

Travail et Emploi

N° 160 – 2019

Mobilités géographiques, emplois et inégalités

coordonné par Carole Brunet et Géraldine Rieucou

Une analyse spatiale des mouvements de l'emploi
et de la population en France

Émilie Arnoult, Richard Duhautois

La mobilité domicile-travail des actifs de l'aire urbaine lyonnaise :
une approche temporelle (1995-2015)

Nathalie Havet, Caroline Bayart, Patrick Bonnel

La grande mobilité géographique domicile-travail :
l'inscription spatiale des inégalités entre travailleurs

Thomas Sigaud

Le poste et le lieu : enjeux professionnels
et familiaux de la mobilité dans le corps
de la magistrature en France

Yoann Demoli, Laurent Willemez

DARES

Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

Travail et Emploi

N° **160** – 2019

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

Sommaire

N° 160 – 2019

Mobilités géographiques, emplois et inégalités

INTRODUCTION

Mobilités géographiques, emplois et inégalités

Carole Brunet, Géraldine Rieucan 5

ARTICLES

Une analyse spatiale des mouvements de l'emploi et de la population en France

Émilie Arnoult, Richard Duhautois 23

La mobilité domicile-travail des actifs de l'aire urbaine lyonnaise : une approche temporelle (1995-2015)

Nathalie Havet, Caroline Bayart, Patrick Bonnel 47

La grande mobilité géographique domicile-travail : l'inscription spatiale des inégalités entre travailleurs

Thomas Sigaud 75

Le poste et le lieu : enjeux professionnels et familiaux de la mobilité dans le corps de la magistrature en France

Yoann Demoli, Laurent Willemez 103

NOTES DE LECTURE

David Graeber, **Bullshit Jobs**

Thomas Coutrot 131

Maud Simonet, **Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?**

Lionel Prouteau 134

Valérie Cohen, Xavier Dunezat, **Quand des chômeurs se mobilisent...**

Charles Berthonneau 138

Luc Sigalo Santos, **L'Administration des vocations. Enquête sur le traitement public du chômage artistique**

Lorenzo Barrault-Stella 142

RÉSUMÉS 149

ABSTRACTS 151

Introduction

Mobilités géographiques, emplois et inégalités

*Carole Brunet**, *Géraldine Rieucou***

Croisant des enjeux sociaux, économiques, technologiques, environnementaux, politiques et philosophiques, la question de la mobilité occupe un rôle central dans les sociétés et les économies contemporaines. Si de nombreux travaux en sciences sociales, émanant notamment de sociologues et de géographes, mettent en avant les ambiguïtés et les paradoxes attachés aux concepts et aux pratiques de mobilité¹, voire s'en font les critiques², les approches économiques se distinguent en en soulignant plus souvent les connotations favorables. Cela est particulièrement vrai s'agissant de la mobilité du travail, dont la nécessité et le rôle positif sont d'autant plus mis en exergue que l'on s'éloigne du modèle salarial hérité des Trente Glorieuses, reposant sur un emploi fixe dans un lieu fixe³. En prenant appui sur les apports de diverses disciplines (en premier lieu de l'économie et de la sociologie), ce numéro spécial de *Travail et Emploi* propose un éclairage sur les déclinaisons géographiques de la mobilité du travail, en tenant compte de ses ambiguïtés et de ses articulations avec les inégalités sociales. Ce faisant, il invite à questionner les politiques publiques en matière de mobilités.

Les articles rassemblés permettent d'identifier sous des formes renouvelées les différenciations sociales et économiques liées à l'emploi en matière de mobilité. Ils mettent en avant les différences de maîtrise et les effets polarisés de la mobilité, ou de son absence, selon l'appartenance de genre ou l'origine sociale. Les contributions à ce numéro apportent ainsi des éléments pour repenser une conception de la mobilité qui tend à faire reposer sur les travailleurs et les travailleuses des « périphéries » (banlieues, territoires non métropolitains, marges du marché du travail, femmes), les ajustements aux besoins du marché du travail.

* Laboratoire d'économie dionysien (LED), université Paris 8 et Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) ; carole.brunet@univ-paris8.fr.

** Laboratoire d'économie dionysien (LED), université Paris 8 et Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) ; geraldine.riecou@univ-paris8.fr.

1. Voir notamment BAUMAN (2000), URRY (2000, 2007), KAUFMANN (2008) et CRESSWELL (2010).

2. Par exemple GORZ (1973), BOLTANSKI, CHIAPELLO (1999), ILLICH (2003) et CROZET (2016).

3. Voir LE BRETON (2018).

La mobilité du travail : un facteur d'ajustement dans les approches économiques standards

Dans la tradition des approches économiques standards, la mobilité des travailleurs⁴ est en effet un facteur d'ajustement essentiel du marché du travail, entendu dans ce numéro comme étant celui d'un espace national. La mobilité géographique du travail, qu'elle concerne les mobilités résidentielles (entre zones d'emploi) ou les mobilités quotidiennes domicile-travail (mobilités pendulaires, au sein d'une zone d'emploi), permet dans ce cadre de rendre compatibles les offres et demandes de travail, entre territoires, entre secteurs, entre entreprises ou même au sein d'une entreprise donnée⁵. À l'échelle de l'espace national, la mobilité du travail implique ainsi une réduction des disparités entre les territoires (convergence en matière d'opportunités d'emploi, de taux de chômage et de niveaux de salaire) et représente un levier de développement et de croissance économique (HARRIS, TODARO, 1970). Sur le plan individuel, la mobilité résidentielle est convertie, au même titre que l'investissement en capital humain, en rendement sur le marché du travail (meilleure employabilité, meilleur salaire, meilleur emploi) (SJAASTAD, 1962). De plus, les théories des différences compensatrices prédisent une corrélation positive entre le salaire et la propension à accepter des coûts élevés de déplacements quotidiens entre le domicile et l'emploi (ZAX, 1991). La vision d'un rendement uniformément positif de la décision de migration a néanmoins été nuancée dans les travaux distinguant capital humain général (valorisable sur l'ensemble du marché du travail) et capital humain spécifique, le rendement de ce dernier étant attaché à un poste de travail, auquel l'individu mobile renonce (BECKER, 1964). Ainsi, une plus grande stabilité résidentielle et professionnelle peut se matérialiser par une accumulation de capital humain spécifique plus importante, et impliquer un positionnement salarial supérieur.

En complément de cette conceptualisation purement concurrentielle, selon laquelle les ajustements de la main-d'œuvre sont instantanés et sans coût, d'autres approches prennent en compte les conséquences des coûts de mobilité sur le fonctionnement du marché : dans ces optiques, les coûts de mobilité sont vus comme des frictions qui perturbent les ajustements, et qu'il convient de réduire afin d'améliorer l'efficacité des appariements sur le marché du travail. Les théories de la mobilité spatiale examinent ainsi les implications des restrictions à la mobilité (migration ou mobilité quotidienne) des individus faisant face, sur le marché du travail local, à un ensemble d'opportunités d'emplois limité (à la fois par la localisation du logement, et par la taille du marché qui

4. Nous employons, à la suite des économistes, indifféremment les expressions « mobilité des travailleurs » et « mobilité du travail ».

5. Un constat identique peut être dressé quant à la mobilité professionnelle, entendue comme l'ensemble des mobilités sur le marché du travail, qu'elles se produisent entre emplois, entre entreprises ou entre statuts d'activité. Ce dossier se concentre cependant sur la mobilité géographique, comprise comme pouvant s'accompagner ou non d'une mobilité professionnelle. Voir GOUX (1991) et COURGEAU (1993) pour de premières analyses des liens entre mobilité professionnelle et mobilité géographique du travail dans le cas français.

peut être atteint). En particulier, l'hypothèse du mauvais appariement spatial (*spatial mismatch*) a initié une abondante littérature sur les effets de la déconnexion physique aux emplois des minorités, développée d'abord aux États-Unis (KAIN, 1968), et plus récemment en France (GOBILLON, SELOD, 2007). Dans ce cadre, l'éloignement aux emplois est susceptible d'induire à la fois des défauts d'information sur les offres d'emploi disponibles et des coûts de déplacements prohibitifs. Ces analyses de la mobilité spatiale ont été complétées par la prise en compte des frictions spatiales dans la recherche d'emploi (WASMER, ZENOU, 2006), ou par des modèles considérant à la fois les coûts de relocalisation et les effets de la distance sur le comportement des personnes à la recherche d'un emploi (MANNING, PETRONGOLO, 2017 ; SCHMUTZ, SIDIBÉ, 2019). Ces approches ont en commun de mettre en lumière le fait que la distance aux offres d'emploi réduit l'efficacité de la recherche et allonge donc les durées de chômage.

On le voit, ces analyses considèrent la mobilité du travail comme un facteur d'ajustement du marché et un facteur de réduction des déséquilibres territoriaux. L'idée de fond est que les flux de travailleurs peuvent réduire les disparités entre zones d'emploi, tout en sachant que pour les individus, les décisions de mobilité correspondent à des améliorations de leur situation (progression salariale, promotion, retour à l'emploi). L'ensemble de ces arguments économiques tendent ainsi à justifier des politiques publiques d'incitation à la mobilité géographique, qu'elle soit quotidienne ou résidentielle.

Politiques et dispositifs d'incitation à la mobilité

S'inspirant des résultats théoriques mentionnés, de nombreuses préconisations en matière de politique publique ont été formulées, afin de promouvoir la mobilité du travail, entendue d'abord dans une acception professionnelle et de réallocation sectorielle (CAHUC, KRAMARZ, 2004), puis dans sa dimension géographique (LEMOINE, WASMER, 2010 ; AMARA *et al.*, 2016).

Ces recommandations se sont matérialisées dans les années récentes par des évolutions ou de nouvelles dispositions législatives en matière d'aides, d'incitations, voire d'injonctions à la mobilité. Ces mesures politiques valorisent la mobilité géographique des travailleurs et des demandeurs d'emploi au sein du territoire national et renforcent les exigences de mobilités envers eux, dans le cadre d'une conception des politiques d'aménagement territorial ayant évolué vers une certaine radicalisation des logiques de métropolisation et de concentration des activités économiques (DAVEZIES, PECH, 2014 ; ASKENAZY, MARTIN, 2015).

L'accord national interprofessionnel (ANI) de juin 2013 permet ainsi à l'employeur de négocier un accord collectif sur les conditions de la mobilité géographique interne

à l'entreprise⁶, de sorte que le contrat de travail initial peut être modifié et que le refus d'une mobilité par un ou une salarié-e peut entraîner son licenciement pour motif économique individuel. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de septembre 2018 supprime toute référence aux éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi, notamment la durée et le temps du trajet entre le domicile et le lieu de travail⁷, ce qui rend possible une extension de la zone de prospection d'emploi que le conseiller de Pôle emploi attend du demandeur d'emploi. Enfin, la loi d'orientation des mobilités (LOM) adoptée en décembre 2019 est fortement axée sur l'extension et la facilitation des déplacements domicile-travail, portant l'idée d'un « droit à la mobilité », associé toutefois – crise climatique oblige – à des mobilités « douces » et peu polluantes pour sortir de la dépendance à la voiture, principal moyen de locomotion pour les trajets domicile-travail et fort émettrice de gaz à effet de serre. Le déclenchement de la crise des Gilets jaunes en novembre 2018, consécutif à la hausse annoncée du prix des carburants liée à la taxe carbone – ressentie comme injuste par celles et ceux qui vivent dans des zones dépourvues d'emplois et de moyens de transport et pour qui la voiture est indispensable pour aller travailler – montre toutefois les impasses des politiques d'incitation et de métropolisation extrêmes, la difficile conciliation entre mobilités et sobriété énergétique, et la force des inégalités sociales et territoriales en matière de mobilités.

Avant d'en venir aux études empiriques relatives aux effets de la mobilité sur les travailleurs et les travailleuses et sur les équilibres territoriaux, arrêtons-nous sur les données statistiques : celles-ci font-elles le constat d'un déficit des mobilités du travail en France, qui pourrait justifier les politiques d'incitation ?

Les enseignements statistiques : des mobilités plutôt soutenues en France

D'après le rapport 2018 de l'Observatoire des territoires du Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), environ 11 % des individus ont changé de logement en 2014 en France, contre une moyenne de 9 % en Europe (BACCAÏNI *et al.*, 2018). Les mobilités observées restent pour l'essentiel des mobilités de proximité, puisque 35 % d'entre elles se produisent au sein de la même commune, 36 % entre communes d'un même département, et 28 % entre départements, régions ou vers l'étranger. Ainsi, la mobilité résidentielle n'est pas exclusivement liée au marché du travail, puisque les

6. L'accord doit toutefois prévoir des limites géographiques à la mobilité, des dispositifs d'aides (à la formation, au transport, etc.) et tenir compte des conditions de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

7. Suppression d'alinéas de l'article L. 5411-6-3 du Code du travail qui stipulaient que pour le demandeur d'emploi inscrit depuis plus de six mois, l'offre raisonnable d'emploi devait entraîner, à l'aller et au retour, un temps de trajet en transport en commun d'une heure maximum ou une distance à parcourir de trente kilomètres tout au plus. Les autres éléments supprimés portaient sur les caractéristiques de l'emploi recherché et sur le salaire attendu.

mobilités de courte distance notamment ont fréquemment pour motif des enjeux de logement (GOBILLON, 2001).

Peut-on avoir une idée des caractéristiques des mobilités géographiques en France, par rapport aux autres pays ? Il est difficile de comparer sur le plan international les mobilités liées à l'emploi, du fait de la nécessité de trouver une référence territoriale commune. D'après un rapport de la COMMISSION EUROPÉENNE (2015), le taux de mobilité interrégionale en France se situe autour de 1,7 %, soit au-dessus de la moyenne européenne (qui est d'environ 1,15 %), en 2013. La mesure des mobilités entre régions sous-estime toutefois les mobilités pour raisons d'emploi, qu'il est plus pertinent de mesurer entre zones d'emploi, ou à défaut entre départements : le CGET (BACCAÏNI *et al.*, 2018) évalue ainsi à 8 % le taux de mobilité interdépartemental entre 2009 et 2013, et l'Institut national des statistiques et des études économiques (Insee) estime à 3,7 % les mobilités entre zones d'emploi pour les personnes âgées de 22 à 57 ans en 2014 (AMARA *et al.*, 2016). En outre, on observe une baisse de la mobilité résidentielle depuis le début des années 2000, particulièrement depuis l'après crise de 2008, et une diminution de la distance moyenne de mobilité (BACCAÏNI *et al.*, 2018).

La propension à la mobilité se manifeste également au niveau des mobilités quotidiennes, pour lesquelles la France se situe dans la moyenne haute des pays européens, avec des temps de transport d'une heure et 23 minutes par personne et par jour, dont près d'une heure et quart de trajet quotidien pour le travail, selon le CGET (BACCAÏNI *et al.*, 2018). La France est ainsi le pays d'Europe où les navettes domicile-travail sont les plus longues, sachant par ailleurs que trois quarts des déplacements urbains domicile-travail sont effectués en voiture. En outre, l'enquête nationale *Mobilité et modes de vie 2020* permet de rendre visibles les déplacements qui s'inscrivent dans la journée de travail, et qui concernent 40 % des personnes en emploi (soit qu'il s'agisse de déplacements professionnels, soit que l'exercice de l'emploi implique par nature des déplacements). L'enquête révèle que ces nombreux déplacements dans le cadre du travail relèvent majoritairement des classes populaires (par exemple dans l'exercice d'un emploi d'aide à domicile), à l'inverse de ce qui est observé au niveau des déplacements domicile-travail, les cadres et les professions intermédiaires réalisant des déplacements plus nombreux, de plus longue durée et de plus grande distance.

Les données agrégées masquent également des disparités socioprofessionnelles importantes en ce qui concerne la mobilité résidentielle. Ainsi, deux géographies coexistent en fonction de la profession et de la catégorie socioprofessionnelle (PCS) : les cadres et les professions intellectuelles supérieures sont surreprésentés dans les mobilités de longue distance, entre métropoles et surtout en étoile entre ces métropoles et Paris ; tandis que les ouvriers et les employés sont concentrés dans les mobilités de plus courte distance, entre départements voisins. Finalement, l'« intensité » de la mobilité des ménages français apparaît plutôt au-dessus de la moyenne de celle des pays européens, qu'il s'agisse de la mobilité résidentielle, notamment celle de longue distance, ou du temps consacré aux mobilités quotidiennes, en particulier des temps de transport entre le domicile et le travail. Si la mobilité résidentielle a diminué depuis

une vingtaine d'années, de même que la distance de migration parcourue, les temps et distances de mobilité quotidienne ont en revanche augmenté.

Il ne semble donc pas que les travailleurs et les travailleuses soient, en France, caractérisés par une tendance plus marquée qu'ailleurs à l'immobilité. En outre, la grande majorité des études appliquées qui s'intéressent à l'évaluation des effets de la mobilité sur le marché du travail et les dynamiques territoriales aboutissent à des résultats mitigés.

Les enseignements des études appliquées sur les effets de la mobilité du travail

Au niveau macroéconomique, les résultats des analyses empiriques indiquent une persistance des déséquilibres entre territoires, mais aussi l'absence de lien clair entre les performances du marché du travail local et les flux d'entrées et de sorties des travailleurs. La crise de la dernière décennie a en effet confirmé un essor plus soutenu des emplois dans les métropoles que dans le reste du territoire en France et un accroissement des écarts de croissance économique entre les régions. Pour autant, si dynamique de l'emploi et dynamique migratoire sont liées, il semble que ce soit davantage les emplois qui suivent la population que l'inverse (ARNOULT, 2020 et la contribution d'**Émilie Arnoult et Richard Duhautois** dans ce numéro). En outre, les mouvements de populations ne répondent pas ou peu aux fluctuations du taux de chômage local. Et les évaluations de l'incidence de la mobilité du travail ou des barrières à la mobilité sur le taux de chômage local demeurent très rares dans le cas français, ce qui conduit à envisager avec prudence leurs résultats, selon lesquels la part du taux de chômage attribuable au mauvais appariement spatial serait comprise entre 1 et 2,5 points de pourcentage (LEMOINE, WASMER, 2010 ; AMARA *et al.*, 2016).

Au niveau individuel, les études appliquées peinent à mettre en évidence un effet global favorable de la mobilité sur les salaires ou sur l'insertion sur le marché du travail, notamment du fait des difficultés méthodologiques sur le plan statistique à comparer les performances sur le marché du travail des individus mobiles et non mobiles. En effet, des biais d'endogénéité et des biais de sélection, positive ou négative, peuvent rendre délicate l'estimation du rendement salarial ou professionnel de la mobilité. À défaut d'études globales quant aux effets de la mobilité sur les trajectoires individuelles, la littérature s'est intéressée à des sous-populations spécifiques. Ainsi, plusieurs travaux ont examiné les implications de la mobilité géographique sur l'insertion professionnelle des jeunes. Si Gilles MARGIRIER (2006) ou Philippe LEMISTRE et Marie-Benoît MAGRINI (2008) indiquent l'existence d'une prime salariale pour les jeunes entrants sur le marché du travail en étant mobiles, Bernard FRANCK et ses co-auteurs (2017) soulignent que la mobilité n'est favorable au salaire que lorsqu'elle est permanente, et Carine DRAPIER et Hubert JAYET (2002) établissent que la mobilité n'est favorable à

l'insertion professionnelle que pour les jeunes les plus qualifiés. En outre, la mobilité géographique des jeunes vivant en couple est fréquemment associée à des transitions hors de l'emploi pour les femmes (ARRIGHI *et al.*, 2008). Concernant les comportements de mobilité des chercheurs d'emploi, Sandra CAVACO et Jean-Yves LESUEUR (2004) montrent que la mobilité spatiale (quotidienne ou résidentielle) accélère en moyenne le retour à l'emploi ; Thomas LE BARBANCHON et ses co-auteurs (2019) estiment toutefois que 10 % de l'écart salarial entre hommes et femmes lors d'une reprise d'emploi serait expliqué par la moindre disposition des femmes à accepter des offres d'emploi éloignées de leur domicile. Les travaux appliqués mettent ainsi en évidence le fait que la mobilité produit des effets hétérogènes en fonction du niveau d'éducation des individus, de leur catégorie socioprofessionnelle, de leur situation familiale ou de leur genre. L'analyse des mobilités est donc indissociable des fortes inégalités de genre, sociales et territoriales au sein d'une même population.

En fin de compte, à un niveau macro, on attribue à la concentration des activités les rendements associés aux économies d'échelle et de réseau, sans tenir compte des coûts de congestion et des déséquilibres territoriaux engendrés. Au niveau micro, sur lequel les politiques sont situées, les incitations à la mobilité semblent insuffisantes pour résorber les inégalités car on ne traite pas ou peu les causes qui entravent la mobilité, et on n'évalue pas – ou mal – les gains associés à la stabilité. Globalement les économistes se sont en effet assez peu attachés à l'évaluation des gains à l'immobilité, ou aux coûts de la mobilité, plutôt étudiés par les sociologues. Cette prise en compte, de même que les multiples formes de la mobilité, la diversité des facteurs qui la composent et qui l'expliquent, sont indispensables à la pleine compréhension du phénomène, des inégalités qui le sous-tendent et, finalement, des politiques qui peuvent lui être associées. C'est notamment sous cet angle que les articles rassemblés dans ce numéro abordent les mobilités, apportant à ce titre des éclairages originaux.

Mobilité et ancrage territorial : ressources et contraintes individuelles pour l'articulation spatiale des logiques résidentielles et professionnelles

La mobilité repose sur des ressources individuelles (diplômes, ressources financières et relationnelles, etc.) et sous-tend d'importantes inégalités entre professions et catégories socioprofessionnelles. Ainsi, les cadres, mobiles, bénéficieraient d'un « privilège spatial » (RAVELLI, 2008) dont seraient dépourvu·es les travailleuses et les travailleurs des classes populaires, parce que plus limité·es dans leurs ressources et davantage ancré·es localement (FOL *et al.*, 2014). De façon corollaire, la plus grande mobilité des cadres (quotidienne ou hebdomadaire, sur de longues distances avec utilisation des technologies de communication) leur permet d'éviter des migrations

résidentielles, les « mobilités réversibles » (KAUFMANN, 2004 ; article de **Thomas Sigaud** dans ce numéro) rendant possible le maintien dans le lieu de résidence.

