | -0,0719 | -0,5851 | -1,069 | -0,389 | -0,28 | 0,54139 | 1,2248 | -3,251 | -0,9361 | **0,69021** | **1,1457** | **0,78277** |
| **probchisq84** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr84** | 0,01015 | 0,00692 | 0,01175 | 0,01206 | 0,00457 | 0,00862 | 0,01417 | 0,01606 | 0,009 | 0,00874 | **0,01032** | **0,0162** | **0,0123** |
| **OR84** | 1,14 | 0,931 | 0,557 | 0,343 | 0,678 | 0,756 | 1,72 | 3,4 | 0,039 | 0,392 | **1,99** | **3,14** | **2,19** |
| **estimate85** | -0,0063 | 0,14769 | -0,3172 | -1,387 | -0,4795 | -0,2913 | 0,22777 | 0,83041 | -3,164 | -0,9236 | **0,66915** | **0,98202** | **0,59596** |
| **probchisq85** | 0,50679 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr85** | 0,00948 | 0,00657 | 0,01073 | 0,01317 | 0,00437 | 0,00835 | 0,01478 | 0,01254 | 0,00873 | 0,00841 | **0,00962** | **0,01559** | **0,01162** |
| **OR85** | 0,994 | 1,16 | 0,728 | 0,25 | 0,619 | 0,747 | 1,26 | 2,29 | 0,042 | 0,397 | **1,95** | **2,67** | **1,81** |
| **estimate86** | -0,0201 | 0,4474 | 0,05843 | -1,084 | -0,3262 | -0,3046 | -0,2192 | 0,33804 | -3,522 | -1,048 | **0,40495** | **0,03245** | **0,72566** |
| **probchisq86** | 0,02639 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | **0,04511** | **0** |
| **stderr86** | 0,00905 | 0,0061 | 0,00903 | 0,0111 | 0,00412 | 0,00795 | 0,01417 | 0,0131 | 0,00843 | 0,00802 | **0,00913** | **0,01619** | **0,0113** |
| **OR86** | 0,98 | 1,56 | 1,06 | 0,338 | 0,722 | 0,737 | 0,803 | 1,4 | 0,03 | 0,351 | **1,5** | **1,03** | **2,07** |
| **estimate87** | -0,3242 | 0,73631 | 0,07542 | -1,109 | -0,4724 | -0,3169 | 0,26991 | 0,81388 | -3,372 | -0,6018 | **0,26927** | **0,20883** | **0,55844** |
| **probchisq87** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr87** | 0,00897 | 0,0058 | 0,00863 | 0,01122 | 0,00398 | 0,00819 | 0,01313 | 0,013 | 0,00858 | 0,00811 | **0,00905** | **0,01384** | **0,01174** |
| **OR87** | 0,723 | 2,09 | 1,08 | 0,33 | 0,623 | 0,728 | 1,31 | 2,26 | 0,034 | 0,548 | **1,31** | **1,23** | **1,75** |
| **estimate88** | 0,40697 | 0,42599 | -0,205 | -1,299 | -0,5388 | -0,4455 | -0,1308 | 0,34082 | -3,799 | -1,231 | **0,29852** | **0,82923** | **0,79584** |
| **probchisq88** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr88** | 0,00894 | 0,00575 | 0,00858 | 0,0104 | 0,00409 | 0,00809 | 0,01366 | 0,01334 | 0,00849 | 0,00817 | **0,00961** | **0,01527** | **0,01217** |
| **OR88** | 1,5 | 1,53 | 0,815 | 0,273 | 0,583 | 0,64 | 0,877 | 1,41 | 0,022 | 0,292 | **1,35** | **2,29** | **2,22** |
| **estimate89** | 0,05428 | 0,45724 | -0,3459 | -1,395 | -0,5192 | -0,1452 | 0,51179 | 0,72682 | -3,657 | -0,6047 | **0,59196** | **0,51023** | **0,87218** |
| **probchisq89** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr89** | 0,00905 | 0,00584 | 0,0082 | 0,01053 | 0,00417 | 0,0082 | 0,01444 | 0,01301 | 0,00873 | 0,00821 | **0,00854** | **0,01466** | **0,01069** |
| **OR89** | 1,06 | 1,58 | 0,708 | 0,248 | 0,595 | 0,865 | 1,67 | 2,07 | 0,026 | 0,546 | **1,81** | **1,67** | **2,39** |
| **estimate90** | -0,8578 | -1,145 | 0,06992 | -1,292 | -0,205 | 0,18366 | 1,1381 | 1,0135 | | 0,05635 | **1,1214** | **0,29693** | **0,7778** |
| **probchisq90** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr90** | 0,00702 | 0,00506 | 0,00745 | 0,0101 | 0,00339 | 0,00563 | 0,00838 | 0,00812 | | 0,00563 | **0,00742** | **0,01167** | **0,0092** |
| **OR90** | 0,424 | 0,318 | 1,07 | 0,275 | 0,815 | 1,2 | 3,12 | 2,76 | | 1,06 | **3,07** | **1,35** | **2,18** |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **estimate91** | -0,6489 | -1,569 | -0,3042 | -1,179 | -0,0241 | 0,19459 | 0,89917 | 1,0159 | | 0,02562 | **0,95651** | **0,80681** | **1,0505** |
| **probchisq91** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0,00001 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr91** | 0,00689 | 0,00495 | 0,00735 | 0,00954 | 0,00352 | 0,00559 | 0,00857 | 0,00794 | | 0,00569 | **0,0074** | **0,01061** | **0,00904** |
| **OR91** | 0,523 | 0,208 | 0,738 | 0,307 | 0,976 | 1,21 | 2,46 | 2,76 | | 1,03 | **2,6** | **2,24** | **2,86** |
| **estimate92** | -0,8217 | -1,397 | -0,1301 | -1,305 | -0,0929 | 0,19243 | 0,85608 | 1,0768 | | -0,0636 | **0,77239** | **0,47236** | **0,76673** |
| **probchisq92** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr92** | 0,00702 | 0,00512 | 0,00732 | 0,01072 | 0,00362 | 0,00562 | 0,00843 | 0,00792 | | 0,00581 | **0,00759** | **0,01189** | **0,00994** |
| **OR92** | 0,44 | 0,247 | 0,878 | 0,271 | 0,911 | 1,21 | 2,35 | 2,94 | | 0,938 | **2,16** | **1,6** | **2,15** |
| **estimate93** | -1,121 | -1,32 | -0,063 | -0,7709 | 0,07774 | 0,27323 | 0,83832 | 0,99839 | | 0,10713 | **0,93137** | **0,74806** | **0,8032** |
| **probchisq93** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr93** | 0,00731 | 0,00506 | 0,0072 | 0,00926 | 0,00361 | 0,00598 | 0,00819 | 0,00777 | | 0,00617 | **0,00771** | **0,01214** | **0,009** |
| **OR93** | 0,326 | 0,267 | 0,939 | 0,463 | 1,08 | 1,31 | 2,31 | 2,71 | | 1,11 | **2,54** | **2,11** | **2,23** |
| **estimate94** | -0,7966 | -1,407 | -0,181 | -1,235 | -0,0348 | 0,04401 | 0,81006 | 0,68823 | | -0,1766 | **0,88078** | **0,76512** | **0,64231** |
| **probchisq94** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr94** | 0,00622 | 0,00459 | 0,00652 | 0,00923 | 0,00347 | 0,00527 | 0,00718 | 0,00735 | | 0,00545 | **0,00717** | **0,01035** | **0,00901** |
| **OR94** | 0,451 | 0,245 | 0,834 | 0,291 | 0,966 | 1,04 | 2,25 | 1,99 | | 0,838 | **2,41** | **2,15** | **1,9** |
| **estimate95** | -0,5209 | -1,417 | -0,2521 | -1,014 | -0,2665 | -0,1007 | 0,37726 | 0,62823 | | -0,2387 | **0,68741** | **0,91423** | **0,82374** |
| **probchisq95** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr95** | 0,00591 | 0,00439 | 0,00614 | 0,00826 | 0,0033 | 0,00502 | 0,00691 | 0,00663 | | 0,00516 | **0,0066** | **0,00947** | **0,00787** |
| **OR95** | 0,594 | 0,243 | 0,777 | 0,363 | 0,766 | 0,904 | 1,46 | 1,87 | | 0,788 | **1,99** | **2,49** | **2,28** |
| **estimate96** | -0,6059 | -1,422 | -0,0981 | -0,8153 | -0,142 | -0,026 | 0,58342 | 0,74858 | | -0,3311 | **0,82476** | **0,48821** | **0,67653** |
| **probchisq96** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr96** | 0,00589 | 0,0044 | 0,0061 | 0,00803 | 0,0033 | 0,00496 | 0,00675 | 0,00652 | | 0,00515 | **0,00658** | **0,01029** | **0,00841** |
| **OR96** | 0,546 | 0,241 | 0,907 | 0,443 | 0,868 | 0,974 | 1,79 | 2,11 | | 0,718 | **2,28** | **1,63** | **1,97** |
| **estimate97** | -0,7641 | -1,326 | -0,1229 | -0,7992 | -0,0844 | -0,0742 | 0,53499 | 0,46668 | | -0,3006 | **0,70399** | **0,82836** | **0,83681** |
| **probchisq97** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr97** | 0,00598 | 0,0044 | 0,00619 | 0,00787 | 0,00332 | 0,00506 | 0,00659 | 0,00676 | | 0,00524 | **0,0068** | **0,01017** | **0,00792** |
| **OR97** | 0,466 | 0,265 | 0,884 | 0,45 | 0,919 | 0,929 | 1,71 | 1,59 | | 0,74 | **2,02** | **2,29** | **2,31** |
| **estimate98** | -0,5114 | -1,302 | -0,1974 | -0,7966 | -0,216 | -0,2209 | 0,5224 | 0,75488 | | -0,4919 | **0,67368** | **0,91342** | **0,76506** |
| **probchisq98** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr98** | 0,00564 | 0,00433 | 0,00605 | 0,00753 | 0,00321 | 0,00472 | 0,00627 | 0,00604 | | 0,00499 | **0,00647** | **0,00906** | **0,00728** |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **OR98** | 0,6 | 0,272 | 0,821 | 0,451 | 0,806 | 0,802 | 1,69 | 2,13 | | 0,611 | **1,96** | **2,49** | **2,15** |
| **estimate99** | -0,7411 | -1,103 | 0,02534 | -0,7734 | -0,247 | -0,2158 | 0,56606 | 0,73245 | | -0,4071 | **0,76646** | **0,62275** | **0,56717** |
| **probchisq99** | 0 | 0 | 0,00004 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr99** | 0,00587 | 0,00454 | 0,00616 | 0,00774 | 0,00325 | 0,00484 | 0,00627 | 0,00614 | | 0,00509 | **0,00677** | **0,00992** | **0,0077** |
| **OR99** | 0,477 | 0,332 | 1,03 | 0,461 | 0,781 | 0,806 | 1,76 | 2,08 | | 0,666 | **2,15** | **1,86** | **1,76** |
| **estimate00** | -0,3003 | -1,38 | -0,1295 | -0,9763 | -0,2515 | -0,1608 | 0,54994 | 0,73726 | | -0,3979 | **0,95562** | **0,79792** | **0,67461** |
| **probchisq00** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr00** | 0,00546 | 0,00415 | 0,00589 | 0,00719 | 0,00304 | 0,00447 | 0,006 | 0,00596 | | 0,00475 | **0,00604** | **0,00896** | **0,00757** |
| **OR00** | 0,741 | 0,252 | 0,879 | 0,377 | 0,778 | 0,851 | 1,73 | 2,09 | | 0,672 | **2,6** | **2,22** | **1,96** |
| **estimate01** | -0,2731 | -1,441 | -0,0403 | -1,015 | -0,2161 | -0,2551 | 0,43279 | 0,65421 | | -0,4872 | **0,707** | **1,0189** | **0,94476** |
| **probchisq01** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr01** | 0,00585 | 0,00461 | 0,0063 | 0,00765 | 0,00323 | 0,0047 | 0,00613 | 0,00601 | | 0,00499 | **0,00683** | **0,01015** | **0,00749** |
| **OR01** | 0,761 | 0,237 | 0,96 | 0,363 | 0,806 | 0,775 | 1,54 | 1,92 | | 0,614 | **2,03** | **2,77** | **2,57** |
| **estimate02** | -0,5266 | -1,329 | 0,06323 | -0,9919 | -0,096 | -0,2539 | 0,42153 | 0,78138 | | -0,501 | **0,6867** | **0,66866** | **0,73821** |
| **probchisq02** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr02** | 0,00614 | 0,00492 | 0,00667 | 0,00817 | 0,00339 | 0,00483 | 0,00631 | 0,00624 | | 0,00518 | **0,00693** | **0,01045** | **0,00857** |
| **OR02** | 0,591 | 0,265 | 1,07 | 0,371 | 0,908 | 0,776 | 1,52 | 2,18 | | 0,606 | **1,99** | **1,95** | **2,09** |
| **estimate03** | -0,8826 | -0,8539 | 0,18055 | -0,8038 | -0,0899 | -0,2763 | 0,42425 | 0,40993 | | -0,4281 | **0,84277** | **0,69021** | **0,85643** |
| **probchisq03** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr03** | 0,00366 | 0,00304 | 0,00417 | 0,00506 | 0,00203 | 0,00279 | 0,00358 | 0,00388 | | 0,00308 | **0,00433** | **0,00684** | **0,00446** |
| **OR03** | 0,414 | 0,426 | 1,2 | 0,448 | 0,914 | 0,759 | 1,53 | 1,51 | | 0,652 | **2,32** | **1,99** | **2,35** |
| **estimate04** | -0,7909 | -1,008 | -0,1003 | -0,8018 | -0,1413 | -0,4288 | 0,32611 | 0,58368 | | -0,724 | **0,62368** | **0,5246** | **0,26835** |
| **probchisq04** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr04** | 0,00377 | 0,00315 | 0,00439 | 0,00499 | 0,00214 | 0,0029 | 0,00373 | 0,00382 | | 0,00326 | **0,0046** | **0,00659** | **0,0056** |
| **OR04** | 0,453 | 0,365 | 0,905 | 0,449 | 0,868 | 0,651 | 1,39 | 1,79 | | 0,485 | **1,87** | **1,69** | **1,31** |
| **estimate05** | -0,572 | -0,8656 | 0,12491 | -0,8537 | -0,2444 | -0,4182 | 0,5364 | 0,59399 | | -0,5718 | **0,76105** | **0,62038** | **0,65121** |
| **probchisq05** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr05** | 0,00323 | 0,00271 | 0,00375 | 0,0045 | 0,00182 | 0,00247 | 0,00308 | 0,00336 | | 0,00278 | **0,00387** | **0,00574** | **0,00426** |
| **OR05** | 0,564 | 0,421 | 1,13 | 0,426 | 0,783 | 0,658 | 1,71 | 1,81 | | 0,565 | **2,14** | **1,86** | **1,92** |
| **estimate06** | -0,5042 | -0,9931 | -0,0923 | -0,9529 | -0,1552 | -0,2713 | 0,66536 | 0,82904 | | -0,5603 | **0,8868** | **0,21598** | **0,63718** |
| **probchisq06** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **stderr06** | 0,0031 | 0,00262 | 0,00363 | 0,0043 | 0,00175 | 0,00234 | 0,00296 | 0,0032 | | 0,00276 | **0,00341** | **0,00539** | **0,00426** |
| **OR06** | 0,604 | 0,37 | 0,912 | 0,386 | 0,856 | 0,762 | 1,95 | 2,29 | | 0,571 | **2,43** | **1,24** | **1,89** |
| **estimate07** | -0,3494 | -1,106 | 0,0832 | -0,8874 | -0,2065 | -0,3564 | 0,60705 | 0,75908 | | -0,5214 | **0,58417** | **0,50756** | **0,69773** |
| **probchisq07** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr07** | 0,00321 | 0,00275 | 0,00388 | 0,00453 | 0,00181 | 0,00241 | 0,00304 | 0,00344 | | 0,00283 | **0,00369** | **0,00522** | **0,00428** |
| **OR07** | 0,705 | 0,331 | 1,09 | 0,412 | 0,813 | 0,7 | 1,84 | 2,14 | | 0,594 | **1,79** | **1,66** | **2,01** |
| **estimate08** | -0,2557 | -1,222 | 0,11606 | -0,7329 | -0,2447 | -0,3213 | 0,8357 | 0,91393 | | -0,8013 | **0,60415** | **0,8105** | **0,65338** |
| **probchisq08** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr08** | 0,00338 | 0,00292 | 0,00401 | 0,00461 | 0,00188 | 0,00246 | 0,00306 | 0,00364 | | 0,00304 | **0,00385** | **0,0053** | **0,00408** |
| **OR08** | 0,774 | 0,295 | 1,12 | 0,481 | 0,783 | 0,725 | 2,31 | 2,49 | | 0,449 | **1,83** | **2,25** | **1,92** |
| **estimate09** | -0,5866 | -1,036 | -0,1612 | -0,7325 | -0,0458 | -0,3597 | 0,6935 | 1,0407 | | -0,5744 | **0,65019** | **0,50679** | **0,54298** |
| **probchisq09** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr09** | 0,00327 | 0,00283 | 0,00409 | 0,00462 | 0,00191 | 0,00249 | 0,00316 | 0,00344 | | 0,00311 | **0,00406** | **0,00613** | **0,00462** |
| **OR09** | 0,556 | 0,355 | 0,851 | 0,481 | 0,955 | 0,698 | 2 | 2,83 | | 0,563 | **1,92** | **1,66** | **1,72** |
| **estimate10** | -0,4171 | -0,9298 | 0,06635 | -0,4398 | -0,2219 | -0,4525 | 0,77807 | 0,75406 | | -0,7006 | **0,90676** | **0,56083** | **0,20782** |
| **probchisq10** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr10** | 0,00309 | 0,00272 | 0,00378 | 0,00419 | 0,00179 | 0,00231 | 0,00294 | 0,00358 | | 0,0028 | **0,00373** | **0,00579** | **0,00459** |
| **OR10** | 0,659 | 0,395 | 1,07 | 0,644 | 0,801 | 0,636 | 2,18 | 2,13 | | 0,496 | **2,48** | **1,75** | **1,23** |
| **estimate11** | -0,4685 | -0,9106 | 0,16832 | -0,6262 | -0,1393 | -0,4991 | 0,55743 | 0,86766 | | -0,826 | **0,85872** | **0,33521** | **0,68006** |
| **probchisq11** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | **0** | **0** | **0** |
| **stderr11** | 0,00303 | 0,00264 | 0,00362 | 0,00426 | 0,00176 | 0,00228 | 0,0028 | 0,00332 | | 0,00287 | **0,0037** | **0,00555** | **0,00403** |
| **OR11** | 0,626 | 0,402 | 1,18 | 0,535 | 0,87 | 0,607 | 1,75 | 2,38 | | 0,438 | **2,36** | **1,4** | **1,97** |

*Annexe 7. Modèle 4 (trouver un emploi stable ou précaire), effet de la mobilité résidentielle*

*Estimate= paramètre estimé ; probchisq= p-value ; stderr= erreur-type ; OR= odds ratio*

| Emploi trouvé | Précaire | Stable | Précaire | Stable | Précaire | Stable |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Mobilité résid, | Commune | Commune | Département | Département | Région | Région |
| **estimate82** | -,1907 | -,2334 | ,13631 | ,12825 | -,0481 | -,3114 |
| **probchisq82** | ,00000 | ,00000 | ,00004 | ,00000 | ,06454 | ,00000 |
| **stderr82** | ,02157 | ,01596 | ,03318 | ,02539 | ,02600 | ,02066 |
| **proba82** | ,826 | ,792 | 1,15 | 1,14 | ,953 | ,732 |
| **estimate83** | -,3950 | ,38854 | ,32677 | 1,1030 | -,3767 | ,50781 |
| **probchisq83** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr83** | ,02258 | ,01512 | ,03965 | ,02623 | ,02569 | ,01677 |
| **proba83** | ,674 | 1,47 | 1,39 | 3,01 | ,686 | 1,66 |
| **estimate84** | -,0197 | ,52996 | ,72069 | 1,4746 | -,9129 | ,56280 |
| **probchisq84** | ,41310 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr84** | ,02402 | ,01537 | ,05036 | ,03183 | ,03811 | ,01875 |
| **proba84** | ,981 | 1,70 | 2,06 | 4,37 | ,401 | 1,76 |
| **estimate85** | ,04033 | ,84594 | ,90315 | ,89709 | ,61378 | 1,0043 |
| **probchisq85** | ,05646 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr85** | ,02114 | ,01430 | ,02880 | ,02354 | ,02447 | ,01778 |
| **proba85** | 1,04 | 2,33 | 2,47 | 2,45 | 1,85 | 2,73 |
| **estimate86** | -,1178 | ,33692 | -,7312 | ,30978 | ,19209 | ,69089 |
| **probchisq86** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr86** | ,01828 | ,01315 | ,03565 | ,02368 | ,02212 | ,01697 |
| **proba86** | ,889 | 1,40 | ,481 | 1,36 | 1,21 | 2,00 |
| **estimate87** | ,03206 | ,20517 | ,29990 | ,49666 | ,36670 | ,73230 |
| **probchisq87** | ,04665 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr87** | ,01612 | ,01373 | ,02838 | ,02254 | ,02204 | ,01797 |
| **proba87** | 1,03 | 1,23 | 1,35 | 1,64 | 1,44 | 2,08 |
| **estimate88** | -,2558 | ,60134 | ,99663 | ,87094 | ,95134 | 1,0619 |
| **probchisq88** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr88** | ,01867 | ,01382 | ,02545 | ,02325 | ,02075 | ,01868 |
| **proba88** | ,774 | 1,82 | 2,71 | 2,39 | 2,59 | 2,89 |
| **estimate89** | ,03398 | ,57668 | ,61932 | ,51135 | ,65545 | 1,1829 |
| **probchisq89** | ,02215 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr89** | ,01485 | ,01306 | ,02435 | ,02430 | ,01958 | ,01681 |
| **proba89** | 1,03 | 1,78 | 1,86 | 1,67 | 1,93 | 3,26 |
| **estimate90** | ,10384 | ,10700 | -,7893 | ,41803 | -,3438 | ,42948 |
| **probchisq90** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr90** | ,01361 | ,01507 | ,02724 | ,02147 | ,01755 | ,01507 |
| **proba90** | 1,11 | 1,11 | ,454 | 1,52 | ,709 | 1,54 |
| **estimate91** | ,11706 | ,36997 | -,0477 | ,66264 | ,09525 | ,74440 |
| **probchisq91** | ,00000 | ,00000 | ,03174 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr91** | ,01355 | ,01356 | ,02221 | ,01866 | ,01966 | ,01679 |
| **proba91** | 1,12 | 1,45 | ,953 | 1,94 | 1,10 | 2,11 |
| **estimate92** | -,1815 | ,39042 | ,32749 | ,39156 | ,26582 | ,65631 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **probchisq92** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr92** | ,01370 | ,01297 | ,02088 | ,02266 | ,01785 | ,01710 |
| **proba92** | ,834 | 1,48 | 1,39 | 1,48 | 1,30 | 1,93 |
| **estimate93** | ,11160 | ,49315 | ,11205 | -,0271 | -,0435 | ,55349 |
| **probchisq93** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,29726 | ,01066 | ,00000 |
| **stderr93** | ,01243 | ,01359 | ,02139 | ,02601 | ,01702 | ,01572 |
| **proba93** | 1,12 | 1,64 | 1,12 | ,973 | ,957 | 1,74 |
| **estimate94** | ,08897 | ,56095 | ,68190 | ,77104 | ,20287 | ,72257 |
| **probchisq94** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr94** | ,01162 | ,01255 | ,02125 | ,02303 | ,01645 | ,01685 |
| **proba94** | 1,09 | 1,75 | 1,98 | 2,16 | 1,22 | 2,06 |
| **estimate95** | -,0122 | ,04787 | ,43630 | 1,2760 | -,1557 | ,76810 |
| **probchisq95** | ,22760 | ,00016 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr95** | ,01008 | ,01266 | ,01860 | ,01745 | ,01386 | ,01269 |
| **proba95** | ,988 | 1,05 | 1,55 | 3,58 | ,856 | 2,16 |
| **estimate96** | -,1178 | ,20978 | ,24315 | ,84356 | ,49083 | 1,0299 |
| **probchisq96** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr96** | ,01063 | ,01138 | ,02005 | ,01986 | ,01599 | ,01555 |
| **proba96** | ,889 | 1,23 | 1,28 | 2,32 | 1,63 | 2,80 |
| **estimate97** | ,10015 | -,0900 | ,38927 | ,53165 | ,56006 | ,83547 |
| **probchisq97** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr97** | ,01009 | ,01274 | ,01785 | ,01956 | ,01362 | ,01431 |
| **proba97** | 1,11 | ,914 | 1,48 | 1,70 | 1,75 | 2,31 |
| **estimate98** | ,19268 | ,15697 | ,56210 | ,72235 | ,18145 | ,57433 |
| **probchisq98** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr98** | ,00992 | ,01260 | ,01631 | ,01773 | ,01268 | ,01317 |
| **proba98** | 1,21 | 1,17 | 1,75 | 2,06 | 1,20 | 1,78 |
| **estimate99** | ,02030 | ,33261 | ,32236 | ,28448 | ,15168 | ,17620 |
| **probchisq99** | ,06682 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr99** | ,01107 | ,01220 | ,01696 | ,01976 | ,01329 | ,01450 |
| **proba99** | 1,02 | 1,39 | 1,38 | 1,33 | 1,16 | 1,19 |
| **estimate00** | ,40661 | ,48702 | ,22928 | ,72582 | -,1848 | ,65914 |
| **probchisq00** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr00** | ,01003 | ,01107 | ,01695 | ,01685 | ,01435 | ,01255 |
| **proba00** | 1,50 | 1,63 | 1,26 | 2,07 | ,831 | 1,93 |
| **estimate01** | -,0361 | ,27729 | ,02816 | ,72996 | ,45623 | ,97531 |
| **probchisq01** | ,00125 | ,00000 | ,15235 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr01** | ,01117 | ,01151 | ,01968 | ,01726 | ,01435 | ,01333 |
| **proba01** | ,965 | 1,32 | 1,03 | 2,07 | 1,58 | 2,65 |
| **estimate02** | -,0540 | ,13036 | ,35828 | ,22951 | ,28953 | ,63528 |
| **probchisq02** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr02** | ,01128 | ,01211 | ,01822 | ,02041 | ,01532 | ,01529 |
| **proba02** | ,947 | 1,14 | 1,43 | 1,26 | 1,34 | 1,89 |
| **estimate03** | ,67514 | ,69397 | ,61987 | ,89389 | ,43889 | ,92642 |
| **probchisq03** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr03** | ,00801 | ,00928 | ,01425 | ,01526 | ,00940 | ,00942 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **proba03** | 1,96 | 2,00 | 1,86 | 2,44 | 1,55 | 2,53 |
| **estimate04** | -,0296 | ,16588 | -,3694 | -,3282 | -,5803 | -,1178 |
| **probchisq04** | ,00023 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr04** | ,00804 | ,00928 | ,01224 | ,01397 | ,01058 | ,01154 |
| **proba04** | ,971 | 1,18 | ,691 | ,720 | ,560 | ,889 |
| **estimate05** | -,1934 | -,2793 | -,4962 | ,73218 | ,35248 | ,44349 |
| **probchisq05** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr05** | ,00661 | ,00803 | ,01281 | ,01150 | ,00789 | ,00840 |
| **proba05** | ,824 | ,756 | ,609 | 2,08 | 1,42 | 1,56 |
| **estimate06** | ,40330 | ,59557 | -,7863 | ,03121 | -,0164 | ,46066 |
| **probchisq06** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00345 | ,05197 | ,00000 |
| **stderr06** | ,00669 | ,00726 | ,01120 | ,01067 | ,00844 | ,00878 |
| **proba06** | 1,50 | 1,81 | ,456 | 1,03 | ,984 | 1,59 |
| **estimate07** | -,5135 | -,2845 | 1,6005 | ,98195 | -,2143 | ,25647 |
| **probchisq07** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr07** | ,00620 | ,00701 | ,01442 | ,01645 | ,00790 | ,00805 |
| **proba07** | ,598 | ,752 | 4,96 | 2,67 | ,807 | 1,29 |
| **estimate08** | ,00893 | ,47986 | ,51066 | ,96745 | ,27140 | ,76034 |
| **probchisq08** | ,25223 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr08** | ,00780 | ,00773 | ,01272 | ,01254 | ,00948 | ,00922 |
| **proba08** | 1,01 | 1,62 | 1,67 | 2,63 | 1,31 | 2,14 |
| **estimate09** | ,19466 | ,55004 | ,92030 | ,59437 | -,0596 | -,1705 |
| **probchisq09** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr09** | ,00767 | ,00820 | ,01215 | ,01377 | ,00841 | ,00962 |
| **proba09** | 1,21 | 1,73 | 2,51 | 1,81 | ,942 | ,843 |
| **estimate10** | ,36885 | ,39167 | -,1177 | ,33201 | -,0800 | -,3127 |
| **probchisq10** | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr10** | ,00657 | ,00768 | ,01168 | ,01238 | ,00781 | ,00979 |
| **proba10** | 1,45 | 1,48 | ,889 | 1,39 | ,923 | ,731 |
| **estimate11** | ,04173 | ,59417 | ,01251 | ,38596 | ,43415 | ,36153 |
| **probchisq11** | ,00000 | ,00000 | ,24529 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| **stderr11** | ,00697 | ,00736 | ,01076 | ,01134 | ,00763 | ,00874 |
| **proba11** | 1,04 | 1,81 | 1,01 | 1,47 | 1,54 | 1,44 |