Certains travaux se sont aussi attachés à identifier la valeur de l’ancrage territorial du point de vue des classes populaires. Cécile VIGNAL (2014) invite à replacer dans une perspective historique les constructions politiques et sociales que révèlent les questions de l’ancrage, de la mobilité et du rapport au territoire et au logement des classes populaires. En conséquence, la stabilité et l’inscription durable dans un territoire peuvent constituer des ressources et des protections, malgré des contextes locaux associés à d’importantes difficultés économiques et sociales (ségrégation, chômage). L’appartenance identitaire, les réseaux et les solidarités locales peuvent représenter des ressources centrales pour les habitants des quartiers populaires, y compris pour la recherche d’emploi. À cet égard, Marie-Hélène BACQUÉ et Sylvie FOL (2007, 2011) mobilisent une revue de la littérature critique pour rappeler que l’homogénéité sociale et ethnique peut favoriser plutôt que freiner l’intégration des habitants, et qu’en revanche, les programmes de mobilité impliquant les déménagements de familles pauvres dans des quartiers aisés peuvent avoir des effets négatifs en raison de la perte des liens sociaux, des ressources d’entraide ou encore de l’accès aux services sociaux, voire de la stigmatisation dans le quartier d’arrivée. En outre, pour les moins qualifiés, le marché du travail est avant tout local. De ce fait, pour de nombreux ménages, la proximité et l’ancrage produisent une part importante de leurs ressources, et la mobilité engendre *a contrario* des pertes et des coûts importants, rarement pris en compte dans la définition des politiques publiques d’incitation à la mobilité (FOL, 2009). Ces coûts peuvent être directement dus aux déplacements, qu’ils soient quotidiens (et dépendent donc de l’accès aux infrastructures de transports ou à la voiture individuelle) ou associés à une mobilité résidentielle (coûts de déménagement, perte du bénéfice d’un logement social, contraintes financières liées à la propriété immobilière). Ces coûts correspondent aussi à la perte du capital social local et des ressources de proximité en cas de mobilité géographique.

La littérature empirique montre également que les obligations familiales et les arbitrages entre vie professionnelle et vie familiale qui se font au sein des ménages affectent fortement les perspectives et les réalités des mobilités géographiques professionnelles. D’importantes inégalités existent entre les hommes et les femmes, ces dernières étant historiquement bien plus contrôlées et limitées dans leurs déplacements hors du foyer (DUBY, PERROT, 1991). Les femmes ont un temps plus contraint, cherchent un emploi et travaillent moins loin de leur domicile que les hommes ; les arrangements conjugaux mis en place pour aménager les mobilités professionnelles se font largement en leur défaveur et ce sont souvent elles qui, au sein d’un couple, « suivent » le conjoint mobile ou « gardent » le foyer lors de ses fréquents ou réguliers déplacements (BONNET, COLLET, 2010 ; ZILLONIZ, 2015 et les articles de ce numéro). Plus largement, les arrangements relatifs à la mobilité des un-es et des autres ont de profonds effets sur la qualité de vie professionnelle, sur la vie privée et la santé des travailleuses et des travailleurs (RAVALET *et al.*, 2014).

Politiques publiques et d'entreprises façonnent les configurations sociospatiales des mobilités

Le contexte au sein duquel s'inscrivent les mobilités est également un facteur central. Ainsi, la concentration géographique des emplois et des activités économiques, sociales, politiques et culturelles dans une grande ville engendre des formes variées de mobilité. L'éloignement des lieux de résidence de la métropole (du fait des tensions sur le marché de l'immobilier) et l'étalement urbain qui en résulte ont pour corollaire une expansion des mobilités pendulaires entre domicile et lieux de travail. Et la métropolisation a pour conséquence un essor des « grandes mobilités » – qu'elles soient mesurées en temps de trajet (RAVALET *et al.*, 2014) ou par une distance approximée (article de **T. Sigaud** dans ce numéro) – et une exclusion subie par les habitants qui échappent à ce mouvement. Habiter dans une zone rurale, une région désertée des activités et des emplois, une zone dotée en emplois ou bien desservie par les transports ou encore un quartier fortement ségrégué affecte différemment les possibilités de mobilités des un-es et des autres (DOMINGUES DOS SANTOS *et al.*, 2010). On sait que l'élargissement de la zone de prospection d'emploi augmente les chances de sortie du chômage (BOMAN, 2012), mais les possibilités de cet élargissement dépendent de l'accès aux informations sur les emplois, aux modes de transports, à la possession d'un véhicule personnel, aux possibilités de mobilité résidentielle, etc. (CAVACO, LESUEUR, 2004). Tous ces facteurs sont sources de fortes inégalités mais les politiques publiques de subvention en la matière ne sont pas toujours efficaces en ce qui concerne l'accès à l'emploi (LE GALLO *et al.*, 2017). Se pose aussi la question de l'attractivité différenciée des territoires et celle des dispositifs institutionnels d'accompagnement.

L'inégalité est également criante dans l'évitement au quotidien des mobilités : la sélectivité professionnelle du télétravail est forte puisqu'il est l'apanage des cadres, des professions intellectuelles ou libérales et des chefs d'entreprise et les personnes habitant Paris sont surreprésentées dans la population en télétravail (AGUILERA *et al.*, 2016). En outre, la mobilité ne se pose pas de la même façon selon que les salariés appartiennent à des grandes entreprises ou à des administrations publiques qui organisent la mobilité professionnelle et géographique au sein de leurs marchés internes (DUHAUTOIS *et al.*, 2012 ; article de **Yoann Demoli et Laurent Willemez** dans ce numéro) ou qu'ils aient à construire eux-mêmes leurs parcours. Elle diffère également selon que la pluralité des lieux de travail impose ou non des déplacements pendant la journée (comme dans le cas des aides à domicile), en fonction des caractéristiques du contrat de travail et de la nature des emplois, entre emplois à temps partiel ou à temps plein, temporaires ou permanents. De ces points de vue, le succès plus que relatif des « conseillers en mobilité » déployés sur le territoire national et des « plans de mobilités » obligatoires dans les entreprises⁸ montrent bien les limites des dispositifs institutionnels (CHAY,

8. À partir du 1^{er} janvier 2018, les entreprises de plus de 100 salariés (celles de plus de 50 salariés depuis la LOM de décembre 2019) doivent élaborer des plans de mobilités pour améliorer la mobilité de leurs salariés et les encourager à utiliser les transports en commun ou le covoiturage.

CLÉVENOT, 2019). À l’instar de ce que l’on observe dans d’autres domaines, comme celui de la recherche d’emploi ou de l’accès à la formation professionnelle continue, l’accent presque exclusif mis sur la responsabilité individuelle dans la construction des parcours a pour conséquence que ce sont les individus les plus équipés et/ou ceux qui sont le plus à même de s’informer et de prendre appui sur les dispositifs du marché qui réussissent leurs transitions (GAZIER, TUCHSZIRER, 2015).

Les « injonctions à la mobilité » se substituant au « droit à la mobilité » font reposer sur la mobilité spatiale les conditions de la mobilité sociale. Or les travaux sur la « motilité » (KAUFMANN, 2004 ; KAUFMANN *et al.*, 2015) – c’est-à-dire la disposition à la mobilité –, qui montrent que celle-ci est une ressource dont l’inégale répartition engendre des inégalités, sont largement ignorés par les politiques d’incitation. Car « ce n’est pas parce que le potentiel de mobilité existe que la mobilité augmente. Non seulement ce potentiel n’est pas nécessairement utilisé, mais lorsqu’il l’est, ce peut-être de manière très sélective » (BACQUÉ, FOL, 2007, p. 92), ou inefficace du point de vue des résultats économiques attendus de la mobilité.

En outre, et de plus en plus, la mise en œuvre des politiques d’incitation à la mobilité soulève la question de leur compatibilité avec les impératifs de transition écologique et les objectifs de développement durable (CHAY, CLÉVENOT, 2019). Les travaux empiriques pointent ainsi les ambiguïtés des analyses focalisées exclusivement sur le lien entre mobilité et emploi, les limites des politiques qui font porter sur les individus l’essentiel des ajustements en matière de mobilité et les effets de la métropolisation sur les inégalités et sur les dégradations de l’environnement, ou encore la nécessaire prise en compte des coûts associés à la mobilité (dans le domaine personnel et familial notamment), voire les atouts de l’absence de mobilité ou de son évitement. La prise en compte des multiples déterminants de la mobilité géographique professionnelle – qui ne peut être réduite aux seules dimensions relatives à la mobilité d’un côté et à l’emploi de l’autre –, des effets de la métropolisation et des inégalités de genre, sociales et territoriales – qui à la fois expliquent les mobilités et sont générées par celles-ci – est indispensable à la compréhension des comportements en la matière et à la construction de politiques efficaces et à même de corriger les inégalités. Les quatre articles réunis dans ce dossier contribuent, par le regard particulier que chacun pose sur une forme de mobilité et par les points communs qui les traversent, à cette réflexion.

Présentation des articles du numéro

La mise en commun des quatre articles réunis dans ce numéro témoigne de la diversité des formes de mobilités et de celle de leurs mesures ; ils éclairent et renseignent de façon originale des mobilités qui ne sont pas toujours bien connues.

Émilie Arnoult et Richard Duhautois analysent tout d’abord la dynamique des emplois et celle de la population à partir des données du *Recensement de la population* (Insee) et des *DMMO-EMMO* (*Déclarations mensuelles des mouvements de*

main-d'œuvre – Enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre) de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). L'originalité de leur approche est de mobiliser des données de flux (et non les seuls taux de variation) pour mettre en regard les mouvements d'entrées et de sorties de la population (emménagements et déménagements) avec ceux des emplois (mouvements de main-d'œuvre), entre 2012 et 2013, à l'échelle des zones d'emploi de la France métropolitaine. Leur analyse indique que, dans l'ensemble, la population suit l'emploi et l'emploi suit la population, avec cependant des nuances sur les sorties : les sorties d'emploi n'influencent pas les sorties de population, comme si les comportements migratoires (déménagements) mettaient du temps à s'adapter aux chocs négatifs sur l'emploi. Un autre résultat intéressant tient au fait que les travailleurs ne déménagent pas pour un contrat à durée déterminée (CDD), que l'emploi soit qualifié ou non.

Nathalie Havet, Caroline Bayart et Patrick Bonnel analysent quant à eux l'évolution des trajets quotidiens domicile-travail des actifs au sein de l'agglomération lyonnaise entre 1995 et 2015 (à périmètre constant), avec les données des *Enquêtes ménages déplacements de Lyon*. L'originalité de leur approche est double. D'une part, l'article s'intéresse aux mobilités au sein d'un espace géographique qui, à rebours de la tendance nationale, a connu un mouvement de relocalisation d'une partie des actifs (notamment les personnes diplômées et en emploi qualifié) vers le centre-ville, avec pour toile de fond une politique volontariste de réduction de l'usage de l'automobile dans les déplacements intra-urbains et d'essor de l'offre de transports en commun. D'autre part, l'approche propose de repérer les changements de comportements en matière de mobilité entre 1995 et 2015, en regardant s'ils relèvent de changements structurels (changements dans les caractéristiques des actifs) ou de véritables modifications de comportement. Il ressort de l'analyse qu'en vingt ans, les cadres et les professions intermédiaires ont renoncé à la voiture mais que les ouvriers n'ont pas réduit cet usage, plus par contrainte que par choix (ils vivent et travaillent en périphérie) et que les femmes utilisent davantage la voiture que par le passé, rattrapant ce faisant les hommes.

Thomas Sigaud étudie les grandes mobilités au sein du territoire métropolitain français à partir des données du *Recensement de la population* (Insee). L'intérêt de cet article est de proposer une estimation inédite du nombre de grands mobiles (environ 500 000 actifs occupés), à partir d'une approximation de la distance parcourue (travailler hors de son aire urbaine de résidence et hors département limitrophe, ou, pour celles et ceux qui ne résident pas dans une aire urbaine, travailler dans un département non limitrophe à celui de résidence). L'auteur insiste sur l'articulation des trois logiques, professionnelle, résidentielle et familiale, dans les explications des grandes mobilités et met en lumière quatre figures bien différenciées : à côté des cadres supérieurs, urbains, qui connaissent des mobilités entre pôles urbains (image classiquement associée à celle de la grande mobilité), on a des ouvriers, issus des classes populaires et qui effectuent des mobilités de périphérie à périphérie, mais aussi des jeunes en contrat court, qui vivent en ville et travaillent en périphérie, et des actifs

d'âge intermédiaire, installés en périphérie et occupant des emplois de professions intermédiaires dans les pôles urbains.

Yoann Demoli et Laurent Willemez se penchent quant à eux sur les mobilités géographiques et fonctionnelles au sein du groupe professionnel des magistrats, à partir d'une base de données originale issues d'un fichier administratif. Cette source inédite leur permet de dresser un constat plus contrasté et plus mesuré de la mobilité que celle habituellement tenue dans le discours sur, et par, la profession, qui valorise une « hyper-mobilité » généralisée au nom d'une prise de distance nécessaire des magistrats et des magistrates avec les enjeux politiques et sociaux locaux. Les mobilités sont en effet relativement contenues dans l'ensemble, mobilités fonctionnelles et géographiques ne sont pas toujours liées, les unes et les autres se déroulent surtout en début de carrière, sont plus importantes (et moins contraintes) pour les hommes que pour les femmes et associées à des ascensions de carrière. En définitive, en creusant les inégalités, les mobilités contribuent à et révèlent davantage la fragmentation que l'unité du corps des magistrats. Les auteurs observent ainsi des pratiques répandues d'enracinement local, majoritairement mises en œuvre par les femmes afin de concilier vie professionnelle et familiale, tandis que les carrières d'hyper-mobiles, très ascendantes, sont le fait des hommes.

Au-delà des caractéristiques, des sources et des méthodes propres à chacun des textes réunis dans ce numéro, les mêmes préoccupations les traversent : quels sont les comportements de mobilités, aussi diverses soient-elles ? Quelles sont les inégalités mises en évidence ? Quelles sont les mesures politiques à même d'influencer les mobilités et de limiter les inégalités ?

Les quatre articles montrent que parmi les facteurs déterminants, beaucoup ne relèvent pas précisément, ou pas exclusivement, de l'emploi. Les auteurs et les autrices soulignent tout d'abord à quel point les arrangements conjugaux et familiaux jouent de tout leur poids dans les arbitrages sur les mobilités géographiques et organisent les inégalités entre les femmes et les hommes. Les femmes assurent encore l'essentiel des tâches domestiques et de soin aux enfants et aux personnes dépendantes. Au quotidien, elles parcourent des distances moins importantes que les hommes pour aller travailler ; plus souvent à temps partiel, leurs trajets domicile-travail sont également moins nombreux (**N. Havet et ses co-auteurs**). Surtout, les mobilités associées à des carrières ascendantes, et passant par des déplacements géographiques de longue distance (**T. Sigaud**) ou par des changements de juridiction d'affectation des magistrats (**Y. Demoli et L. Willemez**) sont l'apanage des hommes, mais ce sont souvent leurs conjointes qui permettent ces mobilités, en restant au foyer, en prenant le quotidien des enfants en charge, ou en mettant leur carrière entre parenthèses pour suivre leur conjoint. En outre, c'est en début de carrière et pour les jeunes que les mobilités sont les plus fortes, pour les jeunes femmes comme pour les jeunes hommes, mais l'arrivée des enfants tend à ralentir fortement les mobilités des premières, quand elle est sans effet sur celles des seconds.

Les choix résidentiels sont également intrinsèquement liés aux mobilités : celles des habitants de centre-ville de la métropole lyonnaise sont plus courtes et moins polluantes que celles des résidents de la périphérie, dont l'usage de la voiture est plus fréquent mais aussi plus contraint (**N. Havet et ses co-auteurs**). Un ancrage local et un accès à la propriété en périphérie peuvent être une ressource pour les grands mobiles dont les emplois sont précaires ou qui appartiennent aux classes moyennes (**T. Sigaud**). Les analyses conduites par **É. Arnoult et R. Duhautois** permettent de conclure que les mouvements de populations sont liés à des emplois pérennes en contrat à durée indéterminée (CDI) ; dit autrement, on ne déménage pas pour un contrat court. Et si le nombre de mobilités résidentielles ne varie pas selon la catégorie socioprofessionnelle, les ouvriers et les employés déménagent souvent au sein d'une même commune, quand les professions intermédiaires et les cadres déménagent plus loin.

Ces articles dessinent également des indications pour les politiques publiques. Il apparaît tout d'abord que l'injonction à la mobilité professionnelle, au nom de l'amélioration de la position sur le marché du travail, ne peut se faire sans implications sur le choix du lieu de résidence et sur les aménagements familiaux et conjugaux. Or les comportements de mobilité de celles et ceux qui vivent en périphérie, des ouvriers, des employés ou des titulaires d'emploi temporaire sont bien plus contraints que ceux des cadres ou des professions intermédiaires. Et les comportements de mobilité des femmes bien plus contraints que ceux des hommes.

Ces articles montrent également que les politiques d'aménagement du territoire et d'infrastructures de transports collectifs ont un impact déterminant sur les mobilités, les lignes de train à grande vitesse permettant l'essor des grandes mobilités (**T. Sigaud**) ; une politique volontariste en faveur d'une réduction de l'usage de la voiture a des effets avérés sur les comportements en matière de mobilité (**N. Havet et ses co-auteurs**). L'attractivité des territoires est également en question : de ce point de vue, favoriser l'installation des populations près des emplois ne peut se faire que si ces emplois sont pérennes et pour les emplois les moins qualifiés, il faut que les entreprises se rapprochent des populations, ou, dit autrement, que les entreprises s'installent là où il y a des dynamiques de populations (**É. Arnoult et R. Duhautois**). Or, les politiques publiques en matière d'infrastructures de transports, d'aménagement du territoire, d'incitation à la mobilité ont plutôt tendance à consolider ou à s'adosser sur les inégalités socioéconomiques et de mobilité. En effet, certains résultats des articles proposés dans ce numéro illustrent bien la permanence des hiérarchies sociales en matière de mobilité, soulignées par Jean OLLIVRO (2009). D'après cet auteur, les cadres bénéficient de mobilités choisies, ascendantes, rentables, et leur rapport à la proximité est valorisé (*via* par exemple l'usage du vélo, l'attrait pour les circuits courts de consommation ou le télétravail). Les classes populaires quant à elles connaissent davantage les mobilités contraintes, descendantes (ou stagnantes), coûteuses, et leur ancrage territorial a tendance à être dévalorisé (dépendance à l'automobile et aux reconfigurations du marché du travail local). Cette hiérarchisation sociale déclinée en termes de classe peut être reformulée à l'identique en termes de genre, avec des

mobilités et une proximité choisies pour les hommes et contraintes pour les femmes. Le fait que les politiques publiques semblent singulièrement aveugles à ces dimensions peut interroger, voire inquiéter.

Le contexte de la crise sanitaire de l'année 2020 laisse craindre un renforcement des inégalités associées à la mobilité, le télétravail permettant aux cadres et aux cols blancs de s'abstenir d'une grande part des mobilités liées à l'emploi, tandis que les ouvriers et travailleurs manuels demeurent soumis à et tributaires des configurations spatiales de l'emploi⁹ : plus que jamais, la mobilité choisie des uns est rendue possible parce que d'autres ont une mobilité contrainte (LATOURET, 2009). Cette crise sanitaire et son encastrement dans la crise écologique invitent pourtant à un changement de la conception et des pratiques de la mobilité, au risque sinon de renforcer les dynamiques inégalitaires et non soutenables. Les travaux des géographes sur les communs spatiaux pourraient à ce titre représenter une piste en établissant une nouvelle politique de la mobilité basée sur sa *commonisation* (CRESSWELL, 2010 ; NIKOLAEVA *et al.*, 2019). Cette perspective propose de questionner et de repenser collectivement dans les territoires la mobilité, non seulement à partir de sa dimension physique en tant que déplacement, mais aussi à partir des représentations et des expériences pratiques qui lui sont associées.

BIBLIOGRAPHIE

AGUILERA A., LETHIAIS V., RALLET A., PROULHAC L. (2016), « Le télétravail : un objet sans désir ? », *Revue d'économie régionale et urbaine*, vol. 2016, n° 1, pp. 245-266.

AMARA F., CHARPIN J.-M., CARSIN C., IENTILE D., KNECHT D., ROUGIER I., LE RU N., POTTIER P.-A. (2016), *La Mobilité géographique des travailleurs*, Rapport, Mission d'évaluation de politique publique, Paris, IGF, IGAS.

ARNOULT É. (2020), « Migration résidentielle et croissance locale de l'emploi : une analyse des zones d'emploi de France métropolitaine », *Revue économique*, vol. 71, n° 1, pp. 83-107.

ARRIGHI J.-J., GASQUET C., ROUX V. (2008), « Des mobilités résidentielles de début de carrière moins favorables aux femmes », *Économie et Statistique*, n° 415-416, pp. 61-80.

ASKENAZY P., MARTIN P. (2015), « Promouvoir l'égalité des chances à travers le territoire », *Les Notes du Conseil d'analyse économique*, n° 20.

BACCAÏNI B. (dir.), HARAN L., GARNIER M. (2018), *Les Mobilités résidentielles en France. Tendances et impacts territoriaux*, Rapport 2018 de l'Observatoire des territoires, Paris, CGET.

9. La période de la crise sanitaire a montré la surexposition au virus Sars-Cov2 des classes populaires (en particulier les ouvriers et employés des quartiers périphériques des métropoles) compte tenu à la fois des moindres possibilités ou de l'impossibilité à poursuivre leur activité professionnelle en télétravail et de leur usage des transports en commun pour leurs déplacements domicile-travail. Voir Audrey MARIETTE et Laure PITTI (2020) pour une objectivation de ces aspects dans le cas de la Seine-Saint-Denis et leurs conséquences en matière d'inégalités de santé.

- BACQUÉ M.-H., FOL S. (2007), « L'inégalité face à la mobilité : du constat à l'injonction », *Revue suisse de sociologie*, vol. 33, n° 1, pp. 89-104.
- BACQUÉ M.-H., FOL S. (2011), « Politiques de mobilité résidentielle et de déségrégation : une analyse critique », *Regards croisés sur l'économie*, n° 9, pp. 261-271.
- BAUMAN Z. (2000), *Liquid Modernity*, Cambridge, Polity Press.
- BECKER G. S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York, Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.
- BOLTANSKI L., CHIAPPELLO È. (1999), *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BOMAN A. (2012), "Employment Effects of Extended Geographic Scope in Job Search", *Labour Economics*, vol. 19, n° 5, pp. 643-652.
- BONNET E., COLLET B. (2010), "Decisions Concerning Job-Related Spatial Mobility and their Impact on Family Career in France and Germany", *Journal of Family Research*, vol. 22, n° 2, pp. 196-215.
- CAHUC P., KRAMARZ F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Paris, La Documentation française.
- CAVACO S., LESUEUR J.-Y. (2004), « Contraintes spatiales et durée de chômage », *Revue française d'économie*, vol. 18, n° 3, pp. 229-257.
- CHAY M., CLÉVENOT L. (2019), « Travail, emploi et mobilités », *Les Avis du Cese*, n° 27, Paris, La Documentation française.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2015), *Labour Market and Wage Developments in Europe 2015*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- COURGEAU D. (1993), « Nouvelle approche statistique des liens entre mobilité du travail et mobilité géographique », *Revue économique*, vol. 44, n° 4, pp. 791-808.
- CRESWELL T. (2010), "Towards a Politics of Mobility", *Environment and Planning D: Society and Space*, vol. 28, n° 1, pp. 17-31.
- CROZET Y. (2016), *Hyper-mobilité et politiques publiques. Changer d'époque ?*, Paris, Économica.
- DAVEZIES L., PECH T. (2014), *La Nouvelle Question territoriale*, Paris, Terra Nova.
- DOMINGUES DOS SANTOS M., L'HORTY Y., TOVAR É. (2010), « Ségrégation urbaine et accès à l'emploi. Une introduction », *Revue d'économie régionale et urbaine*, vol. 2010, n° 1, pp. 4-25.
- DRAPIER C., JAYET H. (2002), « Les migrations des jeunes en phase d'insertion professionnelle en France. Une comparaison selon le niveau de qualification », *Revue d'économie régionale et urbaine*, vol. 2002, n° 3, pp. 355-375.
- DUBY G., PERROT M. (dir.) (1991), *Histoire des femmes en Occident*, Paris, Plon.
- DUHAUTOIS R., PETIT H., REMILLON D. (2012), *La Mobilité professionnelle*, Paris, La Découverte.

- FOL S. (2009), *La Mobilité des pauvres : pratiques d'habitants et politiques publiques*, Paris, Belin.
- FOL S., MIOT Y., VIGNAL C. (dir.), (2014), *Mobilités résidentielles, territoires et politiques publiques*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion.
- FRANCK B., GUIRONNET J.-P., OWEN R.-F. (2017), « Déterminants, rendements et flux monétaires engendrés par la mobilité des diplômés du supérieur : vers une segmentation du dynamisme régional ? », *Revue d'économie régionale et urbaine*, vol. 2017, n° 2, pp. 207-238.
- GAZIER B., TUCHSZIRER C. (dir.) (2015), *Sécuriser les parcours professionnels. Initiatives et responsabilités*, Paris, Wolters Kluwer.
- GOBILLON L. (2001), « Emploi, logement et mobilité résidentielle », *Économie et Statistique*, n° 349-350, pp. 77-98.
- GOBILLON L., SELOD H. (2007), « Les déterminants locaux du chômage en région parisienne », *Économie et Prévision*, n° 180-181, pp. 19-38.
- GORZ A. (1973), « L'idéologie sociale de la bagnole », *Le Sauvage*, septembre-octobre.
- GOUX D. (1991), « Coup de frein sur les carrières », *Économie et Statistique*, n° 249, pp. 75-87.
- HARRIS J. R., TODARO M. P. (1970), "Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis", *The American Economic Review*, vol. 60, n° 1, pp. 126-142.
- ILLICH I. (2003), *Œuvres complètes*, volume 1, Paris, Fayard.
- KAIN J. F. (1968), "Housing Segregation, Negro Employment, and Metropolitan Decentralization", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 82, n° 2, pp. 175-197.
- KAUFMANN V. (2004), « La mobilité au quotidien : nécessité, proposition et test d'une nouvelle approche », in Vodoz L., Pfister Giauque B., Jemelin C. (dir.), *Les Territoires de la mobilité. L'aire du temps*, Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes, pp. 57-70.
- KAUFMANN V. (2008), *Les Paradoxes de la mobilité : bouger, s'enraciner*, Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes.
- KAUFMANN V., RAVALET E., DUPUIT É. (2015), *Motilité et mobilité : mode d'emploi*, Neuchâtel, Éditions Alphil-Presses universitaires suisses.
- LATOUR B. (2009), « Les moteurs immobiles de la mobilité », Préface, in Guigueno V., Flonneau M. (dir.), *De l'histoire des transports à l'histoire de la mobilité ? État des lieux, enjeux et perspectives de recherche*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 7-10.
- LE BARBANCHON T., RATHELOT R., ROULET A. (2019), "Gender Differences in Job Search: Trading off Commute against Wage", *SSRN Scholarly Paper*, ID 3467750.
- LE BRETON É. (2018), « Société mobile : vers une politique des mobilités ? Une exploration autour de cinq enjeux », *EspacesTemps.net* [en ligne]. <https://www.espacestemp.net/articles/societe-mobile-vers-politique-mobilites-exploration-autour-de-cinq-enjeux>, consulté le 6 octobre 2020.

- LE GALLO J., L'HORTY Y., PETIT P. (2017), "Does Enhanced Mobility of Young People Improve Employment and Housing Outcomes? Evidence from a Large and Controlled Experiment in France", *Journal of Urban Economics*, vol. 97, pp. 1-14.
- LEMISTRE P., MAGRINI M.-B. (2008), « La mobilité géographique des jeunes ouvriers et employés est-elle rentable ? », *Économie et Prévision*, n° 185, pp. 63-88.
- LEMOINE M., WASMER É. (2010), « Les mobilités des salariés », *Rapports du CAE*, n° 90, Paris, Conseil d'analyse économique.
- MANNING A., PETRONGOLO B. (2017), "How Local Are Labor Markets? Evidence from a Spatial Job Search Model", *The American Economic Review*, vol. 107, n° 10, pp. 2877-2907.
- MARGIRIER G. (2006), « Mobilité géographique et salaires à l'entrée sur le marché du travail », *Revue d'économie politique*, vol. 116, n° 5, pp. 657-681.
- MARIETTE A., PITTI L. (2020), « Covid-19 en Seine-Saint-Denis (1/2) : quand l'épidémie aggrave les inégalités sociales de santé », *Métropolitiques* [en ligne], 10 juillet 2020. <https://metropolitiques.eu/Covid-19-en-Seine-Saint-Denis-1-2-quand-l-epidemie-aggrave-les-inegalites.html>, consulté le 6 octobre 2020.
- NIKOLAIEVA A., ADEY P., CRESSWELL T., LEE J. Y., NÓVOA A., TEMENOS C. (2019), "Commoning Mobility: Towards a New Politics of Mobility Transitions", *Transactions of the Institute of British Geographers*, vol. 44, n° 2, pp. 346-360.
- OLLIVRO J. (2009), « Celui qui court plus vite avance-t-il davantage ? Vitesse, mobilité et inégalités sociales », in Guigueno V., Flonneau M. (dir.), *De l'histoire des transports à l'histoire de la mobilité ? État des lieux, enjeux et perspectives de recherche*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 103-116.
- RAVALET E., VINCENT-GESLIN S., KAUFMANN V., LEVEUGLE J. (2014), *Tranches de vie mobile. Enquête sociologique et manifeste sur la grande mobilité liée au travail*, Paris, Loco, Forum vies mobiles.
- RAVELLI Q. (2008), « Cadres, techniciens et ouvriers : mobilités professionnelles et privilège spatial », *Espaces et Sociétés*, n° 135, pp. 157-171.
- SCHMUTZ B., SIDIBÉ M. (2019), "Frictional Labour Mobility", *The Review of Economic Studies*, vol. 86, n° 4, pp. 1779-1826.
- SJAASTAD L. A. (1962), "The Costs and Returns of Human Migration", *Journal of Political Economy*, vol. 70, n° 5, pp. 80-93.
- URRY J. (2000), "Mobile sociology", *The British Journal of Sociology*, vol. 51, n° 1, pp. 185-203.
- URRY J. (2007), *Mobilities*, Cambridge, Polity.
- VIGNAL C. (2014), « L'ancrage local, une ressource pour les classes populaires des territoires désindustrialisés ? », in Fol S., Miot Y., Vignal C. (dir.), *Mobilités résidentielles, territoires et politiques publiques*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, pp. 197-210.
- WASMER É., ZENOU Y. (2006), "Equilibrium Search Unemployment with Explicit Spatial Frictions", *Labour Economics*, vol. 13, n° 2, pp. 143-165.

ZAX J. S. (1991), "Compensation for Commutes in Labor and Housing Markets", *Journal of Urban Economics*, vol. 30, n° 2, pp. 192-207.

ZILLONIZ S. (2015), « Les temps de déplacement entre domicile et travail. Des disparités selon l'organisation des horaires de travail », *Dares analyses*, n° 81.

Une analyse spatiale des mouvements de l'emploi et de la population en France

Émilie Arnoult*, Richard Duhautois**

La mobilité résidentielle des ménages et la localisation des activités économiques sont des sujets souvent abordés dans la littérature, qui s'interroge sur leurs effets sur les disparités entre les territoires. Les dynamiques de l'emploi et de la population paraissent étroitement liées, et peuvent par exemple conduire à une concentration de la population et des activités dans certains territoires, quand d'autres voient leur niveau d'emploi et de population reculer. Afin d'approfondir les connaissances sur le sujet, nous proposons dans cet article d'explorer la complexité du lien entre la mobilité résidentielle et la croissance locale de l'emploi salarié privé. Pour cela, nous supposons que les dynamiques locales de l'emploi et de la population peuvent varier selon les profils socioéconomiques des ménages et selon la nature des contrats de travail signés. À partir des données du *Recensement de la population* et des *DMMO-EMMO (Déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre – Enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre)*, nous montrons que la dynamique des emplois en contrat à durée déterminée (CDD) est très fortement liée aux mouvements de la population, en particulier ceux des personnes peu qualifiées. À l'inverse, la dynamique résidentielle, quelles que soient les professions et catégories socioprofessionnelles, est uniquement influencée par les mouvements d'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI).

La localisation résidentielle des ménages et celle des activités économiques sont des sujets souvent abordés dans la littérature. Leurs dynamiques semblent étroitement liées, et la compréhension du sens de causalité entre les évolutions de la population et celles de l'emploi représente un enjeu pour les décideurs publics. Si l'emploi suit la population, les territoires souhaitant se dynamiser ont tout intérêt à investir dans les équipements qui les rendent attractifs aux yeux de la population ; les personnes les plus qualifiées notamment sont sensibles à la présence d'aménités sur les territoires, et leur

* Cnam-Lirsa et CEET ; emilie.arnoult@lecnam.net.

** Cnam-Lirsa et CEET ; richard.duhautois@lecnam.net.

installation peut conduire à la hausse de l'emploi alentour. À l'inverse, si la population suit l'emploi, les personnes qui déménagent cherchent à se rapprocher des lieux où les perspectives d'emploi sont favorables. Le fait que la population recherche un emploi stable peut conduire les décideurs publics à créer un cadre propice au développement des activités économiques pour attirer les entreprises, et indirectement la population.

Historiquement, la mobilité résidentielle est étroitement liée à la conjoncture économique (BACCAÏNI *et al.*, 2018). La crise des années 1970 entraîna ainsi une augmentation de la mobilité résidentielle en France : les personnes privées involontairement d'emploi déménageaient pour se rapprocher des bassins d'emploi plus dynamiques et augmenter leurs chances de retour à l'emploi. Si les mobilités résidentielles des années 1970 laissent penser que, à la suite du choc économique, la population a suivi l'emploi, les comportements observés après la crise de 2008 ne semblent pas suivre la même logique. Entre 1990 et 2014, on observe un ralentissement de la mobilité résidentielle, et en particulier celle de longue distance : la part des déménagements ayant eu lieu entre départements est passée de 34 % à 31 % (BACCAÏNI *et al.*, 2018).

L'objectif de ce travail est justement d'étudier les comportements migratoires en lien avec les dynamiques de l'emploi qui ont suivi la crise de 2008. Il existe un grand nombre de travaux basés sur le modèle de Gerald A. CARLINO et Edwin S. MILLS (1987), qui étudient le lien entre les dynamiques locales de l'emploi et de la population. Cependant, les résultats des études empiriques varient beaucoup selon les données mobilisées et selon l'échelle géographique à laquelle les études sont menées (HOOGSTRA *et al.*, 2017). Nous souhaitons dans ce travail déterminer si c'est la population qui suit l'emploi ou bien si c'est l'emploi qui suit la population, en faisant l'hypothèse qu'il existe une hétérogénéité au sein des dynamiques de l'emploi et de celles de la population. Nous supposons que même si les comportements migratoires (de mobilité résidentielle) sont étroitement liés aux dynamiques du marché du travail local, ils ne sont pas homogènes au sein de la population. La catégorie socioprofessionnelle des ménages peut jouer un rôle important sur leur propension à être mobiles : les personnes qualifiées déménagent plus souvent que les personnes non qualifiées, et ont plus souvent tendance à changer de région de résidence (GOBILLON, 2001 ; DEBRAND, TAFFIN, 2005). Par ailleurs, nous supposons que la propension à la mobilité résidentielle ne dépend pas de l'évolution de l'emploi dans son ensemble, mais qu'elle est plus fortement liée aux contrats de longue durée. En ce sens, les choix de localisation résidentielle seraient davantage influencés par les embauches en contrats à durée indéterminée (CDI) que par la dynamique des contrats courts.

Contrairement aux modèles estimés à partir des taux de variation de l'emploi de la population, nous distinguons dans ce travail les *mouvements* d'entrées de populations sur un territoire donné et les *mouvements* de sorties de ce territoire. Cette distinction permet d'analyser plus finement le lien entre les dynamiques locales de l'emploi (dans le secteur privé) et de la population, et ainsi de mieux appréhender la complexité de cette relation. Cette méthode a notamment montré que bien que la croissance de l'emploi et celle de la population s'influencent mutuellement, les mouvements d'entrées impulsent fortement les dynamiques jointes de l'emploi et de la population, alors que les sorties

de populations ne sont pas sensibles aux sorties d'emploi (ARNOULT, DUHAUTOIS, 2019). Nous prolongeons ici l'analyse en supposant qu'il peut aussi y avoir des écarts de comportement selon les caractéristiques des personnes et des emplois.

Nous analysons les déménagements des populations en âge de travailler entre 2012 et 2013 à partir de deux sources : le *Recensement de la population* de 2013 (Institut national de la statistique et des études économiques, Insee), et celle des mouvements de main-d'œuvre sur la même période (*Déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre* [DMMO] – *Enquête sur les mouvements de main-d'œuvre* [EMMO] de 2012, pilotées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Dares). Si la fenêtre temporelle d'une année peut paraître courte pour appréhender des dynamiques susceptibles d'avoir des effets sur un plus long terme, les données que nous mobilisons ont l'avantage de fournir des informations précises sur les caractéristiques des individus et des mouvements d'emploi. Elles nous permettent notamment de nous focaliser sur les individus qui décident de leur mobilité (qu'ils se déclarent chefs de ménages ou conjoints, âgés de 15 à 64 ans¹). Nous distinguons les mouvements d'emploi selon qu'ils se traduisent par des CDD (contrat à durée déterminée) ou des CDI (contrat à durée indéterminée). Cette distinction nous semble d'autant plus nécessaire que les embauches se font en CDD dans 87 % des cas, et qu'il peut s'agir de contrats très courts puisque 30 % des CDD signés le sont pour une durée d'un jour (MILIN, 2018). Nos résultats semblent en effet montrer que le lien de causalité entre les dynamiques de l'emploi et celles de la population est plus complexe que ce que tend à établir la littérature. Il varie fortement selon les caractéristiques du contrat de travail et les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), mais aussi selon que l'on distingue, ou non, les mouvements d'entrées des mouvements de sorties.

Dans la suite de cet article, nous exposons les mécanismes de la relation entre localisation de la population et emploi mis en évidence dans la littérature. Nous nous consacrons ensuite à la présentation de la méthode empirique, puis à celle, détaillée, des données et des résultats.

Revue de la littérature

La littérature a mis en évidence depuis longtemps la relation étroite existant entre la localisation de la population et celle de l'emploi et a montré en quoi leurs caractéristiques respectives expliquent les écarts observés entre les territoires. Cette partie décrit dans un premier temps les mécanismes de cette relation puis, dans un second temps, la façon dont nos résultats complètent la compréhension que l'on peut en avoir.

1. Pour le Bureau international du travail (BIT), la population en âge de travailler est celle âgée de plus de 15 ans, sans limite supérieure. Par convention, les statistiques portent toutefois souvent sur la tranche 15-64 ans et c'est celle retenue ici.

Localisation de la population et localisation de l'emploi

De façon générale, la mobilité résidentielle est présentée comme un processus de choix en deux étapes : le choix de mobilité puis le choix de localisation. Cette seconde étape dépend des raisons qui ont motivé la mobilité (DEBRAND, TAFFIN, 2005). Si elle est due à une modification de la composition du ménage, la mobilité résidentielle est le plus souvent de courte distance : elle a lieu au sein de la commune ou dans une commune voisine, et se produit de façon relativement indépendante des questions liées à l'emploi (AUTHIER *et al.*, 2010). À l'inverse, les mobilités résidentielles en lien avec un changement au niveau de l'emploi sont plus souvent de longue distance et peuvent dès lors entraîner un changement du cadre de vie.

Le choix de localisation résidentielle dépend de deux éléments : l'emploi et les caractéristiques du territoire. La distance au marché du travail local détermine le lieu de résidence des ménages dans le modèle standard de l'économie urbaine, mais l'offre différenciée d'aménités non marchandes peut aussi expliquer que les ménages s'installent dans une localité plutôt que dans une autre. Le choix de localisation ne dépend donc pas seulement de la distance à l'emploi, elle dépend aussi des caractéristiques de chaque zone, qu'il s'agisse de la présence d'aménités naturelles et environnementales, de l'offre de transports, des caractéristiques du marché du logement, de la qualité des biens publics locaux, de l'offre culturelle locale, de l'environnement social, etc. (BRUECKNER *et al.*, 1999 ; HUU PHE, WAKELY, 2000 ; KIM *et al.*, 2005). Finalement, seul un tiers des déménagements en France ont lieu entre des départements distincts (BACCAÏNI *et al.*, 2018), et ce sont ces mobilités de longue distance qui sont le plus en lien avec les dynamiques de l'emploi, l'emploi jouant un rôle moindre dans les mobilités de plus courte distance.

Les travaux de la nouvelle économie géographique montrent que les entreprises choisissent leur localisation de façon à minimiser leurs coûts de production et à accroître leurs rendements. Selon Paul KRUGMAN et ses coauteurs (HELPMAN, KRUGMAN, 1985 et KRUGMAN, VANABLES, 1990), la concentration des activités productives permet de réduire les coûts liés aux transports de biens intermédiaires ; elle favorise également une meilleure diffusion des connaissances, augmentant ainsi la productivité des salariés. L'agglomération des activités dépend cependant du degré de mobilité des travailleurs (PUGA, 1999). Si les individus sont mobiles, les entreprises se regroupent en proposant des salaires plus élevés qu'ailleurs afin de pouvoir bénéficier des effets positifs de l'agglomération. À l'inverse, si la propension à la mobilité des travailleurs est faible, les entreprises tendent à se disperser sur le territoire. Dans les faits, il existe évidemment des individus mobiles et d'autres qui le sont moins, ce qui aboutit à un double modèle de localisation des entreprises : à la fois de concentration et de dispersion. Ce modèle dépend notamment des catégories sociales : les cadres, plus mobiles, se retrouvent essentiellement dans les agglomérations et les employés et ouvriers dans des zones périurbaines ou rurales (PUGA, 1999).

Enseignements de la littérature sur les dynamiques jointes de l'emploi et de la population

Les travaux cités ci-dessus ne permettent pas d'étudier de façon jointe la localisation des entreprises et celle de la population. G. A. CARLINO et E. S. MILLS (1987) ont quant à eux développé un modèle qui permet d'analyser, à l'échelle locale et en tenant compte des spécificités des territoires, les dynamiques jointes de l'emploi et de la population. Ce modèle a donné lieu à un grand nombre d'applications, mais celles-ci ne permettent pas d'aboutir à un consensus sur le lien de causalité entre les évolutions de la population et celles de l'emploi (HOOGSTRA *et al.* 2017). D'une part, la population peut suivre l'emploi : le choix de la localisation résidentielle est déterminé par sa proximité avec un marché de l'emploi dynamique. D'autre part, l'emploi peut suivre la population ; les entreprises choisissent de s'implanter à proximité de la population, qui représente pour elles aussi bien des consommateurs – donc une source de débouchés pour leurs produits – qu'une main-d'œuvre nécessaire à leur production.

Ces travaux ont été menés sur différents pays, et les 321 résultats provenant de 64 études varient fortement selon les choix de modélisation réalisés par les auteurs, mais ils concluent que, globalement, ce sont plutôt les emplois qui suivent la population que l'inverse (HOOGSTRA *et al.*, 2017). Quelques applications récentes prennent en compte l'hétérogénéité de la population et de l'emploi, et son incidence sur les évolutions observées. Ainsi, la relation entre les dynamiques de l'emploi et de la population dépend des secteurs d'emploi considérés, selon qu'il s'agit d'emplois qui relèvent de la sphère résidentielle ou de la sphère productive². Des travaux menés sur données danoises (ABILDTRUP *et al.*, 2012), néerlandaises (DE GRAAFF *et al.*, 2012) ou françaises (ABILDTRUP *et al.*, 2018) confirment que l'emploi relevant de la sphère résidentielle suit la population, mais que la population suit l'emploi qui relève de la sphère productive. Stein ØSTBYE et ses co-auteurs (2018) poussent plus loin l'analyse multisectorielle, en distinguant les emplois et les individus selon leur niveau de qualification. En estimant un modèle à équations simultanées, ils montrent que l'emploi qualifié suit la population qualifiée, et qu'il existe aussi un effet d'accumulation des emplois : la croissance de l'emploi qualifié entraîne celle de l'emploi non qualifié, et réciproquement.

Notre étude s'inscrit dans le prolongement de ce travail. Nous souhaitons vérifier si les interactions entre les mouvements d'emploi et de populations sont identiques selon qu'il s'agit d'emplois contractés pour une durée déterminée ou indéterminée. Par ailleurs, nous distinguons les individus selon leurs professions et catégories socio-professionnelles afin de tester l'hypothèse selon laquelle les profils socioéconomiques des ménages ont un impact sur les comportements migratoires. Il a en effet été montré que les trajectoires résidentielles varient fortement selon ces profils (BRIARD, 2019).

2. Selon l'Insee, la sphère productive regroupe les activités orientées vers les marchés extérieurs (nationaux ou internationaux), alors que la sphère de l'économie résidentielle concerne principalement les services aux particuliers, la construction, la santé, l'action sociale, le commerce de détail, les activités financières et le transport de voyageurs (JEAN, 2008).

Stratégie empirique

G. A. CARLINO et E. S. MILLS (1987) proposent un modèle à deux équations simultanées qui permet d'étudier l'interdépendance entre l'évolution de la population et l'évolution de l'emploi. Ce modèle traduit l'hypothèse selon laquelle la localisation des personnes et celle des entreprises s'influencent mutuellement. La mobilité des individus dépend de leur revenu et de leur consommation d'un ensemble de biens et de services marchands ou non marchands. Les individus choisissent la localisation qui maximise leur bien-être, c'est-à-dire celle qui leur offre l'accès au plus grand nombre de biens et services, tout en tenant compte de leurs revenus et de la distance à leur lieu de travail. Quant aux entreprises, elles s'établissent dans des localités qui leur permettent de réduire leurs coûts de production et de se rapprocher de marchés locaux dynamiques, aussi bien du point de vue de la main-d'œuvre qu'en ce qui concerne les débouchés. Dès lors, il convient de tenir compte des spécificités des territoires susceptibles d'influencer la localisation des ménages et des entreprises. En étudiant l'évolution des disparités entre les communes du New Jersey, Marlon G. BOARNET (1994) montre qu'il peut exister des effets de débordement entre des zones géographiques voisines. Un individu peut travailler dans une zone et résider dans une autre, tout comme les débouchés d'une entreprise peuvent ne pas se limiter à la localité où elle est implantée. L'existence de cette dépendance spatiale nécessite l'utilisation d'outils adaptés à l'étude de données agrégées au niveau des localités. Nous estimons le modèle de G. A. CARLINO et E. S. MILLS (1987) en mobilisant non pas les variations ou les taux de croissance de la population et de l'emploi, mais en mobilisant directement les flux de population et d'emploi, c'est-à-dire les mouvements d'entrées et de sorties des zones d'emploi.