*Annexe 8. Modèle 5 (perdre un emploi) : effet de la mobilité résidentielle*

*Estimate= paramètre estimé ; probchisq= p-value ; stderr= erreur-type ; OR= odds ratio*

| modalite | Mobilité commune | Mobilité département | Mobilité région |
|---|---|---|---|
| **estimate69** | 0,42054 | -0,09 | 1,3484 |
| **probchisq69** | 0 | 0,00078 | 0 |
| **stderr69** | 0,01036 | 0,02681 | 0,01406 |
| **proba69** | 1,52 | 0,914 | 3,85 |
| **estimate70** | 0,69661 | 0,55635 | 1,3514 |
| **probchisq70** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr70** | 0,01077 | 0,02022 | 0,01415 |
| **proba70** | 2,01 | 1,74 | 3,86 |
| **estimate71** | 0,43578 | 0,25311 | 1,9674 |
| **probchisq71** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr71** | 0,011 | 0,02043 | 0,00914 |
| **proba71** | 1,55 | 1,29 | 7,15 |
| **estimate72** | 0,44179 | 0,88098 | 1,7632 |
| **probchisq72** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr72** | 0,01098 | 0,01436 | 0,01012 |
| **proba72** | 1,56 | 2,41 | 5,83 |
| **estimate73** | 0,50111 | 0,42599 | 1,3001 |
| **probchisq73** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr73** | 0,01049 | 0,01882 | 0,01256 |
| **proba73** | 1,65 | 1,53 | 3,67 |
| **estimate74** | 0,42705 | 1,1552 | 1,8633 |
| **probchisq74** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr74** | 0,01038 | 0,0121 | 0,00985 |
| **proba74** | 1,53 | 3,17 | 6,44 |
| **estimate75** | 0,87779 | 0,45242 | 1,8618 |
| **probchisq75** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr75** | 0,01011 | 0,02041 | 0,01138 |
| **proba75** | 2,41 | 1,57 | 6,44 |
| **estimate76** | 0,68693 | 1,3381 | 1,7835 |
| **probchisq76** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr76** | 0,01108 | 0,0143 | 0,01273 |
| **proba76** | 1,99 | 3,81 | 5,95 |
| **estimate77** | 0,83273 | 1,0967 | 1,9867 |
| **probchisq77** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr77** | 0,01071 | 0,01592 | 0,01287 |
| **proba77** | 2,3 | 2,99 | 7,29 |
| **estimate78** | 0,39085 | 0,86718 | 1,5652 |
| **probchisq78** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr78** | 0,0116 | 0,01707 | 0,0123 |
| **proba78** | 1,48 | 2,38 | 4,78 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **estimate79** | 0,22092 | 0,29089 | 1,8919 |
| **probchisq79** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr79** | 0,01145 | 0,02046 | 0,01132 |
| **proba79** | 1,25 | 1,34 | 6,63 |
| **estimate80** | 0,3602 | 0,42514 | 1,8749 |
| **probchisq80** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr80** | 0,01097 | 0,01975 | 0,01118 |
| **proba80** | 1,43 | 1,53 | 6,52 |
| **estimate81** | 0,38795 | 0,77258 | 1,9743 |
| **probchisq81** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr81** | 0,00907 | 0,01417 | 0,01038 |
| **proba81** | 1,47 | 2,17 | 7,2 |
| **estimate82** | 0,23174 | 0,58946 | 2,1094 |
| **probchisq82** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr82** | 0,01009 | 0,01428 | 0,01018 |
| **proba82** | 1,26 | 1,8 | 8,24 |
| **estimate83** | 0,28123 | 0,44799 | 1,719 |
| **probchisq83** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr83** | 0,01049 | 0,01833 | 0,01029 |
| **proba83** | 1,32 | 1,57 | 5,58 |
| **estimate84** | 0,51049 | 0,28791 | 1,6472 |
| **probchisq84** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr84** | 0,00977 | 0,01829 | 0,01226 |
| **proba84** | 1,67 | 1,33 | 5,19 |
| **estimate85** | 0,43588 | 0,71179 | 1,5438 |
| **probchisq85** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr85** | 0,00949 | 0,01693 | 0,01294 |
| **proba85** | 1,55 | 2,04 | 4,68 |
| **estimate86** | 0,4817 | 0,41479 | 1,9192 |
| **probchisq86** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr86** | 0,00903 | 0,01727 | 0,01046 |
| **proba86** | 1,62 | 1,51 | 6,82 |
| **estimate87** | 0,28148 | 0,7072 | 1,8611 |
| **probchisq87** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr87** | 0,00935 | 0,01495 | 0,01054 |
| **proba87** | 1,33 | 2,03 | 6,43 |
| **estimate88** | -0,0327 | 0,81175 | 1,8133 |
| **probchisq88** | 0,00122 | 0 | 0 |
| **stderr88** | 0,01013 | 0,01305 | 0,01049 |
| **proba88** | 0,968 | 2,25 | 6,13 |
| **estimate89** | 0,56823 | 0,51278 | 1,5874 |
| **probchisq89** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr89** | 0,00826 | 0,01537 | 0,00981 |
| **proba89** | 1,77 | 1,67 | 4,89 |
| **estimate90** | 0,35804 | 0,20849 | 1,5799 |
| **probchisq90** | 0 | 0 | 0 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **stderr90** | 0,00988 | 0,01911 | 0,01136 |
| **proba90** | 1,43 | 1,23 | 4,85 |
| **estimate91** | 0,34754 | 0,66525 | 1,6053 |
| **probchisq91** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr91** | 0,00854 | 0,0158 | 0,01028 |
| **proba91** | 1,42 | 1,94 | 4,98 |
| **estimate92** | 0,33923 | 0,12054 | 1,7345 |
| **probchisq92** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr92** | 0,00837 | 0,01774 | 0,00917 |
| **proba92** | 1,4 | 1,13 | 5,67 |
| **estimate93** | 0,33655 | 1,0883 | 1,618 |
| **probchisq93** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr93** | 0,00839 | 0,01162 | 0,00932 |
| **proba93** | 1,4 | 2,97 | 5,04 |
| **estimate94** | 0,07258 | 0,76819 | 1,4436 |
| **probchisq94** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr94** | 0,00893 | 0,01316 | 0,01005 |
| **proba94** | 1,08 | 2,16 | 4,24 |
| **estimate95** | 0,26372 | 0,72358 | 1,3573 |
| **probchisq95** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr95** | 0,00884 | 0,01403 | 0,01107 |
| **proba95** | 1,3 | 2,06 | 3,89 |
| **estimate96** | 0,35688 | 1,192 | 2,1055 |
| **probchisq96** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr96** | 0,00831 | 0,01288 | 0,00923 |
| **proba96** | 1,43 | 3,29 | 8,21 |
| **estimate97** | 0,40998 | -0,2922 | 1,4162 |
| **probchisq97** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr97** | 0,00763 | 0,02014 | 0,01071 |
| **proba97** | 1,51 | 0,747 | 4,12 |
| **estimate98** | 0,20305 | 0,95514 | 1,6668 |
| **probchisq98** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr98** | 0,00896 | 0,01281 | 0,01011 |
| **proba98** | 1,23 | 2,6 | 5,3 |
| **estimate99** | 0,11 | 0,25734 | 1,3863 |
| **probchisq99** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr99** | 0,00877 | 0,01659 | 0,01013 |
| **proba99** | 1,12 | 1,29 | 4 |
| **estimate00** | 0,35923 | 0,84955 | 1,5785 |
| **probchisq00** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr00** | 0,00799 | 0,01216 | 0,00909 |
| **proba00** | 1,43 | 2,34 | 4,85 |
| **estimate01** | 0,4064 | 0,70713 | 1,8778 |
| **probchisq01** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr01** | 0,0084 | 0,01486 | 0,00946 |
| **proba01** | 1,5 | 2,03 | 6,54 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **estimate02** | 0,17394 | 0,58213 | 1,6742 |
| **probchisq02** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr02** | 0,0081 | 0,01343 | 0,00902 |
| **proba02** | 1,19 | 1,79 | 5,33 |
| **estimate03** | -0,1066 | 1,2258 | 1,7231 |
| **probchisq03** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr03** | 0,00606 | 0,00796 | 0,0061 |
| **proba03** | 0,899 | 3,41 | 5,6 |
| **estimate04** | 0,32697 | 0,209 | 1,5374 |
| **probchisq04** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr04** | 0,0044 | 0,00892 | 0,00625 |
| **proba04** | 1,39 | 1,23 | 4,65 |
| **estimate05** | 0,04229 | -0,8254 | 1,4564 |
| **probchisq05** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr05** | 0,00539 | 0,01375 | 0,00574 |
| **proba05** | 1,04 | 0,438 | 4,29 |
| **estimate06** | 0,44565 | 1,0826 | 1,5935 |
| **probchisq06** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr06** | 0,00458 | 0,00716 | 0,0055 |
| **proba06** | 1,56 | 2,95 | 4,92 |
| **estimate07** | -0,2837 | 0,38882 | 1,5766 |
| **probchisq07** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr07** | 0,00574 | 0,00881 | 0,00573 |
| **proba07** | 0,753 | 1,48 | 4,84 |
| **estimate08** | 0,07224 | 0,88303 | 1,6969 |
| **probchisq08** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr08** | 0,00556 | 0,0084 | 0,0055 |
| **proba08** | 1,07 | 2,42 | 5,46 |
| **estimate09** | 0,03056 | 0,97151 | 1,7575 |
| **probchisq09** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr09** | 0,00444 | 0,00693 | 0,00527 |
| **proba09** | 1,03 | 2,64 | 5,8 |
| **estimate10** | -0,0249 | -0,2462 | 1,2746 |
| **probchisq10** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr10** | 0,00494 | 0,01124 | 0,00621 |
| **proba10** | 0,975 | 0,782 | 3,58 |
| **estimate11** | -0,1481 | 0,42788 | 1,2519 |
| **probchisq11** | 0 | 0 | 0 |
| **stderr11** | 0,00568 | 0,0089 | 0,00629 |
| **proba11** | 0,862 | 1,53 | 3,5 |

*Annexe 9. Modèle 6 (mobilité socioprofessionnelle), effet de la mobilité résidentielle*

*Estimate= paramètre estimé ; probchisq= p-value ; stderr= erreur-type ; OR= odds ratio*

| **Mob socprof, Mob résid,** | **Ascendante Commune** | **Descendante Département** | **Ascendante Région** | **Descendante Commune** | **Ascendante Département** | **Descendante Région** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Variable | mobiliteR | mobiliteR | mobiliteR | mobiliteR | mobiliteR | mobiliteR |
| estimate82 | -,0548 | ,01422 | -,3261 | -,4862 | ,79308 | ,04528 |
| probchisq82 | ,00000 | ,06749 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00629 |
| stderr82 | ,00994 | ,00778 | ,01394 | ,01684 | ,01504 | ,01657 |
| proba82 | ,947 | 1,01 | ,722 | ,615 | 2,21 | 1,05 |
| estimate83 | ,52259 | ,66510 | ,28510 | 1,0338 | 1,7326 | 2,1312 |
| probchisq83 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr83 | ,01283 | ,01595 | ,02874 | ,02378 | ,01428 | ,01492 |
| proba83 | 1,69 | 1,94 | 1,33 | 2,81 | 5,66 | 8,43 |
| estimate84 | ,34729 | 1,0455 | 1,2803 | ,71411 | 2,3183 | 2,3363 |
| probchisq84 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr84 | ,01672 | ,01448 | ,02125 | ,02639 | ,01612 | ,01594 |
| proba84 | 1,42 | 2,84 | 3,60 | 2,04 | 10,2 | 10,3 |
| estimate85 | ,24354 | ,83930 | 1,4214 | ,75610 | 1,7936 | 2,1387 |
| probchisq85 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr85 | ,01711 | ,01534 | ,02205 | ,02948 | ,01874 | ,01870 |
| proba85 | 1,28 | 2,31 | 4,14 | 2,13 | 6,01 | 8,49 |
| estimate86 | ,50371 | ,36618 | 1,2865 | ,30183 | 2,1063 | 1,9295 |
| probchisq86 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr86 | ,01392 | ,01594 | ,01885 | ,03060 | ,01493 | ,01651 |
| proba86 | 1,65 | 1,44 | 3,62 | 1,35 | 8,22 | 6,89 |
| estimate87 | -,1345 | ,75317 | ,62259 | ,65211 | 1,5671 | 1,3372 |
| probchisq87 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr87 | ,01817 | ,01405 | ,02387 | ,02595 | ,01746 | ,01946 |
| proba87 | ,874 | 2,12 | 1,86 | 1,92 | 4,79 | 3,81 |
| estimate88 | -,0013 | -,1688 | ,40933 | ,74825 | 1,7443 | 1,1329 |
| probchisq88 | ,93517 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr88 | ,01550 | ,01631 | ,02199 | ,02132 | ,01433 | ,01981 |
| proba88 | ,999 | ,845 | 1,51 | 2,11 | 5,72 | 3,10 |
| estimate89 | ,26361 | ,74653 | ,57593 | 1,0504 | 1,3520 | 1,2933 |
| probchisq89 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr89 | ,01294 | ,01231 | ,02200 | ,01920 | ,01458 | ,01733 |
| proba89 | 1,30 | 2,11 | 1,78 | 2,86 | 3,87 | 3,64 |
| estimate90 | ,13494 | ,38500 | ,97223 | ,40509 | 1,1998 | 1,4561 |
| probchisq90 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr90 | ,01451 | ,01439 | ,02012 | ,02266 | ,01706 | ,01639 |
| proba90 | 1,14 | 1,47 | 2,64 | 1,50 | 3,32 | 4,29 |
| estimate91 | ,27709 | ,06318 | ,65289 | ,44027 | 1,3680 | 1,4880 |
| probchisq91 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr91 | ,01160 | ,01321 | ,02285 | ,02085 | ,01533 | ,01438 |
| proba91 | 1,32 | 1,07 | 1,92 | 1,55 | 3,93 | 4,43 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| estimate92 | ,41511 | ,33674 | 1,4498 | ,96819 | 1,2691 | 1,2205 |
| probchisq92 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr92 | ,01230 | ,01264 | ,01765 | ,01743 | ,01561 | ,01520 |
| proba92 | 1,51 | 1,40 | 4,26 | 2,63 | 3,56 | 3,39 |
| estimate93 | ,95309 | ,99916 | 1,0688 | 1,1551 | 1,9306 | 1,8344 |
| probchisq93 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr93 | ,01251 | ,01182 | ,02031 | ,01999 | ,01548 | ,01506 |
| proba93 | 2,59 | 2,72 | 2,91 | 3,17 | 6,89 | 6,26 |
| estimate94 | ,05657 | ,08936 | ,68985 | -,3053 | 1,3072 | 1,7755 |
| probchisq94 | ,00371 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr94 | ,01950 | ,01560 | ,02860 | ,03570 | ,02204 | ,01527 |
| proba94 | 1,06 | 1,09 | 1,99 | ,737 | 3,70 | 5,90 |
| estimate95 | ,48646 | ,13008 | ,42850 | ,59815 | 1,2711 | 1,7217 |
| probchisq95 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr95 | ,01511 | ,01460 | ,02820 | ,02186 | ,02122 | ,01594 |
| proba95 | 1,63 | 1,14 | 1,53 | 1,82 | 3,56 | 5,59 |
| estimate96 | ,40094 | ,49336 | ,84062 | 1,0161 | 1,5561 | 2,1722 |
| probchisq96 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr96 | ,01332 | ,01323 | ,02412 | ,02259 | ,01802 | ,01385 |
| proba96 | 1,49 | 1,64 | 2,32 | 2,76 | 4,74 | 8,78 |
| estimate97 | ,40019 | ,70667 | ,74137 | ,61800 | 1,5644 | 2,0788 |
| probchisq97 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr97 | ,01429 | ,01205 | ,02420 | ,02613 | ,01799 | ,01598 |
| proba97 | 1,49 | 2,03 | 2,10 | 1,86 | 4,78 | 7,99 |
| estimate98 | ,74107 | ,61543 | ,65121 | ,88242 | 1,5155 | 1,4783 |
| probchisq98 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr98 | ,01267 | ,01157 | ,02418 | ,02026 | ,01797 | ,01543 |
| proba98 | 2,10 | 1,85 | 1,92 | 2,42 | 4,55 | 4,39 |
| estimate99 | ,47304 | ,56435 | 1,1018 | ,42450 | ,94658 | 1,4437 |
| probchisq99 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr99 | ,01251 | ,01236 | ,02254 | ,02577 | ,01815 | ,01656 |
| proba99 | 1,60 | 1,76 | 3,01 | 1,53 | 2,58 | 4,24 |
| estimate00 | ,27495 | ,38499 | 1,1436 | 1,2811 | 1,8249 | 1,8556 |
| probchisq00 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr00 | ,01200 | ,01092 | ,01661 | ,01496 | ,01249 | ,01254 |
| proba00 | 1,32 | 1,47 | 3,14 | 3,60 | 6,20 | 6,40 |
| estimate01 | ,50368 | ,40474 | ,53989 | ,48808 | 1,2228 | 1,6566 |
| probchisq01 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr01 | ,01060 | ,01105 | ,02015 | ,02032 | ,01478 | ,01376 |
| proba01 | 1,65 | 1,50 | 1,72 | 1,63 | 3,40 | 5,24 |
| estimate02 | ,33680 | -,0019 | ,35296 | ,44150 | 1,3098 | ,83465 |
| probchisq02 | ,00000 | ,87612 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr02 | ,01028 | ,01237 | ,02132 | ,01923 | ,01401 | ,01595 |
| proba02 | 1,40 | ,998 | 1,42 | 1,56 | 3,71 | 2,30 |
| estimate03 | ,23576 | ,49963 | ,84771 | -,0742 | ,52257 | 1,0147 |
| probchisq03 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| stderr03 | ,00518 | ,00612 | ,00982 | ,01539 | ,00916 | ,00916 |
| proba03 | 1,27 | 1,65 | 2,33 | ,928 | 1,69 | 2,76 |
| estimate04 | ,21217 | -,2086 | 1,1292 | -,3019 | 1,0645 | 1,4775 |
| probchisq04 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr04 | ,00503 | ,00731 | ,00735 | ,01510 | ,00943 | ,00914 |
| proba04 | 1,24 | ,812 | 3,09 | ,739 | 2,90 | 4,38 |
| estimate05 | ,42453 | -,2247 | ,70220 | ,32170 | 1,0680 | ,36876 |
| probchisq05 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr05 | ,00566 | ,00690 | ,00903 | ,00910 | ,00879 | ,00993 |
| proba05 | 1,53 | ,799 | 2,02 | 1,38 | 2,91 | 1,45 |
| estimate06 | ,52102 | ,10870 | -,4118 | ,27655 | 1,5782 | 1,7213 |
| probchisq06 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr06 | ,00564 | ,00800 | ,01712 | ,01473 | ,00790 | ,00804 |
| proba06 | 1,68 | 1,11 | ,662 | 1,32 | 4,85 | 5,59 |
| estimate07 | -,1418 | ,58376 | -,2542 | 1,0649 | 1,3109 | 1,6018 |
| probchisq07 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr07 | ,00710 | ,00676 | ,01503 | ,01161 | ,00905 | ,00954 |
| proba07 | ,868 | 1,79 | ,776 | 2,90 | 3,71 | 4,96 |
| estimate08 | -,1568 | -,0314 | ,10238 | ,40962 | 1,1762 | 1,3251 |
| probchisq08 | ,00000 | ,00004 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr08 | ,00683 | ,00769 | ,01331 | ,01240 | ,00866 | ,00859 |
| proba08 | ,855 | ,969 | 1,11 | 1,51 | 3,24 | 3,76 |
| estimate09 | -,2325 | ,80007 | ,93432 | -,1579 | ,98690 | ,96444 |
| probchisq09 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr09 | ,00721 | ,00599 | ,01062 | ,01986 | ,01046 | ,01194 |
| proba09 | ,793 | 2,23 | 2,55 | ,854 | 2,68 | 2,62 |
| estimate10 | ,50686 | ,26645 | 1,0756 | ,43345 | ,67335 | 1,1052 |
| probchisq10 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr10 | ,00639 | ,00773 | ,01060 | ,01403 | ,01348 | ,01053 |
| proba10 | 1,66 | 1,31 | 2,93 | 1,54 | 1,96 | 3,02 |
| estimate11 | -,0501 | ,13997 | ,76031 | ,99469 | 1,4372 | 1,8728 |
| probchisq11 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 | ,00000 |
| stderr11 | ,00742 | ,00814 | ,01032 | ,01123 | ,00861 | ,00824 |
| proba11 | ,951 | 1,15 | 2,14 | 2,70 | 4,21 | 6,51 |

*Annexe 10. Corpus de manuels en gestion des ressources humaines étudiés*


ALLOUCHE José (coord,), 2012, *Encyclopédie des ressources humaines*, Vuibert, 3e édition

BESSEYRE DES HORTS Charles-Henri (dir,), 2011, *RH au quotidien*, Dunod

CADIN Loïc, GUERIN Françis, PIGEYRE Frédérique, PRALONG Jean (dir,), 2012, *Gestion des ressources humaines : pratiques et éléments de théories*, Dunod, 4e édition

CADIN Loïc, GUERIN Françis, PIGEYRE Frédérique, PRALONG Jean (dir,), 2007, *Gestion des ressources humaines : pratiques et éléments de théories*, Dunod, 3e édition

CAMPOY Eric, MACLOUF Etienne, MAZOULI Karim, 2011, *Gestion des ressources humaines*, Pearson Education, 2e édition

CITEAU Jean-Pierre, BAREL Yvan, 2008, *Gestion des ressources humaines : principes généraux et cas pratiques*, Cirey, 5e édition

CITEAU Jean-Pierre, 2000, *Gestion des ressources humaines : principes généraux et cas pratiques*, Cirey, 3e édition

DANY Françoise, PIHEL Laetitia, ROGER Alain (coord,), 2013, *La gestion des carrières : populations et contextes*, Vuibert

GUERRERO Sylvie Guerrero, 2010, *Les outils des RH : les savoir-faire essentiels en GRH*, Dunod, 2e édition

IACNO Geneviève, 2008, *Gestion des ressources humaines : cinq défis pour l'avenir*, Gualino-Lextenson, 2e édition

IGALENS Jacques, ROGER Alain, 2013, *Master Ressources Humaines*, Eska,2e édition

IGALENS Jacques, ROGER Alain, 2007, *Master Ressources Humaines*, Eska,1ère édition

ELINE Nicolas, 2013, *13 cas de GRH : études de cas d'entreprises avec corrigés détaillés*, Dunod

PERETTI Jean-Marie, 2008, *Dictionnaire des ressources humaines*, Vuibert, 5e édition

PERETTI Jean-Marie, 2011, *Ressources humaines*, Vuibert, 13e édition

THEVENET Maurice (dir,), 2012, *Fonctions RH : politiques, métiers et outils des ressources humaines*, Pearson education

WEISS Dimitri (dir,), 2005, *Ressources humaines*, Éditions d'Organisation, 4e édition

*Annexe 11. Un exemple de « chartes de mobilité »*

**PSA Peugeot Citroën**
**Direction Ressources Humaines et Qualité**
**Charte de mobilité interne 2012**

La mobilité interne est un objectif stratégique pour PSA Peugeot Citroën : elle vise à mettre en adéquation les ressources humaines du Groupe et ses besoins et à développer les talents et les compétences de ses salariés. Enjeu collectif et individuel, la mobilité concerne tous les acteurs de l'entreprise :

• Le salarié, acteur de sa mobilité, doit veiller à maintenir et développer ses compétences, et saisir les opportunités qui lui sont offertes.

• Le manager doit faire du développement des compétences de ses collaborateurs une priorité et veiller à la réalisation des actions de formation et de perfectionnement pour préparer et accompagner la mobilité.

• La fonction RH, par l'intermédiaire du HRBP (Human Resources Business Partner) doit veiller au respect des règles et à l'animation de la mobilité.

• Les filières et métiers doivent définir chacun leur vision des métiers et des compétences de demain et ainsi poser les jalons des mobilités et des reconversions à réaliser.

• Les partenaires sociaux, Direction et représentants du personnel, partagent ensemble cette vision prospective et ses conséquences sur l'emploi au cours des Observatoires des Métiers et des Compétences.

Les règles de mobilité sont mises en œuvre de manière à éviter toute discrimination et à respecter l'égalité de traitement entre les salariés.

La mobilité interne est ouverte aux salariés en Contrat à Durée Indéterminée

• Elle est de manière prioritaire accessible à ceux qui appartiennent à un métier ou occupent une fonction sensible, c'est-à-dire qui correspondent à des activités dont les perspectives d'évolution économique, technologique ou d'organisation vont entraîner une baisse probable des besoins en effectifs à terme.

• La mobilité est également ouverte à tout salarié à partir d'une durée significative dans le poste, d'au moins 2 ans pour les jeunes embauchés et 3 ou 4 ans pour les salariés confirmés.