Présentation du modèle économétrique

Le modèle classique de G. A. CARLINO et E. S. MILLS (1987) suppose que, à terme, pour chaque zone, il existe un niveau d'emploi et un niveau de population d'équilibre tels que :

$$\begin{cases} E_{i,t}^* = f(P_{i,t}, X_{i,t-1}^{emp}) \\ P_{i,t}^* = f(E_{i,t}, X_{i,t-1}^{pop}) \end{cases} \quad (1)$$

L'emploi d'équilibre d'une zone (noté E^*) dépend du niveau de population observé (noté P) et des caractéristiques propres au territoire qui jouent un rôle sur l'emploi (X^{emp}) telles que la composition de la main-d'œuvre, la répartition sectorielle des emplois, la présence de services aux entreprises, etc. La population d'équilibre d'une zone (P^*) dépend du niveau d'emploi observé ainsi que des facteurs qui influencent la localisation de la population notés X^{pop} (l'offre de logements, la présence d'aménités, etc.). Dans le modèle d'origine, les facteurs territoriaux sont considérés comme exogènes et ne sont pas influencés par le temps qui passe : on suppose que les caractéristiques territoriales

sont relativement stables à court terme. Par précaution, ces variables sont usuellement introduites à la période $t - 1$ dans le modèle afin de limiter le biais de simultanéité.

La variation des niveaux d'emploi et de population observée entre deux dates va dépendre de l'éloignement de leurs valeurs d'équilibres, les paramètres λ_E et λ_P décrivant leur vitesse d'ajustement. Par substitution, on obtient le système d'équations suivant :

$$\begin{cases} \Delta E_{i,t} = E_{i,t} - E_{i,t-1} = \lambda_E (E_i^* - E_{i,t-1}) \\ \Delta P_{i,t} = P_{i,t} - P_{i,t-1} = \lambda_P (P_i^* - P_{i,t-1}) \end{cases} \quad (2)$$

où $\Delta E_{i,t}$ et $\Delta P_{i,t}$ correspondent respectivement à la variation de l'emploi et à la variation de la population mesurées entre deux périodes $t - 1$ et t .

Par des effets de substitution entre les équations (1) et (2), et en supposant que les relations exprimées dans le système d'équations (1) sont de forme linéaire, l'estimation empirique du modèle classique de G. A. CARLINO et E. S. MILLS (1987) s'écrit usuellement comme suit :

$$\begin{cases} \Delta E_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \Delta P_{i,t} + \alpha_2 P_{i,t-1} - \lambda_E E_{i,t-1} + \sum_{emp=1}^{K_1} \alpha_{emp} X_{i,t-1}^{emp} + v_{it} \\ \Delta P_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \Delta E_{i,t} + \beta_2 E_{i,t-1} - \lambda_P P_{i,t-1} + \sum_{pop=1}^{K_2} \beta_{pop} X_{i,t-1}^{pop} + \mu_{it} \end{cases} \quad (3)$$

M. G. BOARNET (1994) a montré la nécessité de tenir compte de la dépendance spatiale entre les différentes localités : les évolutions de l'emploi et de la population peuvent ne pas résulter uniquement des dynamiques internes à chaque localité, mais suivre une évolution plus régionale. En d'autres termes, les dynamiques d'une zone donnée peuvent être liées aux évolutions observées dans les zones géographiques voisines. On note W la matrice qui décrit la relation de voisinage entre chaque zone i et l'ensemble des autres unités. Elle est de taille $N \times N$ et de diagonale nulle, une zone ne pouvant être considérée comme sa propre voisine ($W_{ii} = 0$). Les équilibres de l'emploi et de la population de long terme peuvent s'écrire :

$$\begin{cases} E_{i,t}^* = f((I + W)P_{i,t}, WE_{i,t}, X_{i,t-1}^{emp}) \\ P_{i,t}^* = f((I + W)E_{i,t}, WP_{i,t}, X_{i,t-1}^{pop}) \end{cases} \quad (4)$$

avec $WE_{i,t}$ et $WP_{i,t}$ désignant les niveaux d'emploi et de population observés dans la région. En supposant que les vitesses d'ajustement à leur valeur d'équilibre sont identiques entre les zones et par substitution, le modèle s'écrit :

$$\begin{cases} \Delta P_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \Delta E_{i,t} + \alpha_2 W \Delta E_{i,t} + \alpha_3 W \Delta P_{i,t} + \alpha_4 P_{i,t-1} + \alpha_5 E_{i,t-1} + \sum_{emp=1}^{K_1} \alpha_{emp} X_{i,t-1}^{emp} + \mu_{it} \\ \Delta E_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \Delta P_{i,t} + \beta_2 W \Delta P_{i,t} + \beta_3 W \Delta E_{i,t} + \beta_4 E_{i,t-1} + \beta_5 P_{i,t-1} + \sum_{pop=1}^{K_2} \beta_{pop} X_{i,t-1}^{pop} + v_{it} \end{cases} \quad (5)$$

Par ailleurs, il peut également exister une forme de dépendance spatiale entre les termes d'erreur des deux équations (GEBREMARIAM *et al.*, 2008). Afin d'en tenir

compte, ces termes d'erreur se décomposent en une partie aléatoire et en une partie afférente à la dépendance spatiale entre les observations :

$$\begin{cases} \mu_{it} = \rho_1 W \cdot \mu_{it} + \varepsilon_{it} \\ \nu_{it} = \rho_2 W \cdot \nu_{it} + \varepsilon_{it} \end{cases} \quad (6)$$

Pour adapter le modèle décrit dans le système d'équations (5) à l'utilisation de données de flux, on suppose que les variations de l'emploi et de la population au cours d'une année résultent de la différence entre les flux d'entrées et les flux de sorties au cours de l'année, de telle sorte que $\Delta P_i = EP_{i,t} - SP_{i,t}$ et $\Delta E_i = EE_{i,t} - SE_{i,t}$ avec EP les entrées de population, SP les sorties de population, EE les entrées d'emploi et SE les sorties d'emploi. Par substitution, on obtient deux modèles d'équations simultanées, le premier concernant les flux d'entrées et le second les flux de sorties :

$$\begin{cases} EP_{i,t} = \alpha'_0 + \alpha'_1 EE_{i,t} + \alpha'_2 WEE_{i,t} + \alpha'_3 WEP_{i,t} + \alpha'_4 SP_{i,t} + \alpha'_5 WSP_{i,t} + \alpha'_6 SE_{i,t} \\ \quad + \alpha'_7 WSE_{i,t} + \alpha'_8 P_{i,t-1} + \alpha'_9 E_{i,t-1} + \sum_{emp=1}^{K_1} \alpha_{emp} X_{i,t-1}^{emp} + \mu_{i,t} \\ EE_{i,t} = \beta'_0 + \beta'_1 EP_{i,t} + \beta'_2 WEP_{i,t} + \beta'_3 WEE_{i,t} + \beta'_4 SE_{i,t} + \beta'_5 WSE_{i,t} + \beta'_6 SP_{i,t} \\ \quad + \beta'_7 WSP_{i,t} + \beta'_8 E_{i,t-1} + \beta'_9 P_{i,t-1} + \sum_{emp=1}^{K_1} \alpha_{emp} X_{i,t-1}^{emp} + \nu_{i,t} \end{cases} \quad (7)$$

$$\begin{cases} SP_{i,t} = \alpha'_0 + \alpha'_1 SE_{i,t} + \alpha'_2 WSE_{i,t} + \alpha'_3 WSP_{i,t} + \alpha'_4 EP_{i,t} + \alpha'_5 WEP_{i,t} + \alpha'_6 EE_{i,t} \\ \quad + \alpha'_7 WEE_{i,t} + \alpha'_8 P_{i,t-1} + \alpha'_9 E_{i,t-1} + \sum_{pop=1}^{K_2} \beta_{pop} X_{i,t-1}^{pop} + \mu_{i,t} \\ SE_{i,t} = \beta'_0 + \beta'_1 SP_{i,t} + \beta'_2 WSP_{i,t} + \beta'_3 WSE_{i,t} + \beta'_4 EE_{i,t} + \beta'_5 WEE_{i,t} + \beta'_6 EP_{i,t} \\ \quad + \beta'_7 WEP_{i,t} + \beta'_8 E_{i,t-1} + \beta'_9 P_{i,t-1} + \sum_{pop=1}^{K_2} \beta_{pop} X_{i,t-1}^{pop} + \nu_{i,t} \end{cases} \quad (8)$$

L'estimation du système d'équations simultanées permet, à un instant donné, de vérifier si c'est la population qui suit l'emploi ou si c'est l'emploi qui suit la population grâce aux paramètres α'_1 et β'_1 des équations (7) et (8). Si $\alpha'_1 > 0$ et $\beta'_1 = 0$, on dit que la population suit l'emploi. À l'inverse, si $\alpha'_1 = 0$ et $\beta'_1 > 0$, c'est l'emploi qui suit la population. Enfin, si $\alpha'_1 > 0$ et $\beta'_1 > 0$, les évolutions de l'emploi et de la population s'influencent mutuellement.

Méthode d'estimation

Les variations de population et d'emploi au sein d'une zone donnée peuvent être mesurées de deux façons : comme l'évolution observée entre deux dates d'une part, comme la différence entre les mouvements d'entrées et les mouvements de sorties au cours de la période d'autre part. Pour faciliter l'interprétation de nos résultats et s'assurer de leur comparabilité, nous retenons la seconde définition pour ne mobiliser qu'un seul jeu de données. En estimant les trois modèles présentés ci-dessus (équations 5, 7 et 8), nous pouvons étudier l'influence mutuelle des variations de la population et de l'emploi, la relation entre les entrées d'emploi et les entrées de population et, enfin, le lien entre les sorties d'emploi et les sorties de population. Cette nouvelle spécification permet non seulement de vérifier si les mouvements d'entrées et de sorties

suivent la même dynamique, mais également de voir si ce sont plutôt les mouvements d'entrées ou les mouvements de sorties qui alimentent les variations de population et d'emploi. Nous distinguons ensuite les mouvements d'emploi selon qu'il s'agit de contrats temporaires (CDD) ou de contrats signés pour une durée indéterminée. Les mouvements de la population sont également distingués selon le degré de qualification des personnes.

Au total, nous estimons 18 modèles pour interroger la complexité de la relation entre les dynamiques de l'emploi et celles de la population : les trois systèmes d'équations (5), (7) et (8) sont d'abord estimés en considérant les mouvements d'emploi dans leur ensemble, puis en distinguant les CDD et les CDI (les résultats estimés sont présentés dans les tableaux 3A, 3B, 3C). Dans les tableaux 4A, 4B, 4C, les trois systèmes sont estimés en distinguant les mouvements d'emploi et ceux de population qualifiée (que nous rapprochons des professions et catégories socioprofessionnelles [PCS] des professions intermédiaires et cadres) ou peu qualifiée (qui correspond ici aux employés et ouvriers) selon qu'ils concernent des mouvements en CDD ou en CDI.

Nous réalisons ces différentes estimations grâce à la méthode GS3SLS (*Generalized Spatial Three Stage Least Squares*) développée par Harry H. KELEJIAN et Ingmar R. PRUCHA (2004), qui permet de tenir compte de trois éléments :

- La simultanéité entre les dynamiques de la population et de l'emploi : les emplois sont plutôt créés dans des territoires où la population est abondante et qualifiée, mais les individus peuvent aussi décider d'emménager dans des zones où le marché local de l'emploi est dynamique.
- La dépendance spatiale entre les variables d'intérêt : les zones qui sont les plus attractives pour la population peuvent être proches géographiquement (et par exemple, leur proximité avec une aménité naturelle telle que la mer peut justifier leur attrait pour la population), tout comme il peut exister une concentration des zones de forte dynamique économique (suivant ainsi la logique d'agglomération).
- La dépendance spatiale entre les deux équations : un individu peut résider dans une zone et travailler dans une zone voisine, tout comme les débouchés économiques d'une entreprise ne se limitent pas au territoire où elle est implantée.

Nous menons notre étude à l'échelle des zones d'emploi de la France métropolitaine. Il s'agit d'un découpage géographique réalisé par l'Insee à partir de l'observation des déplacements quotidiens des individus, de telle sorte que, au sein de chaque zone, la majorité des individus y travaillent et y résident, et les entreprises sont susceptibles d'y trouver la main-d'œuvre nécessaire à leur activité. Partant de cette définition, nous supposons que les mobilités résidentielles qui ont lieu entre zones d'emploi sont des mobilités de « longue distance » et s'accompagnent le plus souvent d'un changement d'emploi pour les personnes concernées. Nous tenons compte dans ce modèle des effets de proximité géographique grâce à la matrice de voisinage. Nous avons retenu la matrice de contiguïté à l'ordre 1, qui semble la plus adaptée à l'objet de notre

étude³. Si les mobilités résidentielles entre zones d'emploi s'accompagnent la plupart du temps d'une mobilité professionnelle, il n'en demeure pas moins que certains individus peuvent déménager entre deux zones voisines sans pour autant changer d'emploi. En effet, nous supposons que certains individus peuvent travailler dans une zone d'emploi et résider dans une zone limitrophe. Afin de tenir compte de ces effets de débordement, nous considérons que chaque élément de la matrice W vaut 1 si deux zones sont contiguës, et vaut 0 sinon. La matrice est ensuite standardisée par ligne, c'est-à-dire que la somme des éléments qui composent chaque ligne vaut 1, ce qui permet de ne pas surestimer le poids du voisinage pour les unités qui sont entourées de nombreuses autres unités.

Données mobilisées

Pour mesurer les mouvements de population entre les zones d'emploi, nous mobilisons les données du *Recensement de la population* de 2013 sur les mobilités résidentielles. Les individus sont interrogés sur leur situation au 1^{er} janvier 2013, en particulier sur leur lieu de résidence, leurs caractéristiques sociodémographiques, leur logement, etc., et sur leur lieu de résidence au 1^{er} janvier 2012. Nous retenons l'ensemble des individus âgés de 15 à 64 ans qui sont chefs de leur ménage ou conjoints, qu'ils soient en emploi salarié (secteur privé) ou au chômage⁴. Parce que nous les considérons comme les personnes décisionnaires de leurs trajectoires résidentielles (au total 8 156 306 individus), nous supposons que leur mobilité est le plus souvent choisie. Parmi eux, 15,9 % ont changé de logement entre 2012 et 2013 : 5,9 % ont changé de logement dans la même commune, 4,9 % ont changé de commune au sein de la même zone d'emploi, et 5,1 % ont changé de zone d'emploi au sein de la France métropolitaine continentale⁵. Nous nous focalisons sur cette dernière partie de la population, qui représente au total 415 958 individus.

Pour chaque zone d'emploi, nous calculons le nombre d'individus qui ont emménagé depuis une autre zone d'emploi (les flux d'entrée : $EP_{i,t}$) et le nombre d'individus qui ont déménagé vers une autre zone d'emploi (les flux de sortie : $SP_{i,t}$). Nous en déduisons la variation de la population, comme le résultat de la différence entre le nombre d'entrants et de sortants. Afin de tenir compte de l'hétérogénéité des

3. Cette intuition est confirmée par les tests de dépendance spatiale qui ont été réalisés préalablement sur chaque variable d'intérêt. Ceux-ci révèlent que, quels que soient les mouvements d'emploi et de population considérés, la matrice de contiguïté à l'ordre 1 est la plus à même de transcrire la dépendance géographique entre les unités spatiales par rapport à la matrice de distance inverse.

4. Nous excluons ainsi de notre étude les agriculteurs, travailleurs indépendants ou chefs d'entreprise, ainsi que les étudiants et les retraités, dont les comportements migratoires ont des logiques propres qui sont peu ou pas en lien avec les mouvements de main-d'œuvre.

5. On ne s'intéresse ici qu'aux déplacements qui ont lieu entre les zones d'emploi de France métropolitaine continentale ; on ne comptabilise pas les individus qui résidaient en Corse, dans les Outre-mer ou à l'étranger au 1^{er} janvier 2012.

comportements individuels selon la PCS, nous regroupons d'un côté les individus qui occupent les emplois les plus qualifiés (cadres, professions intermédiaires et intellectuelles) et d'un autre, les ouvriers et employés.

Nous étudions les flux de main-d'œuvre au cours de l'année 2012 à partir des fichiers des *DMMO-EMMO*. Les *Déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre* constituent une obligation de déclaration des embauches et des résiliations de contrats pour les entreprises de plus de 50 salariés du secteur privé, hors agences de travail temporaire. Les entreprises de moins de 50 salariés sont quant à elles interrogées lors des *Enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre*. Nous calculons pour chaque zone d'emploi l'ensemble des mouvements d'entrées et de sorties enregistrés au cours de l'année 2012 et déterminons les entrées en emploi ($EE_{i,t}$) et les sorties d'emploi ($SE_{i,t}$) au cours de la période. Les *DMMO-EMMO* nous permettent également de distinguer les mouvements d'entrées et les mouvements de sorties selon le type de contrat (CDD ou CDI) et selon la profession et catégorie socioprofessionnelle du poste occupé (regroupés selon les mêmes modalités que les mouvements de population).

Enfin, nous mobilisons un grand nombre de sources de données pour contrôler des caractéristiques propres de chaque zone d'emploi, qui peuvent influencer le dynamisme de l'emploi d'une part, et l'évolution de la population d'autre part. Ces variables exogènes décrivent les caractéristiques de la population active, de l'emploi et du marché du logement à partir du *Recensement de la population* de 2013. Le revenu fiscal médian, mis à disposition par l'Insee dans le *Fichier localisé social et fiscal (Filosofi)*, est extrait des déclarations d'imposition de 2012. L'occupation des sols est renseignée dans la base *Corine Land Cover (CLC)* de 2012 (la surface d'espace vert comme la proximité au littoral d'un territoire donné y sont détaillées). La base *Eider*, base de données régionales et départementales sur l'environnement, l'énergie, le transport, le logement et la construction, indique les conditions climatiques des départements de France et, notamment, le nombre de jours d'ensoleillement. Les données de la Direction générale des finances publiques (DGFIP) donnent des informations sur la taxation locale en 2012 (pour plus de détails sur la construction des variables de contrôle, voir tableau 1 en annexe).

Résultats

Statistiques descriptives

Parmi les individus de 15-64 ans retenus dans notre étude, on observe des écarts dans les comportements migratoires en fonction de leurs caractéristiques individuelles (tableau 1). Les taux de mobilité résidentielle des ouvriers, des employés et des professions intermédiaires sont relativement similaires (14 % environ). Le taux de mobilité des cadres est légèrement plus faible. Alors que les ouvriers et les employés déménagent plus souvent au sein de la même commune, les cadres et les professions

TABLEAU 1 – La mobilité résidentielle par profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS)

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Taux de mobilité	12,9 %	14 %	14,5 %	14,4 %	14 %
Mobilités « courtes »* (en milliers)	363 64 %	632 69 %	776 73 %	590 77 %	2 361 71 %
Mobilités « longues » (en milliers)	201 36 %	286 31 %	283 27 %	180 23 %	951 29 %

* Les mobilités courtes correspondent aux déménagements au sein de la même zone d'emploi, et les mobilités longues aux déménagements entre zones d'emploi différentes.

Lecture : au cours de l'année 2012, 12,9 % des cadres ont changé de logement. Parmi eux, 64 % ont déménagé au sein de la même commune ou dans des communes appartenant à la même zone d'emploi, et 36 % ont changé de zone d'emploi.

Champ : personnes âgées de 15 à 64 ans qui sont chef de ménage ou conjoint, et qui occupent un emploi salarié ou sont à la recherche d'un emploi.

Source : Recensement de la population 2013.

intermédiaires sont plus enclins à réaliser des mobilités de longue distance, entre des zones d'emploi différentes. Ces résultats concordent avec ceux présentés dans le dernier rapport de l'Observatoire des territoires sur les mobilités résidentielles en France (BACCAÏNI *et al.*, 2018), qui soulignent notamment que plus on est diplômé, plus on réalise des mobilités de longue distance, tandis que la mobilité de courte distance est moins segmentée.

Sans surprise, les entrées et sorties de CDD (respectivement 81 % et 78 % du total, tableau 2) sont plus nombreuses que les entrées et sorties de CDI (19 % et 22 %). Cependant, il existe des écarts importants selon les profils recrutés. Les mouvements de main-d'œuvre des cadres concernent le plus souvent des CDI (52 % des flux d'entrées et 54 % des flux de sorties) alors que ceux des employés se traduisent massivement par des CDD, qui représentent 88 % des entrées et 86 % des sorties. Si les volumes de flux d'entrées et de sorties par type de contrat sont relativement similaires, ce n'est

TABLEAU 2 – Les mouvements de main-d'œuvre par type de contrat et par PCS

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Flux d'entrées	380 821	671 986	1 935 008	1 105 483	4 093 298
Entrées en CDD	48 %	79 %	88 %	83 %	81 %
Entrées en CDI	52 %	21 %	12 %	17 %	19 %
Flux de sorties	379 809	692 068	1 912 187	1 117 051	4 101 115
Sorties de CDD	46 %	75 %	86 %	77 %	78 %
Sorties de CDI	54 %	25 %	14 %	23 %	22 %

Lecture : on comptabilise 380 821 embauches (flux d'entrées) de cadres au cours de l'année 2012, dont 48 % sont en CDD et 52 % en CDI.

Champ : embauches et résiliations de contrats dans le secteur privé, hors contrats d'intérim.

Source : DMMO-EMMO 2012.

pas le cas des mouvements d'emploi en CDI pour les ouvriers en 2012 : la part des sorties de CDI est nettement plus élevée que la part des entrées en CDI (respectivement 23 % contre 17 %). Ces évolutions sont très liées à la dégradation de la conjoncture sur le marché du travail : la hausse du chômage en 2012 a particulièrement affecté les employés et ouvriers (pour plus de détails, GUGGEMOS, VIDALENC, 2013).

Résultats de l'analyse économétrique

Les tableaux 3 (3A, 3B, 3C) et 4 (4A, 4B, 4C) synthétisent les résultats des estimations réalisées. Pour simplifier, nous ne présentons pas l'effet des variables de contrôle, et seuls les effets significatifs sont reportés. Les tableaux 3A et 4A correspondent à l'estimation des variations de population et d'emploi (modèle (5)), les tableaux 3B et 4B à l'estimation des entrées de population et d'emploi (modèle (7)), et les tableaux 3C et 4C à celle des sorties de population et d'emploi (modèle (8)). L'hétérogénéité des effets selon le type de mouvements d'emploi (CDD ou CDI) est présentée dans les tableaux 3, et la distinction des effets selon le type de PCS est introduite dans les tableaux 4.

Les résultats de l'analyse spatiale révèlent peu d'effets de débordement entre les zones géographiques, la plupart des effets spatiaux n'étant pas significatifs ou de faible amplitude (tableaux 2A et 2B en annexe). Un fait saillant ressort : lorsqu'on les considère dans leur ensemble, les variations de population semblent suivre des logiques similaires de regroupement de zones (une hausse de la population des zones voisines entraîne une hausse de la population de la zone étudiée), alors que les variations d'emploi reflètent plutôt des effets d'agglomération, le dynamisme d'une zone donnée semblant se faire au détriment de ses voisines. Ces résultats sont cohérents avec les enseignements de la littérature : d'une part, on assiste à une opposition entre des zones attractives pour la population au Sud-Ouest de la France, alors que les zones les moins attractives se trouvent plutôt au Nord-Est du pays (ARNOULT, 2020 ; BACCAÏNI *et al.*, 2018). D'autre part, la croissance de l'emploi est plus marquée dans les aires urbaines de plus de 200 000 habitants puisque les fonctions liées au capital humain et aux gains de productivité tendent à s'y regrouper (CATIN, VAN HUFFEL, 2019), ce qui tend à concentrer les hausses d'emploi au sein de quelques zones.

Par ailleurs, l'analyse des variations d'emploi et de population dans leur ensemble (tableau 3A) montre que, globalement, l'emploi suit la population et la population suit l'emploi, puisque leurs évolutions s'influencent réciproquement. Le résultat est le même si on distingue les mouvements en CDD et les mouvements en CDI : les variations d'emploi et de population vont suivre une dynamique jointe (tableau 3A). La méta-analyse réalisée par Gerke J. HOOGSTA et ses co-auteurs (2017) a montré que la plupart des travaux basés sur ce modèle d'estimation de la variation de l'emploi et de la population arrivent aux mêmes conclusions lorsque l'analyse est menée à une échelle géographique agrégée, ce qui est ici notre cas.

TABLEAU 3A – Estimation des variations de population et d’emploi pour l’ensemble des mouvements, les mouvements en CDD et les mouvements en CDI

	Ensemble		CDD		CDI	
	Variations de population	Variations d’emploi	Variations de population	Variations d’emploi	Variations de population	Variations d’emploi
Variations de population	-	1,11 ^{***} (0,131)	-	0,20 ^{***} (0,018)	-	0,33 ^{***} (0,036)
Variations d’emploi	0,14 ^{***} (0,052)	-	1,24 ^{***} (0,306)	-	0,74 ^{***} (0,102)	-

Notes : significativité au seuil de 10 % (*) ; 5 % (**) et 1 % (***), les écarts-types sont notés entre parenthèses.

Les variables de contrôle (annexe, tableau 1) ont été intégrées dans l’analyse mais ne sont pas reportées ; seuls les résultats significatifs des variables d’intérêt sont présentés.

Lecture : lorsqu’on considère les flux d’emploi et de population dans leur ensemble, une hausse de la population entraîne une hausse de l’emploi, et une hausse de l’emploi entraîne une hausse de la population.

Champ : individus de 15 à 64 ans, chefs de ménage ou conjoints, hors chefs d’entreprise, indépendants, retraités et étudiants, et mouvements de main-d’œuvre en CDD et CDI.

Source : Recensement de la population 2013, DMMO-EMMO 2012, CLC 2012, DGFIP 2012 et *Filosofi* 2012.

Pour autant, une relation plus complexe se dessine lorsque l’on distingue les mouvements d’entrées des mouvements de sorties. Lorsque l’on s’intéresse aux mouvements dans leur ensemble, les entrées de population et les entrées d’emploi s’influencent mutuellement (tableau 3B), alors que seules les sorties de population entraînent des sorties d’emploi (les sorties d’emploi n’entraînent pas de sorties de population, voir tableau 3C). On peut supposer que les comportements migratoires mettent plus de temps à s’adapter à des changements dans l’emploi que l’inverse : un choc négatif sur l’emploi aura des répercussions sur les mobilités résidentielles qui

TABLEAU 3B – Estimation des entrées de population et d’emploi pour l’ensemble des mouvements, les mouvements en CDD et les mouvements en CDI

	Ensemble		CDD		CDI	
	Entrées de population	Entrées d’emploi	Entrées de population	Entrées d’emploi	Entrées de population	Entrées d’emploi
Entrées de population	-	0,96 ^{***} (0,134)	-	0,15 ^{***} (0,021)	-	0,26 ^{***} (0,035)
Entrées d’emploi	0,23 ^{***} (0,039)	-	n.s.	-	0,42 ^{***} (0,100)	-
Sorties de population	0,93 ^{***} (0,047)	- 1,35 ^{***} (0,157)	0,73 ^{***} (0,054)	- 0,19 ^{***} (0,023)	0,93 ^{***} (0,046)	- 0,31 ^{***} (0,050)
Sorties d’emploi	- 0,23 ^{***} (0,041)	1,03 ^{***} (0,010)	n.s.	1,02 ^{***} (0,005)	- 0,53 ^{***} (0,101)	0,77 ^{***} (0,040)

Notes : significativité au seuil de 10 % (*) ; 5 % (**) et 1 % (***), et n.s. non significatif. Les écarts-types sont notés entre parenthèses. Les variables de contrôles (annexe, tableau 1) ont été intégrées dans l’analyse mais ne sont pas reportées ; seuls les résultats significatifs des variables d’intérêt sont présentés.

Lecture : lorsqu’on considère l’ensemble des mouvements sans distinguer le type de contrat de travail, une hausse des sorties d’emploi entraîne une baisse des entrées de population.

Champ : individus de 15 à 64 ans, chefs de ménage ou conjoints, hors chefs d’entreprise, indépendants, retraités et étudiants, et mouvements de main-d’œuvre en CDD et CDI.

Source : Recensement de la population 2013, DMMO-EMMO 2012, CLC 2012, DGFIP 2012 et *Filosofi* 2012.

TABLEAU 3C – Estimation des sorties de population et d'emploi pour l'ensemble des mouvements, les mouvements en CDD et les mouvements en CDI

	Ensemble		CDD		CDI	
	Sorties de population	Sorties d'emploi	Sorties de population	Sorties d'emploi	Sorties de population	Sorties d'emploi
Sorties de population	-	0,61 ^{***} (0,220)	-	0,25 ^{***} (0,030)	-	0,62 ^{***} (0,056)
Sorties d'emploi	n.s.	-	n.s.	-	0,84 ^{***} (0,113)	-
Entrées de population	0,69 ^{***} (0, 037)	-0,30 ^{**} (0,134)	0,69 ^{***} (0,054)	-0,11 ^{***} (0,019)	0,61 ^{***} (0,032)	-0,32 ^{***} (0,032)
Entrées d'emploi	n.s.	0,93 ^{***} (0,009)	n.s.	0,97 ^{***} (0,004)	-0,58 ^{***} (0,093)	0,73 ^{***} (0,038)

Notes : significativité au seuil de 10 % (*) ; 5 % (**) et 1 % (***), et n.s. non significatif. Les écarts-types sont notés entre parenthèses. Les variables de contrôle (annexe, tableau 1) ont été intégrées dans l'analyse mais ne sont pas reportées ; seuls les résultats significatifs des variables d'intérêt sont présentés.

Lecture : lorsqu'on considère l'ensemble des mouvements sans distinguer le type de contrat de travail, les sorties de population entraînent des sorties d'emploi, mais les sorties d'emploi n'ont pas d'effet sur les sorties de population.

Champ : individus de 15 à 64 ans, chefs de ménage ou conjoints, hors chefs d'entreprise, indépendants, retraités et étudiants, et mouvements de main-d'œuvre en CDD et CDI.

Source : Recensement de la population 2013, DMMO-EMMO 2012, CLC 2012, DGFIP 2012 et Filsofi 2012.

ne seront pas immédiates. Ce résultat est peut-être en partie lié à la structure de nos données et à la fenêtre temporelle d'un an.

La distinction entre les CDD et les CDI dans l'analyse des flux d'entrées et de sorties permet en outre de mettre en évidence des résultats qui diffèrent selon le type de contrat de travail. Dans le modèle des « entrées » (tableau 3B) comme dans celui des « sorties » (tableau 3C), on observe une influence mutuelle entre population et emploi quand on se focalise sur les CDI. En revanche, seules les sorties de population entraînent des mouvements d'emploi en CDD (les sorties d'emploi n'entraînent pas de mouvements de population). Cela peut s'expliquer par le développement des activités de la sphère résidentielle avec l'évolution de la population ; en 2012, le recours aux CDD est particulièrement élevé dans le secteur de l'action sociale, ainsi que parmi les activités récréatives et sportives (PARAIRE, 2014). En d'autres termes, les emplois en CDD sont très liés aux mouvements de population, alors que les mouvements de population sont seulement influencés par les mouvements d'emploi en CDI.

Les tableaux 4A, 4B et 4C permettent d'affiner encore l'analyse des mouvements de population et d'emploi en distinguant, pour chaque type de contrat de travail, la PCS (professions intermédiaires et cadres d'une part, ouvriers et employés d'autre part). Ce regroupement repose en partie sur les statistiques descriptives présentées dans la partie précédente, et confirmées par les analyses économétriques, montrant que les individus exerçant des emplois de cadres (et professions intellectuelles) ou de professions intermédiaires changent plus souvent de zone d'emploi que les employés et les ouvriers.

TABLEAU 4A – Estimation des variations de population et d’emploi selon les PCS et en distinguant les mouvements en CDD et en CDI

Mouvements d’emploi en CDD				Mouvements d’emploi en CDI				
Cadres et professions intermédiaires		Employés et ouvriers		Cadres et professions intermédiaires		Employés et ouvriers		
Variations de population	Variations d’emploi	Variations de population	Variations d’emploi	Variations de population	Variations d’emploi	Variations de population	Variations d’emploi	
Variations de population	-	n.s.	-	0,33*** (0,035)	-	0,56*** (0,061)	-	0,25*** (0,064)
Variations d’emploi	n.s.	-	n.s.	-	0,62*** (0,111)	-	n.s.	-

Notes : significativité au seuil de 10 % (*); 5 % (**) et 1 % (***), et n.s. non significatif. Les écarts-types sont notés entre parenthèses. Les variables de contrôle (annexe, tableau 1) ont été intégrées dans l’analyse mais ne sont pas reportées ; seuls les résultats significatifs des variables d’intérêt sont présentés.

Lecture : parmi les employés et les ouvriers, une hausse de la population entraîne une hausse des emplois en CDD, la hausse des emplois en CDD ne fait pas varier la population.

Champ : individus de 15 à 64 ans, chefs de ménage ou conjoints, hors chefs d’entreprise, indépendants, retraités et étudiants, et mouvements de main-d’œuvre en CDD et CDI.

Source : Recensement de la population 2013, DMMO-EMMO 2012, CLC 2012, DGFIP 2012 et *Filosofi* 2012.

TABLEAU 4B – Estimation des entrées de population et d’emploi selon les PCS et en distinguant les mouvements en CDD et en CDI

Mouvements d’emploi en CDD				Mouvements d’emploi en CDI				
Cadres et professions intermédiaires		Employés et ouvriers		Cadres et professions intermédiaires		Employés et ouvriers		
Entrées de population	Entrées d’emploi	Entrées de population	Entrées d’emploi	Entrées de population	Entrées d’emploi	Entrées de population	Entrées d’emploi	
Entrées de population	-	0,05*** (0,017)	-	0,32*** (0,037)	-	0,33*** (0,073)	-	0,34*** (0,056)
Entrées d’emploi	1,17*** (0,339)	-	n.s.	-	0,44*** (0,107)	-	0,22*** (0,076)	-
Sorties de population	0,69*** (0,036)	n.s.	0,81*** (0,035)	-0,37*** (0,037)	0,84*** (0,040)	-0,46*** (0,056)	0,77*** (0,034)	-0,27*** (0,059)
Sorties d’emploi	-1,19*** (0,342)	1,02*** (0,003)	n.s.	1,00*** (0,003)	-0,42*** (0,099)	0,91*** (0,026)	-0,12* (0,061)	0,64*** (0,035)

Notes : significativité au seuil de 10 % (*); 5 % (**) et 1 % (***), et n.s. non significatif. Les écarts-types sont notés entre parenthèses. Les variables de contrôles (annexe, tableau 1) ont été intégrées dans l’analyse mais ne sont pas reportées ; seuls les résultats significatifs des variables d’intérêt sont présentés.

Lecture : parmi les cadres et les professions intermédiaires, une hausse des entrées de population entraîne une hausse des entrées en CDD, et une hausse des entrées en CDD entraîne une hausse de la population.

Champ : individus de 15 à 64 ans, chefs de ménage ou conjoints, hors chefs d’entreprise, indépendants, retraités et étudiants, et mouvements de main-d’œuvre en CDD et CDI.

Source : Recensement de la population 2013, DMMO-EMMO 2012, CLC 2012, DGFIP 2012 et *Filosofi* 2012.

TABLEAU 4C – Estimation des sorties de population et d'emploi selon les PCS et en distinguant les mouvements en CDD et en CDI

	Mouvements d'emploi en CDD				Mouvements d'emploi en CDI			
	Cadres et professions intermédiaires		Employés et ouvriers		Cadres et professions intermédiaires		Employés et ouvriers	
	Sorties de population	Sorties d'emploi	Sorties de population	Sorties d'emploi	Sorties de population	Sorties d'emploi	Sorties de population	Sorties d'emploi
Sorties de population	-	-0,04** (0,018)	-	0,39*** (0,046)	-	0,62*** (0,066)	-	0,41*** (0,082)
Sorties d'emploi	-0,92** (0,365)	-	n.s.	-	n.s.	-	n.s.	-
Entrées de population	0,80*** (0,042)	n.s.	0,88*** (0,038)	-0,25*** (0,035)	0,82*** (0,042)	-0,39*** (0,059)	0,85*** (0,042)	-0,16*** (0,061)
Entrées d'emploi	0,88** (0,362)	0,97*** (0,003)	n.s.	0,99*** (0,003)	-0,27** (0,121)	0,95*** (0,027)	n.s.	0,81*** (0,046)

Notes : significativité au seuil de 10 % (*); 5 % (**) et 1 % (***), et n.s. non significatif. Les écarts-types sont notés entre parenthèses. Les variables de contrôles (annexe, tableau 1) ont été intégrées dans l'analyse mais ne sont pas reportées ; seuls les résultats significatifs des variables d'intérêt sont présentés.

Lecture : parmi les cadres et les professions intermédiaires, une hausse des sorties de population entraîne une baisse des sorties d'emploi en CDD, et une hausse des entrées en CDD entraîne une hausse des sorties de population.

Champ : individus de 15 à 64 ans, chefs de ménage ou conjoints, hors chefs d'entreprise, indépendants, retraités et étudiants, et mouvements de main-d'œuvre en CDD et CDI.

Source : Recensement de la population 2013, DMMO-EMMO 2012, CLC 2012, DGFIP 2012 et Filosofi 2012.

Les résultats consignés reflètent l'hétérogénéité de la relation entre la mobilité résidentielle et la croissance locale de l'emploi en fonction de la PCS. Pour les ouvriers et les employés, c'est l'emploi qui suit la population plutôt que l'inverse : les évolutions de l'emploi en CDD comme en CDI sont très sensibles aux évolutions de la population, qu'elles soient mesurées en variations (tableau 4A), à partir des mouvements d'entrées (tableau 4B) ou de sorties (tableau 4C). Une hausse de la population entraîne une hausse de l'emploi, mais l'inverse ne se vérifie que pour les entrées en CDI. Puisque les employés et les ouvriers réalisent moins souvent des mobilités résidentielles de longue distance, les entreprises se rapprochent de la main-d'œuvre nécessaire à leur activité et les emplois sont créés dans les bassins dynamiques du point de vue de la population.

Les résultats sont moins homogènes lorsque l'on s'intéresse aux cadres et aux professions intermédiaires : les variations de population et d'emploi en CDD ne sont pas liées, alors que les variations de population et d'emploi en CDI s'influencent mutuellement (tableau 4A). Lorsque l'on décompose l'analyse des variations entre mouvements d'entrées et de sorties, l'absence de relation entre les évolutions de la population et de l'emploi en CDD s'explique par une influence réciproque positive dans les mouvements d'entrées (tableau 4B) face à une influence réciproque négative dans les mouvements de sorties (tableau 4C) : les entrées d'emploi en CDD entraînent des entrées de population, et réciproquement, alors que les sorties d'emploi en CDD entraînent une baisse des sorties de population et inversement. Cette moindre relation entre les dynamiques de la population et les dynamiques de l'emploi en CDD pour les

cadres et les professions intermédiaires peut s'expliquer par leurs choix de localisation résidentielle. Si les entrées d'emploi en CDD augmentent, les cadres et les professions intermédiaires sont prêts à emménager dans la zone pour se rapprocher de leur emploi. À l'inverse, si les sorties d'emploi en CDD augmentent, cela ne se traduit pas par des sorties de population, puisqu'ils vont écouler les possibilités d'emploi des zones géographiques voisines, quitte à accroître leurs déplacements domicile-travail avant de déménager. Le peu de recul temporel sur les données pourrait en partie expliquer ce résultat.

L'analyse des mouvements de CDI confirme la propension à la mobilité plus forte des cadres et des professions intellectuelles : l'emploi suit la population et la population suit l'emploi, lorsqu'ils sont mesurés en variation ou à partir des flux d'entrées. En d'autres termes, une hausse de l'emploi (tableau 4A) ou des entrées d'emploi (tableau 4B) en CDI entraîne respectivement une hausse de la population ou des entrées de population de cadres et de professions intermédiaires, alors que ce n'était pas le cas pour les employés et ouvriers : une hausse de l'emploi en CDI n'entraîne pas de hausse de la population (tableau 4A). De nouveau, le résultat n'est pas significatif pour les mouvements de sorties (tableau 4C) : pour les ouvriers et les employés, une sortie des emplois en CDI n'a pas d'effet sur les sorties de population.



Dans cet article, nous estimons un modèle classique de l'économétrie spatiale (le modèle de G. A. CARLINO et E. S. MILLS [1987]) en étudiant non pas les variations ou les taux de croissance de la population et de l'emploi comme c'est le cas habituellement, mais en mobilisant directement les flux de population et d'emploi, c'est-à-dire les mouvements d'entrées et de sorties des zones d'emploi. Les données que nous utilisons nous permettent de distinguer les mouvements d'emploi (secteur privé) et de population selon les types de contrat de travail et les niveaux de qualification des emplois. Nos résultats viennent compléter les connaissances sur les sources de la croissance locale de l'emploi et de la population. Les plus saillants d'entre eux montrent que les entrées de population et les entrées d'emploi s'influencent mutuellement alors que seules les sorties de population entraînent des sorties d'emploi. Pour expliquer cela, on peut supposer que les comportements migratoires mettent plus de temps à s'adapter à des changements dans l'emploi que l'inverse : un choc négatif sur l'emploi aura des répercussions sur les mobilités résidentielles qui ne seront pas immédiates.

De plus, dans le modèle des « entrées » comme dans le modèle des « sorties », on note une influence réciproque entre population et emploi quand on se focalise sur les CDI dans leur ensemble. En revanche, seuls les mouvements de population entraînent des mouvements d'emploi en CDD. En d'autres termes, les emplois en CDD sont très liés aux mouvements de population, alors que les mouvements de population sont seulement influencés par les mouvements d'emploi en CDI.

Enfin, nos analyses donnent à penser que les ouvriers et les employés ont tendance à effectuer des mobilités résidentielles de courte distance : leur propension à la mobilité est plus faible que celle des cadres et des professions intermédiaires (en cas de choc négatif sur l'emploi). Du fait d'un ancrage territorial plus fort que celui des autres catégories, ils semblent d'abord chercher à écouler l'ensemble des possibilités d'emploi à proximité de leur commune d'origine, avant de chercher un emploi en dehors de leur zone d'emploi.

Ces résultats confortent le fait que la compréhension des comportements migratoires ne peut se cantonner à l'étude de la population et des emplois dans leur ensemble. D'une part, les trajectoires résidentielles des ménages diffèrent selon leurs profils socioéconomiques. D'autre part, l'idée selon laquelle les individus déménageraient pour l'emploi paraît un peu forte et peu réaliste dans le cas de contrats courts. En effet, nos résultats confirment que ce sont les mouvements d'emploi en CDI qui impulsent les migrations résidentielles, mais pas ceux en CDD.

L'attractivité résidentielle et l'attractivité économique sont fortement liées, mais l'emploi suit la population plus que l'inverse. L'attractivité d'un territoire repose donc sur sa capacité à attirer la population et à offrir à ses habitants un cadre de vie qui leur convienne. Mais si l'emploi en CDI peut influencer les trajectoires résidentielles des personnes, les politiques de recrutements des entreprises et le contexte institutionnel en matière de protection de l'emploi ont un effet non négligeable sur les choix de localisation résidentielle et les disparités observées entre les territoires.

En prolongement de ce travail, il serait intéressant d'étudier s'il existe des effets multiplicatifs entre la dynamique des emplois en CDI et celle des emplois en CDD. Si les travaux menés par S. ØSTBYE et ses co-auteurs (2018) montrent que la croissance locale des emplois qualifiés et celle des emplois non qualifiés s'entraînent l'une l'autre, on peut faire l'hypothèse d'un même lien entre emplois permanents et temporaires. En effet, au sein des zones où l'activité économique est la plus prospère, la croissance des emplois en CDI pourrait entraîner une augmentation des contrats temporaires et inversement. L'investigation de cette hypothèse pourra faire l'objet de futurs travaux qui permettraient de tester si les dynamiques de l'emploi ont un impact sur les inégalités spatiales, selon que les contrats signés permettent, ou non, à la population de se projeter de façon durable au sein des territoires.

BIBLIOGRAPHIE

ABILDTRUP J., HILAL M., PIGUET V., SCHMITT B. (2018), "Determinants of Local Population Growth and Economic Development in France between 1990 and 2006", *Revue d'économie régionale et urbaine*, vol. 2018, n° 1, pp. 91-128.

ABILDTRUP J., PIGUET V., SCHMITT B. (2012), "Does the Agro-Food Industry Impact on Changes in Regional Employment and Population? The Case of Denmark", *Food Economics*, vol. 9, n° 3, pp. 145-156.