2. Dans le cadre défini ci-dessus, la mobilité est décidée entre le management et le collaborateur

• Le collaborateur candidat à une mobilité veille à informer son manager actuel et son HRBP référent de l'ensemble de ses démarches de mobilité interne.

• Si le collaborateur occupe actuellement un métier ou une fonction sensible, l'accord du nouveau manager et du collaborateur suffit à valider la mobilité.

• Dans tous les autres cas, c'est l'accord du manager actuel, du nouveau manager et du collaborateur qui valide la mobilité.

• La fonction RH arbitre les différends.

3. L'accompagnement de la mobilité est piloté par la fonction RH

• Un programme de formation et d'intégration personnalisé est systématiquement élaboré par la fonction RH et le nouveau manager en cas de changement de métier.

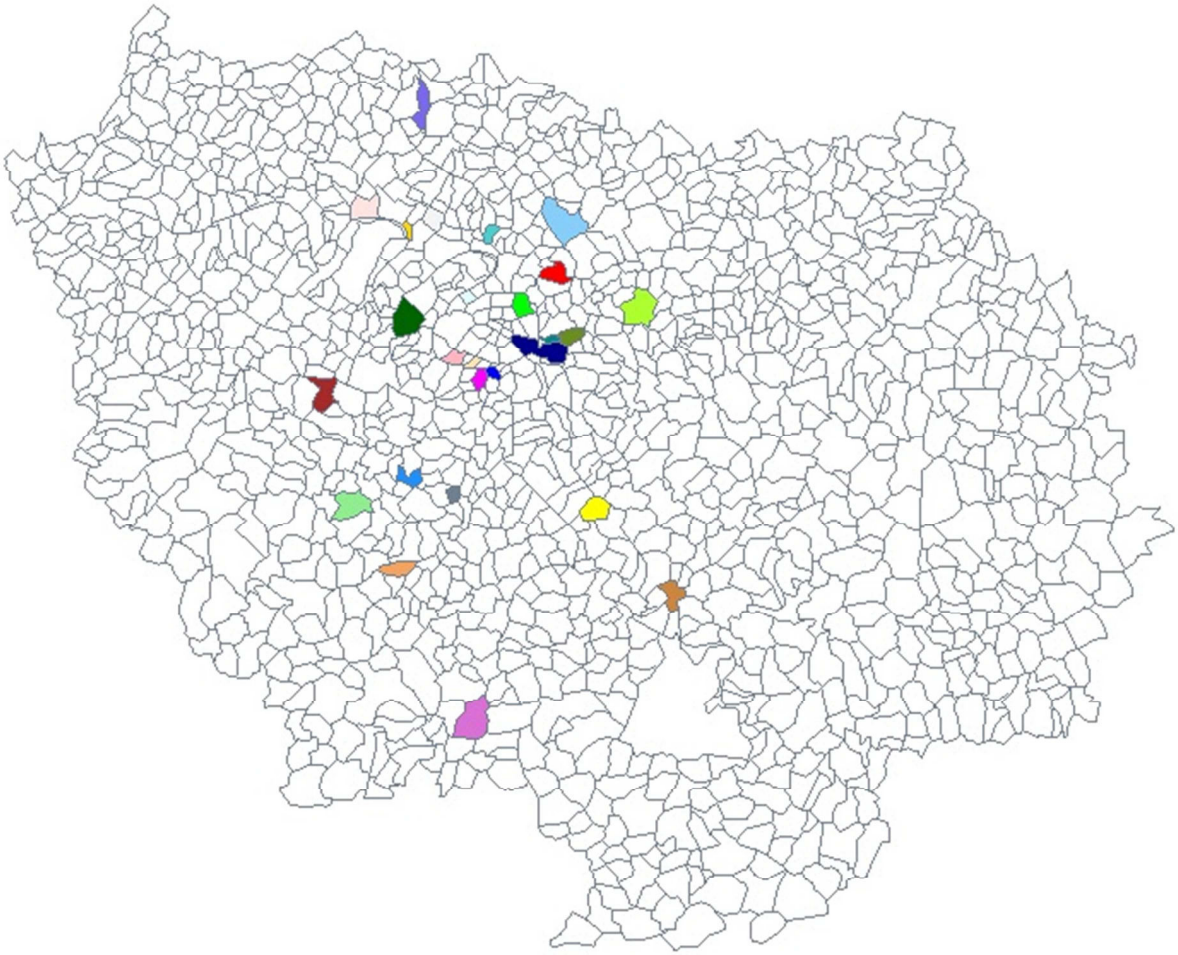
• La mobilité administrative s'opère dans les 2 mois qui suivent la validation de la mobilité ou à l'issue de la formation engagée dans ce cadre.

http://www.cfecgc-psa.net/accords/pdf/cpsa05-2012.pdf, accédé le 09/01/2014

*Annexe 12. L'enquête-entretiens : profil des enquêtés*

| ID | Prénom | Sexe | Âge | Statut conjugal | Nombre de personnes dans le logement | Nombre d'enfants dans le logement | Statut d'occupation | Type de logement | Commune et département | Département |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | MichelB | H | 58 | Marié | 2 | 0 | Propriétaire | Maison | Drancy | 93 |
| 2 | Jean-Paul | H | 52 | Marié | 2 | 0 | Propriétaire | Maison | Arcueil | 94 |
| 3 | Dominique | H | 62 | Marié | 2 | 0 | Locataire conventionné | Appartement | Paris 19e | 75 |
| 4 | PierreG | H | 55 | En couple | 1 | 0 | Propriétaire | Maison | Tigery | 91 |
| 5 | Olivier | H | 41 | En couple | 1 | 1 | Locataire conventionné | Appartement | Issy-les-Moulineaux | 92 |
| 6 | Muriel | F | 51 | Mariée | 3 | 1 | Propriétaire | Maison | Gonesse | 95 |
| 7 | Pierre | H | 52 | Marié | 3 | 1 | Propriétaire | Maison | Chelles | 77 |
| 8 | Françoise | F | 56 | En couple | 4 | 2 | Locataire conventionné | Appartement | Levallois-Perret | 92 |
| 9 | Christine | F | 52 | Célibataire | 1 | 1 | Propriétaire | Appartement | Montigny-le-Bretonneux | 78 |
| 10 | Denis | H | 46 | Célibataire | 1 | 1 | Locataire | Appartement | Paris 12e | 75 |
| 11 | Alice | F | 50 | Mariée | 5 | 3 | Propriétaire | Maison | Rueil-Malmaison | 92 |
| 12 | CatherineA | F | 59 | Célibataire | 1 | 1 | Propriétaire | Appartement | Franconville | 95 |
| 13 | Chantal | F | 58 | Célibataire | 1 | 1 | Propriétaire | Maison | Breuillet | 91 |
| 14 | CatherineC | F | (45) | Mariée | 4 | 2 | Propriétaire | Maison | Deuil-La-Barre | 95 |
| 15 | Jean-François | H | nr | Marié | 2 | 0 | Propriétaire | Maison | Limours | 91 |
| 16 | Christian | H | 59 | Marié | 2 | 0 | Propriétaire | Maison | Conflans-Sainte-Honorine | 78 |
| 17 | Michel | H | 66 | Célibataire | 1 | 0 | Propriétaire | Appartement | Les Ulis | 91 |
| 18 | Doris | F | nr | Mariée | 4 | 2 | Propriétaire | Maison | Melun | 77 |
| 19 | Jeanine | F | 55 | Mariée | 2 | 0 | Propriétaire | Maison | Valpuiseaux | 91 |
| 20 | Virginie | F | nr | Mariée | 4 | 2 | Locataire | Appartement | Malakoff | 92 |
| 21 | Bruno | H | 36 | Marié | 3 | 1 | Propriétaire | Maison | Parmain | 95 |
| 22 | Raphael | H | 38 | Marié | 4 | 2 | Propriétaire | Maison | La Frette-sur-Seine | 95 |
| 23 | Anne | F | 31 | En couple | 3 | 1 | Propriétaire | Maison | La-Ville-Du-Bois | 91 |
| 24 | Agnès | F | 38 | Célibataire | 1 | 1 | Propriétaire | Maison | Fontenay-Sous-Bois | 94 |
| 25 | Franck | H | 47 | Marié | 4 | 2 | Propriétaire | Maison | Vincennes | 94 |
| 26 | Thierry | H | (60) | Marié | 3 | 1 | Locataire conventionné | Appartement | Bagneux | 92 |
| 27 | Philippe | H | 56 | Marié | 4 | 2 | Propriétaire | Maison | Limours | 91 |

*Annexe 13. L'enquête-entretiens : localisation des individus en Île-de-France*



*Carte réalisée sur philocarto (http://philocarto.free.fr) avec l'aide d'Emmanuelle Valette*

*Annexe 14. L'enquête-questionnaire : composition de la population enquêtée*

| | Proportion | Effectif |
|---|---|---|
| Catégorie socioprofessionnelle | | |
| *Cadres* | *61%* | *91* |
| *Professions intermédiaires* | *19%* | *29* |
| *Employés et ouvriers* | *20%* | *30* |
| Âge | | |
| *Moins de 25 ans* | *17%* | *26* |
| *25-29 ans* | *29%* | *44* |
| *30-39 ans* | *29%* | *44* |
| *40-49 ans* | *24%* | *36* |
| Situation familiale | | |
| *Célibataires* | *47%* | *70* |
| *Dont : familles monoparentales* | *3%* | *5* |
| *En couple* | *53%* | *80* |
| *Dont : sans enfants* | *32%* | *48* |
| *avec enfants* | *21%* | *32* |
| Sexe | | |
| *Homme* | *75%* | *112* |
| *Femme* | *25%* | *38* |
| Ressources mensuelles* | | |
| *Moins de 1700€* | *21%* | *32* |
| *De 1700 à 2399€* | *24%* | *36* |
| *De 2400 à 3899€* | *29%* | *44* |
| *3900€ et plus* | *25%* | *38* |
| Changement professionnel | | |
| *Embauche* | *33%* | *50* |
| *Mutation* | *67%* | *100* |

** Il s'agit des ressources mensuelles récurrentes dont les individus peuvent se prévaloir auprès des agences immobilières ou des propriétaires lors de la recherche d'un logement,*

*Annexe 15. L'enquête-questionnaire : liste des individus enquêtés*

| ID | Sexe | Âge | Catégorie sociale | Ressources mensuelles (€) | Taille du ménage mobile | Type de mobilité | Département de départ | Département d'arrivée |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | H | 24 | P,I, | 1150 | 1 | Embauche | 58 | 36 |
| 2 | H | 28 | P,I, | 1751 | 2 | Mutation | 93 | 33 |
| 3 | H | 45 | Cadre | 3000 | 1 | Mutation | 62 | 84 |
| 4 | H | 29 | Cadre | 2600 | 1 | Embauche | 75 | 37 |
| 5 | H | 20 | P,I, | 1500 | 1 | Embauche | 13 | 06 |
| 6 | H | 24 | E-O | 1774 | 1 | Embauche | 59 | 13 |
| 7 | H | 42 | Cadre | 5318 | 1 | Mutation | 31 | 75 |
| 8 | H | 42 | Cadre | 6000 | 4 | Mutation | 77 | 31 |
| 9 | H | 27 | Cadre | 1900 | 1 | Embauche | 76 | 94 |
| 10 | H | 43 | P,I, | 1600 | 1 | Embauche | 64 | 82 |
| 11 | F | 34 | E-O | 1400 | 3 | Mutation | 79 | 44 |
| 12 | H | 33 | P,I, | 2500 | 1 | Mutation | 93 | 67 |
| 13 | H | 49 | Cadre | 3600 | 1 | Mutation | 93 | 67 |
| 14 | H | 29 | Cadre | 2400 | 1 | Mutation | 06 | 75 |
| 15 | H | 29 | Cadre | 2400 | 2 | Embauche | 91 | 06 |
| 16 | F | 25 | Cadre | 1543 | 1 | Mutation | 59 | 33 |
| 17 | H | 52 | Cadre | 2438 | 1 | Embauche | 59 | 13 |
| 18 | F | 25 | P,I, | 2000 | 1 | Mutation | 75 | 63 |
| 19 | H | 37 | Cadre | 4500 | 1 | Mutation | 75 | 63 |
| 20 | H | 26 | P,I, | 1733 | 1 | Mutation | 29 | 37 |
| 21 | H | 51 | Cadre | 3000 | 2 | Mutation | 54 | 57 |
| 22 | H | 43 | Cadre | 4350 | 4 | Mutation | 93 | 67 |
| 23 | F | 55 | E-O | 1200 | 3 | Mutation | 35 | 33 |
| 24 | H | 26 | E-O | 800 | 1 | Embauche | 81 | 54 |
| 25 | H | 30 | Cadre | 2200 | 2 | Mutation | 92 | 69 |
| 26 | H | 34 | E-O | 1700 | 1 | Mutation | 16 | 44 |
| 27 | H | 23 | E-O | 1300 | 1 | Mutation | 93 | 33 |
| 28 | H | 39 | Cadre | 4000 | 1 | Mutation | 99 | 92 |
| 29 | F | 29 | Cadre | 4100 | 3 | Mutation | 71 | 57 |
| 30 | H | 42 | Cadre | 3000 | 4 | Embauche | 38 | 59 |
| 31 | F | 41 | P,I, | 1700 | 1 | Embauche | 23 | 49 |
| 32 | F | 28 | Cadre | 1700 | 4 | Mutation | 67 | 69 |
| 33 | H | 46 | Cadre | 10000 | 1 | Mutation | 75 | 75 |
| 34 | F | 38 | Cadre | 2106 | 1 | Mutation | 75 | 69 |
| 35 | H | 26 | Cadre | 2430 | 2 | Embauche | 43 | 91 |
| 36 | F | 41 | E-O | 4200 | 3 | Mutation | 92 | 44 |
| 37 | H | 22 | E-O | 1048 | 1 | Embauche | 18 | 36 |
| 38 | H | 38 | P,I, | 3500 | 5 | Mutation | 29 | 22 |
| 39 | F | 37 | E-O | 1895 | 1 | Mutation | 93 | 35 |
| 40 | F | 28 | Cadre | 2500 | 1 | Mutation | 28 | 75 |
| 41 | F | 31 | E-O | 1500 | 2 | Mutation | 21 | 38 |
| 42 | H | 44 | P,I, | 2000 | 2 | Mutation | 92 | 69 |
| 43 | H | 32 | Cadre | 2000 | 3 | Mutation | 33 | 31 |
| 44 | H | 28 | Cadre | 3000 | 1 | Mutation | 63 | 75 |
| 45 | F | 21 | Cadre | 3300 | 2 | Embauche | 37 | 41 |
| 46 | H | 24 | Cadre | 1600 | 1 | Embauche | 13 | 69 |
| 47 | F | 37 | Cadre | 4100 | 3 | Mutation | 60 | 95 |
| 48 | F | 47 | Cadre | 3200 | 1 | Mutation | 88 | 77 |
| 49 | H | 24 | E-O | 1700 | 1 | Embauche | 86 | 38 |
| 50 | H | 26 | Cadre | 3192 | 2 | Mutation | 76 | 92 |
| 51 | F | 28 | Cadre | 3800 | 2 | Mutation | 75 | 59 |
| 52 | F | 32 | Cadre | 2150 | 2 | Embauche | 38 | 54 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 53 | H | 31 | Cadre | 5000 | 1 | Embauche | 13 | 92 |
| 54 | H | 28 | P,I, | 1516 | 1 | Mutation | 43 | 83 |
| 55 | H | 36 | Cadre | 3000 | 4 | Mutation | 92 | 31 |
| 56 | H | 29 | Cadre | 2400 | 1 | Mutation | 06 | 69 |
| 57 | H | 24 | P,I, | 1516 | 1 | Mutation | 59 | 83 |
| 58 | F | 25 | Cadre | 4150 | 2 | Mutation | 31 | 59 |
| 59 | F | 24 | E-O | 1260 | 1 | Mutation | 72 | 44 |
| 60 | H | 40 | Cadre | 2350 | 2 | Mutation | 49 | 40 |
| 61 | F | 24 | Cadre | 1711 | 1 | Embauche | 29 | 93 |
| 62 | F | 29 | P,I, | 1450 | 1 | Mutation | 83 | 69 |
| 63 | H | 25 | Cadre | 2300 | 2 | Embauche | 63 | 59 |
| 64 | F | 27 | P,I, | 4200 | 2 | Embauche | 64 | 75 |
| 65 | F | 23 | Cadre | 5200 | 2 | Embauche | 42 | 75 |
| 66 | H | 40 | Cadre | 1900 | 1 | Embauche | 99 | 75 |
| 67 | H | 39 | Cadre | 3000 | 4 | Mutation | 88 | 30 |
| 68 | H | 39 | E-O | 3600 | 4 | Mutation | 44 | 75 |
| 69 | H | 24 | Cadre | 2400 | 1 | Embauche | 13 | 93 |
| 70 | F | 26 | Cadre | 1787 | 1 | Mutation | 83 | 13 |
| 71 | H | 32 | E-O | 1600 | 5 | Mutation | 22 | 44 |
| 72 | H | 21 | E-O | 1100 | 1 | Embauche | 87 | 36 |
| 73 | H | 22 | E-O | 860 | 1 | Embauche | 44 | 72 |
| 74 | H | 29 | Cadre | 5000 | 2 | Mutation | 99 | 92 |
| 75 | H | 23 | Cadre | 2400 | 1 | Embauche | 49 | 75 |
| 76 | H | 30 | Cadre | 4200 | 2 | Mutation | 41 | 44 |
| 77 | H | 31 | Cadre | 3400 | 2 | Embauche | 28 | 75 |
| 78 | F | 50 | E-O | 2900 | 1 | Mutation | 69 | 75 |
| 79 | F | 42 | E-O | 3900 | 3 | Mutation | 93 | 31 |
| 80 | H | 30 | P,I, | 1600 | 1 | Mutation | 34 | 64 |
| 81 | H | 34 | Cadre | 2500 | 1 | Mutation | 57 | 59 |
| 82 | H | 49 | Cadre | 4200 | 2 | Mutation | 59 | 69 |
| 83 | H | 28 | P,I, | 1900 | 1 | Mutation | 57 | 92 |
| 84 | H | 39 | Cadre | 3400 | 6 | Embauche | 29 | 44 |
| 85 | F | 55 | Cadre | 7320 | 3 | Mutation | 60 | 75 |
| 86 | H | 30 | Cadre | 4500 | 2 | Mutation | 33 | 69 |
| 87 | H | 55 | Cadre | 6600 | 2 | Mutation | 99 | 75 |
| 88 | H | 32 | Cadre | 3750 | 3 | Embauche | 99 | 92 |
| 89 | H | 25 | Cadre | 1800 | 1 | Embauche | 22 | 42 |
| 90 | H | 28 | P,I, | 2200 | 2 | Mutation | 92 | 78 |
| 91 | H | 35 | Cadre | 3800 | 4 | Mutation | 72 | 44 |
| 92 | H | 25 | Cadre | 1900 | 1 | Mutation | 88 | 92 |
| 94 | F | 26 | Cadre | 2000 | 1 | Mutation | 37 | 31 |
| 95 | F | 39 | Cadre | 2200 | 1 | Mutation | 88 | 77 |
| 96 | H | 28 | P,I, | 2200 | 2 | Embauche | 04 | 21 |
| 97 | H | 49 | Cadre | 3000 | 2 | Mutation | 21 | 57 |
| 98 | H | 37 | E-O | 1300 | 3 | Embauche | 45 | 45 |
| 99 | H | 56 | Cadre | 4000 | 2 | Mutation | 10 | 37 |
| 100 | H | 19 | E-O | 600 | 1 | Embauche | 93 | 44 |
| 101 | F | 25 | Cadre | 1800 | 1 | Embauche | 44 | 69 |
| 102 | H | 29 | Cadre | 2500 | 1 | Embauche | 69 | 54 |
| 103 | H | 28 | Cadre | 2100 | 1 | Embauche | 99 | 33 |
| 104 | H | 19 | E-O | 600 | 1 | Embauche | 13 | 45 |
| 105 | H | 26 | E-O | 1300 | 1 | Embauche | 29 | 44 |
| 106 | H | 44 | Cadre | 5200 | 1 | Mutation | 30 | 92 |
| 107 | F | 26 | P,I, | 1700 | 1 | Mutation | 71 | 57 |
| 108 | H | 31 | P,I, | 1800 | 2 | Mutation | 76 | 45 |
| 109 | F | 49 | Cadre | 5400 | 1 | Mutation | 18 | 38 |
| 110 | H | 36 | Cadre | 4500 | 4 | Mutation | 88 | 77 |
| 111 | H | 36 | P,I, | 3200 | 3 | Mutation | 92 | 37 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 112 | H | 56 | Cadre | 8000 | 1 | Mutation | 64 | 75 |
| 113 | H | 47 | Cadre | 10000 | 1 | Mutation | 53 | 75 |
| 114 | H | 34 | P,I, | 4200 | 3 | Mutation | 42 | 01 |
| 115 | H | 40 | E-O | 4000 | 4 | Mutation | 67 | 95 |
| 116 | H | 45 | E-O | 1520 | 3 | Mutation | 71 | 57 |
| 117 | H | 39 | Cadre | 2767 | 4 | Mutation | 35 | 31 |
| 118 | H | 25 | P,I, | 1800 | 2 | Embauche | 67 | 69 |
| 119 | H | 32 | P,I, | 1800 | 4 | Mutation | 13 | 59 |
| 120 | F | 34 | P,I, | 2400 | 4 | Mutation | 83 | 45 |
| 121 | H | 28 | Cadre | 2800 | 2 | Mutation | 99 | 78 |
| 122 | H | 58 | Cadre | 6000 | 1 | Mutation | 71 | 57 |
| 123 | H | 34 | Cadre | 2800 | 1 | Embauche | 38 | 74 |
| 124 | H | 28 | E-O | 1350 | 3 | Embauche | 31 | 32 |
| 125 | H | 32 | E-O | 4291 | 3 | Mutation | 92 | 06 |
| 126 | H | 27 | Cadre | 2600 | 2 | Embauche | 59 | 59 |
| 127 | H | 20 | E-O | 1530 | 1 | Embauche | 31 | 81 |
| 128 | H | 40 | P,I, | 3200 | 2 | Mutation | 74 | 78 |
| 129 | F | 23 | Cadre | 1216 | 1 | Mutation | 69 | 38 |
| 130 | H | 33 | P,I, | 2250 | 1 | Mutation | 45 | 44 |
| 131 | H | 26 | Cadre | 2100 | 1 | Embauche | 16 | 49 |
| 132 | H | 41 | Cadre | 2800 | 4 | Mutation | 49 | 44 |
| 133 | H | 34 | Cadre | 4800 | 4 | Mutation | 57 | 59 |
| 134 | F | 30 | Cadre | 3000 | 2 | Mutation | 31 | 75 |
| 135 | H | 23 | Cadre | 2500 | 1 | Embauche | 63 | 75 |
| 136 | H | 26 | P,I, | 1650 | 1 | Mutation | 51 | 54 |
| 137 | H | 41 | Cadre | 4784 | 4 | Mutation | 91 | 69 |
| 138 | H | 19 | E-O | 800 | 1 | Embauche | 35 | 29 |
| 139 | H | 35 | Cadre | 3250 | 2 | Mutation | 75 | 13 |
| 140 | F | 25 | Cadre | 5000 | 2 | Embauche | 99 | 75 |
| 141 | H | 29 | Cadre | 3000 | 1 | Mutation | 99 | 75 |
| 142 | H | 23 | P,I, | 2400 | 2 | Embauche | 41 | 37 |
| 143 | H | 37 | Cadre | 1781 | 1 | Mutation | 92 | 31 |
| 144 | F | 24 | E-O | 1368 | 1 | Mutation | 72 | 44 |
| 145 | H | 59 | Cadre | 8000 | 2 | Mutation | 93 | 92 |
| 146 | H | 29 | Cadre | 4000 | 2 | Mutation | 59 | 92 |
| 147 | H | 37 | Cadre | 4700 | 1 | Mutation | 92 | 59 |
| 148 | H | 40 | Cadre | 5800 | 3 | Mutation | 67 | 75 |
| 149 | H | 22 | Cadre | 1600 | 1 | Embauche | 49 | 72 |
| 150 | F | 20 | E-O | 807 | 1 | Embauche | 69 | 13 |
| 151 | H | 36 | Cadre | 3950 | 4 | Mutation | 37 | 13 |

*Note : il y a 151 identifiants pour 150 individus, le questionnaire n°93 étant incomplet et inutilisable,*

*Annexe 16. L'enquête-questionnaire : dictionnaire des codes*

| | | |
|---|---|---|
| GENRE | Sexe | 1= Homme, 2= Femme |
| AGE | Age au moment du déménagement | 1= Moins de 25 ans<br>2= De 25 à 29 ans<br>3= De 30 à 39 ans<br>4= 40 ans et plus |
| Source_age | Age au moment du déménagement | De 00 à 99 |
| SITUFAM | Situation conjugale | 1= Célibataire<br>2= En couple |
| NPER | Nombre de personnes concernées par le déménagement | |
| ADULTES | Nombre d'adultes dans le foyer | |
| SITUFAMb | Situation familiale | 1= Célibataire<br>2= Célibataire géographique<br>3= Couple sans enfants<br>4= Famille monoparentale<br>5= Couple avec enfants |
| COEFF | Coefficient unités de consommation (UC) | 1er adulte= 1UC<br>2e adulte= 0,5 UC<br>Par enfants de 14 ans et plus= 0,5 UC<br>Par enfants de moins de 14 ans= 0,3 UC |
| CSP | Catégorie socioprofessionnelle | 1= Cadres, ingénieurs<br>2= Professions intermédiaires<br>3= Employés et ouvriers |
| RESS | Ressources déclarées lors de l'entretien initial pour trouver un logement | 1= Moins de 1700€<br>2= De 1700 à 2399€<br>3= De 2400 à 3899€<br>4= 3900€ et plus |
| RESSb | Ressources déclarées – par unités de consommation | 1= Moins de 1450€<br>2= De 1450 à 1899€<br>3= De 1900 à 2499€<br>4= 2500€ et plus |
| RESSc | Ressources déclarées – par individu occupant le logement | 1= Moins de 1100€<br>2= De 1100 à 1599€<br>3= De 1600 à 2199€<br>4= 2200€ et plus |

| | | |
|---|---|---|
| TAILLE | Taille du logement en pièces | De 1 à 5= 5 et plus (un individu en F6) |
| LOYER | Loyer mensuel CC du logement trouvé | 1= Moins de 600€<br>2= De 600 à 799€<br>3= De 800 à 1199€<br>4= 1200€ et plus |
| Source_LOYER | Loyer mensuel CC du logement trouvé – en euros | |
| LOYERB | Loyer mensuel CC du logement trouvé par pièces | 1= Moins de 250€<br>2= De 250 à 349€<br>3= De 350 à 549€<br>4= 550€ et plus |
| Source_Loyerb | Source_loyerb=(Source_loyer/taille) | |
| EFFORT | Taux d'effort (Loyer/Ressources) | 1= Moins de 25%<br>2= De 25 à 33%<br>3= De 34 à 40%<br>4= Plus de 40% |
| EFFORTb | Taux d'effort en niveau de vie (Loyer/Ressources par unité de consommation) | 1= Mois de 25%<br>2= De 25 à 33%<br>3= De 34 à 40%<br>4= Plus de 40% |
| DEPREG | Région de départ | |
| DEPDEP | Département de départ | |
| DEPVILLE | Ville de départ | |
| DEPCP | Code postal de départ | |
| ZONAGEDEP | Territoire de départ | 1= Paris (zonageAU2010), INSEE<br>2= Autres tendus (zonage Scellier 2012 A ou B1)<br>3= Autres |
| DATEMUTA | Date de mutation | |
| DATERECEP | Date de réception de la lettre de mission | |
| DATEENT | Date d'entretien initial | |
| DATEFIN | Date de fin de mission | |
| ARRDL | Délégation régionale d'arrivée | N= Nord ; IDF= Ile-de-France ; O= Ouest ; E= Est ; C= Centre ; RA= Rhône-Alpes, SO=Sud-Ouest ; SE= Sud-Est ; B= Bordeaux ; P= Pau ; L= Lille |
| ARRREG | Région d'arrivée | |
| ARRDEP | Département d'arrivée | |
| ARRVILLE | Ville d'arrivée | |
| ARRCP | Code postal d'arrivée | |
| ZONAGEARR | Territoire d'arrivée | 1= Paris (zonageAU2010), INSEE<br>2= Autres tendus (zonage Scellier 2012 A ou B1)<br>3= Autres |