- ARNOULT É. (2020), « Migration résidentielle et croissance locale de l'emploi : une analyse des zones d'emploi de France métropolitaine », *Revue économique*, vol. 71, n° 1, pp. 83-107.
- ARNOULT É., DUHAUTOIS R. (2019), “Workers and People Flows in France: Is There a Link?”, *Economics Bulletin*, vol. 39, n° 1, pp. 540-546.
- AUTHIER J.-Y. (dir.), BIDET J., COLLET A., GILBERT P., STEINMETZ H. (2010), *État des lieux sur les trajectoires résidentielles*, La Défense, Plan urbanisme, construction architecture (PUCA).
- BACCAÏNI B. (dir.), GARNIER M., HARAN L. (2018), *Les Mobilités résidentielles en France. Tendances et impacts territoriaux. Rapport 2018 de l'Observatoire des territoires de 2018*, Paris, Commissariat général à l'égalité des territoires.
- BOARNET M. G. (1994), “An Empirical Model of Intrametropolitan Population and Employment Growth”, *Papers in Regional Science*, vol. 73, n° 2, pp. 135-152.
- BRIARD K. (2019), « Quels liens entre mobilité résidentielle et situation professionnelle ? », *Dares analyses*, n° 15.
- BRUECKNER J. K., THISSE J.-F., ZENOU Y. (1999), “Why is Central Paris Rich and Downtown Detroit Poor? An Amenity-Based Theory”, *European Economic Review*, vol. 43, n° 1, pp. 91-107.
- CARLINO G. A., MILLS E. S. (1987), “The Determinants of County Growth”, *Journal of Regional Science*, vol. 27, n° 1, pp. 39-54.
- CATIN M., VAN HUFFEL C. (2019), « Disparités de croissance d'emploi des aires urbaines françaises et processus de métropolisation. Le rôle des fonctions métropolitaines, productives et des revenus extérieurs », *Revue d'économie régionale et urbaine*, vol. 2019, n° 4, pp. 749-779.
- DEBRAND T., TAFFIN C. (2005), « Les facteurs structurels et conjoncturels de la mobilité résidentielle depuis 20 ans », *Économie et Statistique*, n° 381-382, pp. 125-146.
- DE GRAAFF T., VAN OORT F. G., FLORAX R. (2012), “Regional Population-Employment Dynamics across Different Sectors of the Economy”, *Journal of Regional Science*, vol. 52, n° 1, pp. 60-84.
- GEBREMARIAM G. H., GEBREMEDHIN T. G., SCHAEFFER P. V., JACKSON R. W. (2008), “Modeling Regional Growth Spillovers: An Analysis of Employment Growth, Migration Behavior, Local Public Services and Household Income in Appalachia”, *Virginia Polytechnic Institute and State University Working Paper*, n° e07-13.
- GOBILLON L. (2001), « Emploi, logement et mobilité résidentielle », *Économie et Statistique*, n° 349-350, pp. 77-98.
- GUGGEMOS F., VIDALENC J. (2013), « Une photographie du marché du travail en 2012 », *Insee Première*, n° 1466.
- HELPMAN E., KRUGMAN P. R. (1985), *Market Structure and Foreign Trade: Increasing Returns, Imperfect Competition and the International Economy*, Brighton, Wheatsheaf.
- HOOGSTRA G. J., VAN DIJK J., FLORAX R. (2005), “Do Jobs Follow People or People Follow jobs? A Meta-Analysis of Carlino-Mills Studies”, *45th Congress of the European Regional Science Association*, Amsterdam, The Netherlands.

- HOOGSTRA G. J., VAN DIJK J., FLORAX R. J. (2017), "Do Jobs Follow People or People Follow Jobs? A Meta-Analysis of Carlin-Mills Studies", *Spatial Economic Analysis*, vol. 12, n° 4, pp. 357-378.
- HUU PHE H., WAKELY P. (2000), "Status, Quality and the Other Trade-Off: Towards a New Theory of Urban Residential Location", *Urban Studies*, vol. 37, n° 1, pp. 7-35.
- JEAN P. (2008), « Économie résidentielle et productive : le choix des territoires », *Le Quatre pages Insee Aquitaine*, n° 175.
- KELEJIAN H. H., PRUCHA I. R. (2004), "Estimation of Simultaneous Systems of Spatially Interrelated Cross Sectional Equations", *Journal of Econometrics*, vol. 118, n° 1-2, pp. 27-50.
- KIM J. H., PAGLIARA F., PRESTON J. (2005), "The Intention to Move and Residential Location Choice Behaviour", *Urban Studies*, vol. 42, n° 9, pp. 1621-1636.
- KRUGMAN P., VENABLES A. J. (1990), "Integration and the Competitiveness of Peripheral Industry", in Bliss C., Braga de Macedo J. (eds.), *Unity with Diversity in the European Community: The Community's Southern Frontier*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 56-77.
- MILIN K. (2018), « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », *Dares analyses*, n° 026.
- ØSTBYE S., MOILANEN M., TERVO H., WESTERLUND O. (2018), "The Creative Class: Do Jobs Follow People or Do People Follow Jobs?", *Regional Studies*, vol. 52, n° 6, pp. 745-755.
- PARAIRE X. (2014), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2012. Recul des recrutements en CDI dans tous les secteurs », *Dares analyses*, n° 003.
- PUGA D. (1999), "The Rise and Fall of Regional Inequalities", *European Economic Review*, vol. 43, n° 2, pp. 303-334.

ANNEXE

TABLEAU 1 – Description des variables de contrôle utilisées

Variable	Source*	Description
Taux d'encadrement	RP 2013	(cadres + professions intermédiaires)/(ouvriers + employés) = information sur le nombre de qualifiés rapporté au nombre de peu qualifiés
Chômeurs	RP 2013	nombre de chômeurs
Revenu médian	Filosofi 2012	revenu médian des ménages (échelle commune : moyenne pondérée)
Maisons	RP 2013	nombre de maisons parmi le parc de logements
Logements récents	RP 2013	nombre de logements construits depuis moins de dix ans
Densité de population	RP 2013	nombre d'habitants/surface de la zone d'emploi
Taux de taxe d'habitation	DGFIP 2013	moyenne pondérée des taux de taxe d'habitation des communes de la zone d'emploi considérée
Espaces verts	CLC 2013	surface occupée par les espaces verts de la zone d'emploi considérée
Frontière	auteurs	dichotomique = 1 si la zone d'emploi est située à la frontière du pays, = 0 sinon
Littoral	auteurs	dichotomique = 1 si la zone d'emploi est située sur le littoral, = 0 sinon
Emplois dans l'industrie	RP 2013	nombre d'emplois du secteur industriel
Emplois dans le commerce et les services	RP 2013	nombre d'emplois dans le commerce ou les services

* RP 2013 : *Recensement de la population* de 2013 (Insee) ;
 Filosofi 2012 : *Fichier localisé social et fiscal* (Insee) ;
 DGFIP 2012 : données de la Direction générale des finances publiques de 2012 ;
 CLC 2012 : base *Corine Land Cover* de 2012.

TABLEAU 2A – Effets spatiaux sur l'estimation des variations, des entrées et des sorties d'emploi et de population pour l'ensemble des mouvements, les mouvements en CDD et les mouvements en CDI

	Ensemble		CDD		CDI	
	Variation de la population	Variation de l'emploi	Variation de la population	Variation de l'emploi	Variation de la population	Variation de l'emploi
W*variation de la population	0,09** (0,039)	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
W*variation de l'emploi	n.s.	-0,20* (0,116)	-0,30*** (0,078)	0,76** (0,035)	0,18** (0,079)	n.s.
	Entrées de population	Entrées d'emploi	Entrées de population	Entrées d'emploi	Entrées de population	Entrées d'emploi
W*entrées de population	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
W*entrées d'emploi	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
W*sorties de population	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
W*sorties d'emploi	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	Sorties de population	Sorties d'emploi	Sorties de population	Sorties d'emploi	Sorties de population	Sorties d'emploi
W*sorties de population	n.s.	-0,47* (0,239)	n.s.	-0,06* (0,030)	n.s.	n.s.
W*sorties d'emploi	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
W*entrées de population	n.s.	n.s.	-0,08* (0,044)	0,04*** (0,019)	n.s.	n.s.
W*entrées d'emploi	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

Notes : significativité au seuil de 10 % (*); 5 % (***) et 1 % (***), et n.s. non significatif. Les écarts-types sont notés entre parenthèses. Les variables de contrôle (annexe, tableau 1) ont été intégrées dans l'analyse mais ne sont pas reportées ; seuls les résultats significatifs des variables d'intérêt sont présentés.

Lecture : lorsqu'on considère les mouvements de population et d'emploi dans leur ensemble, une hausse de la variation de la population dans les zones géographiques voisines entraîne une baisse de la population dans la zone d'emploi considérée. À l'inverse, une hausse de l'emploi dans les zones géographiques voisines entraîne une baisse de l'emploi dans la zone géographique donnée.

Champ : individus de 15 à 64 ans, chefs de ménage ou conjoints, hors chefs d'entreprise, indépendants, retraités et étudiants, et mouvements de main-d'œuvre en CDD et CDI.

Source : Recensement de la population 2013, DMMO-EMMO 2012, CLC 2012, DGFiP 2012 et Filosofi 2012.

TABLEAU 2B – Effets spatiaux sur l'estimation des variations, des entrées et des sorties d'emploi et de population selon les PCS pour l'ensemble des mouvements, les mouvements en CDD et les mouvements en CDI

	Mouvements d'emploi en CDD				Mouvements d'emploi en CDI			
	Cadres et professions intermédiaires		Employés et ouvriers		Cadres et professions intermédiaires		Employés et ouvriers	
	Variation de la population	Variation de l'emploi	Variation de la population	Variation de l'emploi	Variation de la population	Variation de l'emploi	Variation de la population	Variation de l'emploi
W*variation de la population	0,14** (0,061)	0,05** (0,018)	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
W*variation de l'emploi	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0,27** (0,110)	n.s.	n.s.
	Entrées de population	Entrées d'emploi	Entrées de population	Entrées d'emploi	Entrées de population	Entrées d'emploi	Entrées de population	Entrées d'emploi
W*entrées de population	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0,21* (0,125)	n.s.	n.s.	n.s.
W*entrées d'emploi	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
W*sorties de population	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
W*sorties d'emploi	n.s.	n.s.	-0,23** (0,102)	n.s.	-0,21* (0,126)	n.s.	n.s.	n.s.
	Sorties de population	Sorties d'emploi	Sorties de population	Sorties d'emploi	Sorties de population	Sorties d'emploi	Sorties de population	Sorties d'emploi
W*sorties de population	n.s.	0,03* (0,018)	n.s.	-0,10** (0,044)	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
W*sorties d'emploi	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
W*entrées de population	n.s.	-0,03* (0,016)	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
W*entrées d'emploi	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

Notes : significativité au seuil de 10 % (*); 5 % (**); et 1 % (***), et n.s. non significatif. Les écarts-types sont notés entre parenthèses. Les variables de contrôles (annexe, tableau 1) ont été intégrées dans l'analyse mais ne sont pas reportées ; seuls les résultats significatifs des variables d'intérêt sont présentés.

Lecture : lorsqu'on considère les mouvements de population et d'emploi de cadres et de professions intermédiaires, une hausse de la population dans les zones voisines entraîne une hausse de la population et une hausse de l'emploi en CDD dans la zone considérée.

Champ : individus de 15 à 64 ans, chefs de ménage ou conjoints, hors chefs d'entreprise, indépendants, retraités et étudiants, et mouvements de main-d'œuvre en CDD et CDI.

Source : Recensement de la population 2013, DMMO-EMMO 2012, CLC 2012, DGFIP 2012 et *Filosofi* 2012.

La mobilité domicile-travail des actifs de l'aire urbaine lyonnaise : une approche temporelle (1995-2015)

*Nathalie Havet**, *Caroline Bayart*** , *Patrick Bonnel****

Ces dernières années, les grandes villes françaises ont connu un double phénomène de métropolisation et d'expansion spatiale. Dans ce contexte, la mobilité quotidienne des individus, et tout particulièrement celle liée au travail, constitue un enjeu central pour le développement des infrastructures. En s'appuyant sur les trois dernières *Enquêtes ménages déplacements*, cet article propose d'étudier l'évolution de la mobilité domicile-travail des actifs lyonnais depuis vingt ans (distance domicile-travail parcourue et usage de la voiture pour aller au travail). L'objectif est de déterminer si l'évolution des indicateurs de mobilité est davantage imputable à une modification de comportements des actifs ou à un changement structurel des caractéristiques de ces derniers, en intégrant une dimension temporelle dans les modèles économétriques. Si certaines différences de comportements de mobilité persistent, notamment selon le type d'emploi, l'utilisation de la voiture pour se rendre au travail a fortement évolué, mettant en évidence un effet de rattrapage chez les femmes et les professions et catégories socioprofessionnelles les moins élevées.

Durant les dernières décennies, le phénomène de métropolisation s'est accéléré en France. La métropolisation, ou « phase du développement urbain en rapport avec les dynamiques économiques contemporaines » (PASQUIER *et al.*, 2011, p. 333), se caractérise par une concentration croissante de la population, de la production de richesses, des services stratégiques et des fonctions de commandement dans les agglomérations. L'agglomération de Lyon a été particulièrement concernée, puisque

* Université de Lyon, Université Claude Bernard Lyon 1, ISFA, Laboratoire SAF, Lyon, France ; nathalie.havet@univ-lyon1.fr.

** Université de Lyon, Université Claude Bernard Lyon 1, ISFA, Laboratoire SAF, Lyon, France ; caroline.bayart@univ-lyon1.fr.

*** Université de Lyon, CNRS, Laboratoire aménagement, économie, transports (LAET), ENTPE, Lyon, France ; patrick.bonnel@entpe.fr.

le second pôle urbain de l'Hexagone a enregistré, entre 2011 et 2016, une croissance démographique annuelle moyenne de 1,1 %, alors qu'elle était de 0,4 % au niveau de la France entière¹. Une étude publiée par le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) indique également que les zones d'emplois de Paris, Lyon, Bordeaux et Toulouse concentraient 22 % de l'emploi total en France et 20 % des embauches en 2015 (OBSERVATOIRE DES TERRITOIRES, 2016). Parallèlement à cette concentration, les villes ont connu une extension spatiale, encouragée par le développement des infrastructures à destination des transports collectifs et de la voiture² et l'accroissement de la motorisation des individus³ (GEYIK, BONNEL, 2016). Ce développement s'est accompagné d'un étalement des activités liées au mode de vie urbain (zones d'activités économiques, infrastructures de transports, zones commerciales, parcs de loisirs, aéroports, etc.). En particulier, les lieux de résidence, de travail, de loisirs et de consommation se sont dissociés de manière croissante, ce qui a intensifié les déplacements entre territoires (CABRERA DELGADO, BONNEL, 2016).

Dans ce contexte, la mobilité quotidienne des individus constitue un enjeu central, tant du point de vue socioéconomique (l'accès à l'emploi) qu'environnemental (la gestion durable des déplacements). Parmi les différents types de mobilité, la mobilité domicile-travail est celle qui a le plus bouleversé les territoires urbains des dernières décennies, puisque les lieux de résidence et d'exercice de l'activité professionnelle sont plus fréquemment disjoints aujourd'hui que par le passé. C'est pourquoi notre article se propose d'étudier l'évolution des déplacements quotidiens domicile-travail de la population en emploi, au sein d'une des plus grandes métropoles françaises, Lyon. Nous analysons des données désagrégées, collectées au niveau individuel (celui des travailleurs) et à l'échelle intra-urbaine. En effet, alors que la proportion d'actifs qui sortent de leur commune de résidence pour travailler, appelés navetteurs, est en croissance (64 % en 2013 contre 58 % en 1999 au niveau national et 66 % en 2013 contre 60 % en 1999 pour la région Auvergne-Rhône-Alpes), habiter et travailler dans la même aire urbaine est encore, en France, le modèle dominant, puisque 78 % des flux de navetteurs sont concentrés dans les 241 aires urbaines recensées par l'Insee (COUDÈNE, LEVY, 2016).

En nous appuyant sur les trois dernières vagues de l'*Enquête ménages déplacements de Lyon* (1995, 2006, 2015), nous étudions l'évolution des déplacements quotidiens domicile-travail des actifs qui résident et travaillent dans la métropole lyonnaise sur une période de vingt ans. Nous nous focalisons en particulier sur l'allongement des distances domicile-travail parcourues et sur le moindre usage de la voiture particulière, comme cela a été mis en évidence pour les jeunes adultes dans la littérature internationale (KUHNIMHOF *et al.*, 2013 ; DARGAY *et al.*, 2007), en lien avec la mise en place de politiques de transport urbain (OAKIL *et al.*, 2016). Plus précisément, nous examinerons si les déterminants principaux de ces indicateurs de mobilité quotidienne

1. Poyet S. (2018), « La croissance démographique française tirée par les grandes villes », *Le Figaro*, 27 décembre.
2. Au moins au siècle dernier, car l'évolution de l'offre est plus contrastée depuis.
3. Au moins jusqu'à la fin du siècle dernier ; l'évolution est, là encore, plus contrastée au XXI^e siècle avec une poursuite de la motorisation au-delà de 40 ans mais une réduction chez les plus jeunes adultes.

ont changé en vingt ans. L'idée est de dissocier, au sein des évolutions observées, ce qui pourrait être attribuable aux changements structurels des caractéristiques des actifs sur le périmètre considéré (évolution des professions et catégories socioprofessionnelles, des lieux de résidence, des situations familiales, etc.) de ce qui pourrait être imputable à des modifications de comportements. Pour tenter de saisir ces éventuels changements de comportements, nous estimons des modèles économétriques intégrant une dimension temporelle.

L'article s'organise comme suit. Dans un premier temps, nous présentons les données des *Enquêtes ménages déplacements de Lyon* et la construction de l'échantillon utilisé. Nous mettons en évidence dans un deuxième temps les évolutions qui ont eu lieu en vingt ans pour les distances domicile-travail et l'usage de la voiture par les actifs en emploi dans l'agglomération lyonnaise. Les différences entre changements structurels et modifications de comportements sont discutées dans un troisième temps.

Les *Enquêtes ménages déplacements de Lyon* (1995, 2006, 2015) : présentation de la méthodologie et de l'échantillon

En France, les *Enquêtes ménages déplacements (EMD)* représentent la principale source statistique pour analyser les pratiques de mobilité quotidienne en milieu urbain, leurs conséquences sociales et environnementales, et pour réfléchir au développement des infrastructures. Établies sur la base d'une méthodologie standardisée (CERTU, 2008) contrôlée par la direction technique Territoires et ville du Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema), ces enquêtes sont menées à grande échelle, de manière régulière (tous les dix ans environ) dans la plupart des grandes agglomérations françaises. L'objectif est notamment de disposer d'une bonne comparabilité des indicateurs de mobilité, dans le temps et entre les différentes agglomérations. Les personnes enquêtées sont interrogées sur l'ensemble de leurs déplacements réalisés la veille du jour de l'enquête, en semaine (lundi à vendredi). Les Centres d'étude technique de l'équipement (Cete) définissent le concept de déplacement par « le mouvement d'une personne, effectué pour un certain motif, sur une voie publique, entre une origine et une destination, selon une heure de départ et une heure d'arrivée, à l'aide d'un ou plusieurs moyens de transport » (CETE de Lyon, 2011, p. 14).

Pour l'étude menée ici, centrée sur l'évolution des déplacements domicile-travail dans l'aire urbaine lyonnaise, nous utilisons les trois vagues les plus récentes de l'*EMD de Lyon* (1995, 2006, 2015) en nous limitant à la population adulte, en emploi, âgée de 18 à 70 ans⁴. Le périmètre des *EMD* réalisées dans l'agglomération lyonnaise s'est

4. Les données pour l'*EMD de Lyon* sont traditionnellement collectées en face-à-face au domicile du ménage ou par téléphone. Le ménage constitue l'unité statistique d'échantillonnage de l'*EMD* : à l'issue de la réalisation d'une stratification géographique, un échantillon représentatif des ménages du périmètre d'investigation est enquêté. L'interrogation porte sur les déplacements de la veille du jour de l'enquête et ne concerne que les personnes de plus de 5 ans.

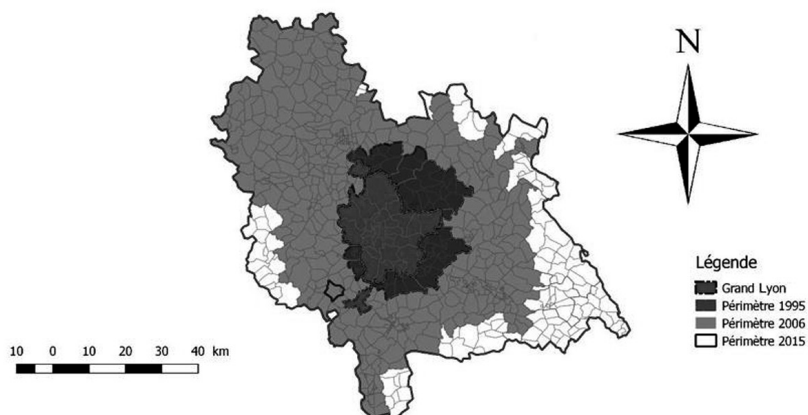
ENCADRÉ 1

Aire urbaine de Lyon et politiques de transport

Le territoire de l'aire urbaine de Lyon a une structure monocentrique (BONNEL *et al.*, 2003 ; BONNEL *et al.*, 2013). On distingue les communes du centre (Lyon et Villeurbanne), celles de la proche banlieue socialement assez différenciées (première couronne) et les communes périurbaines (deuxième couronne et troisième couronne est). Ces dernières s'étendent davantage à l'est qu'à l'ouest, où leur développement est restreint par la topographie (monts du Lyonnais). Si les habitants du centre et de la proche banlieue bénéficient d'un large accès au réseau de transports en commun, ceux des communes périurbaines restent en revanche fortement dépendants de la voiture particulière pour leurs déplacements quotidiens (GOYON *et al.*, 2010).

La figure suivante présente les contours du Grand Lyon et l'évolution des périmètres des *Enquêtes ménages déplacements (EMD)* entre 1995 et 2015. Pour des raisons de comparabilité temporelle des résultats, seuls les comportements de mobilité des ménages résidant et travaillant dans le périmètre de l'enquête 1995 seront étudiés.

FIGURE – Découpage des périmètres des *Enquêtes ménages déplacements (1995, 2006, 2015)*



Le périmètre de l'EMD 1995 correspond approximativement au périmètre de l'autorité des transports publics urbains. Le réseau de transport en commun de l'agglomération lyonnaise est très dense et souvent considéré comme l'un des meilleurs réseaux français. Les infrastructures de transports collectifs se sont développées progressivement (inauguration du métro dans les années 1980, puis extension continue des lignes, création de six lignes de tramway, restructuration et hiérarchisation du réseau de bus avec le projet Atobus en 2011) avec pour résultat une forte hausse des kilomètres parcourus. Plus précisément, sur la période 1995-2015, de nombreux investissements ont été réalisés sur l'agglomération. Deux des quatre lignes de métro ont été prolongées (vers l'ouest en 1997 et vers le sud en 2000 et 2013), deux lignes de tramway ont été mises en service en 2001, suivies de trois autres en 2006, 2009 et 2012. Une ligne de tram-train, le Rhône Express, dessert également l'aéroport depuis 2010. Concernant les modes doux, une offre de location de vélos en libre-service est proposée depuis 2005.

progressivement élargi, dépassant l'aire urbaine de Lyon (encadré 1). Pour étudier l'évolution temporelle de la mobilité domicile-travail sans introduire de biais lié à une extension du territoire enquêté, toutes nos analyses sont menées à périmètre constant. Nous avons donc choisi le plus petit dénominateur commun, à savoir le périmètre de l'*EMD* 1995, qui correspond approximativement au périmètre de l'autorité des transports publics urbains. Ainsi, seuls les ménages résidant dans le périmètre de l'enquête 1995 sont comptabilisés dans les échantillons issus des enquêtes 2006 et 2015. En outre, nous devons ajouter une restriction supplémentaire et ne conserver pour l'analyse que les individus travaillant dans ce même périmètre (celui de 1995). Les localisations hors périmètre *EMD* sont très peu renseignées et ne permettent pas de calculer la distance des déplacements domicile-travail avec un niveau de précision suffisant. Entre 6 % et 15 % des actifs selon les années sont ainsi exclus de nos analyses, et concernent plutôt les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) les plus élevées. Il faudra donc garder en tête cette spécificité lors des interprétations. Notre échantillon final est ainsi constitué de 16 502 individus (5 411 pour 1995, 5 763 pour 2006 et 5 328 pour 2015), dont les caractéristiques (sociodémographiques, économiques, spatiales, et de motorisation) sont présentées dans le tableau 1.

Travailler à périmètre constant ne signifie pas que les caractéristiques socio-économiques des personnes interrogées aux différentes éditions de l'*EMD* n'ont pas changé. Entre les enquêtes de 1995, 2006 et 2015, le tableau 1 met en évidence un vieillissement de la population, une diminution de la taille des ménages (augmentation des proportions de célibataires et de couples sans enfant, baisse de la part des familles avec enfant[s]) et une redensification du centre de l'agglomération. Après plusieurs décennies d'étalement urbain, nous assistons en effet à Lyon à une relocalisation des actifs vers le centre-ville (48 % des actifs en centre-ville en 2015 contre 32 % en 1995, tableau 1), ce qui est une spécificité par rapport à d'autres grandes communes françaises comme Paris. La majorité des villes situées dans la couronne des grands pôles d'emplois enregistrent une croissance démographique plus forte que leur ville-centre, illustrant le mouvement de périurbanisation (INSEE, 2019, pp. 216-18). À Lyon, ce mouvement a été contrebalancé par un processus de « recentrifcation », tendance notamment due à la politique de densification du centre, mais qui n'a pas concerné tous les ménages. Le choix de localisation résidentielle diffère en effet selon leurs caractéristiques socioéconomiques. Les jeunes adultes et actifs ayant un niveau d'études élevé et occupant un emploi qualifié (ce qui est souvent corrélé avec de hauts revenus) ont notamment davantage tendance à rejoindre le centre-ville, où ils peuvent accéder à une large offre d'emplois et d'activités de loisirs, accessibles par un réseau de transports en commun performant.

Plus généralement, sur cette période de vingt ans, et à l'image d'autres métropoles régionales comme Paris, Grenoble, Toulouse ou Montpellier, la structure des emplois de la métropole lyonnaise a connu des changements de fond, avec une diminution des emplois d'ouvriers et une concentration progressive d'emplois plus qualifiés. Le taux de chômage relativement faible de la métropole lyonnaise (8,6 % de la population

TABLEAU 1 – Caractéristiques socioéconomiques des personnes interrogées lors des EMD de Lyon 1995, 2006 et 2015

	<i>En %</i>		
	1995	2006	2015
Genre			
Homme	52,4	51,1	50,7
Femme	47,6	48,9	49,3
Âge moyen, en années	40,0	41,1	42,1
Composition du ménage			
Célibataire	13,6	15,0	19,6
Couple sans enfant	20,3	20,8	24,8
Famille monoparentale	7,0	9,5	9,0
Famille avec 1 enfant	21,3	18,7	16,6
Famille avec 2 enfants	24,4	22,4	19,5
Famille avec 3 enfants ou plus	13,4	13,5	10,4
Présence d'enfant(s) de moins de 5 ans	16,9	18,1	15,5
Situation de couple et statut du conjoint			
Pas de conjoint	20,5	24,5	29,0
Conjoint actif	62,6	62,6	61,4
Conjoint inactif	16,9	13,0	9,7
Profession et catégorie socioprofessionnelle			
Entrepreneur, artisan, commerçant	6,0	3,9	3,9
Cadre et profession intellectuelle	15,2	21,3	30,3
Profession intermédiaire	25,8	26,4	25,3
Employé	30,9	29,8	27,4
Ouvrier	21,5	18,3	13,0
Temps de travail			
Temps plein	86,2	82,9	86,1
Temps partiel	13,8	17,1	13,9
Lieu de résidence			
Centre-ville	32,0	36,5	47,8
1 ^{re} couronne	30,7	23,8	42,0
2 ^e couronne	37,3	39,7	10,2
Autonomie			
Habite chez ses parents	7,2	6,3	4,6
Accessibilité à la voiture			
A le permis	90,7	92,5	90,4
Nombre de permis/nombre de véhicules dans le ménage	0,65	0,84	0,80
Nombre d'observations	5 411	5 763	5 328

Lecture : l'échantillon de 1995 était constitué de 5 411 individus, parmi lesquels 52,4 % sont des hommes.

Champ : individus en emploi, âgés de 18 à 70 ans, résidant et travaillant dans le périmètre 1995 de l'EMD de Lyon.

Source : EMD de Lyon 1995, 2006, 2015 ; calculs des auteurs.

active en 2017) témoigne de sa bonne santé économique. La progression de l'emploi a été particulièrement soutenue (+ 5,9 % entre 2008 et 2018, alors que cette croissance est de 3,3 % sur l'ensemble de la région Auvergne-Rhône-Alpes sur la même période), portée par les activités tertiaires marchandes, tandis que l'emploi industriel continue

de décliner sur la métropole. L'emploi non salarié est en nette progression (+ 36 % entre 2008 et 2018), et s'explique par le développement des micro-entreprises et des professions libérales (MARY-PORTAS, 2018). Ainsi, la proportion de cadres et professions intellectuelles a significativement augmenté entre les enquêtes réalisées en 1995 et 2015 (de 15,2 % à 30,3 %), alors que la proportion d'ouvriers a fortement diminué sur la même période (de 21,5 % à 13 %) sur l'ensemble du périmètre.

Par conséquent, il est indispensable dans notre étude de l'évolution temporelle des mobilités domicile-travail d'essayer de dissocier ce qui est attribuable aux changements structurels des caractéristiques des actifs sur le périmètre considéré (évolution des PCS, des lieux de résidence, des situations familiales, etc.) de ce qui est imputable à des modifications de comportements. Pour ce faire, nous avons recours à des modélisations économétriques (cf. *infra*).

Deux tendances de fond : des distances domicile-travail plus longues et un moindre usage de la voiture

Nous avons retenu deux indicateurs principaux associés aux déplacements quotidiens domicile-travail : la distance parcourue entre les lieux de résidence et de travail (intra-périmètre) et l'usage de la voiture pour se rendre sur le lieu de travail, qui seront les variables dépendantes dans nos régressions économétriques. Le tableau 2 montre l'évolution de ces variables au cours des vingt dernières années. Pour les individus résidant et travaillant dans l'agglomération lyonnaise, le nombre moyen de déplacements quotidiens en semaine a diminué entre 1995 et 2015 (passant de 4,37 à 3,93) et, parallèlement, les distances moyennes domicile-travail ont augmenté de plus de 20 % (4,46 km en 1995 contre 5,37 km en 2015). Ces résultats correspondent à l'évolution constatée sur l'ensemble du territoire français, puisque le dernier recensement a mis en évidence un allongement des distances parcourues par les actifs pour se rendre au travail (en moyenne 14,6 km en 2013, contre 13 km en 1999) (COUDÈNE, LEVY, 2016). Le fait de conduire sa voiture particulière pour se rendre à son travail a aussi beaucoup évolué en vingt ans : après une légère hausse de l'usage de la voiture entre 1995 et 2006 (+ 3 points de pourcentage), on peut noter une forte baisse entre 2006 et 2015 (- 8,4 points de pourcentage).

Plusieurs explications possibles peuvent être avancées de ces récentes tendances, non spécifiques à l'agglomération lyonnaise, d'allongement des distances domicile-travail et du moindre usage de la voiture pour se rendre au travail. Historiquement, les distances parcourues, y compris pour aller travailler, ont augmenté en même temps que la vitesse des déplacements (hausse liée au développement du réseau routier, du réseau ferroviaire, des transports en commun, à la périphérisation de certains flux, etc.), alors que les temps de trajet ne se sont pas forcément allongés. Depuis la fin des années 1990, les phénomènes de densification, de métropolisation et de périurbanisation se

TABLEAU 2 – Indicateurs de mobilité quotidienne parmi les actifs, selon le genre

	Ensemble			Hommes			Femmes		
	1995	2006	2015	1995	2006	2015	1995	2006	2015
Partie 1 : ensemble de l'échantillon									
Nombre total de déplacements (tout motif)	4,37	4,14 ^{***}	3,93 ^{***,***}	4,36	4,02 ^{***}	3,84 ^{***,***}	4,38	4,26 [*]	4,02 ^{***,***}
% ne s'étant pas rendus au travail	19,1 %	23,9 % ^{***}	17,2 % ^{***,***}	14,4 %	19,2 % ^{***}	14,8 % ^{***,***}	24,3 %	28,9 % ^{***}	19,6 % ^{***,***}
Distance domicile-travail (en km) ^a	4,46	4,70 ^{***}	5,37 ^{***,***}	5,11	5,35 [*]	5,87 ^{***,***}	3,73	4,02 ^{**}	4,84 ^{***,***}
Nombre d'observations	5 411	5 763	5 328	2 838	2 944	2 702	2 573	2 819	2 626
Partie 2 : échantillon restreint aux individus ayant effectué au moins un déplacement domicile-travail									
Distance domicile-travail (en km)	5,51	6,17 ^{***}	6,49 ^{***,***}	5,98	6,62 ^{***}	6,89 ^{***}	4,93	5,64 ^{***}	6,02 ^{**} ,***
Usage de la voiture ^b	68,1 %	71,3 % ^{***}	62,9 % ^{***,***}	74,3 %	76,1 % ^{n.s.}	66,3 % ^{***,***}	59,9 %	65,6 % ^{***}	59,2 % ^{***,***}
Nombre d'observations	4 377	4 385	4 412	2 429	2 380	2 301	1 948	2 005	2 111

Notes : ^a La distance domicile-travail correspond à la distance entre le domicile et le lieu de travail habituel ; les individus n'ayant effectué aucun déplacement domicile-travail la veille de l'enquête ont une distance domicile-travail nulle.

^b La variable usage de la voiture indique le pourcentage des individus qui déclarent utiliser en général une voiture particulière pour se rendre à leur travail.

Les symboles ^{*} indiquent la significativité aux tests d'égalité en moyenne effectués entre deux années d'enquêtes consécutives. Les symboles ⁺ indiquent la significativité aux tests d'égalité en moyenne effectués entre 1995 et 2015. ^{*} ou ⁺ significatif au seuil de 10 %, ^{**} ou ⁺⁺ significatif au seuil de 5 %, ^{***} ou ⁺⁺⁺ significatif au seuil de 1 %, n.s. : non significatif.

Champ : individus en emploi, âgés de 18 à 70 ans, résidant et travaillant dans le périmètre 1995 de l'EMD de Lyon.

Source : EMD de Lyon 1995, 2006, 2015 ; calculs des auteurs.

sont combinés au niveau de notre périmètre d'étude (AGENCES D'URBANISME LYON & SAINT-ÉTIENNE, 2015). L'un des facteurs expliquant la croissance de la population périurbaine est le fort attrait pour la maison individuelle à prix abordable, qui a eu pour conséquence un allongement des temps de parcours domicile-travail. En outre, le foncier se raréfiant dans les centres-villes, la flambée des prix de l'immobilier a aussi pesé sur certaines entreprises – notamment celles cherchant des espaces pour l'industrie et la logistique – qui ont choisi de se relocaliser plus loin du centre. Dans les onze autres métropoles régionales comptabilisées en 2015⁵, on observe une même concentration de l'emploi en centre-ville (en niveau) et une dynamique plus soutenue dans les zones périphériques, en raison de la croissance de la population périurbaine et de la recherche d'espaces à proximité des pôles urbains. Grâce notamment à la redensification du

5. Aix-Marseille, Bordeaux, Grenoble, Lille, Montpellier, Nantes, Nice, Rennes, Rouen, Strasbourg et Toulouse. Depuis le 1^{er} janvier 2018, la France compte 22 métropoles (pour plus de détails, voir <https://www.cget.gouv.fr/territoires/metropoles>, consulté le 6 juillet 2020).

centre-ville, expliquée par la présence de certaines catégories socioprofessionnelles et qui contrebalance le phénomène de périurbanisation, la métropole de Lyon affiche une croissance de l'emploi équivalente au sein de la métropole administrative et dans l'aire urbaine ou sa couronne, alors que ce phénomène n'est pas observé dans les autres métropoles (ALTABER, LE HIR, 2017).

L'évolution du pourcentage des actifs occupés qui ne se sont pas rendus sur leur lieu de travail le jour de référence de l'enquête est un autre facteur influençant les distances domicile-travail parcourues, puisqu'en cas de non-déplacement pour motif travail, la distance parcourue reportée est égale à zéro. Selon le tableau 2, la proportion d'actifs ne se rendant pas sur leur lieu de travail est passée de 19,1 % en 1995 à 23,9 % en 2006, puis a baissé pour atteindre 17,2 % en 2015. L'augmentation entre 1995 et 2006 est probablement en partie attribuable à l'augmentation de la proportion des actifs à temps partiel sur cette période (tableau 1), mais également à la mise en place, à partir du début des années 2000, de la réduction du temps de travail dans le cadre de la loi Aubry I, qui a engendré une réorganisation des journées de travail pour de nombreux individus. Après 2006, la proportion d'individus à temps partiel a diminué ; l'assouplissement de la loi Aubry I et la mise en place à l'été 2007 de la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepa) facilitant le recours aux heures supplémentaires pourraient être des éléments restructurant le quotidien et les déplacements pour motif travail.

Par ailleurs, en France comme dans d'autres pays, les études se rejoignent sur le fait que les individus utilisent de moins en moins la voiture particulière, en particulier les jeunes adultes (KUHNIMHOF *et al.*, 2012 ; KUHNIMHOF *et al.*, 2013 ; METZ, 2013 ; WAARD *et al.*, 2013 ; VINCENT *et al.*, 2014). L'urbanisation, le développement des services de transports publics et la diffusion des technologies de l'information et de la communication, associés à la diversification des modes de transport alternatifs (ORTAR *et al.*, 2015), contribuent à expliquer cette tendance, qui tient aussi aux prises de conscience plus marquées des externalités négatives de la voiture (pollution, congestion, nuisances sonores, gaz à effet de serre, accidents de la route, etc.). En outre, les récentes politiques de mobilité mises en œuvre dans les grandes agglomérations (diminution des places de stationnement, quartiers interdits aux véhicules motorisés, réduction du nombre de voies pour les voitures particulières au profit de voies réservées pour les transports en commun, limitation de la vitesse en ville, etc.), s'accompagnant d'une hausse des prix des carburants, ont découragé un certain nombre de personnes d'utiliser leur voiture pour leur mobilité quotidienne (OAKIL *et al.*, 2016). Sur le territoire de l'agglomération lyonnaise, une politique volontariste a été menée depuis les années 2000 pour diminuer la place de la voiture dans les déplacements urbains. Elle s'est notamment traduite par de forts investissements en faveur des transports en commun et une offre plus large de modes de transport doux (encadré 1).

Changements structurels ou modifications de comportements ?

Il est fort probable que derrière les évolutions globales de ces indicateurs de mobilité se cachent des disparités entre certaines catégories de travailleurs. C'est pourquoi nous avons recours à des modélisations économétriques pour tester l'influence relative de facteurs sociodémographiques (sexe, âge, composition du ménage), économiques (PCS, temps plein/temps partiel), spatiaux (zone de résidence) ou concernant la motorisation (nombre de voitures disponibles par titulaire de permis de conduire du ménage, détention du permis) sur la mobilité quotidienne liée au travail. Parmi les caractéristiques individuelles, nous avons retenu l'âge et le genre. Nous suspectons que l'âge a une influence non linéaire sur le niveau de mobilité, avec un effet positif en début de carrière et un effet plutôt négatif lorsque l'on s'approche de la retraite. Selon la littérature (BACCAINI *et al.*, 2007 ; OLMO SANCHEZ, MAESO GONZALEZ, 2016 ; FAN, 2017), nous nous attendons également à ce que la distance parcourue et l'usage de la voiture pour se rendre au travail soient plus élevés chez les hommes que chez les femmes. La composition du ménage a été prise en compte à l'aide de variables combinant statut matrimonial, nombre et âge des enfants, afin de capter les contraintes de gestion des activités domestiques qui influencent les pratiques de mobilité quotidienne, y compris celles pour motif « travail ». De même, nous avons intégré une variable indiquant si l'individu avait ou non un conjoint en emploi et une autre précisant si l'individu habitait encore chez ses parents, cette dernière pouvant aussi capter le poids de contraintes financières.

Nous retenons aussi les caractéristiques de l'emploi occupé : le temps de travail (plein ou partiel) et la PCS. Selon les modèles théoriques, les salariés à temps partiel, percevant en moyenne des rémunérations plus faibles, ont tendance à accepter des emplois davantage situés à proximité de leur domicile que les salariés à temps plein, pour réduire leurs coûts de déplacements, qu'ils soient monétaires ou temporels. De même, les catégories socioprofessionnelles associées aux salaires les plus faibles, telles que les ouvriers, auraient intérêt à opter pour des emplois proches de leur domicile, mais cet effet pourrait être contrebalancé par le choix de localisation de certaines entreprises en périphérie. En outre, les déterminants usuels de la mobilité et de l'usage de la voiture, tels que le lieu de résidence (centre-ville/1^{er} couronne/2^e couronne) et l'accessibilité à la voiture particulière, ont également été pris en compte.

Les modèles économétriques – dont les spécifications sont présentées dans l'encadré 2 – sont estimés sur l'échantillon complet, constitué à partir des trois vagues de l'*EMD de Lyon*. Nous avons introduit, en plus des facteurs évoqués précédemment, deux variables explicatives dichotomiques pour identifier l'année de l'enquête. Les termes d'interaction entre les variables explicatives et ces variables dichotomiques permettent de savoir si les déterminants des variables dépendantes ont changé au cours des périodes étudiées (1995, 2006 et 2015). Plus précisément, si, pour une variable explicative donnée, le terme d'interaction associé pour 2006 (respectivement 2015)

n'est pas statistiquement significatif, cela signifie que l'effet de cette variable sur la variable dépendante analysée reste constant entre 1995 et 2006 (respectivement 2015). Si le terme d'interaction est statistiquement significatif et du même signe que l'effet principal de la variable explicative, on peut conclure que son effet a augmenté entre les deux enquêtes. Inversement, si le terme d'interaction est significatif mais de signe opposé à l'effet principal, alors on peut conclure que l'effet de la variable explicative a diminué. Par conséquent, les changements temporels associés à des modifications de comportements seront repérés grâce à la significativité des termes d'interaction. Le tableau en annexe reporte les résultats de nos estimations économétriques. Pour faciliter l'interprétation de nos résultats, le tableau 3 présente les effets marginaux, calculés pour nos deux spécifications et pour nos trois années. Les parties suivantes détaillent les principaux résultats de l'analyse des déterminants des distances domicile-travail puis ceux du recours à la voiture.

ENCADRÉ 2

Spécifications économétriques

Distance domicile-travail parcourue

Pour analyser les distances domicile-travail ($dist_i$), nous proposons d'estimer un modèle Tobit (MADDALA, 1999). Celui-ci permet de tenir compte de la censure à gauche des distributions, liée au fait que des actifs de l'échantillon n'ont effectué aucun déplacement pour motif professionnel la veille du jour de l'entretien d'enquête et ont donc reporté des distances domicile-travail nulles pour ce jour-là. La vraisemblance d'un Tobit est en effet composée d'une fonction des données censurées et d'une fonction conditionnelle des données non censurées (valeur de la distance sachant que l'individu a effectué au moins un déplacement domicile-travail) :

$$L = \prod_{i=1}^n \left\{ \left[1 - \Phi \left(\frac{X_i \beta}{\sigma} \right) \right]^{1-d_i} \cdot \left[\varphi \left(\frac{dist_i - X_i \beta}{\sigma} \right) \right]^{d_i} \right\},$$

avec d_i une variable dichotomique qui vaut 1 si l'individu i a effectué un déplacement domicile-travail la veille et 0 sinon ; Φ et φ les fonctions de répartition et de densité respectives d'une loi normale de moyenne nulle et d'écart-type σ . Les coefficients β associés aux variables explicatives X et le paramètre σ sont estimés par maximisation de cette fonction de vraisemblance.

Usage de la voiture pour se rendre au travail

Pour ceux qui ont effectué un déplacement domicile-travail la veille de l'enquête, la probabilité d'avoir ou non utilisé une voiture pour le faire est modélisée par un Logit simple, la variable à expliquer étant dichotomique :

$$Usgevi = \begin{cases} 1 & Usgevi = X_i \beta + u_i > 0, \text{ sinon} \\ 0 & \end{cases}$$

où X_i est toujours le vecteur de caractéristiques individuelles, β les paramètres inconnus captant leur influence et u est un terme d'erreur distribué selon une loi logistique. Les paramètres sont estimés par maximisation de la vraisemblance :

$$L = \prod_{i=1}^n \{ [1 - F(X_i\beta)]^{1-us_{gevi}} \cdot [F(X_i\beta)]^{us_{gevi}} \},$$

avec F la fonction de répartition du terme d'erreur u .

Limites

Les *Enquêtes ménages déplacements* contenant peu de dimensions explicatives, il nous est impossible de proposer des modèles qui prennent explicitement en compte les principaux problèmes d'endogénéité et de biais de sélection. Par exemple, nous avons retenu comme variable explicative de l'usage de la voiture le lieu de résidence de l'individu. Or nous pouvons suspecter que le fait d'habiter en grande couronne oblige l'individu à utiliser sa voiture pour se rendre au travail, faute de transports alternatifs, mais aussi que les individus qui possèdent une voiture et l'utilisent sont davantage prêts à habiter en grande couronne. Ainsi, les décisions peuvent être concomitantes, générant un problème d'endogénéité. Malheureusement, les *EMD* ne nous permettent pas de mettre en œuvre la technique des variables instrumentales ou d'estimer des systèmes d'équations simultanées appropriés. De même, on peut supposer un problème de biais de sélection en raison de la restriction de notre échantillon à la population en emploi : les personnes en emploi pourraient avoir des caractéristiques inobservables spécifiques qui affectent aussi l'usage de la voiture. Ainsi, nos résultats ne seront pas généralisables à l'ensemble de la population.

Les écarts entre travailleurs dans les distances domicile-travail ont peu évolué entre 1995 et 2015

Le tableau 3 montre que les facteurs démographiques tels que l'âge, la composition du ménage ou le fait d'habiter chez ses parents ne semblent pas avoir de véritables effets propres sur la distance domicile-travail parcourue. En fait, ce sont les variables relatives au lieu de résidence du ménage et les caractéristiques de l'emploi des répondants (PCS, temps plein/temps partiel) qui sont prédominantes, les variables de motorisation n'arrivant qu'après (encadré 3). Or seule l'influence de la localisation géographique et celle de l'accès à la voiture se sont modifiées en vingt ans, les termes d'interaction associés aux autres variables de contrôle n'étant pas significatifs. Les inégalités entre hommes et femmes, entre cadres et ouvriers ou encore entre travailleurs à temps plein et à temps partiel pour les distances domicile-travail sont, elles, restées stables.