**LE TEMPS PROFESSIONNEL**

| | | |
|---|---|---|
| CELIBGEO | 1= Oui (célibataire géographique) | Célibataire géographique |
| TYPEMOB | 1= Mutation<br>2= Embauche | « Lorsque vous avez été contacté par CSE Mobilité, était-ce dans le cadre d'une » |
| FIRSTJOB | 1= Oui (premier emploi)<br>2= Non (autre) | *Si embauche*, « Est-ce votre premier emploi (hors job d'été, stage, etc…) » |
| DIPL | *A coder* | *Si première embauche*, « Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu » |
| DIPLCOMM | *A coder* | *Si première embauche*, « Dans quelle commune avez-vous terminé vos études » |
| SITUPREC | 1= en emploi<br>2= au chômage | *Si embauche et non première embauche*, « quelle était votre situation professionnelle avant votre embauche » |
| CHXEMPL_Det | | *Si chômeur précédemment* : « Pourquoi avez-vous choisi cet emploi » |
| CHOIXCHGT | 1= Motifs professionnels<br>2= Motifs personnels | *Si en emploi précédemment* : « Pour quelles raisons avez-vous décidé de changer d'entreprise ? » |
| TEMPS_<br>ANNONCE_SOURCE | En jours<br>*Si le salarié propose un intervalle, prendre la valeur la plus haute moins un jour (« entre 1 et 2 mois » devient 59),*<br>*1 semaine= 7 / 2 sem= 14 / 3 sem= 21/ 1 mois= 30 /*<br>*1 mois + 1 sem= 37 / 1,5 mois= 45, etc…* | *Si mutation* « Vous avez été muté au mois de […], Combien de temps avant avez-vous appris que vous seriez muté / que vous alliez devoir déménager » |
| TEMPS_INSTb | 1= < 1 mois<br>2= 1-2 mois<br>3= 2-4 mois<br>4= >4 mois | |
| ORIGINE | 1= Oui<br>2= Non<br>3=50/50 | « Diriez-vous que vous avez été à l'origine de votre mutation professionnelle ? » |
| CONNPOSTE | 1= Par la voie hiérarchique (*y compris en cas de suppression de poste*)<br>2= Par candidature interne<br>3= Par réseaux, relations, contacts informels | « Si oui, comment avez-vous eu connaissance de votre poste actuel ? » |
| CHGTPRO | 1= Oui<br>2= Non | « Y'a-t-il eu des changements professionnels liés à votre mutation ? (métier, fonction, poste…) » |
| CHGTPRO_Det | 1= Promotion, responsabilités…<br>2= Changement de métier | « Si oui, à quel niveau ? » |
| PROJETMOB | 1= Oui<br>2= Non | *Si premier emploi* : « envisagez-vous une autre mobilité dans les années à venir ? » |
| PROJETMOBb | *En mois* | « Si oui, dans combien de temps ? » |
| AIDEMP | 1=Oui<br>2=Non | « Dans le cadre de cette mutation professionnelle/embauche, avez-vous bénéficié de l'aide Mobili-Pass ? » |

| | | |
|---|---|---|
| AIDEAUTRE | 1= Oui<br>2= Non | « En dehors du Mobili-Pass, votre entreprise vous a-t-elle indemnisé ? » |
| AIDEAUTRE_Deta->f | 1= Oui<br>2= Non | « Si oui, quel type d'indemnisation avez-vous reçu ? »<br><br>A= Déménagement<br>B= Prime<br>C= Aide au logement<br>D= Frais de rideaux, installation<br>E= Frais de déplacement |
| Source_Aideautre_det | | Nombre d'aides obtenues, y compris Mobili-Pass |
| AIDEDETERM | 1= Oui<br>2= Non<br>*Pour ceux qui donnent des réponses ambivalentes, c'est le caractère « déterminant » qui doit l'emporter, « Utile mais pas déterminant » sera donc classé « Non »* | *Si oui* : « diriez-vous que cette indemnité a joué un rôle déterminant dans le choix d'être mobile ? » |
| BENEF | 1= Oui<br>2= Non | « Globalement, diriez-vous que cette mutation professionnelle vous a été bénéfique ? » |
| BENEF_Deta->d | | « Si oui, pourquoi ? »<br>A= Cadre de vie, région<br>B= Vie professionnelle<br>C= Expérience personnelle, enrichissement<br>D= Famille, conjoint<br>E= Transports, déplacements |

**LE TEMPS FAMILIAL**

| | | |
|---|---|---|
| CHGTFAM | 1= Oui<br>2= Non | « Votre situation familiale a-t-elle changé à l'occasion de votre mutation professionnelle (indépendance des enfants, prise en charge d'un parent à domicile, etc…) ? » |
| SOURCE_CHGTFAM_Det | | *Si oui* : « A quel niveau ? » |
| CJ_ACTIVITE | 1= En emploi<br>2= En recherche d'emploi<br>3= Inactif | *Si présence d'un conjoint :* « Quelle est la situation professionnelle actuelle de votre conjoint ? » |
| CJ_ACTIVITE_Det | | |
| CJ_SECTEUR | 1= Salarié du privé<br>2= Fonctionnaire<br>3= Indépendant | *Si présence d'un conjoint en emploi :* « Est-il… » |
| | | |

| | | |
|---|---|---|
| CJ_ACTIVITEP | 1= En emploi<br>2= En recherche d'emploi<br>3= Inactif | *Si présence d'un conjoint :* « Quelle était sa situation professionnelle avant le déménagement ? » |
| CJ_ACTIVITEP_Det | | |
| CJ_SECTEURP | 1= Salarié du privé<br>2= Fonctionnaire<br>3= Indépendant | *Si présence d'un conjoint en emploi avant le déménagement :* « Etait-il… » |
| CJ_CHOM | 1= Oui<br>2= Non | *Si présence d'un conjoint en emploi :* « A-t-il connu une période de chômage à cause de ce déménagement ? » |
| CJ_CHOMb | ***En jours*** | *Si oui* : « Pendant combien de temps environ ? » |
| CJ_CHGT | 1= Oui<br>2= Non | *Si non* : « A-t-il changé d'employeur ? » |
| CJ_BENEF | 1= Oui<br>2= Non | *Si présence d'un conjoint en emploi :* « Diriez-vous qu'au niveau professionnel ce changement a été bénéfique pour votre conjoint ? » |
| CJ_BENEF_Det | | « A quel niveau ? » |
| ENF | 1= Oui<br>2= Non | « Aviez-vous des enfants à charge au moment de votre déménagement ? » |
| ENFN | | *Nombre d'enfants au moment du déménagement* |
| AGEENF1<br>AGEENF2<br>AGEENF3<br>AGEENF4 | ***En années*** | *Âge de chaque enfant* |
| ENF_ATT | 1= Améliorer la qualité de vie, environnement<br>2= Ecole, activités<br>3= Mode de garde<br>4= Aucune attente | *Si présence d'enfants lors du déménagement :* « Quelles étaient vos attentes pour vos enfants dans la perspective de votre mutation (selon leur âge : école, activités…) ? » |
| TEMPS_ENFECOLE | ***En jours***<br>***Mesurer l'écart entre la mutation et le moment ou l'école a été trouvée***<br>***Valeur négative pour ceux qui ont trouvé avant, positive pour ceux qui ont trouvé après,***<br>***X pour ceux qui n'ont pas trouvé la ou les écoles,*** | *Si présence d'enfants lors du déménagement :* « Quand avez-vous choisi l'établissement scolaire de vos enfants ? » |
| ENF_ECOLECHX_Det | 1= Accessibilité (travail, maison, activités…)<br>2= Horaires d'accueil, activités proposées<br>3= Qualité, réputation<br>4= Pas de critères | *Si présence d'enfants lors du déménagement :* « Quels ont été vos critères de choix pour l'établissement scolaire de vos enfants ? » |

| | | |
|---|---|---|
| ENF_ATTCSE | 1= Oui<br>2= Non | *Si présence d'enfants lors du déménagement :* « Lorsque vous avez eu connaissance du service CSE, attendiez-vous des prestations destinées à vos enfants ? » |
| ENF_ATTCSE_Det | 1= Mode de garde<br>2= Recherche et scolaire<br>3= Autres | « Si oui, était-ce en matière de… » |

**LE TEMPS RESIDENTIEL**

| | | |
|---|---|---|
| SORPP | 1= Locataire<br>2= Propriétaire<br>3= Domicile parental, hébergement, logement de fonction… | *Identification du statut d'occupation* |
| RPP_RENDUE | 1= Oui<br>2= Non | « Avez-vous vendu / résilié le bail de la résidence principale que vous occupiez avant votre mutation ? » |
| NORENDUE | 1= Double charge de logement<br>2= Mise en location, sous-location | *Quelle est la situation actuelle de la résidence principale précédente ?* |
| NORENDUE_Det | | |
| TPS_DEPRPP | 1= Avant<br>2= Après | « Si oui, était-ce avant / après avoir trouvé votre nouvelle résidence principale ? » |
| TPS_DEPRPPb | 1= Avant<br>2= Après | « Si oui, était-ce avant / après avoir trouvé votre nouvelle résidence principale ? » |
| RP_ATTENTES | 1= Oui<br>2= Non | « Votre résidence principale actuelle correspond-elle à ce que vous attendiez avant vos recherches ? » |
| RP_PRIOa->h | | « Quelles étaient vos priorités pour chercher ce nouveau logement ? »<br>A= Etat général, confort, calme…<br>B= Situation, cadre, quartier, environnement<br>C= Budget<br>D= Prestation<br>E= Type, surface<br>F= Accès travail<br>G= Ecoles, activités<br>H= Autres |
| RP_PRION | | *Nombre de critères cités* |
| TEMPS_LOGDEME | 1= Une semaine ou moins<br>2= Entre semaine et quinze jours<br>3= Entre deux semaines et deux mois<br>4= Deux mois et plus<br>5= Plus de deux mois | « Combien de temps après avoir trouvé votre logement avez-vous déménagé ?» |
| SOURCE_TEMPSLOGDEME | ***En jours. X= pas de déménagement*** | |
| TEMPS_DEMEFONC | 1= Avant (ou le jour même) | « Avez-vous déménagé avant/après avoir pris vos nouvelles fonctions ? » |

| | | |
|---|---|---|
| | 2= Après | |
| LOGTEMP | 1= Famille, Amis<br>2= Résidence, Foyer<br>3= Hôtel<br>4= Teletravail<br>5= Navette<br>6= Autres | « Si après, comment vous êtes-vous logé entretemps ? » |
| TEMPS_INSTPOSTE | 1= Plus d'une semaine avant<br>2= Moins d'une semaine avant<br>3= Du jour-même à deux semaines après<br>4= De deux semaines à moins de deux mois<br>5= Deux mois ou plus | |
| SOURCE_TEMPS_<br>INSTPOSTE | ***En jours***<br>**0 pour les réponses du type « immédiatement », Inscrire en négatif ceux qui se sont installés avant, et en positif ceux qui se sont installés après (en utilisant q36),** | |
| EVOCONDLOG | 1= Supérieures<br>2= Inférieures<br>3= Idem<br>**Si un individu répondant 3 rajoute un « mais », compter la réponse comme 1 ou 2 selon la déclaration,** | « Par rapport à votre résidence principale précédente, diriez-vous que vos conditions de logement sont de qualité… » |

**LE TEMPS « CSE »**

| | | |
|---|---|---|
| CONNCSE | 1= Par l'entreprise (à l'embauche, par les RH…)<br>2= Par des amis, des collègues<br>3= Par ses propres recherches (internet, intranet)<br>4= Par Cilgere, le 1%<br>5= Par un intermédiaire (cabinet d'outplacement, cabinet de services RH…) | « Comment avez-vous connu CSE Mobilité ? » |
| CONNCSE_DET | | |
| TEMPS_ANNCONT | 1= 1 semaine ou moins<br>2= De 1 à 2 semaines<br>3= De 2 semaines à 1 mois<br>4= Plus d'un mois | « Combien de temps après l'annonce de votre mutation professionnelle avez-vous été contacté par CSE ? » |
| SOURCE_TEMPS_ANNCONT | ***En jours*** | |
| PREMIERCONTACT | 1= Oui<br>2= Non | *Le salarié a-t-il contacté CSE en premier ?* |
| ATTCSEa->g | A= Rechercher, trouver, proposer | « Lorsque vous avez appris que vous alliez être accompagné par CSE, quels services attendiez-vous ? » |

| | | |
|---|---|---|
| | B= Aide à la gestion administrative du nouveau logement<br>C= Aide, accompagnement, identification des besoins…<br>D= Accès à des aides financières (MP, Prêt, n'importe quoi d'autre…)<br>E= Rapidité<br>F= Découverte du cadre de vie<br>G= Pas d'attentes | |
| RECH_AV | 1= Oui<br>2= Non | « Avant votre prise en charge par CSE, avez-vous mené des démarches pour préparer votre mutation ? » |
| TPSRECH_AV | 1= Moins d'une heure par semaine<br>2= De une à trois heures par semaine<br>3= Plus de 3 heures par semaine | « Si oui, combien d'heures par semaine environ ? » |
| SOURCE_TPSRECH_AV | ***En heures***<br>*1 journée= 8 heures* | |
| MODERECH_AV | 1= Prise d'information (internet, journaux)<br>2= Prise de contact avec les agences<br>3= Autres | « Et comment avez-vous procédé ? » |
| RECH_PDT | 1= Oui<br>2= Non | « Pendant votre prise en charge par CSE, avez-vous mené des démarches pour préparer votre mutation ? » |
| TPSRECH_PDT | 1= A arrêté ses recherches<br>2= Passe moins de temps qu'avant<br>3= Passe autant de temps qu'avant<br>4= Passe plus de temps qu'avant<br>5= A commencé ses recherches | « Si oui, combien d'heures par semaine environ ? » |
| MODERECH_PDT | 1= Prise d'information (internet, journaux)<br>2= Prise de contact avec les agences, des propriétaires (yc avec visites)<br>3= Autres | « Et comment avez-vous procédé ? » |
| PRESENTATION | | « Si vous deviez présenter le service CSE à un ami / collègue / parent, comment le décririez*vous ? » |
| ACCTEL | 1= Oui<br>2= Non | « Entre le moment où vous avez appris que vous alliez être muté et le moment où CSE vous a accompagné, auriez-vous été intéressé par un accompagnement téléphonique pour préparer à l'avance votre mobilité ? » |
| ACCTEL_DET | 1= Estime en avoir bénéficié<br>2= Recherche plus détaillée<br>3= Délai trop court entre l'annonce et l'accompagnement par CSE (moins de 7 jours)<br>4= Pas concerné, déjà accompagné par les RH… | « Entre le moment où vous avez appris que vous alliez être muté et le moment où CSE vous a accompagné, auriez-vous été intéressé par un accompagnement téléphonique pour préparer à l'avance votre mobilité ? » |

| | | |
|---|---|---|
| PRESTTEL | 1= Avoir accès à une liste de logements, une liste d'agences<br>2= Avoir des renseignements sur la ville, les logements<br>3= Accompagnement en amont, sur le long terme<br>4= Préparation et suivi administratif<br>5= Entretien plus approfondi, meilleure identification des besoins | « Si oui, quel type de prestations vous aurait été utile ? » |
| UTILTEL | 1= Toujours aussi utile<br>2= Perdrait une partie de son utilité<br>3= Aucune utilisé | « Selon vous, si l'accompagnement était réalisé par téléphone avec un conseiller, la prestation serait-elle » |
| UTILETELa | 1= Oui<br>2= Non (téléphone + mail, photos, planning…) | *La présence de la conseillère est-elle indispensable ?* |
| UTILETELb | 1= La conseillère sent (écoute, présence…)<br>2= La conseillère comprend (identifie les besoins, me dit quel locataire je suis)<br>3= La conseillère fait (elle cherche à ma place, organise…)<br>4= La conseillère sait (experte de l'immobilier, connait les quartiers, présente les dossiers, connait les agences…) | « Selon vous, qu'apporte l'accompagnement par une conseillère mobilité ? » |
| INTERET_Soutien | 1= Tt à fait d'accord<br>2= Plutôt d'accord<br>3= Plutôt pas d'accord<br>4= Pas du tt d'accord | « Pour vous, l'intérêt du service CSE c'est avant tout un soutien qui réduit le stress dû à la mobilité géographique » |
| INTERET_Plus | 1= Tt à fait d'accord<br>2= Plutôt d'accord<br>3= Plutôt pas d'accord<br>4= Pas du tt d'accord | « Pour vous, l'intérêt du service CSE c'est avant tout un réel plus qui permet de déléguer les recherches de logement et les démarches administratives » |
| INTERET_Tps | 1= Tt à fait d'accord<br>2= Plutôt d'accord<br>3= Plutôt pas d'accord<br>4= Pas du tt d'accord | « Pour vous, l'intérêt du service CSE c'est avant tout un gain de temps qui permet d'être opérationnel plus rapidement sur son nouveau poste » |
| INTERET_Fam | 1= Tt à fait d'accord<br>2= Plutôt d'accord<br>3= Plutôt pas d'accord<br>4= Pas du tt d'accord | « Pour vous, l'intérêt du service CSE c'est une prestation qui permet de rassurer votre conjoint et votre famille sur les démarches inhérentes à la mobilité » |

*Annexe 17. Analyse des correspondances sur l'enquête-questionnaire : notes sur la construction des variables*

*Ressources mensuelles par unités de consommation :

- il s'agit des ressources mensuelles récurrentes que les salariés mobiles peuvent faire valoir auprès d'une agence immobilière pour louer un logement ou d'une banque pour demander un crédit immobilier, Elles incluent les salaires, les aides au logement (allocations et contribution de l'employeur), mais pas les primes exceptionnelles versées à l'occasion d'un déménagement, C'est la société de relocation, au moment de commencer l'accompagnement du salarié, qui calcule ces ressources,
- Les unités de consommation ont été calculées en prenant en compte le nombre d'enfants concernés par le déménagement, déclaré par le salarié mobile, selon leur âge, Suivant la définition de l'INSEE, le premier adulte compte pour une unité de consommation, les autres personnes de 14 ans ou plus comptent pour 0,5 unités de consommation, et les enfants de moins de 14 ans comptent pour 0,3,
- La faiblesse principale de cette mesure, c'est qu'elle ne prend pas en compte d'éventuels frais de double résidence, Ainsi, un célibataire géographique doit déjà assumer la charge du logement dans lequel habite sa famille, mais il ne représentera qu'une unité de consommation et les ressources globales de son ménage seront prises en compte, Par conséquent, on peut s'attendre à ce que les ressources mensuelles des célibataires géographiques soient surévaluées,

*Situation familiale :

- D'une manière générale, les informations obtenues concernent la situation dans laquelle les salariés mobiles cherchent un logement, Il s'agit donc de leur situation d'arrivée et non de départ, Par exemple, ne sont pris en compte que le nombre d'enfants concernés par le déménagement, Un célibataire géographique sera donc automatiquement enregistré comme « sans enfants »,

***Attentes vis-à-vis de la société de relocation / utilité de l'accompagnement physique par une conseillère mobilité :

- La question a été posée comme question ouverte
- On a ensuite procédé au codage de chacune des modalités
- Afin de permettre les réponses multiples, chaque modalité présentée ici correspond à une variable dichotomique (oui/non),

```
CORRESPONDANCES MULTIPLES AVEC CHOIX DES MODALITES
APUREMENT DES MODALITES ACTIVES
SEUIL (PCMIN)   :      0,00 %       POIDS:       0,00
AVANT APUREMENT :     10 QUESTIONS ACTIVES         36 MODALITES ASSOCIEES
APRES           :     10 QUESTIONS ACTIVES         32 MODALITES ASSOCIEES
POIDS TOTAL DES INDIVIDUS ACTIFS :    150,00
TRI-A-PLAT DES QUESTIONS ACTIVES
```

| IDENT | MODALITES LIBELLE | AVANT APUREMENT EFF, | AVANT APUREMENT POIDS | APRES APUREMENT EFF, | APRES APUREMENT POIDS | HISTOGRAMME DES POIDS RELATIFS |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Genre | | | | | |
| m1 | - Homme | 112 | 112,00 | 112 | 112,00 | ********** |
| m2 | - Femme | 38 | 38,00 | 38 | 38,00 | ********** |
| 2 | Age | | | | | |
| m1 | - <25ans | 26 | 26,00 | 26 | 26,00 | ********** |
| m2 | - 25-29ans | 44 | 44,00 | 44 | 44,00 | ********** |
| m3 | - 30-39ans | 44 | 44,00 | 44 | 44,00 | ********** |
| m4 | - 40ans+ | 36 | 36,00 | 36 | 36,00 | ********** |
| 3 | CSP | | | | | |
| m1 | - Cadres | 91 | 91,00 | 91 | 91,00 | ********** |
| m2 | - Prof_intermédiaires | 29 | 29,00 | 29 | 29,00 | ********** |
| m3 | - Employés_Ouvriers | 30 | 30,00 | 30 | 30,00 | ********** |
| 4 | RESSb | | | | | |
| m1 | - <1450€ | 36 | 36,00 | 36 | 36,00 | ********** |
| m2 | - 1450-1899€ | 38 | 38,00 | 38 | 38,00 | ********** |
| m3 | - 1900-2499€ | 35 | 35,00 | 35 | 35,00 | ********** |
| m4 | - 2500€+ | 41 | 41,00 | 41 | 41,00 | ********** |
| 5 | TypeMob | | | | | |
| m1 | - Mutation | 99 | 99,00 | 99 | 99,00 | ********** |
| m2 | - Embauche | 51 | 51,00 | 51 | 51,00 | ********** |
| 6 | ORIGINE | | | | | |
| m1 | - Origine_O | 67 | 67,00 | 67 | 67,00 | ********** |
| m2 | - Origine_N | 28 | 28,00 | 28 | 28,00 | ********** |
| m3 | - Origine_X | 4 | 4,00 | === MOD, ILL,=== | | |

```
  6_ - *Reponse manquante*  |   51      51,00 | === MOD, ILL,===
----------------------------+-----------------+-----------------------------------------------------------------------------------
   15 , TEMPS_INSTPOSTE
m1   - Inst_avant(lg)       |   16      16,00 |   16      16,00  *******
m2   - Inst_avant(crt)      |   46      46,00 |   46      46,00  ******************
m3   - Inst_apres(crt)      |   27      27,00 |   27      27,00  **********
m4   - Inst_apres(lg)       |   34      34,00 |   34      34,00  **************
m5   - Inst_apres(Tlg)      |   23      23,00 |   23      23,00  **********
 15_ - *Reponse manquante*  |    4       4,00 | === MOD, ILL,===
----------------------------+-----------------+-----------------------------------------------------------------------------------
   24 , situfamb
m1   - Celib                |   64      64,00 |   64      64,00  *************************
m2   - Celib_geo            |   15      15,00 |   15      15,00  *******
m3   - Couple               |   35      35,00 |   35      35,00  ***************
m4   - Fam_monop            |    6       6,00 | === MOD, ILL,===
m5   - Couple_enf           |   30      30,00 |   30      30,00  *************
----------------------------+-----------------+-----------------------------------------------------------------------------------
   25 , zonageARR
m1   - Arr_Paris            |   43      43,00 |   43      43,00  ******************
m2   - Arr_tendus           |   30      30,00 |   30      30,00  *************
m3   - Arr_autres           |   77      77,00 |   77      77,00  ******************************
----------------------------+-----------------+-----------------------------------------------------------------------------------
   26 , zonageDEP
m1   - Dep_Paris            |   31      31,00 |   31      31,00  *************
m2   - Dep_tendus           |   20      20,00 |   20      20,00  *********
m3   - Dap_autres           |   99      99,00 |   99      99,00  ****************************************
----------------------------+-----------------+-----------------------------------------------------------------------------------
```

VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION ,,  2,2433
SOMME DES VALEURS PROPRES ,,,,  2,2433
HISTOGRAMME DES 26 PREMIERES VALEURS PROPRES

| NUMERO | VALEUR PROPRE | POURCENTAGE | POURCENTAGE CUMULE | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 0,2678 | 11,94 | 11,94 | ********** |
| 2 | 0,2041 | 9,10 | 21,03 | ******* |
| 3 | 0,1668 | 7,44 | 28,47 | ****** |
| 4 | 0,1526 | 6,80 | 35,27 | ****** |
| 5 | 0,1427 | 6,36 | 41,64 | ***** |
| 6 | 0,1249 | 5,57 | 47,20 | ***** |
| 7 | 0,1180 | 5,26 | 52,46 | ***** |
| 8 | 0,1107 | 4,94 | 57,40 | ***** |
| 9 | 0,1043 | 4,65 | 62,05 | ***** |
| 10 | 0,1014 | 4,52 | 66,57 | ***** |
| 11 | 0,0936 | 4,17 | 70,74 | ***** |
| 12 | 0,0866 | 3,86 | 74,60 | ***** |
| 13 | 0,0820 | 3,66 | 78,25 | ***** |
| 14 | 0,0762 | 3,40 | 81,65 | ***** |
| 15 | 0,0686 | 3,06 | 84,71 | ***** |
| 16 | 0,0652 | 2,90 | 87,61 | ***** |
| 17 | 0,0627 | 2,80 | 90,41 | ***** |
| 18 | 0,0552 | 2,46 | 92,87 | ***** |
| 19 | 0,0463 | 2,06 | 94,93 | ***** |
| 20 | 0,0434 | 1,94 | 96,87 | ***** |
| 21 | 0,0328 | 1,46 | 98,33 | ***** |
| 22 | 0,0286 | 1,28 | 99,61 | ***** |
| 23 | 0,0037 | 0,16 | 99,77 | ** |
| 24 | 0,0029 | 0,13 | 99,90 | * |
| 25 | 0,0022 | 0,10 | 100,00 | * |
| 26 | 0,0000 | 0,00 | 100,00 | * |

EDITION SOMMAIRE DES VALEURS PROPRES SUIVANTES
27 = 0,0000 28 = 0,0000 29 = 0,0000 30 = 0,0000 31 = 0,0000
32 = 0,0000

RECHERCHE DE PALIERS (DIFFERENCES TROISIEMES)

| PALIER ENTRE | VALEUR DU PALIER | |
|---|---|---|
| 22 -- 23 | -27,21 | ************************************************** |
| 2 -- 3 | -18,84 | ********************************** |
| 20 -- 21 | -13,88 | ************************** |
| 5 -- 6 | -12,24 | ********************** |
| 10 -- 11 | -8,35 | ***************** |
| 17 -- 18 | -6,11 | ************ |
| 11 -- 12 | -3,66 | ******* |
| 1 -- 2 | -3,24 | ******* |
| 14 -- 15 | -3,14 | ****** |

RECHERCHE DE PALIERS ENTRE (DIFFERENCES SECONDES)

| PALIER ENTRE | VALEUR DU PALIER | |
|---|---|---|
| 1 -- 2 | 26,36 | ************************************************** |
| 22 -- 23 | 24,21 | ********************************************** |
| 2 -- 3 | 23,12 | ********************************************* |
| 5 -- 6 | 11,02 | ********************** |
| 20 -- 21 | 6,43 | ************* |
| 18 -- 19 | 6,09 | ************* |
| 3 -- 4 | 4,28 | ********* |
| 14 -- 15 | 4,16 | ********* |
| 8 -- 9 | 3,49 | ******* |
| 11 -- 12 | 2,47 | ***** |
| 15 -- 16 | 1,02 | *** |
| 7 -- 8 | 0,89 | ** |
| 10 -- 11 | 0,76 | ** |

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES MODALITES ACTIVES AXES 1 A 5

| MODALITES | | | COORDONNEES | | | | | CONTRIBUTIONS | | | | | COSINUS CARRES | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| IDEN - LIBELLE | P,REL | DISTO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 , Genre | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Homme | 7,47 | 0,34 | 0,04 | -0,02 | 0,01 | 0,19 | -0,37 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,7 | 7,0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,10 | 0,40 |
| m2 - Femme | 2,53 | 2,95 | -0,11 | 0,05 | -0,04 | -0,55 | 1,08 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 5,0 | 20,7 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,10 | 0,40 |
| CONTRIBUTION CUMULEE = | | | | | | | | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 6,7 | 27,8 | | | | | |
| 2 , Age | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - <25ans | 1,73 | 4,77 | -1,47 | -0,45 | -0,54 | 0,48 | 0,17 | 14,1 | 1,7 | 3,1 | 2,6 | 0,3 | 0,46 | 0,04 | 0,06 | 0,05 | 0,01 |
| m2 - 25-29ans | 2,93 | 2,41 | -0,08 | -0,64 | 0,62 | -0,69 | 0,00 | 0,1 | 5,9 | 6,8 | 9,1 | 0,0 | 0,00 | 0,17 | 0,16 | 0,20 | 0,00 |
| m3 - 30-39ans | 2,93 | 2,41 | 0,27 | 0,81 | 0,11 | 0,01 | -0,10 | 0,8 | 9,5 | 0,2 | 0,0 | 0,2 | 0,03 | 0,27 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| m4 - 40ans+ | 2,40 | 3,17 | 0,84 | 0,12 | -0,50 | 0,49 | 0,00 | 6,3 | 0,2 | 3,6 | 3,8 | 0,0 | 0,22 | 0,00 | 0,08 | 0,08 | 0,00 |
| CONTRIBUTION CUMULEE = | | | | | | | | 21,2 | 17,3 | 13,7 | 15,5 | 0,5 | | | | | |
| 3 , CSP | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Cadres | 6,07 | 0,65 | 0,41 | -0,28 | -0,15 | -0,07 | 0,10 | 3,8 | 2,4 | 0,8 | 0,2 | 0,4 | 0,26 | 0,12 | 0,03 | 0,01 | 0,02 |
| m2 - Prof_intermédiaires | 1,93 | 4,17 | -0,22 | 0,12 | 1,26 | 0,07 | -0,40 | 0,4 | 0,1 | 18,5 | 0,1 | 2,2 | 0,01 | 0,00 | 0,38 | 0,00 | 0,04 |
| m3 - Employés_Ouvriers | 2,00 | 4,00 | -1,03 | 0,75 | -0,77 | 0,14 | 0,09 | 7,9 | 5,5 | 7,1 | 0,3 | 0,1 | 0,26 | 0,14 | 0,15 | 0,00 | 0,00 |
| CONTRIBUTION CUMULEE = | | | | | | | | 12,0 | 8,0 | 26,4 | 0,5 | 2,8 | | | | | |
| 4 , RESSb | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - <1450€ | 2,40 | 3,17 | -0,86 | 0,90 | -0,50 | 0,06 | -0,12 | 6,6 | 9,6 | 3,6 | 0,1 | 0,2 | 0,23 | 0,26 | 0,08 | 0,00 | 0,00 |
| m2 - 1450-1899€ | 2,53 | 2,95 | -0,53 | -0,31 | 1,02 | 0,15 | -0,19 | 2,7 | 1,2 | 15,9 | 0,4 | 0,7 | 0,10 | 0,03 | 0,36 | 0,01 | 0,01 |
| m3 - 1900-2499€ | 2,33 | 3,29 | 0,34 | 0,01 | -0,14 | -0,77 | 0,11 | 1,0 | 0,0 | 0,3 | 9,1 | 0,2 | 0,04 | 0,00 | 0,01 | 0,18 | 0,00 |
| m4 - 2500€+ | 2,73 | 2,66 | 0,95 | -0,51 | -0,39 | 0,46 | 0,19 | 9,3 | 3,5 | 2,5 | 3,8 | 0,7 | 0,34 | 0,10 | 0,06 | 0,08 | 0,01 |
| CONTRIBUTION CUMULEE = | | | | | | | | 19,7 | 14,3 | 22,3 | 13,4 | 1,8 | | | | | |
| 5 , TypeMob | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Mutation | 6,60 | 0,52 | 0,43 | 0,32 | 0,11 | -0,15 | 0,19 | 4,6 | 3,3 | 0,5 | 1,0 | 1,7 | 0,36 | 0,20 | 0,02 | 0,05 | 0,07 |
| m2 - Embauche | 3,40 | 1,94 | -0,84 | -0,62 | -0,22 | 0,30 | -0,37 | 8,9 | 6,4 | 1,0 | 2,0 | 3,3 | 0,36 | 0,20 | 0,02 | 0,05 | 0,07 |
| CONTRIBUTION CUMULEE = | | | | | | | | 13,5 | 9,7 | 1,5 | 3,0 | 5,0 | | | | | |
| 6 , ORIGINE | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Origine_O | 4,47 | 1,24 | 0,49 | 0,40 | 0,36 | 0,27 | 0,29 | 4,1 | 3,4 | 3,4 | 2,2 | 2,6 | 0,20 | 0,13 | 0,10 | 0,06 | 0,07 |
| m2 - Origine_N | 1,87 | 4,36 | 0,26 | 0,15 | -0,59 | -1,19 | 0,14 | 0,5 | 0,2 | 3,8 | 17,3 | 0,2 | 0,01 | 0,00 | 0,08 | 0,32 | 0,00 |
| CONTRIBUTION CUMULEE = | | | | | | | | 4,5 | 3,6 | 7,3 | 19,5 | 2,8 | | | | | |
| 15 , TEMPS_INSTPOSTE | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Inst_avant(lg) | 1,07 | 8,38 | 0,37 | 0,49 | 0,52 | -0,67 | -0,23 | 0,6 | 1,3 | 1,7 | 3,1 | 0,4 | 0,02 | 0,03 | 0,03 | 0,05 | 0,01 |
| m2 - Inst_avant(crt) | 3,07 | 2,26 | -0,24 | 0,42 | 0,08 | -0,02 | -0,14 | 0,6 | 2,7 | 0,1 | 0,0 | 0,4 | 0,02 | 0,08 | 0,00 | 0,00 | 0,01 |
| m3 - Inst_apres(crt) | 1,80 | 4,56 | -0,68 | -0,68 | -0,08 | -0,19 | 0,07 | 3,1 | 4,1 | 0,1 | 0,4 | 0,1 | 0,10 | 0,10 | 0,00 | 0,01 | 0,00 |
| m4 - Inst_apres(lg) | 2,27 | 3,41 | 0,26 | -0,07 | 0,27 | 0,41 | 0,48 | 0,6 | 0,1 | 1,0 | 2,5 | 3,7 | 0,02 | 0,00 | 0,02 | 0,05 | 0,07 |
| m5 - Inst_apres(Tlg) | 1,53 | 5,52 | 0,71 | -0,38 | -0,76 | 0,04 | -0,29 | 2,9 | 1,1 | 5,3 | 0,0 | 0,9 | 0,09 | 0,03 | 0,10 | 0,00 | 0,02 |
| CONTRIBUTION CUMULEE = | | | | | | | | 7,7 | 9,2 | 8,2 | 6,1 | 5,5 | | | | | |
| 24 , situfamb | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Celib | 4,27 | 1,34 | -0,56 | -0,36 | 0,01 | -0,13 | 0,42 | 5,1 | 2,6 | 0,0 | 0,5 | 5,2 | 0,24 | 0,09 | 0,00 | 0,01 | 0,13 |
| m2 - Celib_geo | 1,00 | 9,00 | 0,85 | -0,15 | -0,44 | 1,70 | -0,64 | 2,7 | 0,1 | 1,1 | 19,0 | 2,9 | 0,08 | 0,00 | 0,02 | 0,32 | 0,05 |
| m3 - Couple | 2,33 | 3,29 | 0,45 | -0,40 | 0,67 | -0,08 | -0,41 | 1,8 | 1,8 | 6,3 | 0,1 | 2,8 | 0,06 | 0,05 | 0,14 | 0,00 | 0,05 |
| m5 - Couple_enf | 2,00 | 4,00 | 0,20 | 1,23 | -0,40 | -0,42 | -0,27 | 0,3 | 14,9 | 1,9 | 2,4 | 1,0 | 0,01 | 0,38 | 0,04 | 0,05 | 0,02 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | CONTRIBUTION CUMULEE = | | | | | 9,8 | 19,5 | 9,4 | 22,0 | 11,8 | | | | | | | | |
| 25 , zonageARR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Arr_Paris | 2,87 | 2,49 | | 0,71 | -0,84 | -0,47 | -0,19 | 0,10 | 5,4 | 9,8 | 3,8 | 0,7 | 0,2 | 0,20 | 0,28 | 0,09 | 0,01 | 0,00 |
| m2 - Arr_tendus | 2,00 | 4,00 | | -0,33 | 0,22 | 0,57 | 0,56 | 1,02 | 0,8 | 0,5 | 3,8 | 4,1 | 14,6 | 0,03 | 0,01 | 0,08 | 0,08 | 0,26 |
| m3 - Arr_autres | 5,13 | 0,95 | | -0,27 | 0,38 | 0,04 | -0,11 | -0,45 | 1,4 | 3,6 | 0,1 | 0,4 | 7,4 | 0,08 | 0,15 | 0,00 | 0,01 | 0,22 |
| | | | CONTRIBUTION CUMULEE = | | | | | | 7,6 | 14,0 | 7,7 | 5,1 | 22,2 | | | | | | | | |
| 26 , zonageDEP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Dep_Paris | 2,07 | 3,84 | | 0,50 | 0,56 | 0,47 | 0,50 | 0,25 | 1,9 | 3,2 | 2,8 | 3,4 | 0,9 | 0,06 | 0,08 | 0,06 | 0,06 | 0,02 |
| m2 - Dep_tendus | 1,33 | 6,50 | | -0,62 | 0,03 | -0,20 | 0,49 | 1,23 | 1,9 | 0,0 | 0,3 | 2,1 | 14,0 | 0,06 | 0,00 | 0,01 | 0,04 | 0,23 |
| m3 - Dep_autres | 6,60 | 0,52 | | -0,03 | -0,18 | -0,11 | -0,26 | -0,33 | 0,0 | 1,1 | 0,5 | 2,8 | 4,9 | 0,00 | 0,06 | 0,02 | 0,13 | 0,21 |
| | | | CONTRIBUTION CUMULEE = | | | | | | 3,8 | 4,3 | 3,6 | 8,4 | 19,8 | | | | | | | | |

COORDONNEES ET VALEURS-TEST DES MODALITES ACTIVES AXES 1 A 5

| MODALITES | | | VALEURS-TEST | | | | | COORDONNEES | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| IDEN - LIBELLE | EFF, | P,ABS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | DISTO, |
| 1 , Genre | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Homme | 112 | 112,00 | 0,8 | -0,4 | 0,3 | 3,9 | -7,7 | 0,04 | -0,02 | 0,01 | 0,19 | -0,37 | 0,34 |
| m2 - Femme | 38 | 38,00 | -0,8 | 0,4 | -0,3 | -3,9 | 7,7 | -0,11 | 0,05 | -0,04 | -0,55 | 1,08 | 2,95 |
| 2 , Age | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - <25ans | 26 | 26,00 | -8,2 | -2,5 | -3,0 | 2,7 | 0,9 | -1,47 | -0,45 | -0,54 | 0,48 | 0,17 | 4,77 |
| m2 - 25-29ans | 44 | 44,00 | -0,6 | -5,0 | 4,9 | -5,4 | 0,0 | -0,08 | -0,64 | 0,62 | -0,69 | 0,00 | 2,41 |
| m3 - 30-39ans | 44 | 44,00 | 2,1 | 6,4 | 0,9 | 0,1 | -0,8 | 0,27 | 0,81 | 0,11 | 0,01 | -0,10 | 2,41 |
| m4 - 40ans+ | 36 | 36,00 | 5,7 | 0,8 | -3,4 | 3,4 | 0,0 | 0,84 | 0,12 | -0,50 | 0,49 | 0,00 | 3,17 |
| 3 , CSP | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Cadres | 91 | 91,00 | 6,2 | -4,3 | -2,2 | -1,0 | 1,5 | 0,41 | -0,28 | -0,15 | -0,07 | 0,10 | 0,65 |
| m2 - Prof_intermédiaires | 29 | 29,00 | -1,3 | 0,7 | 7,5 | 0,4 | -2,4 | -0,22 | 0,12 | 1,26 | 0,07 | -0,40 | 4,17 |
| m3 - Employés_Ouvriers | 30 | 30,00 | -6,3 | 4,6 | -4,7 | 0,9 | 0,5 | -1,03 | 0,75 | -0,77 | 0,14 | 0,09 | 4,00 |
| 4 , RESSb | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - <1450€ | 36 | 36,00 | -5,9 | 6,2 | -3,4 | 0,4 | -0,8 | -0,86 | 0,90 | -0,50 | 0,06 | -0,12 | 3,17 |
| m2 - 1450-1899€ | 38 | 38,00 | -3,8 | -2,2 | 7,3 | 1,1 | -1,4 | -0,53 | -0,31 | 1,02 | 0,15 | -0,19 | 2,95 |
| m3 - 1900-2499€ | 35 | 35,00 | 2,3 | 0,1 | -1,0 | -5,2 | 0,8 | 0,34 | 0,01 | -0,14 | -0,77 | 0,11 | 3,29 |
| m4 - 2500€+ | 41 | 41,00 | 7,1 | -3,8 | -2,9 | 3,5 | 1,4 | 0,95 | -0,51 | -0,39 | 0,46 | 0,19 | 2,66 |
| 5 , TypeMob | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Mutation | 99 | 99,00 | 7,3 | 5,4 | 1,9 | -2,6 | 3,3 | 0,43 | 0,32 | 0,11 | -0,15 | 0,19 | 0,52 |
| m2 - Embauche | 51 | 51,00 | -7,3 | -5,4 | -1,9 | 2,6 | -3,3 | -0,84 | -0,62 | -0,22 | 0,30 | -0,37 | 1,94 |
| 6 , ORIGINE | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Origine_O | 67 | 67,00 | 5,4 | 4,3 | 3,9 | 3,0 | 3,1 | 0,49 | 0,40 | 0,36 | 0,27 | 0,29 | 1,24 |
| m2 - Origine_N | 28 | 28,00 | 1,5 | 0,9 | -3,4 | -7,0 | 0,8 | 0,26 | 0,15 | -0,59 | -1,19 | 0,14 | 4,36 |
| m3 - Origine_X | 4 | 4,00 | 0,5 | 0,9 | 1,8 | -0,6 | -1,9 | 0,25 | 0,43 | 0,88 | -0,29 | -0,92 | 36,50 |
| 6_ - *Reponse manquante* | 51 | 51,00 | -7,1 | -5,6 | -1,9 | 2,8 | -3,3 | -0,81 | -0,63 | -0,22 | 0,32 | -0,38 | 1,94 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 15 , TEMPS_INSTPOSTE | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Inst_avant(lg) | 16 | 16,00 | 1,6 | 2,1 | 2,2 | -2,8 | -1,0 | 0,37 | 0,49 | 0,52 | -0,67 | -0,23 | 8,38 |
| m2 - Inst_avant(crt) | 46 | 46,00 | -1,9 | 3,4 | 0,6 | -0,2 | -1,1 | -0,24 | 0,42 | 0,08 | -0,02 | -0,14 | 2,26 |
| m3 - Inst_apres(crt) | 27 | 27,00 | -3,9 | -3,9 | -0,4 | -1,1 | 0,4 | -0,68 | -0,68 | -0,08 | -0,19 | 0,07 | 4,56 |
| m4 - Inst_apres(lg) | 34 | 34,00 | 1,7 | -0,5 | 1,8 | 2,7 | 3,2 | 0,26 | -0,07 | 0,27 | 0,41 | 0,48 | 3,41 |
| m5 - Inst_apres(Tlg) | 23 | 23,00 | 3,7 | -2,0 | -3,9 | 0,2 | -1,5 | 0,71 | -0,38 | -0,76 | 0,04 | -0,29 | 5,52 |
| 15_ - *Reponse manquante* | 4 | 4,00 | -0,9 | 1,1 | -0,8 | 1,0 | -0,8 | -0,43 | 0,53 | -0,41 | 0,50 | -0,39 | 36,50 |
| 24 , situfamb | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Celib | 64 | 64,00 | -5,9 | -3,7 | 0,1 | -1,4 | 4,4 | -0,56 | -0,36 | 0,01 | -0,13 | 0,42 | 1,34 |
| m2 - Celib_geo | 15 | 15,00 | 3,5 | -0,6 | -1,8 | 6,9 | -2,6 | 0,85 | -0,15 | -0,44 | 1,70 | -0,64 | 9,00 |
| m3 - Couple | 35 | 35,00 | 3,0 | -2,7 | 4,5 | -0,5 | -2,8 | 0,45 | -0,40 | 0,67 | -0,08 | -0,41 | 3,29 |
| m4 - Fam_monop | 6 | 6,00 | 0,7 | 0,9 | -2,2 | -0,6 | 2,3 | 0,30 | 0,35 | -0,88 | -0,26 | 0,91 | 24,00 |
| m5 - Couple_enf | 30 | 30,00 | 1,2 | 7,5 | -2,5 | -2,6 | -1,6 | 0,20 | 1,23 | -0,40 | -0,42 | -0,27 | 4,00 |
| 25 , zonageARR | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Arr_Paris | 43 | 43,00 | 5,5 | -6,5 | -3,6 | -1,4 | 0,8 | 0,71 | -0,84 | -0,47 | -0,19 | 0,10 | 2,49 |
| m2 - Arr_tendus | 30 | 30,00 | -2,0 | 1,4 | 3,5 | 3,4 | 6,2 | -0,33 | 0,22 | 0,57 | 0,56 | 1,02 | 4,00 |
| m3 - Arr_autres | 77 | 77,00 | -3,4 | 4,8 | 0,5 | -1,4 | -5,7 | -0,27 | 0,38 | 0,04 | -0,11 | -0,45 | 0,95 |
| 26 , zonageDEP | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Dep_Paris | 31 | 31,00 | 3,1 | 3,5 | 3,0 | 3,1 | 1,5 | 0,50 | 0,56 | 0,47 | 0,50 | 0,25 | 3,84 |
| m2 - Dep_tendus | 20 | 20,00 | -3,0 | 0,1 | -0,9 | 2,4 | 5,9 | -0,62 | 0,03 | -0,20 | 0,49 | 1,23 | 6,50 |
| m3 - Dap_autres | 99 | 99,00 | -0,5 | -3,1 | -1,8 | -4,4 | -5,5 | -0,03 | -0,18 | -0,11 | -0,26 | -0,33 | 0,52 |
| 7 , BENEF | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Benef_O | 83 | 83,00 | 2,9 | 1,9 | 1,0 | -0,2 | 2,3 | 0,21 | 0,14 | 0,07 | -0,02 | 0,17 | 0,81 |
| m2 - Benef_N | 13 | 13,00 | 1,3 | -0,2 | -0,9 | -1,0 | 0,3 | 0,34 | -0,07 | -0,23 | -0,28 | 0,08 | 10,54 |
| m3 - Benef_X | 0 | 0,00 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 7_ - *Reponse manquante* | 54 | 54,00 | -3,8 | -1,9 | -0,5 | 0,8 | -2,6 | -0,41 | -0,20 | -0,06 | 0,09 | -0,28 | 1,78 |
| 8 , RP_PRIOa | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Prio_confortO | 55 | 55,00 | -1,1 | 2,1 | 0,7 | 0,0 | -1,0 | -0,12 | 0,22 | 0,08 | 0,00 | -0,10 | 1,73 |
| m2 - Prio_confortN | 95 | 95,00 | 1,1 | -2,1 | -0,7 | 0,0 | 1,0 | 0,07 | -0,13 | -0,04 | 0,00 | 0,06 | 0,58 |
| 9 , RP_PRIOb | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Prio_quartierO | 66 | 66,00 | 1,2 | 0,0 | 0,6 | 0,8 | -0,1 | 0,11 | 0,00 | 0,06 | 0,07 | -0,01 | 1,27 |
| m2 - Prio_quartierN | 84 | 84,00 | -1,2 | 0,0 | -0,6 | -0,8 | 0,1 | -0,09 | 0,00 | -0,04 | -0,06 | 0,01 | 0,79 |

COORDONNEES ET VALEURS-TEST DES MODALITES ILLUSTRATIVES
AXES 1 A 5

| MODALITES | | | VALEURS-TEST | | | | | COORDONNEES | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| IDEN | LIBELLE | EFF, | P,ABS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | DISTO, |
| 10 | RP_PRIOc | | | | | | | | | | | | | |
| m1 | Prio_budgetO | 19 | 19,00 | -0,4 | -2,6 | -1,8 | 0,8 | -1,2 | -0,08 | -0,56 | -0,39 | 0,17 | -0,26 | 6,89 |
| m2 | Prio_budgetN | 131 | 131,00 | 0,4 | 2,6 | 1,8 | -0,8 | 1,2 | 0,01 | 0,08 | 0,06 | -0,03 | 0,04 | 0,15 |
| 11 | RP_PRIOe | | | | | | | | | | | | | |
| m1 | Prio_tailleO | 79 | 79,00 | -0,2 | 0,6 | -0,7 | -3,1 | 0,6 | -0,01 | 0,05 | -0,05 | -0,24 | 0,04 | 0,90 |
| m2 | Prio_tailleN | 71 | 71,00 | 0,2 | -0,6 | 0,7 | 3,1 | -0,6 | 0,01 | -0,05 | 0,06 | 0,26 | -0,05 | 1,11 |
| 12 | RP_PRIOf | | | | | | | | | | | | | |
| m1 | Prio_transportsO | 47 | 47,00 | 1,2 | -2,3 | -1,9 | -1,2 | 2,8 | 0,15 | -0,28 | -0,23 | -0,15 | 0,34 | 2,19 |
| m2 | Prio_transportsN | 103 | 103,00 | -1,2 | 2,3 | 1,9 | 1,2 | -2,8 | -0,07 | 0,13 | 0,11 | 0,07 | -0,15 | 0,46 |
| 13 | RP_PRIOg | | | | | | | | | | | | | |
| m1 | Prio_enfantsO | 2 | 2,00 | 0,9 | 1,3 | -0,1 | -0,6 | -0,9 | 0,66 | 0,92 | -0,04 | -0,45 | -0,62 | 74,00 |
| m2 | Prio_enfantsN | 148 | 148,00 | -0,9 | -1,3 | 0,1 | 0,6 | 0,9 | -0,01 | -0,01 | 0,00 | 0,01 | 0,01 | 0,01 |
| 14 | RP_PRIOh | | | | | | | | | | | | | |
| m1 | Prio_autresO | 12 | 12,00 | 0,1 | 0,8 | 0,7 | -0,1 | 1,4 | 0,04 | 0,22 | 0,20 | -0,02 | 0,38 | 11,50 |
| m2 | Prio_autresN | 138 | 138,00 | -0,1 | -0,8 | -0,7 | 0,1 | -1,4 | 0,00 | -0,02 | -0,02 | 0,00 | -0,03 | 0,09 |
| 16 | EVOCONDLOG | | | | | | | | | | | | | |
| m1 | Evocond+ | 41 | 41,00 | -0,2 | 2,3 | 2,8 | -0,4 | 1,4 | -0,02 | 0,31 | 0,38 | -0,06 | 0,18 | 2,66 |
| m2 | Evocond- | 65 | 65,00 | 1,4 | -2,3 | -1,8 | 0,5 | 0,8 | 0,13 | -0,22 | -0,17 | 0,04 | 0,08 | 1,31 |
| m3 | Evocond= | 40 | 40,00 | -1,9 | 0,9 | -0,4 | -0,3 | -1,9 | -0,26 | 0,13 | -0,06 | -0,04 | -0,26 | 2,75 |
| 16_ | *Reponse manquante* | 4 | 4,00 | 1,4 | -1,7 | -1,1 | 0,6 | -1,0 | 0,67 | -0,86 | -0,54 | 0,29 | -0,49 | 36,50 |
| 17 | ATTCSEa | | | | | | | | | | | | | |
| m1 | Att_chercher0 | 83 | 83,00 | 1,3 | 0,4 | -0,5 | -1,2 | -1,7 | 0,09 | 0,03 | -0,04 | -0,09 | -0,13 | 0,81 |
| m2 | Att_chercherN | 67 | 67,00 | -1,3 | -0,4 | 0,5 | 1,2 | 1,7 | -0,11 | -0,04 | 0,05 | 0,11 | 0,16 | 1,24 |
| 18 | ATTCSEb | | | | | | | | | | | | | |
| m1 | Att_gererO | 14 | 14,00 | 0,9 | -0,5 | 0,9 | 0,5 | -1,3 | 0,24 | -0,12 | 0,23 | 0,13 | -0,34 | 9,71 |
| m2 | Att_gererN | 136 | 136,00 | -0,9 | 0,5 | -0,9 | -0,5 | 1,3 | -0,02 | 0,01 | -0,02 | -0,01 | 0,04 | 0,10 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 19 , ATTCSEc | | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Att_ecouterO | 44 | 44,00 | 0,0 | 0,0 | -1,4 | 0,0 | 0,8 | 0,00 | 0,00 | -0,18 | 0,01 | 0,11 | 2,41 |
| m2 - Att_ecouterN | 106 | 106,00 | 0,0 | 0,0 | 1,4 | 0,0 | -0,8 | 0,00 | 0,00 | 0,07 | 0,00 | -0,04 | 0,42 |
| 20 , ATTCSEf | | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Att_decouvrirO | 11 | 11,00 | 0,3 | 1,4 | -0,3 | 2,2 | -0,2 | 0,10 | 0,41 | -0,08 | 0,65 | -0,06 | 12,64 |
| m2 - Att_decouvrirN | 139 | 139,00 | -0,3 | -1,4 | 0,3 | -2,2 | 0,2 | -0,01 | -0,03 | 0,01 | -0,05 | 0,00 | 0,08 |
| 21 , ATTCSEg | | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Att_NSO | 9 | 9,00 | 1,1 | 1,5 | -1,0 | -1,3 | 0,0 | 0,36 | 0,48 | -0,32 | -0,42 | 0,01 | 15,67 |
| m2 - Att_NSN | 141 | 141,00 | -1,1 | -1,5 | 1,0 | 1,3 | 0,0 | -0,02 | -0,03 | 0,02 | 0,03 | 0,00 | 0,06 |
| 22 , UTILETELa | | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Presence_O | 93 | 93,00 | 2,2 | -0,4 | 0,4 | 1,2 | -1,1 | 0,14 | -0,03 | 0,03 | 0,08 | -0,07 | 0,61 |
| m2 - Presence_N | 11 | 11,00 | -1,3 | -0,1 | -0,9 | -0,7 | -0,9 | -0,38 | -0,04 | -0,27 | -0,22 | -0,27 | 12,64 |
| 22_ - *Reponse manquante* | 46 | 46,00 | -1,6 | 0,5 | 0,1 | -0,9 | 1,7 | -0,20 | 0,06 | 0,01 | -0,11 | 0,20 | 2,26 |
| 23 , UTILETELb | | | | | | | | | | | | | | |
| m1 - Utile_ecoute | 5 | 5,00 | -0,2 | -0,8 | 0,5 | 1,4 | 1,1 | -0,09 | -0,35 | 0,24 | 0,60 | 0,51 | 29,00 |
| m2 - Utile_comprend | 8 | 8,00 | 0,5 | 0,4 | -0,9 | 1,0 | -1,4 | 0,17 | 0,12 | -0,30 | 0,35 | -0,49 | 17,75 |
| m3 - Utile_fait | 6 | 6,00 | 0,6 | -0,3 | 1,5 | 0,3 | -0,2 | 0,26 | -0,12 | 0,58 | 0,11 | -0,07 | 24,00 |
| m4 - Utile_sait | 34 | 34,00 | 1,9 | -1,0 | -0,7 | -0,1 | 0,3 | 0,29 | -0,15 | -0,10 | -0,02 | 0,04 | 3,41 |
| 23_ - *Reponse manquante* | 97 | 97,00 | -2,1 | 1,2 | 0,2 | -1,0 | 0,1 | -0,13 | 0,07 | 0,01 | -0,06 | 0,00 | 0,55 |

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS
AXES 1 A 5

| INDIVIDUS | | | COORDONNEES | | | | | CONTRIBUTIONS | | | | | COSINUS CARRES | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| IDENTIFICATEUR | P,REL | DISTO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 0,67 | 2,12 | -0,82 | -0,11 | 0,03 | 0,28 | -0,29 | 1,7 | 0,0 | 0,0 | 0,4 | 0,4 | 0,32 | 0,01 | 0,00 | 0,04 | 0,04 |
| 2 | 0,67 | 2,76 | 0,02 | 0,34 | 0,76 | -0,20 | -0,45 | 0,0 | 0,4 | 2,3 | 0,2 | 0,9 | 0,00 | 0,04 | 0,21 | 0,01 | 0,07 |
| 3 | 0,67 | 1,32 | 0,35 | 0,02 | -0,15 | 0,20 | -0,06 | 0,3 | 0,0 | 0,1 | 0,2 | 0,0 | 0,09 | 0,00 | 0,02 | 0,03 | 0,00 |
| 4 | 0,67 | 1,70 | -0,07 | -0,27 | 0,10 | 0,13 | -0,13 | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,00 | 0,04 | 0,01 | 0,01 | 0,01 |
| 5 | 0,67 | 3,11 | -1,06 | -0,50 | 0,43 | 0,52 | 0,38 | 2,8 | 0,8 | 0,7 | 1,2 | 0,7 | 0,36 | 0,08 | 0,06 | 0,09 | 0,05 |
| 6 | 0,67 | 3,26 | -0,83 | -0,36 | -0,16 | 0,81 | -0,18 | 1,7 | 0,4 | 0,1 | 2,9 | 0,1 | 0,21 | 0,04 | 0,01 | 0,20 | 0,01 |
| 7 | 0,67 | 2,35 | 0,91 | -0,31 | -0,34 | 0,76 | -0,03 | 2,0 | 0,3 | 0,5 | 2,5 | 0,0 | 0,35 | 0,04 | 0,05 | 0,24 | 0,00 |
| 8 | 0,67 | 2,53 | 0,71 | 0,56 | 0,00 | 0,15 | -0,11 | 1,3 | 1,0 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,20 | 0,12 | 0,00 | 0,01 | 0,01 |
| 9 | 0,67 | 1,91 | 0,08 | -0,77 | -0,32 | -0,38 | -0,20 | 0,0 | 1,9 | 0,4 | 0,6 | 0,2 | 0,00 | 0,31 | 0,05 | 0,08 | 0,02 |
| 10 | 0,67 | 2,59 | -0,13 | -0,09 | 0,26 | 0,67 | -0,80 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 2,0 | 3,0 | 0,01 | 0,00 | 0,03 | 0,17 | 0,25 |
| 11 | 0,67 | 2,17 | -0,36 | 0,76 | -0,43 | -0,50 | 0,06 | 0,3 | 1,9 | 0,7 | 1,1 | 0,0 | 0,06 | 0,27 | 0,09 | 0,12 | 0,00 |
| 12 | 0,67 | 3,31 | 0,61 | 0,49 | 0,48 | 0,61 | -0,37 | 0,9 | 0,8 | 0,9 | 1,6 | 0,6 | 0,11 | 0,07 | 0,07 | 0,11 | 0,04 |
| 13 | 0,67 | 2,29 | 0,77 | 0,14 | -0,14 | 0,87 | -0,15 | 1,5 | 0,1 | 0,1 | 3,3 | 0,1 | 0,26 | 0,01 | 0,01 | 0,33 | 0,01 |
| 14 | 0,67 | 2,29 | 0,04 | -0,50 | 0,00 | -0,29 | 0,53 | 0,0 | 0,8 | 0,0 | 0,4 | 1,3 | 0,00 | 0,11 | 0,00 | 0,04 | 0,12 |
| 15 | 0,67 | 2,03 | -0,06 | -0,35 | 0,65 | 0,18 | -0,29 | 0,0 | 0,4 | 1,7 | 0,1 | 0,4 | 0,00 | 0,06 | 0,21 | 0,02 | 0,04 |
| 16 | 0,67 | 2,08 | -0,28 | -0,38 | 0,18 | -0,79 | 0,24 | 0,2 | 0,5 | 0,1 | 2,7 | 0,3 | 0,04 | 0,07 | 0,02 | 0,30 | 0,03 |
| 17 | 0,67 | 1,81 | -0,12 | -0,19 | -0,13 | 0,10 | 0,09 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,01 | 0,02 | 0,01 | 0,01 | 0,00 |
| 18 | 0,67 | 2,37 | 0,10 | 0,13 | 0,70 | -0,27 | 0,48 | 0,0 | 0,1 | 2,0 | 0,3 | 1,1 | 0,00 | 0,01 | 0,21 | 0,03 | 0,10 |
| 19 | 0,67 | 2,46 | 0,71 | 0,28 | 0,08 | 0,85 | -0,05 | 1,2 | 0,3 | 0,0 | 3,1 | 0,0 | 0,20 | 0,03 | 0,00 | 0,29 | 0,00 |
| 20 | 0,67 | 1,86 | -0,33 | -0,25 | 0,77 | -0,19 | -0,24 | 0,3 | 0,2 | 2,4 | 0,2 | 0,3 | 0,06 | 0,03 | 0,32 | 0,02 | 0,03 |
| 21 | 0,67 | 2,19 | 0,54 | 0,15 | 0,18 | -0,27 | -0,32 | 0,7 | 0,1 | 0,1 | 0,3 | 0,5 | 0,13 | 0,01 | 0,01 | 0,03 | 0,05 |
| 22 | 0,67 | 2,31 | 0,66 | 0,48 | -0,26 | 0,01 | -0,15 | 1,1 | 0,8 | 0,3 | 0,0 | 0,1 | 0,19 | 0,10 | 0,03 | 0,00 | 0,01 |
| 23 | 0,67 | 2,86 | -0,13 | 0,53 | -0,58 | 0,20 | 0,50 | 0,0 | 0,9 | 1,3 | 0,2 | 1,2 | 0,01 | 0,10 | 0,12 | 0,01 | 0,09 |
| 24 | 0,67 | 1,75 | -0,80 | 0,10 | -0,23 | -0,11 | -0,37 | 1,6 | 0,0 | 0,2 | 0,1 | 0,6 | 0,37 | 0,01 | 0,03 | 0,01 | 0,08 |
| 25 | 0,67 | 2,11 | 0,24 | 0,34 | 0,77 | 0,37 | 0,14 | 0,1 | 0,4 | 2,4 | 0,6 | 0,1 | 0,03 | 0,06 | 0,28 | 0,07 | 0,01 |
| 26 | 0,67 | 1,48 | -0,28 | 0,36 | 0,17 | 0,05 | -0,15 | 0,2 | 0,4 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,05 | 0,09 | 0,02 | 0,00 | 0,02 |
| 27 | 0,67 | 2,38 | -0,63 | 0,46 | -0,45 | -0,03 | 0,05 | 1,0 | 0,7 | 0,8 | 0,0 | 0,0 | 0,16 | 0,09 | 0,09 | 0,00 | 0,00 |
| 28 | 0,67 | 1,51 | 0,52 | -0,20 | -0,08 | 0,16 | 0,22 | 0,7 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,2 | 0,18 | 0,03 | 0,00 | 0,02 | 0,03 |
| 29 | 0,67 | 2,37 | 0,04 | 0,04 | -0,20 | -1,10 | 0,14 | 0,0 | 0,0 | 0,2 | 5,3 | 0,1 | 0,00 | 0,00 | 0,02 | 0,51 | 0,01 |
| 30 | 0,67 | 2,58 | -0,40 | 0,20 | -0,51 | 0,22 | -0,08 | 0,4 | 0,1 | 1,0 | 0,2 | 0,0 | 0,06 | 0,01 | 0,10 | 0,02 | 0,00 |
| 31 | 0,67 | 2,31 | -0,52 | -0,37 | 0,32 | -0,03 | -0,08 | 0,7 | 0,4 | 0,4 | 0,0 | 0,0 | 0,12 | 0,06 | 0,04 | 0,00 | 0,00 |
| 32 | 0,67 | 2,13 | -0,07 | 0,50 | 0,11 | -0,30 | 0,45 | 0,0 | 0,8 | 0,0 | 0,4 | 0,9 | 0,00 | 0,12 | 0,01 | 0,04 | 0,10 |
| 33 | 0,67 | 2,69 | 1,01 | -0,15 | -0,20 | 0,95 | 0,12 | 2,5 | 0,1 | 0,2 | 4,0 | 0,1 | 0,38 | 0,01 | 0,01 | 0,34 | 0,01 |
| 34 | 0,67 | 2,43 | 0,09 | 0,19 | 0,28 | -0,11 | 0,87 | 0,0 | 0,1 | 0,3 | 0,1 | 3,6 | 0,00 | 0,02 | 0,03 | 0,00 | 0,31 |
| 35 | 0,67 | 2,35 | 0,04 | -0,66 | 0,44 | -0,31 | -0,48 | 0,0 | 1,4 | 0,8 | 0,4 | 1,1 | 0,00 | 0,18 | 0,08 | 0,04 | 0,10 |
| 36 | 0,67 | 2,58 | 0,17 | 0,90 | -0,22 | -0,13 | 0,27 | 0,1 | 2,6 | 0,2 | 0,1 | 0,3 | 0,01 | 0,31 | 0,02 | 0,01 | 0,03 |
| 37 | 0,67 | 1,99 | -1,07 | 0,14 | -0,51 | 0,19 | -0,33 | 2,8 | 0,1 | 1,1 | 0,2 | 0,5 | 0,58 | 0,01 | 0,13 | 0,02 | 0,05 |
| 38 | 0,67 | 1,87 | -0,12 | 0,58 | 0,50 | -0,11 | -0,58 | 0,0 | 1,1 | 1,0 | 0,1 | 1,6 | 0,01 | 0,18 | 0,13 | 0,01 | 0,18 |
| 39 | 0,67 | 2,51 | -0,27 | 0,60 | 0,45 | 0,22 | 0,74 | 0,2 | 1,2 | 0,8 | 0,2 | 2,5 | 0,03 | 0,14 | 0,08 | 0,02 | 0,22 |
| 40 | 0,67 | 1,89 | 0,24 | -0,64 | -0,05 | -0,36 | 0,52 | 0,1 | 1,4 | 0,0 | 0,6 | 1,3 | 0,03 | 0,22 | 0,00 | 0,07 | 0,14 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 41 | 0,67 | 2,16 | -0,32 | 0,78 | -0,07 | 0,04 | 0,49 | 0,3 | 2,0 | 0,0 | 0,0 | 1,1 | 0,05 | 0,28 | 0,00 | 0,00 | 0,11 |
| 42 | 0,67 | 2,56 | 0,16 | 0,55 | 0,60 | 0,51 | 0,05 | 0,1 | 1,0 | 1,4 | 1,1 | 0,0 | 0,01 | 0,12 | 0,14 | 0,10 | 0,00 |
| 43 | 0,67 | 1,56 | 0,03 | 0,84 | -0,13 | -0,10 | -0,35 | 0,0 | 2,3 | 0,1 | 0,0 | 0,6 | 0,00 | 0,46 | 0,01 | 0,01 | 0,08 |
| 44 | 0,67 | 2,32 | 0,43 | -0,45 | -0,13 | -0,66 | 0,02 | 0,5 | 0,7 | 0,1 | 1,9 | 0,0 | 0,08 | 0,09 | 0,01 | 0,19 | 0,00 |
| 45 | 0,67 | 2,12 | -0,39 | -0,28 | -0,12 | -0,25 | -0,10 | 0,4 | 0,3 | 0,1 | 0,3 | 0,0 | 0,07 | 0,04 | 0,01 | 0,03 | 0,00 |
| 46 | 0,67 | 2,65 | -0,76 | -0,45 | 0,17 | 0,63 | 0,62 | 1,4 | 0,7 | 0,1 | 1,7 | 1,8 | 0,22 | 0,08 | 0,01 | 0,15 | 0,15 |
| 47 | 0,67 | 2,05 | 0,56 | -0,16 | -0,33 | -0,36 | 0,46 | 0,8 | 0,1 | 0,4 | 0,6 | 1,0 | 0,15 | 0,01 | 0,05 | 0,06 | 0,10 |
| 48 | 0,67 | 2,05 | 0,46 | -0,28 | -0,52 | -0,38 | 0,43 | 0,5 | 0,3 | 1,1 | 0,6 | 0,9 | 0,10 | 0,04 | 0,13 | 0,07 | 0,09 |
| 49 | 0,67 | 2,27 | -1,02 | -0,16 | -0,01 | 0,38 | 0,05 | 2,6 | 0,1 | 0,0 | 0,6 | 0,0 | 0,46 | 0,01 | 0,00 | 0,06 | 0,00 |
| 50 | 0,67 | 1,66 | 0,44 | -0,31 | 0,22 | -0,43 | -0,15 | 0,5 | 0,3 | 0,2 | 0,8 | 0,1 | 0,12 | 0,06 | 0,03 | 0,11 | 0,01 |
| 51 | 0,67 | 2,03 | 0,44 | 0,03 | 0,41 | -0,09 | 0,25 | 0,5 | 0,0 | 0,7 | 0,0 | 0,3 | 0,10 | 0,00 | 0,08 | 0,00 | 0,03 |
| 52 | 0,67 | 2,47 | -0,40 | 0,25 | -0,07 | 0,04 | 0,18 | 0,4 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,2 | 0,06 | 0,02 | 0,00 | 0,00 | 0,01 |
| 53 | 0,67 | 2,88 | 0,24 | -0,30 | -0,43 | 0,76 | -0,03 | 0,1 | 0,3 | 0,7 | 2,5 | 0,0 | 0,02 | 0,03 | 0,06 | 0,20 | 0,00 |
| 54 | 0,67 | 1,93 | -0,25 | -0,04 | 0,94 | 0,02 | 0,10 | 0,2 | 0,0 | 3,5 | 0,0 | 0,0 | 0,03 | 0,00 | 0,46 | 0,00 | 0,00 |
| 55 | 0,67 | 2,01 | 0,23 | 0,90 | 0,06 | 0,20 | -0,03 | 0,1 | 2,6 | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,03 | 0,40 | 0,00 | 0,02 | 0,00 |
| 56 | 0,67 | 3,13 | 0,00 | -0,06 | 0,16 | -0,60 | 0,66 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 1,6 | 2,0 | 0,00 | 0,00 | 0,01 | 0,11 | 0,14 |
| 57 | 0,67 | 1,86 | -0,51 | 0,03 | 0,53 | 0,15 | -0,25 | 0,6 | 0,0 | 1,1 | 0,1 | 0,3 | 0,14 | 0,00 | 0,15 | 0,01 | 0,03 |
| 58 | 0,67 | 2,31 | 0,46 | -0,12 | 0,38 | -0,45 | 0,08 | 0,5 | 0,1 | 0,6 | 0,9 | 0,0 | 0,09 | 0,01 | 0,06 | 0,09 | 0,00 |
| 59 | 0,67 | 2,55 | -0,71 | 0,29 | -0,54 | -0,31 | 0,41 | 1,2 | 0,3 | 1,2 | 0,4 | 0,8 | 0,20 | 0,03 | 0,11 | 0,04 | 0,06 |
| 60 | 0,67 | 1,85 | 0,24 | 0,02 | 0,48 | 0,30 | 0,01 | 0,1 | 0,0 | 0,9 | 0,4 | 0,0 | 0,03 | 0,00 | 0,13 | 0,05 | 0,00 |
| 61 | 0,67 | 2,60 | -0,55 | -0,69 | -0,02 | 0,10 | 0,39 | 0,8 | 1,5 | 0,0 | 0,0 | 0,7 | 0,12 | 0,18 | 0,00 | 0,00 | 0,06 |
| 62 | 0,67 | 2,91 | -0,30 | -0,09 | 0,95 | 0,14 | 1,05 | 0,2 | 0,0 | 3,6 | 0,1 | 5,2 | 0,03 | 0,00 | 0,31 | 0,01 | 0,38 |
| 63 | 0,67 | 1,59 | -0,26 | -0,40 | 0,46 | -0,13 | -0,61 | 0,2 | 0,5 | 0,8 | 0,1 | 1,7 | 0,04 | 0,10 | 0,13 | 0,01 | 0,23 |
| 64 | 0,67 | 2,65 | 0,25 | -0,79 | 0,12 | -0,20 | -0,15 | 0,1 | 2,1 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,02 | 0,24 | 0,01 | 0,02 | 0,01 |
| 65 | 0,67 | 2,53 | 0,10 | -0,84 | -0,51 | 0,06 | 0,03 | 0,0 | 2,3 | 1,1 | 0,0 | 0,0 | 0,00 | 0,28 | 0,10 | 0,00 | 0,00 |
| 66 | 0,67 | 2,42 | 0,35 | -0,38 | -0,50 | 0,38 | -0,44 | 0,3 | 0,5 | 1,0 | 0,6 | 0,9 | 0,05 | 0,06 | 0,10 | 0,06 | 0,08 |
| 67 | 0,67 | 1,87 | -0,01 | 0,79 | -0,36 | -0,48 | -0,39 | 0,0 | 2,0 | 0,5 | 1,0 | 0,7 | 0,00 | 0,33 | 0,07 | 0,12 | 0,08 |
| 68 | 0,67 | 2,35 | 0,19 | 0,36 | -0,24 | -0,03 | -0,27 | 0,1 | 0,4 | 0,2 | 0,0 | 0,3 | 0,02 | 0,05 | 0,03 | 0,00 | 0,03 |
| 69 | 0,67 | 2,64 | -0,57 | -0,75 | -0,46 | 0,05 | 0,35 | 0,8 | 1,8 | 0,8 | 0,0 | 0,6 | 0,12 | 0,21 | 0,08 | 0,00 | 0,05 |
| 70 | 0,67 | 2,55 | -0,18 | -0,18 | 0,61 | 0,10 | 1,19 | 0,1 | 0,1 | 1,5 | 0,0 | 6,6 | 0,01 | 0,01 | 0,14 | 0,00 | 0,55 |
| 71 | 0,67 | 1,90 | -0,24 | 1,07 | -0,29 | -0,05 | -0,35 | 0,1 | 3,8 | 0,3 | 0,0 | 0,6 | 0,03 | 0,61 | 0,04 | 0,00 | 0,07 |
| 72 | 0,67 | 2,21 | -1,15 | -0,10 | -0,55 | 0,15 | -0,27 | 3,3 | 0,0 | 1,2 | 0,1 | 0,3 | 0,60 | 0,00 | 0,14 | 0,01 | 0,03 |
| 73 | 0,67 | 1,99 | -1,07 | 0,14 | -0,51 | 0,19 | -0,33 | 2,8 | 0,1 | 1,1 | 0,2 | 0,5 | 0,58 | 0,01 | 0,13 | 0,02 | 0,05 |
| 74 | 0,67 | 1,89 | 0,64 | -0,69 | -0,14 | -0,16 | -0,25 | 1,0 | 1,5 | 0,1 | 0,1 | 0,3 | 0,22 | 0,25 | 0,01 | 0,01 | 0,03 |
| 75 | 0,67 | 2,14 | -0,19 | -0,73 | -0,60 | -0,08 | -0,16 | 0,1 | 1,7 | 1,5 | 0,0 | 0,1 | 0,02 | 0,25 | 0,17 | 0,00 | 0,01 |
| 76 | 0,67 | 1,44 | 0,43 | 0,17 | 0,16 | 0,09 | -0,31 | 0,5 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,4 | 0,13 | 0,02 | 0,02 | 0,01 | 0,06 |
| 77 | 0,67 | 2,72 | 0,38 | -0,10 | 0,17 | -0,17 | -0,28 | 0,4 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,4 | 0,05 | 0,00 | 0,01 | 0,01 | 0,03 |
| 78 | 0,67 | 2,78 | 0,21 | -0,07 | -0,42 | 0,35 | 1,04 | 0,1 | 0,0 | 0,7 | 0,5 | 5,1 | 0,02 | 0,00 | 0,06 | 0,04 | 0,39 |
| 79 | 0,67 | 3,19 | 0,29 | 0,92 | -0,11 | -0,30 | 0,25 | 0,2 | 2,7 | 0,0 | 0,4 | 0,3 | 0,03 | 0,26 | 0,00 | 0,03 | 0,02 |
| 80 | 0,67 | 1,95 | 0,01 | 0,13 | 0,48 | 0,04 | -0,36 | 0,0 | 0,1 | 0,9 | 0,0 | 0,6 | 0,00 | 0,01 | 0,12 | 0,00 | 0,07 |
| 81 | 0,67 | 1,36 | 0,33 | 0,07 | 0,04 | 0,18 | 0,08 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,08 | 0,00 | 0,00 | 0,02 | 0,00 |
| 82 | 0,67 | 2,15 | 0,71 | -0,20 | -0,07 | 0,40 | 0,07 | 1,3 | 0,1 | 0,0 | 0,7 | 0,0 | 0,24 | 0,02 | 0,00 | 0,07 | 0,00 |
| 83 | 0,67 | 2,14 | 0,30 | -0,39 | 0,20 | -0,39 | -0,11 | 0,2 | 0,5 | 0,2 | 0,7 | 0,1 | 0,04 | 0,07 | 0,02 | 0,07 | 0,01 |
| 84 | 0,67 | 2,51 | 0,00 | 0,06 | -0,52 | 0,50 | -0,71 | 0,0 | 0,0 | 1,1 | 1,1 | 2,4 | 0,00 | 0,00 | 0,11 | 0,10 | 0,20 |
| 85 | 0,67 | 2,36 | 0,90 | -0,16 | -0,36 | 0,23 | 0,47 | 2,0 | 0,1 | 0,5 | 0,2 | 1,0 | 0,34 | 0,01 | 0,05 | 0,02 | 0,09 |
| 86 | 0,67 | 1,74 | 0,42 | 0,13 | 0,29 | 0,26 | 0,09 | 0,4 | 0,1 | 0,3 | 0,3 | 0,0 | 0,10 | 0,01 | 0,05 | 0,04 | 0,00 |
| 87 | 0,67 | 1,90 | 0,65 | -0,50 | -0,16 | 0,15 | -0,08 | 1,0 | 0,8 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,22 | 0,13 | 0,01 | 0,01 | 0,00 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 88 | 0,67 | 2,07 | 0,03 | -0,16 | -0,38 | -0,33 | -0,31 | 0,0 | 0,1 | 0,6 | 0,5 | 0,5 | 0,00 | 0,01 | 0,07 | 0,05 | 0,05 |
| 89 | 0,67 | 1,62 | -0,54 | -0,64 | 0,26 | -0,18 | -0,33 | 0,7 | 1,3 | 0,3 | 0,1 | 0,5 | 0,18 | 0,25 | 0,04 | 0,02 | 0,07 |
| 90 | 0,67 | 2,40 | 0,25 | -0,32 | 0,95 | 0,08 | -0,13 | 0,2 | 0,3 | 3,6 | 0,0 | 0,1 | 0,03 | 0,04 | 0,38 | 0,00 | 0,01 |
| 91 | 0,67 | 2,08 | -0,04 | 0,28 | -0,03 | -0,50 | -0,35 | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 1,1 | 0,6 | 0,00 | 0,04 | 0,00 | 0,12 | 0,06 |
| 92 | 0,67 | 1,77 | 0,19 | -0,35 | -0,18 | -0,81 | 0,03 | 0,1 | 0,4 | 0,1 | 2,9 | 0,0 | 0,02 | 0,07 | 0,02 | 0,37 | 0,00 |
| 94 | 0,67 | 1,57 | 0,02 | -0,01 | 0,17 | -0,61 | 0,30 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 1,6 | 0,4 | 0,00 | 0,00 | 0,02 | 0,24 | 0,06 |
| 95 | 0,67 | 2,65 | 0,35 | 0,00 | -0,21 | -0,99 | 0,36 | 0,3 | 0,0 | 0,2 | 4,3 | 0,6 | 0,05 | 0,00 | 0,02 | 0,37 | 0,05 |
| 96 | 0,67 | 2,55 | -0,27 | -0,30 | 0,91 | -0,26 | -0,76 | 0,2 | 0,3 | 3,3 | 0,3 | 2,7 | 0,03 | 0,04 | 0,33 | 0,03 | 0,23 |
| 97 | 0,67 | 1,90 | 0,61 | -0,05 | -0,14 | -0,09 | -0,34 | 0,9 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,5 | 0,19 | 0,00 | 0,01 | 0,00 | 0,06 |
| 98 | 0,67 | 2,13 | -0,49 | 0,67 | -0,41 | 0,11 | -0,41 | 0,6 | 1,4 | 0,7 | 0,0 | 0,8 | 0,11 | 0,21 | 0,08 | 0,01 | 0,08 |
| 99 | 0,67 | 2,15 | 0,68 | -0,22 | -0,43 | -0,15 | -0,36 | 1,1 | 0,2 | 0,7 | 0,1 | 0,6 | 0,21 | 0,02 | 0,09 | 0,01 | 0,06 |
| 100 | 0,67 | 2,85 | -1,06 | 0,03 | -0,28 | 0,51 | 0,27 | 2,8 | 0,0 | 0,3 | 1,1 | 0,3 | 0,40 | 0,00 | 0,03 | 0,09 | 0,03 |
| 101 | 0,67 | 1,96 | -0,50 | -0,41 | 0,41 | -0,16 | 0,39 | 0,6 | 0,6 | 0,7 | 0,1 | 0,7 | 0,13 | 0,09 | 0,09 | 0,01 | 0,08 |
| 102 | 0,67 | 2,08 | -0,19 | -0,50 | -0,02 | 0,24 | 0,29 | 0,1 | 0,8 | 0,0 | 0,3 | 0,4 | 0,02 | 0,12 | 0,00 | 0,03 | 0,04 |
| 103 | 0,67 | 1,88 | -0,14 | -0,40 | -0,08 | -0,57 | -0,11 | 0,1 | 0,5 | 0,0 | 1,4 | 0,1 | 0,01 | 0,09 | 0,00 | 0,17 | 0,01 |
| 104 | 0,67 | 2,70 | -1,09 | 0,08 | -0,49 | 0,49 | 0,25 | 2,9 | 0,0 | 1,0 | 1,1 | 0,3 | 0,44 | 0,00 | 0,09 | 0,09 | 0,02 |
| 105 | 0,67 | 1,62 | -0,75 | 0,01 | -0,25 | -0,10 | -0,33 | 1,4 | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,5 | 0,35 | 0,00 | 0,04 | 0,01 | 0,07 |
| 106 | 0,67 | 1,80 | 0,72 | -0,42 | -0,49 | 0,19 | 0,04 | 1,3 | 0,6 | 0,9 | 0,2 | 0,0 | 0,29 | 0,10 | 0,13 | 0,02 | 0,00 |
| 107 | 0,67 | 2,20 | -0,31 | -0,05 | 0,57 | -0,71 | 0,05 | 0,2 | 0,0 | 1,3 | 2,2 | 0,0 | 0,04 | 0,00 | 0,15 | 0,23 | 0,00 |
| 108 | 0,67 | 1,96 | 0,06 | 0,46 | 0,52 | 0,13 | -0,36 | 0,0 | 0,7 | 1,1 | 0,1 | 0,6 | 0,00 | 0,11 | 0,14 | 0,01 | 0,07 |
| 109 | 0,67 | 2,00 | 0,40 | -0,11 | 0,01 | 0,29 | 0,88 | 0,4 | 0,0 | 0,0 | 0,4 | 3,6 | 0,08 | 0,01 | 0,00 | 0,04 | 0,39 |
| 110 | 0,67 | 2,36 | 0,59 | 0,14 | -0,61 | -0,69 | -0,22 | 0,9 | 0,1 | 1,5 | 2,1 | 0,2 | 0,15 | 0,01 | 0,16 | 0,20 | 0,02 |
| 111 | 0,67 | 3,34 | 0,32 | 0,54 | 0,83 | 0,53 | -0,47 | 0,3 | 0,9 | 2,7 | 1,2 | 1,0 | 0,03 | 0,09 | 0,21 | 0,08 | 0,07 |
| 112 | 0,67 | 2,35 | 0,91 | -0,31 | -0,34 | 0,76 | -0,03 | 2,0 | 0,3 | 0,5 | 2,5 | 0,0 | 0,35 | 0,04 | 0,05 | 0,24 | 0,00 |
| 113 | 0,67 | 2,88 | 0,95 | -0,43 | -0,83 | 0,29 | -0,27 | 2,2 | 0,6 | 2,7 | 0,4 | 0,4 | 0,31 | 0,06 | 0,24 | 0,03 | 0,03 |
| 114 | 0,67 | 2,35 | 0,23 | 0,59 | 0,47 | 0,00 | 0,13 | 0,1 | 1,1 | 0,9 | 0,0 | 0,1 | 0,02 | 0,15 | 0,10 | 0,00 | 0,01 |
| 115 | 0,67 | 2,44 | 0,37 | 0,19 | -0,77 | -0,21 | -0,24 | 0,3 | 0,1 | 2,3 | 0,2 | 0,3 | 0,06 | 0,01 | 0,24 | 0,02 | 0,02 |
| 116 | 0,67 | 2,28 | -0,18 | 0,86 | -0,67 | -0,30 | -0,37 | 0,1 | 2,4 | 1,8 | 0,4 | 0,6 | 0,01 | 0,33 | 0,19 | 0,04 | 0,06 |
| 117 | 0,67 | 2,77 | 0,04 | 0,91 | -0,05 | -0,08 | 0,04 | 0,0 | 2,7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,00 | 0,30 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 118 | 0,67 | 2,38 | -0,36 | -0,19 | 0,61 | 0,17 | -0,17 | 0,3 | 0,1 | 1,5 | 0,1 | 0,1 | 0,06 | 0,02 | 0,15 | 0,01 | 0,01 |
| 119 | 0,67 | 2,84 | -0,02 | 0,80 | -0,02 | 0,14 | -0,11 | 0,0 | 2,1 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,00 | 0,23 | 0,00 | 0,01 | 0,00 |
| 120 | 0,67 | 3,70 | -0,16 | 0,95 | 0,06 | -0,60 | 0,25 | 0,1 | 3,0 | 0,0 | 1,6 | 0,3 | 0,01 | 0,25 | 0,00 | 0,10 | 0,02 |
| 121 | 0,67 | 2,05 | 0,32 | -0,54 | 0,32 | -0,45 | -0,11 | 0,2 | 1,0 | 0,4 | 0,9 | 0,1 | 0,05 | 0,14 | 0,05 | 0,10 | 0,01 |
| 122 | 0,67 | 2,40 | 0,57 | 0,01 | -0,49 | 0,29 | -0,38 | 0,8 | 0,0 | 1,0 | 0,4 | 0,7 | 0,14 | 0,00 | 0,10 | 0,04 | 0,06 |
| 123 | 0,67 | 3,36 | 0,23 | -0,24 | -0,38 | 0,97 | 0,17 | 0,1 | 0,2 | 0,6 | 4,1 | 0,1 | 0,02 | 0,02 | 0,04 | 0,28 | 0,01 |
| 124 | 0,67 | 2,01 | -0,65 | 0,45 | -0,33 | -0,18 | -0,55 | 1,1 | 0,7 | 0,4 | 0,1 | 1,4 | 0,21 | 0,10 | 0,05 | 0,02 | 0,15 |
| 125 | 0,67 | 2,55 | 0,08 | 1,00 | 0,07 | 0,10 | 0,25 | 0,0 | 3,3 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,00 | 0,40 | 0,00 | 0,00 | 0,02 |
| 126 | 0,67 | 1,82 | -0,35 | -0,65 | 0,42 | -0,17 | -0,55 | 0,3 | 1,4 | 0,7 | 0,1 | 1,4 | 0,07 | 0,23 | 0,10 | 0,02 | 0,17 |
| 127 | 0,67 | 1,96 | -1,01 | -0,12 | -0,14 | 0,21 | -0,34 | 2,5 | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,6 | 0,51 | 0,01 | 0,01 | 0,02 | 0,06 |
| 128 | 0,67 | 2,31 | 0,41 | -0,29 | 0,25 | -0,13 | -0,23 | 0,4 | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,3 | 0,07 | 0,04 | 0,03 | 0,01 | 0,02 |
| 129 | 0,67 | 2,70 | -0,60 | 0,24 | -0,10 | 0,27 | 1,09 | 0,9 | 0,2 | 0,0 | 0,3 | 5,5 | 0,14 | 0,02 | 0,00 | 0,03 | 0,44 |
| 130 | 0,67 | 1,66 | 0,00 | 0,38 | 0,40 | -0,21 | -0,24 | 0,0 | 0,5 | 0,6 | 0,2 | 0,3 | 0,00 | 0,09 | 0,10 | 0,03 | 0,03 |
| 131 | 0,67 | 1,43 | -0,29 | -0,32 | 0,01 | -0,38 | -0,31 | 0,2 | 0,3 | 0,0 | 0,6 | 0,4 | 0,06 | 0,07 | 0,00 | 0,10 | 0,07 |
| 132 | 0,67 | 1,64 | 0,14 | 0,69 | -0,28 | 0,02 | -0,32 | 0,1 | 1,6 | 0,3 | 0,0 | 0,5 | 0,01 | 0,29 | 0,05 | 0,00 | 0,06 |
| 133 | 0,67 | 2,11 | 0,13 | 0,35 | -0,31 | -0,73 | -0,27 | 0,0 | 0,4 | 0,4 | 2,4 | 0,3 | 0,01 | 0,06 | 0,05 | 0,25 | 0,04 |
| 134 | 0,67 | 2,34 | 0,53 | -0,14 | -0,10 | -0,70 | 0,33 | 0,7 | 0,1 | 0,0 | 2,1 | 0,5 | 0,12 | 0,01 | 0,00 | 0,21 | 0,05 |
| 135 | 0,67 | 1,98 | -0,34 | -0,91 | -0,50 | 0,18 | -0,04 | 0,3 | 2,7 | 1,0 | 0,1 | 0,0 | 0,06 | 0,42 | 0,12 | 0,02 | 0,00 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 136 | 0,67 | 1,86 | -0,33 | -0,25 | 0,77 | -0,19 | -0,24 | 0,3 | 0,2 | 2,4 | 0,2 | 0,3 | 0,06 | 0,03 | 0,32 | 0,02 | 0,03 |
| 137 | 0,67 | 2,71 | 0,52 | 0,46 | -0,11 | -0,09 | 0,41 | 0,7 | 0,7 | 0,0 | 0,0 | 0,8 | 0,10 | 0,08 | 0,00 | 0,00 | 0,06 |
| 138 | 0,67 | 2,21 | -1,15 | -0,10 | -0,55 | 0,15 | -0,27 | 3,3 | 0,0 | 1,2 | 0,1 | 0,3 | 0,60 | 0,00 | 0,14 | 0,01 | 0,03 |
| 139 | 0,67 | 2,14 | 0,40 | 0,41 | 0,49 | 0,14 | 0,22 | 0,4 | 0,6 | 1,0 | 0,1 | 0,2 | 0,08 | 0,08 | 0,11 | 0,01 | 0,02 |
| 140 | 0,67 | 2,07 | 0,28 | -0,79 | -0,39 | -0,22 | 0,09 | 0,2 | 2,1 | 0,6 | 0,2 | 0,0 | 0,04 | 0,30 | 0,07 | 0,02 | 0,00 |
| 141 | 0,67 | 1,83 | 0,41 | -0,58 | -0,19 | -0,39 | 0,21 | 0,4 | 1,1 | 0,1 | 0,7 | 0,2 | 0,09 | 0,18 | 0,02 | 0,08 | 0,02 |
| 142 | 0,67 | 2,29 | -0,56 | -0,38 | 0,57 | 0,32 | -0,53 | 0,8 | 0,5 | 1,3 | 0,4 | 1,3 | 0,14 | 0,06 | 0,14 | 0,04 | 0,12 |
| 143 | 0,67 | 1,72 | 0,15 | 0,28 | 0,53 | 0,30 | 0,13 | 0,1 | 0,3 | 1,1 | 0,4 | 0,1 | 0,01 | 0,04 | 0,16 | 0,05 | 0,01 |
| 144 | 0,67 | 3,05 | -0,68 | 0,42 | -0,48 | -0,58 | 0,22 | 1,2 | 0,6 | 0,9 | 1,5 | 0,2 | 0,15 | 0,06 | 0,08 | 0,11 | 0,02 |
| 145 | 0,67 | 2,12 | 0,93 | -0,20 | 0,07 | 0,49 | 0,18 | 2,2 | 0,1 | 0,0 | 1,1 | 0,2 | 0,41 | 0,02 | 0,00 | 0,12 | 0,02 |
| 146 | 0,67 | 1,82 | 0,47 | -0,67 | 0,12 | -0,15 | -0,08 | 0,5 | 1,5 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,12 | 0,25 | 0,01 | 0,01 | 0,00 |
| 147 | 0,67 | 2,21 | 0,47 | 0,11 | -0,30 | -0,09 | -0,02 | 0,6 | 0,0 | 0,4 | 0,0 | 0,0 | 0,10 | 0,01 | 0,04 | 0,00 | 0,00 |
| 148 | 0,67 | 1,85 | 0,78 | 0,00 | -0,33 | 0,21 | 0,07 | 1,5 | 0,0 | 0,4 | 0,2 | 0,0 | 0,33 | 0,00 | 0,06 | 0,02 | 0,00 |
| 149 | 0,67 | 1,86 | -0,81 | -0,60 | -0,03 | 0,12 | -0,29 | 1,6 | 1,2 | 0,0 | 0,1 | 0,4 | 0,36 | 0,19 | 0,00 | 0,01 | 0,04 |
| 150 | 0,67 | 3,38 | -1,31 | -0,07 | -0,46 | 0,32 | 0,91 | 4,3 | 0,0 | 0,8 | 0,5 | 3,9 | 0,51 | 0,00 | 0,06 | 0,03 | 0,25 |
| 151 | 0,67 | 1,96 | 0,18 | 0,43 | 0,41 | 0,20 | 0,19 | 0,1 | 0,6 | 0,7 | 0,2 | 0,2 | 0,02 | 0,09 | 0,09 | 0,02 | 0,02 |

*Annexe 19. Quelques annonces immobilières pour Arnaud*

Le diagnostic de Karine s'avère exact : avec une capacité d'effort d'environ 750€ par mois, Arnaud ne peut envisager de louer un deux-pièces dans le Marais, Entre 700 et 800€ par mois, voici quelques appartements disponibles à la location dans ce quartier sur le site internet www,seloger,com en octobre 2013 :

> « Location Studio Paris 3ème (75003) - Quartier Arts et Métiers – 700€ CC
> *1 pièce, 15 m², honoraires=690€*
> Métro arts et métiers, A proximité de la rue beaubourg, Joli studio (non meublé) entièrement carrelé au 2ème étage sur cour, Avec une salle d'eau, WC, Porte blindée, Double vitrage, Chauffage électrique, Cuisine américaine équipée avec plaques vitro, hotte, lave-linge, réfrigérateur, Immeuble sécurisé, Dossier avec garant solvable exigé, Situé à 100 mètres du métro arts et métiers, Libre immédiatement »

> « Location Studio Paris 4ème (75004) – Quartier Saint Gervais – 720€ CC
>
> *1 pièce, 14 m², honoraires=1 050€*
>
> Studio Rue du Bourg Tibourg, studio meublé et équipé situé au 2ème étage, il se compose d'une pièce principale avec coin cuisine équipée, salle d'eau /WC, Bail de 1 an renouvelable par tacite reconduction »

> « Location Studio Paris 3ème (75003) – Quartier Sainte Avoie – 747€ CC
>
> *1 pièce, 19m², honoraires=825,88€*
>
> 168 Rue Saint Martin 75003 Paris Proche de tous commerces et du Métro RAMBUTEAU, dans immeuble des années 80, au 5ème étage avec ascenseur, un studio de 19m² environ comprenant une entrée, un placard, une pièce principale avec coin cuisine, une salle d'eau avec WC, Chauffage et eau chaude collectifs »

Il y a bien un deux-pièces disponible, Il est d'une très modeste surface de 26 mètres carrés et situé exactement à la frontière des III^e^ et X^e^ arrondissements, aussi loin donc que possible du Marais à proprement parler :

> « Location Appartement 2 pièces Paris 3ème (75003) - Quartier Arts et Métiers
> *2 pièces, 26m², honoraires=739,7€*
> Appartement 2 pièces secteur arts et métiers Paris 3ème métro arts et métiers -, 2 pièces au 5ème et dernier étage (sans ascenseur) »

En janvier 2014, les prix sont comparables : Arnaud peut prétendre à un studio de 15 à 18 mètres carrés bien situé, On a relevé par exemple :

- Un studio de 11m², « Proche place sainte catherine/st paul studio meublée à louer tout confort- kitchenette - salle d'eau/WC très lumineux – calme » au 2e étage avec ascenseur, pour 750€ CC par mois et 770€ d'honoraires,
- Un studio de 12m², « A deux pas de la Place de Vosges, magnifique studio entièrement rénové de 12,5m², Situé au 7ème étage (ascenseur jusqu'au 5ème) d'un bel immeuble, le studio a fait l'objet d'une rénovation complète (salle d'eau et WC à l'intérieur du studio) et bénéficie d'une clarté exceptionnelle ainsi que d'une magnifique vue, Loué meublé », pour 750€ CC par mois et 897e d'honoraires,
- Un deux-pièces de 20m², « Location vide, Dans un immeuble ancien, beau 2 pièces 20 m², très clair, au 7ème étage ascenseur jusqu'au 6ème, bon état, Il se compose, d'un séjour avec un coin cuisine, d'une chambre, une salle de douches, WC séparés, Chauffage individuel électrique, rangement, » pour 750€ CC par mois,

*Annexe 20. Les acteurs majeurs du marché de la relocation en France*

| | **CSE – Executive Relocations** | **Muter Loger** | **Sterling** | **Euro Cil** | **E-Mobilia** |
|---|---|---|---|---|---|
| **Date des statuts actuels** | 2013 (achat de CSE par E,R,) | 1996 | 1999 | 1991 | 2005 |
| **Dernier CA connu** | 11 M€ | 8,8 M€ | 5,4 M€ | 2,9 M€ | 1,8 M€ |
| **Type d'acteur** | Filiale d'un groupe familial de logistique | Acteur privé indépendant | Filiale d'un grand groupe anglais de relocation | Acteur-1%, opérateur mobilité d'un groupement de collecteurs | Acteur privé indépendant |
| **Cœur de métier** | Relocation domestique et internationale | Relocation domestique | Relocation internationale | Relocation domestique | Relocation domestique et internationale |
| **Diversification** | Gestion de parc locatif<br><br>Logistique, déménagement international | Déménagement<br><br>Activités immobilières | Déménagement international (fait partie de l'identité du groupe)<br><br>Garde-meuble | | |
| **Réseau opérationnel** | France entière,<br><br>Probablement la plus grosse infrastructure du marché | France entière<br><br>Surtout présent en Île-de-France et en Rhône-Alpes | Principalement en Île-de-France autour des très grandes entreprises | Plus de 70 départements<br><br>Absent du centre-est de la France | France entière<br><br>Réseau de sociétés locales franchisées |
| **Remarques** | A acheté l'ancien leader du marché et des acteurs-1% (CSE Mobilité) le 31/12/2012 | Grande agressivité commerciale<br><br>Aucune participation aux syndicats de la profession | Périphérique dans la mobilité nationale<br><br>Profil similaire à celui de Pricoa (5,7M€ de CA), Cartus (1,9M€) ; Primacy (2,4M€) | Forte implantation dans l'Ouest et le Sud-Ouest<br><br>Chiffre d'affaires en chute depuis 2008 | Déménageur actionnaire à 33% (Déméco) |

*Annexe 21. Le Code d'Ethique du SNPRM*

« Le Code d'Ethique du SNPRM s'adresse aux Membres qui s'engagent à le signer chaque année : une première fois lors de la demande d'adhésion au syndicat, puis à chaque renouvellement de la cotisation,

Il est préconisé que chaque société de Relocation Membre fasse appliquer le Code d'Ethique par ses sous-traitants,

Le Code d'Ethique est porté à la connaissance des Affiliés, Ceux-ci pourront s'y référer pour établir des partenariats avec des membres du SNPRM,

Chaque membre s'engage à respecter les règles suivantes :

**COMPETENCE et FORMATION**

- Maintenir la compétence et le niveau de connaissance de l'ensemble de ses salariés et de ses sous-traitants, en rapport avec les évolutions de la profession en leur faisant suivre les formations requises

**DEVOIR et CONSEIL**

- S'abstenir de fournir des conseils pour lesquels il n'aurait pas les compétences requises, ou ne serait pas habilité

**RESPONSABILITE**

*Vis à vis de la Société* :

- Rechercher et promouvoir des solutions intégrant les dimensions sociales, économiques et environnementales selon les principes de développement durable

Vis à vis du client :

- Souscrire les assurances nécessaires, notamment celles liées à la Responsabilité Professionnelle et au transport des personnes dans un cadre professionnel

**DEONTOLOGIE**

*Envers la profession* :

- Toujours préserver la dignité, l'honorabilité et la réputation de la profession
- Ne faire concurrence à ses confrères que de manière loyale
- Ne jamais porter atteinte à la réputation ou au travail d'autrui, ni par négligence ni intentionnellement
- Ne reprendre le travail d'un confrère qu'à la demande expresse de son client de réviser son travail, et se comporter dans le respect d'une conduite professionnelle propre au Coded'Ethique
- Ne pas effectuer de publicité trompeuse ou mensongère, ou toute autre fausse déclaration nuisible à la profession

*Envers le client* :

- Agir en toutes circonstances dans l'intérêt légitime du client, accomplir les missions professionnelles avec intégrité et loyauté
- Informer le client de tout conflit d'intérêt qui pourrait survenir dans l'accomplissement de sa tâche,

**CONFIDENTIALITE**

S'engager à respecter le caractère confidentiel des informations communiquées par le client

**TRANSPARENCE**

- N'accepter aucune rémunération financière, directement ou indirectement, qui pourrait compromettre l'indépendance du jugement
- La valeur des cadeaux reçus ou offerts dans le cadre des relations commerciales que les membres entretiennent avec leurs fournisseurs devra rester dans un cadre raisonnable afin qu'elle ne puisse pas être assimilée à une commission, En aucun cas, les cadeaux ne pourront être reçus sous une forme monétaire ou financière
- Ne pas percevoir de commissions d'agence immobilières, notaires, propriétaires, résidences hôtelières ou tout autre intervenant dans le domaine de l'immobilier, directement ou indirectement

**MODE DE FONCTIONNEMENT**

Toute personne, estimant qu'il y a eu manquement au Code d'Ethique, pourra saisir le Bureau du SNPRM qui s'est engagé à respecter une entière confidentialité,
En cas de recevabilité de la plainte, le Président du SNPRM constituera, par tirage au sort, un comité chargé d'instruire la saisine, en veillant à ce qu'il ne puisse y avoir conflit d'intérêt,
Ce comité sera constitué de 4 personnes : un membre du bureau, 2 membres et un Affilié, Le rôle de ce comité sera de :

- Traiter les manquements au regard du Code d'éthique
- Voter les sanctions éventuelles

Les décisions du comité devront être prises à l'unanimité et le Bureau fera appliquer les éventuelles sanctions,
Les sanctions seront : rappel à l'ordre, blâme, exclusion temporaire et exclusion définitive,
Chaque année, lors du rapport moral de l'association, le Bureau communiquera le nombre de plaintes traitées et les sanctions prises »

*(Version de juin 2011,*
*http://www,relocation-france,org/syndicat-relocation,fr,htm, accès le 19 août 2013)*

# Index des annexes

Annexe 1. Liste des sigles et des abréviations utilisés ..... 515

Annexe 2. Traitement de l'enquête Emploi : liste des variables crées en longue période ..... 516

Annexe 3. Taux de mobilité résidentielle : résultats détaillés ..... 519

Annexe 4. Vérification de l'IIA : résultats détaillés ..... 520

Annexe 5. Modèle 2 (mobilité résidentielle), résultats détaillés ..... 522

Annexe 6. Modèle 3 (trouver un emploi), résultats détaillés ..... 534

Annexe 7. Modèle 4 (trouver un emploi stable ou précaire), effet de la mobilité résidentielle ..... 540

Annexe 8. Modèle 5 (perdre un emploi) : effet de la mobilité résidentielle ..... 543

Annexe 9. Modèle 6 (mobilité socioprofessionnelle), effet de la mobilité résidentielle ..... 547

Annexe 10. Corpus de manuels en gestion des ressources humaines étudiés ..... 550

Annexe 11. Un exemple de « chartes de mobilité » ..... 551

Annexe 12. L'enquête-entretiens : profil des enquêtés ..... 552

Annexe 13. L'enquête-entretiens : localisation des individus en Île-de-France ..... 553

Annexe 14. L'enquête-questionnaire : composition de la population enquêtée ..... 554

Annexe 15. L'enquête-questionnaire : liste des individus enquêtés ..... 555

Annexe 16. L'enquête-questionnaire : dictionnaire des codes ..... 558

Annexe 17. Analyse des correspondances sur l'enquête-questionnaire : notes sur la construction des variables ..... 567

Annexe 18. Analyse des correspondances (enquête-questionnaire) : résultats détaillés ..... 568

Annexe 19. Quelques annonces immobilières pour Arnaud ..... 581

Annexe 20. Les acteurs majeurs du marché de la relocation en France ..... 583

Annexe 21. Le Code d'Ethique du SNPRM ..... 584

# Index des tableaux, graphiques et figures

## Tableaux

Tableau 1. L'évolution des principales caractéristiques de l'enquête Emploi depuis 1968 ..... 59
Tableau 2. Identification des caractéristiques personnelles des individus ..... 61
Tableau 3. Identification de la situation socio-professionnelle des individus ..... 62
Tableau 4. Identification de la situation familiale et résidentielle des individus ..... 64
Tableau 5. Mesure des statuts d'activité par ACTANC, ACTEU et EOCCUA (2003-2011) ..... 69
Tableau 6. Effets de la correction de la rupture de série sur la mesure de l'ancienneté dans l'emploi ..... 72
Tableau 7. Description des mobilités résidentielles par générations ..... 100
Tableau 8. Coefficients des modèles utilisés pour apprécier l'hypothèse IIA ..... 126
Tableau 9. Modélisation de la mobilité résidentielle (modèle 1) : coefficients en 2011 ..... 127
Tableau 10. Modélisation de la mobilité résidentielle (modèle 2) : coefficients en 2011 ..... 139
Tableau 11. « Profil de mobilité » résidentielle des actifs occupés selon leur devenir dans l'emploi – données détaillées ..... 156
Tableau 12. « Profil de mobilité » résidentielle des actifs occupés selon leur mobilité occupationnelle – données détaillées ..... 157
Tableau 13. « Profil de mobilité » résidentielle des chômeurs et étudiants selon leur devenir dans l'emploi – données détaillées ..... 159
Tableaux 14. Sur- et sous-représentation de chaque PCS parmi les entrants dans l'emploi ayant connu une mobilité-commune ..... 162
Tableau 15. Sur- et sous-représentation de chaque PCS parmi les entrants dans l'emploi ayant connu une mobilité-département ..... 163
Tableau 16. Sur- et sous-représentation de chaque PCS parmi les entrants dans l'emploi ayant connu une mobilité-région ..... 163
Tableau 17. Accès au statut de cadre dirigeant et mobilité résidentielle ..... 168
Tableau 18. Définition de cinq formes de mobilité sociale ..... 170
Tableau 19. Modélisation de la probabilité pour les chômeurs et étudiants de trouver un emploi (modèle 3) : coefficients en 2011 ..... 174
Tableau 20. Modélisation de la probabilité pour les chômeurs et étudiants de trouver un emploi stable ou précaire (modèle 4) : coefficients en 2011 ..... 176
Tableau 21. Modélisation de la probabilité pour les salariés du privé d'avoir quitté l'emploi (modèle 5) : coefficients en 2011 ..... 179

Tableau 22. Modélisation de la mobilité socio-professionnelle des salariés du privé (modèle 6) : coefficients en 2011 ..... 181
Tableau 23. Évolution de la mobilité résidentielle et conjoncture ..... 183
Tableau 24. Déterminants de la mobilité résidentielle et conjoncture ..... 184
Tableau 25. Effet des mobilités résidentielles sur différents événements socio-professionnels et conjoncture ..... 185
Tableau 26. La mise en place d'un contrôle judiciaire de la mise en œuvre des clauses de mobilité : étapes de la jurisprudence ..... 216
Tableau 27. Temporalité professionnelle et résidentielle d'une mobilité ..... 284
Tableau 28. Répartition des déplacements domicile-travail selon leur durée et le lieu de résidence des actifs (%) ..... 318
Tableau 29. Paramétrage de l'analyse des correspondantes : liste des variables actives et signalement des modalités illustratives ..... 351
Tableau 30. Présentation des variables illustratives ..... 352
Tableau 31. Description de l'axe 1 par les modalités actives ..... 353
Tableau 32. Description de l'axe 2 par les modalités actives ..... 354
Tableau 33. Typologie des mobilités : répartition des individus en quatre classes ..... 359
Tableau 34. Description de la classe 1 (n=31, 21%) ..... 360
Tableau 35. Description de la classe 2 (n=41, 27%) ..... 360
Tableau 36. Description de la classe 3 (n=52, 35%) ..... 361
Tableau 37. Description de la classe 4 (n=26, 17%) ..... 361
Tableau 38. Les chiffres-clé du marché de la relocation ..... 402
Tableau 39. Evolution du nombre de Cil-Pass Mobilité ..... 408
Tableau 40. Part des Cil-Pass Mobilité parmi les Mobili-Pass ..... 410
Tableau 41. Nombre de sociétés de relocation selon le dernier chiffre d'affaires annuel connu ..... 411
Tableau 42. Chiffre d'affaires cumulé des sociétés de relocation selon le dernier chiffre d'affaires annuel connu ..... 412
Tableau 43. Les acteurs du marché de la relocation : rois typologies qui se recoupent ..... 415

# Graphiques

Graphique 1. Part d'anciennetés inférieures à un an, avant et après correction ..... 72
Graphique 2. Taux de mobilité (changement de commune et plus) ..... 84
Graphique 3. Taux de mobilité inter et intracommunale ..... 86
Graphique 4. Estimation de la mobilité résidentielle (Baccaïni 2007) ..... 87
Graphique 5. Estimation de la mobilité résidentielle (Donzeau et Pan Ké Shon 2009) ..... 87
Graphique 6. Mobilité résidentielle intercommunale et croissance économique ..... 88
Graphique 7. Evolution de la mobilité résidentielle et croissance économique ..... 89
Graphique 8. Taux de mobilité résidentielle par distances ..... 91
Graphique 9. Part des mobilités longues (changement de département) ..... 93
Graphique 10. Part des mobilités longues parmi les mobilités-commune et croissance économique ..... 96
Graphique 11. Taux de mobilité résidentielle (commune et plus) par générations ..... 98
Graphique 12. Taux de mobilité résidentielle (changements de commune, de département ou de région) par catégories d'âge ..... 102
Graphiques 13. Sur- et sous-mobilité résidentielle par âge et par mobilité ..... 104
Graphique 14. Part des mobilités longues (département et région) selon l'âge ..... 105
Graphiques 15. Sur-et sous-mobilité résidentielle par type de ménage et par mobilité ..... 106
Graphiques 16. Sur- et sous-mobilité des individus en couple selon le statut d'activité du conjoint et les mobilités ..... 108
Graphique 17. Sur- et sous-mobilité des ACCE par type de mobilité ..... 110
Graphiques 18. Sur- et sous- mobilité par catégorie socioprofessionnelle et par mobilité ..... 110
Graphique 19. « Profils de mobilité » : tendances générales par périodes ..... 117
Graphiques 20. Sur- et sous- mobilité par type d'emploi et par mobilité ..... 120
Graphique 21. Sur- et sous- mobilité par statut d'occupation et par mobilité ..... 121
Graphique 22. Effet du sexe sur les mobilités résidentielles (odds ratios, modèle 1) ..... 130
Graphique 23. Effet de l'âge sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 1) ..... 131
Graphique 24. Effet de la catégorie socio-professionnelle sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 1) ..... 133
Graphique 25. Effet du chômage sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 1) ..... 135
Graphique 26. Effet du diplôme sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 1) ..... 136
Graphique 27. Effet du sexe sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 2) ..... 140
Graphique 28. Effet de l'âge sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 2) ..... 140
Graphique 29. Effets du fait d'être cadre sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 2) ..... 141
Graphique 30. Effets du fait d'être employé ou ouvrier qualifié ou non qualifié sur la mobilité résidentielle (odds ratios, modèle 2) ..... 142

Graphique 31. Effets du fait d'occuper un emploi précaire sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 2) ..... 143
Graphique 32. Effet du secteur d'activité sur la mobilité résidentielle (odds ratio, modèle 2) ..... 144
Graphique 33. Mobilités dans l'emploi des salariés du privé ..... 149
Graphiques 34. Sur- et sous-mobilité des actifs occupés selon leur devenir dans l'emploi ..... 150
Graphique 35. Part de chômeurs et d'étudiants entrant dans l'emploi salarié privé ..... 151
Graphique 36. Sur- et sous-mobilité résidentielle des individus entrant dans l'emploi salarié privé selon le type de mobilité ..... 152
Graphique 37. Taux de mobilité occupationnelle apparente ..... 153
Graphiques 38. Sur- et sous-mobilité résidentielle des individus selon leur mobilité occupationnelle ..... 154
Graphique 39. Sur- et sous- probabilité des chômeurs ou étudiants d'avoir trouvé un emploi selon leur mobilité résidentielle ..... 161
Graphique 40. Sur- et sous-probabilité pour les actifs occupés de perdre leur emploi selon leur mobilité résidentielle ..... 164
Graphique 41. Sur- et sous-mobilité occupationnelle ascendante selon leur mobilité résidentielle 166
Graphique 42. Taux de « cadration » selon la mobilité résidentielle ..... 167
Graphique 43. Sur- et sous-mobilité occupationnelle descendante selon la mobilité résidentielle. 169
Graphique 44. Mobilité sociale des salariés du privé depuis 1982 ..... 171
Graphique 45. Surclassement et déclassement des salariés du privé selon leur mobilité résidentielle (écarts annuels réduits par l'écart-type des écarts annuels) ..... 172
Graphique 46. Mobilité résidentielle et probabilité de trouver un emploi (odds ratios, modèle 3) 175
Graphique 47. Mobilité résidentielle et probabilité d'avoir trouvé un emploi stable (odds ratio, modèle 4) ..... 177
Graphique 48. Mobilité résidentielle et probabilité d'avoir trouvé un emploi précaire (odds ratio, modèle 4) ..... 178
Graphique 49. Mobilité résidentielle et probabilité d'avoir perdu un emploi (odds ratio, modèle 5) ..... 180
Graphique 50. Mobilité résidentielle et mobilité socio-professionnelle (odds ratio, modèle 6) ..... 182
Graphique 51. Mobilité occupationnelle des salariés du privé ayant connu une mobilité résidentielle longue ..... 187
Graphique 52. Espace des modalités actives et trajectoires de modalités ..... 355
Graphique 53. Espace des modalités illustratives ..... 356
Graphique 54. Répartition des individus en quatre classes : ellipses de concentration et modalités actives ..... 358
Graphique 55. Évolution du chiffre d'affaires cumulé sur le marché de la relocation ..... 403
Graphique 56. Evolution de l'offre de Mobili-Pass ..... 407

Graphique 57. Positions des sociétés de relocation sur le marché ..... 413

## Figures

Figure 1. Evolution du « profil de mobilité » des catégories socioprofessionnelles (1970-2011) .. 112
Figure 2. « Profils de mobilité » par professions, 2003-2011 ..... 113
Figure 3. « Profils de mobilité » par professions, 1990-2002 ..... 114
Figure 4. « Profils de mobilité » par professions, 1983-1989 ..... 115
Figure 5. « Profils de mobilité » par professions, 1970-1981 ..... 116
Figure 6. « Profil de mobilité » résidentielle des actifs occupés selon leur devenir dans l'emploi. 156
Figure 7. « Profil de mobilité » résidentielle des actifs occupés selon leur mobilité occupationnelle ..... 157
Figure 8. « Profil de mobilité » résidentielle des chômeurs et étudiants selon leur devenir dans l'emploi ..... 158
Figure 9. Déroulement d'une prestation de relocation ..... 400
Figure 10. Les utilisations du Mobili Pass pour les salariés mobiles ..... 409

# Table des matières

**Sommaire** ..... **5**
**Introduction** ..... **7**
*La mobilité, une valeur en soi ? Injonctions et critique* ..... *11*
Les injonctions idéologiques à la mobilité ..... 11
Les injonctions critiques à la mobilité ..... 16
Les injonctions prophétiques à la mobilité ..... 17
*Comment penser les mobilités résidentielles ? Le « nouveau paradigme des mobilités » à ses limites* ..... *20*
Un cadre de pensée pour un monde mobile… ..... 21
… inadapté pour rendre compte des mobilités résidentielles des salariés ..... 27
*Trois propositions pour étudier les mobilités résidentielles* ..... *30*
Proposition 1 : la mobilité résidentielle est bien une « mobilité » ..... 31
Corollaire : la mobilité résidentielle n'est pas un simple « déplacement » ..... 32
Proposition 2 : la mobilité résidentielle engage la réalité des « lieux » ..... 34
Remarque : ces lieux peuvent être pensés comme des « territoires » ..... 35
Proposition 3 : la mobilité résidentielle est une « expérience sociale totale » ..... 36
*Au-delà des injonctions : la mobilité résidentielle comme transition entre modes de vie* ..... *37*
*Les mobilités résidentielles liées à l'emploi des salariés en France métropolitaine : construction de l'objet* ..... *40*
*Contexte de recherche, travail de terrain et plan de la thèse* ..... *43*
**PREMIERE PARTIE Quarante ans de mobiles, quarante ans de mobilités** ..... **51**
**Chapitre 1 Mobilités résidentielles et socioprofessionnelles : un traitement par l'enquête emploi** ..... **53**
1. L'enquête Emploi : une source efficace pour mesurer les mobilités ..... 53
*1.1. La mobilité résidentielle, un phénomène délicat à saisir* ..... *53*
*1.2. L'enquête Emploi et les mobilités* ..... *55*
*1.3. L'établissement de séries longues* ..... *58*
2. La préparation des données : harmoniser les statistiques d'hier et d'aujourd'hui ..... 60
*2.1. L'établissement de séries longues* ..... *61*
*2.2. Deux problèmes posés par l'enquête Emploi* ..... *65*
a. Intégrer les changements de définition et de méthode ..... 65
b. Corriger des valeurs manquantes ..... 70
*2.3. Mesurer les mobilités : arbitrages et définitions* ..... *73*
a. Préparation et limitation de la base ..... 73
b. Des règles de traitement ..... 74
c. Trois formes de mobilité à travailler ..... 76
Conclusion du chapitre 1 ..... 81
**Chapitre 2 Quarante ans de mobilités, quarante ans de mobiles** ..... **83**
1. La société française est-elle plus mobile aujourd'hui qu'hier ? ..... 83
*1.1. La mobilité résidentielle depuis quarante ans : une évolution contrastée* ..... *84*
a. Plus mobiles qu'il y a vingt-cinq ans, mais pas qu'il y a quarante ans ..... 84
b. Une mesure par l'enquête Emploi cohérente avec les autres sources ..... 85
c. Des taux de mobilité très sensibles à la conjoncture économique ..... 88
*1.2. Un resserrement des mobilités résidentielles sur les mobilités courtes* ..... *91*
a. Une baisse nette et régulière de la part des mobilités longues… ..... 91
b. … elle aussi marquée par la conjoncture économique ..... 95
2. La mobilité est-elle clivante ? Le profil des mobiles ..... 97
*2.1. Les caractéristiques démographiques des mobiles* ..... *97*
a. L'effet de génération, axe de lecture privilégié de l'évolution de la mobilité ..... 98

c. Des jeunes plus mobiles, surtout sur longue distance ... 101
d. Composition du ménage : des mobiles sans enfants ... 105
*2.2. La mobilité résidentielle, reflet de la hiérarchie socio-professionnelle ... 109*
a. Le rôle discriminant des mobilités longues ... 109
b. La situation des mobiles dans l'emploi : les plus fragiles sont-ils les plus mobiles ? ... 119
3. Les frontières de la mobilité ont-elles bougé ? ... 123
*3.1. Modéliser les déterminants de la mobilité : derrière les considérations techniques, un enjeu sociologique ... 124*
a. Le choix du modèle : un premier résultat sur les mobilités résidentielles ... 124
b. Une modélisation efficace sur le plan technique ... 127
*3.2. L'évolution des déterminants socio-démographiques de la mobilité depuis 1970 ... 128*
a. Des femmes nettement moins mobiles que les hommes ... 130
b. A chaque classe d'âge sa mobilité ... 131
c. La sur-mobilité des cadres se confirme ... 133
d. L'explosion de la mobilité longue des chômeurs ... 135
e. Le diplôme, ressource-clé pour les mobilités longues ... 136
*3.3. La prise en compte de la situation dans l'emploi : un nouveau modèle ... 138*
a. Sexe et âge : peu de changements après la prise en compte de la situation professionnelle ... 139
b. Qualifiés, non-qualifiés : une distinction peu discriminante ... 141
c. Le type de contrat : des précaires plus mobiles ... 143
d. Le secteur d'activité : l'importance du tertiaire dans les mobilités longues ... 144
Conclusion du chapitre 2 ... 146
**Chapitre 3 La mobilité comme ressource ? Quarante ans d'effets positionnels de la mobilité ... 147**
1. Mobilité géographique et mobilités socio-profes-sionnelles ... 148
*1.1. Mouvements dans l'emploi et mobilités résidentielles : entre diffusion et découplage ... 148*
a. Mobilité résidentielle et devenir des actifs occupés ... 149
b. Mobilité résidentielle et devenir des sans-emploi ... 151
c. Mobilité résidentielle et mobilité socio-professionnelle ... 152
*1.2. Les « profils de mobilité » : convergence et moyennisation ... 155*
2. Mobilité résidentielle et mobilités socio-professionnelles : l'ambivalence des coïncidences ... 160
*2.1. Mobilités résidentielles et mouvements dans l'emploi ... 160*
a. La mobilité résidentielle : la chance de trouver un emploi… ... 160
b. … et le risque d'en perdre un ... 164
*2.2. Mobilité résidentielle et mobilités sociales ... 166*
a. Des mobilités ascendantes et descendantes dans la hiérarchie socio-professionnelle ... 166
b. Des mobiles sujets au déclassement comme au surclassement social ... 169
3. Le rôle de la mobilité résidentielle dans les transitions socioprofessionnelles ... 173
*3.1. Mobilité résidentielle et mouvements dans l'emploi ... 174*
a. L'effet ambivalent de la mobilité résidentielle sur les mouvements dans l'emploi… ... 174
b. … et sur la mobilité socio-professionnelle ... 181
*3.2. Macro et micro : deux logiques d'articulation des mobilités ... 183*
a. Mobilité, crise et croissance : un changement de régime ? ... 183
b. Marchés du travail et différenciation des mobilités ... 186
Conclusion du chapitre 3 ... 189

**DEUXIÈME PARTIE … Mobilité professionnelle, immobilité privée ? Les modes de vie des salariés en question ..... 191**

**Chapitre 4 Gestion des ressources humaines et mobilité : la mise à distance de la vie privée des salariés ..... 193**

1. La mobilité des salariés, une pratique bien intégrée à la gestion des ressources humaines ..... 195

*1.1. « La mobilité, c'est bien ! » ..... 195*

a. La diffusion de la mobilité interne dans la gestion des ressources humaines ..... 195

b. Un outil de gestion des ressources humaines valorisé dans le discours des responsables RH ..... 199

*1.2. Le rôle de la mobilité dans le déroulement des carrières ..... 202*

a. La mobilité indissociable de l'évolution des salariés dans l'entreprise ..... 202

b. Les opportunités professionnelles, puissant moteur de mobilité pour les salariés ..... 206

2. La vie privée des salariés, problématique centrale de la gestion des mobilités ..... 208

*2.1. Dispositions et freins à la mobilité : la « boîte à outils » du responsable RH ..... 209*

a. Le rôle discriminant de la vie privée dans les mobilités ..... 209

b. Un constant objet de préoccupation : les couples biactifs ..... 211

*2.2. L'apparition d'un contrôle juridique sur la mise en mobilité ..... 214*

a. Les clauses de mobilité, un outil juridique au service des employeurs ? ..... 214

b. L'apparition d'un double contrôle judiciaire sur la mobilité des salariés ..... 215

c. La mobilité subordonnée aux droits fondamentaux des salariés ..... 217

d. La fin des clauses de mobilité ? ..... 220

3. La gestion des mobilités par les RRH : un travail impossible ? ..... 222

*3.1. Les enjeux organisationnels de la mobilité ..... 223*

a. L'impact de la mobilité sur les relations avec les hiérarchies locales ..... 223

b. L'impact de la mobilité sur les relations avec les salariés ..... 226

*3.2. La vie privée des salariés dans l'angle mort de la gestion des mobilités ..... 229*

a. La mobilité géographique, reléguée au second plan dans la littérature en gestion ..... 229

b. Autour de la mobilité : une tension dans le discours des responsables RH ..... 232

*3.3. Maintenir et contenir la vie privée des salariés hors de l'entreprise ..... 237*

a. La gestion des mobilités comme « bricolage héroïque » ..... 237

b. Le « management à distance » et la mise à distance de la vie privée des salariés ..... 242

Conclusion du chapitre 4 ..... 247

**Chapitre 5. Freins à la mobilité et arrangements résidentiels : la territorialisation des modes de vie ..... 249**

1. Les logiques de l'ancrage ..... 252

*1.1. L'inscription territoriale des modes de vie ..... 252*

a. L'encastrement territorial de la sociabilité amicale et familiale ..... 252

b. L'encastrement territorial des choix résidentiels ..... 255

c. L'encastrement territorial de la vie professionnelle ..... 256

*1.2. Famille et sociabilité : des relations qui se nourrissent de la proximité ..... 259*

a. Une sociabilité territorialisée ..... 259

b. La mobilité comme arrachement ..... 264

c. L'ancrage par la famille ..... 267

*1.3. La non-substituabilité des territoires ..... 271*

a. Le sens des territoires ..... 271

b. Un usage fin des territoires : l'importance du lieu de travail ..... 275

c. Paris, figure incontournable du territoire francilien ..... 278

2. La mobilité résidentielle : un processus en tension ..... 283
*2.1. Loin de la fluidité, les viscosités du résidentiel ..... 283*
a. Travail et logement : des horizons temporels asynchrones ..... 283
b. L'effet des déséquilibres sur le marché résidentiel ..... 289
c. L'investissement personnel dans le logement ..... 292
*2.2. Tensions et négociations conjugales ..... 295*
a. La carrière des femmes sacrifiée ..... 296
b. Les femmes assignées à territoire ..... 300
c. Un ancré malgré lui ou : la « revanche » des femmes ..... 304
3. Des arrangements résidentiels au service de la vie professionnelle ..... 308
*3.1. La subordination du résidentiel ..... 309*
a. Fluidifier la propriété : des arrangements sous tension ..... 309
b. Le « télétravail », ou la pénétration du résidentiel par le professionnel ..... 311
*3.2. Les mobilités quotidiennes, garantes de l'immobilité résidentielle ? ..... 314*
a. Les mobilités quotidiennes, au cœur des modes de vie franciliens ..... 314
b. Des mobilités quotidiennes soutenables ? ..... 318
*3.3. La décohabitation conjugale : pas encore un mode de vie ..... 320*
a. Un moyen de desserrer les contraintes de la mobilité… ..... 321
b. … qui ne remet pas en cause le modèle traditionnel ..... 323
Conclusion du chapitre 5 ..... 326
**TROISIÈME PARTIE Le déroulement des mobilités : « entrée en territoire » et confrontation au marché ..... 327**
**Chapitre 6. Mobiles et mobilité à l'épreuve de l'entrée en territoire ..... 329**
1. Comment lire les territoires ? Les compétences de la mobilité résidentielle ..... 330
*1.1. La mobilité comme opportunité, pour ceux qui peuvent s'en saisir ..... 330*
a. Kairos, ou la mobilité opportune ..... 331
b. Lire les territoires : la dimension territoriale de la « motilité » ..... 334
c. Des lectures incomplètes des territoires ..... 336
*1.2. Lire les territoires, circuler entre les territoires ..... 339*
a. Il n'y a pas de « hasard » dans les mobilités ..... 339
b. Expérience et informateurs ..... 342
c. Les « explorateurs » des territoires face au poids de la proximité ..... 345
*1.3. Aspirations et contraintes : une typologie des mobiles et des mobilités ..... 350*
a. L'espace des mobiles et des mobilités (analyse des correspondances) ..... 350
b. Une typologie des mobilités ..... 358
c. Les mobiles face à leur mobilité : des attentes différenciées ..... 363
2. La relocation et l'accompagnement de l'entrée en territoire : sociologie d'une activité d'intermédiation sur le marché résidentiel ..... 366
*2.1. Psychologue ou experte ? Deux identités pour les professionnelles de la relocation ..... 367*
a. « On est comme des mamans » : la conseillère-psychologue ..... 368
b. Équiper les mobiles face au marché résidentiel : les conseillères-expertes ..... 371
*2.2. Travailler la demande : mettre les aspirations des mobiles sur le marché ..... 373*
a. L'histoire d'Arnaud ou les illusions perdues ..... 373
b. Réguler et territorialiser les aspirations des mobiles ..... 376
c. Territorialiser la recherche ..... 378

*2.3. La demande face à l'offre : les modalités de confrontation au marché ..... 382*
a. Les « petites annonces » et leurs pièges ..... 383
b. Calculer comme les agences, parler comme les agences ..... 386
c. Peser sur la « main visible » du marché résidentiel ..... 389
Conclusion du chapitre 6 ..... 393
**Chapitre 7. La marchandisation d'un dispositif d'accompagnement des mobilités : sociologie du marché de la « relocation » ..... 395**
1. La mobilité a son marché : naissance et organisation du marché de la relocation ..... 396
*1.1. La naissance d'un marché d'intermédiaires ..... 396*
a. La relocation, entre le déménagement et l'activité immobilière ..... 396
b. Une prestation pour les mobiles et pour leur employeur ..... 398
c. Un marché récent ..... 400
*1.2. Le rôle du « 1% Logement » dans l'émergence du marché de la relocation ..... 404*
a. Du « 1% Logement » à « Action Logement » : un acteur paritaire menacé ..... 404
b. L'introduction de la relocation par les aides à la mobilité ..... 406
*1.3. L'organisation du marché ..... 410*
a. Un marché éclaté ..... 411
b. Trois typologies qui se recoupent ..... 413
c. Un marché peu régulé par les pouvoirs publics ..... 416
d. La régulation de la concurrence par le syndicat professionnel ..... 419
2. Des relations de concurrence hors des prix ..... 421
*2.1. Le Mobili-Pass : une rente pour le marché de la relocation ..... 421*
a. Des prestations remboursées aux clients par le Mobili-Pass ..... 422
b. L'euphémisation radicale de la question du prix ..... 424
*2.2. La mobilisation de ressources encastrées ..... 428*
a. Des ressources territoriales ..... 428
b. Des ressources relationnelles ..... 429
c. Des ressources institutionnelles ..... 432
*2.3. Séduire sans les prix : les relations de concurrence sur le marché de la relocation ..... 434*
a. Trois imageries de la séduction ..... 434
b. Le marché de la relocation : une lutte pour les opportunités d'échange ..... 440
3. L'accompagnement des mobiles fragilisé par l'émergence de la concurrence sur les prix ..... 442
*3.1. 2009, l'année de toutes les incertitudes ..... 443*
a. La fragilisation des ressources encastrées ..... 443
b. La douloureuse réforme du Mobili-Pass ..... 446
c. Le changement de comportement des entreprises clientes ..... 448
*3.2. Les sociétés de relocation dans « les eaux glacées du calcul égoïste » ..... 449*
a. L'apparition d' « entrepreneurs de concurrence » ..... 449
b. La fragilisation des relations de coopération entre concurrents ..... 452
*3.3. Un nouveau marché, un nouveau mode de gestion de la mobilité ..... 454*
a. La dynamique sociale de la concurrence par les prix ..... 455
b. S'observer pour se positionner : de nouvelles relations sociales sur le marché ..... 456
c. De moins en moins de relocation sur le marché de la relocation ..... 458
Conclusion du chapitre 7 ..... 462

**Conclusion générale : sortir la mobilité du conflit des évidences ..... 463**
*Hors des injonctions : les logiques sociales de la mobilité ..... 465*
*Perspectives de recherche ..... 469*
*De la mobilité comme fait social ..... 471*
*Mobilité, gestion des ressources humaines et relation d'emploi : quelques perspectives ..... 474*
**Bibliographie ..... 477**
**Annexes ..... 515**
**Index des annexes ..... 587**
**Index des tableaux, graphiques et figures ..... 589**
Tableaux ..... 589
Graphiques ..... 591
Figures ..... 593
**Table des matières ..... 594**

## Mobilités résidentielles et professionnelles des salariés en France : entreprises, marchés et territoires, une articulation en tension

*Qu'elle soit présentée comme un outil privilégié de gestion des ressources humaines ou comme une solution aux dysfonctionnements du marché du travail, la mobilité résidentielle des salariés est au cœur d'un faisceau d'injonctions qui ignorent les conceptions de l'habiter fondées sur la stabilité et l'ancrage dans les lieux. Cette thèse propose d'étudier la façon dont les individus articulent leurs mobilités résidentielles et professionnelles en croisant des dispositifs d'enquête quantitative et qualitative. Les mobilités résidentielles en France ne sont pas plus fréquentes qu'à la fin des années 1960, et elles coïncident autant avec des mobilités professionnelles ascendantes que descendantes. Se pose alors la question des logiques sociales d'émergence et de résolution de la mobilité résidentielle. La mobilité des salariés est un dispositif de gestion des ressources humaines qu'il faut confronter aux logiques sociales de l'ancrage dans les territoires. Les mobiles doivent faire une difficile « entrée en territoire » dont on a étudié la résolution en observant le travail d'intermédiation d'acteurs marchands, les sociétés de « relocation ». Un marché de l'accompagnement à la mobilité émerge difficilement, et sa dynamique concurrentielle atypique impacte la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle des salariés.*

Mots-clés : *Mobilité ; mobilités professionnelles ; mobilités résidentielles ; sociologie des marchés ; sociologie du travail et de l'emploi ; territoires*

## Employee relocation in France. Corporations, markets and territories: articulation under tensions

*Be it a human resources management device or a solution to labor market dysfunctions, employee residential mobility is the focus of a range of injunctions that ignore dwelling conceptions based on stability and mooring in places. This thesis aims to study the way individuals articulate their residential and professional mobilities by crossing quantitative and qualitative research. Residential mobilities in France are not higher now than in the 1960's, and are coincident with upward as well as downward social mobilities. The issue is raised to study the social logics of the triggering and the resolving of mobility. Relocation is a human resources management device that has to be confronted to the social logics of territorial moorings. Relocated employees have to "enter territories". This "entering" has be studied through the market intermediation activity of relocation service providers. A relocation market slowly emerges, and its atypical competition dynamics has a strong influence on how employees conciliate private life and work life.*

Keywords: *Mobility*, *relocation, residential mobility; sociology of markets; sociology of work and employment; territories*