Les travailleurs à temps partiel ont, en moyenne, une distance domicile-travail parcourue inférieure de 0,9 km par rapport à leurs homologues à temps plein, et ce quelle que soit l'année considérée (tableau 3). Ce résultat est dû à deux phénomènes sous-jacents : une distance moyenne entre domicile et lieu d'emploi plus courte pour les travailleurs à temps partiel, mais aussi une proportion plus importante, dans cette catégorie, d'individus ayant une distance parcourue nulle le jour considéré par l'enquête, en raison d'un nombre plus réduit de journées travaillées. En effet, selon nos

ENCADRÉ 3

Importance relative des facteurs explicatifs

Pour classer les caractéristiques selon leur importance, nous avons utilisé le pseudo-R2 proposé par Wooldridge, qui mesure le pouvoir prédictif d'un modèle. Pour nos deux spécifications retenues (Tobit pour la distance domicile-travail parcourue et Logit pour l'usage de la voiture pour se rendre au travail), nous avons calculé le pseudo-R2 du modèle complet et celui des modèles où les différentes dimensions ont été enlevées successivement. La dimension la plus influente est celle qui, lorsqu'on la retire du modèle, dégrade le plus la qualité prédictive du modèle, c'est-à-dire provoque la plus forte baisse du pseudo-R2 (AFSA, 2016).

Dans notre cas, nous avons considéré cinq dimensions : motorisation potentielle, lieu de résidence, configuration familiale (composition du ménage, conjoint actif ou non, habiter chez ses parents), caractéristiques de l'emploi (PCS, temps plein/partiel), caractéristiques individuelles (âge, femme).

Le tableau ci-dessous reporte les pseudo-R2 obtenus pour les différentes estimations réalisées sur les données des trois années disponibles.

Dimension retirée	Pseudo-R2 pour le modèle expliquant	
	la distance domicile-travail	l'usage de la voiture
Caractéristiques individuelles	0,0234	0,2812
Caractéristiques de l'emploi	0,0224	0,2822
Configuration familiale	0,0247	0,2771
Lieu de résidence	0,0131	0,2566
Motorisation potentielle	0,0231	0,1276

estimations, le fait d'être à temps partiel accroît la probabilité de ne pas s'être rendu sur son lieu de travail (c'est-à-dire d'avoir une distance parcourue domicile-travail nulle) de 5,6 points de pourcentage par rapport au fait d'être à temps plein. Parmi les travailleurs ayant une distance parcourue positive, ceux à temps partiel ont effectué des distances domicile-travail inférieures de 0,85 km à ceux travaillant à temps plein. Ces résultats sont cohérents avec les enseignements de la théorie de recherche d'emploi (BOUABDALLAH, *et al.*, 2002 ; BRUECKNER, ZENOU, 2003) : les salaires des travailleurs à temps partiel étant plus faibles, travailler à proximité de leur domicile est souvent une condition pour accepter ce type d'emploi, de telle sorte que le revenu net tiré du travail (net des coûts indirects monétaires ou temporels tels que le coût de transport) soit supérieur à leur salaire de réserve (salaire à partir duquel les individus acceptent une proposition d'emploi).

Suivant les mêmes arguments, on s'attendrait à ce que les travailleurs appartenant aux catégories socioprofessionnelles les moins bien rémunérées occupent des emplois plus proches de leur domicile. À partir de statistiques descriptives, on constate, comme l'ont fait de précédentes études, que les cadres parcourent des distances

TABLEAU 3 – Effets marginaux associés aux modèles économétriques

	Distance domicile-travail (en km)			Usage de la voiture		
	1995	2006	2015	1995	2006	2015
Individu de référence	5,72	6,84	9,18	89,31 %	91,24 %	96,53 %
Femme	-0,91	-0,91	-0,91	-9,29	-9,29	-1,07
Âge	n.s.	n.s.	n.s.	-0,14	-0,14	-0,14
Composition du ménage						
<i>Célibataire</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
En couple sans enfant	n.s.	n.s.	n.s.	+ 6,10	+ 2,15	+ 0,93
Famille monoparentale	n.s.	n.s.	n.s.	+ 8,71	+ 3,71	+ 1,81
Famille 1 enfant, moins de 5 ans	n.s.	n.s.	n.s.	+ 6,35	+ 6,35	+ 6,35
Famille 1 enfant, de plus de 5 ans	n.s.	n.s.	n.s.	+ 8,06	+ 3,57	+ 1,21
Famille 2 enfants, dont moins de 5 ans	n.s.	n.s.	n.s.	+ 8,05	+ 8,05	+ 1,51
Famille 2 enfants, sans moins de 5 ans	n.s.	n.s.	n.s.	+ 9,07	+ 3,48	+ 1,16
Famille 3 enfants ou plus, dont moins de 5 ans	n.s.	n.s.	n.s.	- 9,55	+ 1,65	- 9,55
Famille 3 enfants ou plus, sans moins de 5 ans	n.s.	n.s.	n.s.	+ 9,45	+ 2,00	+ 1,38
A un conjoint en emploi	n.s.	n.s.	n.s.	- 3,27	- 3,27	- 3,27
Profession et catégorie socioprofessionnelle						
Entrepreneur, artisan, commerçant	- 1,61	- 1,61	- 1,61	n.s.	n.s.	n.s.
Cadre et profession intellectuelle	n.s.	n.s.	n.s.	+ 2,51	+ 2,51	- 2,12
Profession intermédiaire	n.s.	n.s.	n.s.	+ 3,63	+ 3,63	- 1,46
Employé	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	- 3,64
<i>Ouvrier</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Temps de travail						
<i>Temps plein</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Temps partiel	- 0,87	- 0,87	- 0,87	n.s.	n.s.	n.s.
Lieu de résidence						
Centre-ville	- 2,13	- 2,88	- 4,46	- 8,95	- 19,60	- 22,27
1 ^{re} couronne	- 1,50	- 2,17	- 3,14	n.s.	- 5,49	- 7,63
2 ^e couronne	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Habite chez ses parents	n.s.	n.s.	n.s.	- 9,06	- 9,06	- 9,06
Accessibilité à la voiture	+ 0,41	+ 0,41	+ 1,56	+ 39,29	+ 8,32	+ 3,37
Permis	+ 0,78	+ 0,78	+ 0,78			
Nombre d'observations		16 437			12 527	

Notes : la première ligne du tableau indique les valeurs estimées pour l'individu de référence, à savoir un homme célibataire, sans enfant, de 41 ans, occupant un emploi d'ouvrier à temps plein et résidant en deuxième couronne et n'ayant pas le permis. Les effets marginaux correspondent à la variation de ces valeurs prédites quand on modifie l'une de ces caractéristiques.

n.s. : écart non significatif à un seuil de 5 % par rapport à la catégorie de référence.

Lecture : toutes choses étant égales par ailleurs, la distance domicile-travail effectuée par les femmes le jour de référence de l'enquête est inférieure de 0,91 km en moyenne par rapport à celle de leurs homologues masculins, sur les trois années étudiées (1995, 2006, 2015). De plus, la probabilité qu'ont les femmes d'utiliser la voiture pour se rendre au travail est inférieure de 9,29 points de pourcentage par rapport aux hommes en 1995 et 2006 et inférieure de seulement 1,07 point de pourcentage en 2015.

Champ : individus en emploi, âgés de 18 à 70 ans, résidant et travaillant dans le périmètre 1995 de l'EMD de Lyon.

Source : EMD de Lyon 1995, 2006, 2015 ; calculs des auteurs.

domicile-travail plus grandes que les autres catégories de salariés (BACCAÏNI *et al.*, 2007 ; BERGER, 2004) : cet écart est de l'ordre de 0,7 km en moyenne sur l'ensemble de nos trois enquêtes, ce qui est un peu plus faible que dans la littérature et s'explique

peut-être par notre échantillon, qui porte uniquement sur les individus résidant et travaillant dans le périmètre de l'EMD 1995. Pour des questions de comparabilité des données des différentes vagues d'enquête, nous avons en effet exclu de notre analyse les individus qui effectuent des mobilités professionnelles longue distance. D'après une publication de l'OBSERVATOIRE PARTENARIAL DÉPLACEMENTS de l'Agence d'urbanisme pour le développement de l'agglomération lyonnaise (2012), un actif occupé sur dix résidant dans la communauté urbaine travaille en dehors de ce territoire. Or ces navetteurs sont beaucoup plus nombreux parmi les cadres que parmi les autres professions et catégories socioprofessionnelles, ce qui tire vers le haut la moyenne de leurs distances domicile-travail dans les enquêtes les prenant en compte. Notre régression économétrique fait apparaître que l'effet de la PCS sur la distance domicile-travail déclarée est non significatif, à l'exception de celui associé aux entrepreneurs et artisans (tableau 3). Ces résultats ne sont pas contradictoires avec ceux suggérés par les statistiques descriptives. Ils révèlent simplement que les cadres, davantage masculins, possédant plus souvent le permis de conduire, ayant une meilleure accessibilité à la motorisation au sein de leur ménage et travaillant moins à temps partiel que les autres PCS, effectuent des distances domicile-travail plus élevées. Cependant, toutes choses étant égales par ailleurs, les distances domicile-travail parcourues entre un cadre et un individu d'une autre profession qui présenterait exactement les mêmes caractéristiques ne sont guère différentes. En d'autres termes, les écarts observés dans les distances effectives entre ouvriers et cadres par exemple ne sont pas attribuables à la PCS en tant que telle mais au fait que leurs autres caractéristiques sont hétérogènes. Les entrepreneurs et les artisans déclarent en moyenne une distance domicile-travail inférieure de 1,61 km à celle déclarée par les autres PCS. Cette spécificité est en partie attribuable au fait qu'une proportion significativement plus importante d'entre eux que la moyenne (+ 4 %) n'effectue aucun déplacement domicile-travail. Par ailleurs, beaucoup d'artisans travaillent et résident dans des locaux non disjoints.

Le tableau 3 met aussi en évidence que, toutes choses étant égales par ailleurs, les femmes parcourent des distances plus courtes que les hommes pour se rendre sur leur lieu de travail : moins 1 km en moyenne, quelle que soit l'année considérée. Cet effet de genre persistant n'est pas spécifique à l'agglomération lyonnaise, puisqu'il a été reporté à de nombreuses reprises dans les travaux étudiant la mobilité des personnes en emploi en France (BACCAÏNI *et al.*, 2007 au niveau national ; BACCAÏNI, 1996 et SARI, 2011 en région parisienne ; ANDAN *et al.*, 1999 en région lyonnaise) et à l'étranger (BEST, LANZENDORF, 2005 ; KWAN, KOTSEV, 2015 ; OLMO SANCHEZ, MAESO GONZALEZ, 2016 ; FAN, 2017). Ici, les différences de genre observées ne peuvent pas être attribuées au fait que les femmes travaillent davantage à temps partiel, comme certains l'ont fait dans la littérature (HANSON, JOHNSTON, 1985), puisque ce facteur est contrôlé dans notre modèle économétrique explicatif des distances domicile-travail. Certes, le temps partiel plus fréquent chez les femmes⁶ explique en partie les écarts entre

6. En 1995, le temps partiel concernait 24,6 % des femmes contre seulement 4 % des hommes, dans notre échantillon. Un important écart persistait encore en 2015 avec 22,5 % des femmes en temps partiel et 5,5 % des hommes.

genre dans les distances moyennes domicile-travail observées dans les statistiques descriptives (tableau 2). Mais les résultats de la régression économétrique (tableau 3) indiquent qu'une fois cet effet contrôlé, il existe encore une différence significative en ce qui concerne les distances domicile-travail entre les hommes et les femmes : d'autres facteurs que le temps de travail en sont donc à l'origine. L'explication la plus convaincante de ce phénomène provient probablement de la division des rôles sur le marché du travail et au sein des ménages. En France comme ailleurs en Europe, la répartition des responsabilités domestiques est très liée au genre, les femmes consacrant davantage de temps que les hommes à s'occuper de l'entretien du logement, des enfants et des adultes à charge, en assurant notamment leurs déplacements (MCGUCKIN, MURAKAMI, 1999 ; SCHEINER, HOLZ-RAU, 2012 ; CRAIG, VAN TIENOVEN, 2019). Il en résulte que le temps passé dans les transports est souvent beaucoup plus pénalisant pour les femmes. Davantage contraintes par le temps que les hommes, opter pour des emplois plus proches de leur domicile peut être pour ces dernières un choix rationnel pour mieux concilier vie professionnelle et responsabilités familiales. En outre, comme les salaires des femmes continuent d'être plus faibles que ceux de leurs homologues masculins (MINNI, 2012 ; CHAMKHI, TOUTLEMONDE, 2015 ; DUPRAY, MOULLET, 2015), le bassin d'emplois où leur revenu net (notamment net des coûts de déplacements) est supérieur à leur salaire de réserve est plus restreint autour de leur domicile que celui des hommes. Pour toutes ces raisons, les emplois des femmes sont davantage localisés à proximité de leur lieu de résidence que ceux des hommes, et nous n'observons aucun changement dans l'ampleur de ce phénomène entre 1995 et 2015.

Tout comme pour les caractéristiques de l'emploi ou le genre, l'influence de la détention du permis de conduire sur la distance domicile-travail a peu évolué en vingt ans. En 1995, 2006 et 2015, les actifs occupés détenteurs d'un permis de conduire parcourent en moyenne, pour aller sur leur lieu de travail, une distance supérieure de 0,78 km aux autres, à caractéristiques contrôlées équivalentes (tableau 3). Si le permis de conduire s'accompagne d'un accès à la voiture particulière, les actifs peuvent atteindre des zones d'emplois plus éloignées de leur lieu de résidence et l'impact sur la distance domicile-travail est plus important (1,2 km supplémentaire en 1995 et 2006 et 2,3 km supplémentaires en 2015), confirmant les résultats de Marlon BOARNET et Randall CRANE (2001) et de Frans M. DIELEMAN et de ses co-auteurs (2002). Nous suspectons ainsi qu'avoir ou non la possibilité de conduire pèse de plus en plus dans les chances d'accéder à un emploi, notamment lorsqu'il est peu qualifié : dans l'agglomération lyonnaise en effet, la croissance dynamique de ces emplois a été marquée par la périurbanisation, notamment dans les secteurs de l'industrie et des services administratifs. Or ces zones périurbaines sont mal desservies par les transports collectifs, dont l'organisation est essentiellement radiale, et l'accès à ces lieux se fait encore quasi exclusivement en voiture (BOUZOUINA *et al.*, 2014).

Comme attendu, la localisation géographique du lieu de résidence est le facteur prépondérant dans les déplacements quotidiens domicile-travail, mais son impact a fortement évolué depuis 1995, contrairement à la majorité des autres facteurs. Les

statistiques descriptives mettent en évidence une relocalisation des actifs au centre de l'agglomération, qui s'explique notamment par une densification de l'aire urbaine. Les actifs résidant en centre-ville ont progressivement modifié leurs comportements de mobilité liée au travail, en réduisant la distance parcourue et en utilisant moins la voiture particulière : alors qu'en 1995, ils parcouraient en moyenne 2,1 km de moins pour se rendre au travail que les habitants de la grande périphérie (deuxième couronne), l'écart s'est creusé pour atteindre 4,5 km en 2015, toutes choses étant égales par ailleurs. L'évolution est moins sensible si on compare les résidents du centre-ville à ceux de la proche banlieue : - 1,5 km en 1995 et - 3,1 km en 2015 (tableau 3). Plus généralement, plus le lieu de résidence est éloigné du centre de l'agglomération et plus la distance domicile-travail augmente. Dans les métropoles françaises, les actifs résidant dans les pôles urbains travaillent plus près de chez eux que les actifs habitant en périphérie des villes (BACCAÏNI *et al.*, 2007), du fait notamment des opportunités d'emplois plus importantes en centre-ville. La structure monocentrique de la ville de Lyon et le réseau de transports en commun développé « en étoile » contribuent à expliquer ce phénomène, qui s'est considérablement accentué entre 1995 et 2015 (BONNEL *et al.*, 2013). Selon une publication de l'OBSERVATOIRE PARTENARIAL DÉPLACEMENTS de l'Agence d'urbanisme pour le développement de l'agglomération lyonnaise (2012), les communes de Lyon et de Villeurbanne, qui constituent le centre dense, regroupent non seulement la plus forte part des emplois de l'agglomération, mais également la plus forte proportion de salariés qui y résident. À l'inverse, les actifs habitant en périphérie des pôles urbains travaillent plus rarement à proximité de leur domicile, ce qui augmente les distances parcourues pour se rendre sur leur lieu de travail.

Notre régression sur la distance domicile-travail parcourue confirme que l'évolution de cet indicateur, observée entre 1995 et 2015, n'est pas entièrement imputable aux changements de caractéristiques de la population au sein du périmètre étudié. Certains actifs, en particulier les habitants des centres-villes, semblent avoir modifié leurs pratiques de mobilité. Ce phénomène est encore plus flagrant quand on s'intéresse au mode de transport utilisé pour aller travailler.

Des changements de comportements vis-à-vis de l'usage de la voiture en vingt ans

Sans surprise, le degré d'accessibilité à une voiture, mesuré par le nombre de voitures disponibles dans le ménage par titulaire du permis, est la caractéristique la plus déterminante dans l'usage de la voiture pour les actifs en emploi, avant le lieu de résidence et la configuration familiale, tandis que les caractéristiques de l'emploi et de l'individu n'arrivent qu'après (encadré 3). Plus le ménage de l'individu possède de voitures, plus la probabilité de les utiliser pour se rendre au travail est élevée. Toutefois, le tableau 3 nous montre que l'effet marginal associé à cette variable baisse au fil des années. Cela signifie que l'accès potentiel à une voiture est de moins en moins synonyme de son utilisation systématique pour aller travailler. En fait, l'influence de

l'ensemble des déterminants de l'utilisation quotidienne de la voiture particulière (à l'exception de l'âge, du fait d'avoir un conjoint en emploi et du fait d'habiter chez ses parents), qu'ils soient plus ou moins prépondérants, a évolué au cours de la période étudiée, alors que l'on ne trouvait rien de tel dans l'analyse des distances domicile-travail. La baisse générale de l'usage de la voiture serait ainsi le reflet de véritables modifications des pratiques de mobilité.

Le lieu de résidence impacte également fortement l'utilisation quotidienne de la voiture particulière. En 1995, les actifs du centre-ville avaient une probabilité inférieure de 8,9 points (tableau 3) de pourcentage d'utiliser ce moyen de transport pour se rendre sur leur lieu de travail que ceux de la périphérie. Cette probabilité est inférieure de plus de 19 points de pourcentage en 2006 et de 22 points de pourcentage en 2015. Depuis 2006, les actifs habitant en proche banlieue (première couronne) sont également moins dépendants de la voiture pour aller travailler que ceux de la deuxième couronne (probabilité inférieure de 5,5 points de pourcentage en 2006 et de 7,6 points de pourcentage en 2015), mais dans une moindre mesure par rapport à ceux du centre-ville. Ceux qui résident en périphérie (première et deuxième couronnes) sont davantage motorisés, et utilisent plus souvent la voiture pour accéder à un pôle d'emplois plus vaste, souvent plus éloigné de leur lieu de résidence, contrairement aux actifs du centre, qui peuvent facilement substituer à l'usage de la voiture celui des transports en commun ou des modes de transports dits « doux » (marche à pied, vélo, trottinette, etc.) La politique volontariste en vigueur depuis les années 2000 dans l'agglomération lyonnaise pour diminuer la place de la voiture a en priorité touché les actifs résidant en centre-ville. Elle a ensuite permis, certes dans une moindre mesure, de diminuer l'usage de la voiture des actifs résidant en proche périphérie (première couronne), grâce notamment au développement d'infrastructures de transports en commun. En effet, alors que de nombreux modes de transports sont mis à disposition des actifs, et plus largement des habitants, la métropole lyonnaise cherche, dans le cadre de sa stratégie « Métropole intelligente⁷ », à faire évoluer les comportements et à fluidifier et réduire le trafic automobile. Dans ce cadre, elle soutient le développement des déplacements doux (Vélo'v), des solutions d'autopartage (Citiz LPA, Bluely, etc.) et de covoiturage, ainsi que celui de nouveaux services destinés à faciliter la mobilité tel Onlymoov, site internet permettant le calcul d'itinéraires personnalisés et la diffusion d'informations trafic en temps réel. Le réseau de transports collectifs a bénéficié d'une amélioration continue des infrastructures, facilitant les déplacements vers les communes de la première couronne⁸.

Toutefois, l'évolution de l'usage de la voiture n'a absolument pas été la même pour l'ensemble des actifs, étant notamment très hétérogène selon la PCS. En 1995 et 2006, les cadres et les professions intermédiaires avaient en moyenne une probabilité d'utiliser la voiture pour se rendre au travail supérieure, respectivement, de 2,5 et

7. Pour en savoir plus : <https://www.grandlyon.com/metropole/deplacements.html>, consulté le 7 juillet 2020.

8. Prolongement de la ligne de métro A à Vaulx-en-Velin en 2007, de la ligne de métro B en 2013 à Oullins, mise en place de la ligne de tram T4 pour relier le sud (Feyzin) et le nord (La Doua) de l'agglomération en 2009, etc.

3,6 points de pourcentage à celle des ouvriers. En 2015, la tendance est inverse : la probabilité pour les cadres d'utiliser la voiture est inférieure à celle des ouvriers de 2,1 points de pourcentage, et de 1,5 point pour les professions intermédiaires. Les ouvriers conduisent davantage leur voiture particulière qu'auparavant : 63 % des ouvriers se rendent au travail en voiture en 1995 contre 67 % en 2015. Mais les changements observés quant à l'usage de la voiture ne peuvent pas se justifier seulement par une moindre appétence des salariés les moins qualifiés à changer leurs pratiques de mobilité. Ils relèvent aussi de facteurs liés aux emplois et à leur accessibilité. Alors que les cadres et les professions intermédiaires ont choisi de moins utiliser la voiture, les ouvriers et les employés ont été contraints d'en intensifier leur usage. En effet, comme évoqué précédemment, les premiers travaillent pour beaucoup dans le tertiaire et bénéficient d'une bonne accessibilité en transports collectifs à leur lieu d'emploi, contrairement aux ouvriers et employés, dont les lieux de travail ont souvent été relocalisés en zones périurbaines, mal desservies (BOUZOUINA *et al.*, 2014). Nos régressions ne permettent pas de contrôler l'accessibilité en transports en commun du lieu de travail, nous captions donc cet effet partiellement, par la PCS. Avec la hausse importante du prix des carburants, certains ouvriers auraient sans doute préféré pouvoir se reporter sur des modes alternatifs à la voiture, dont l'utilisation quotidienne impacte lourdement leur budget. En 2011, les transports étaient d'ailleurs un gros poste de dépenses chez les ouvriers. En particulier, les frais d'utilisation de véhicules (entretien, essence, garagiste, parking, péage) représentaient 8,6 % de leurs dépenses totales, contre seulement 5,8 % chez les cadres (BURON *et al.*, 2014).

Les facteurs démographiques tels que l'âge, la composition du ménage ou le fait d'habiter chez ses parents ont des effets significatifs sur l'usage de la voiture, alors qu'ils semblent peu affecter la distance domicile-travail parcourue. Selon le tableau 3, la probabilité d'aller travailler en voiture des jeunes actifs habitant chez leurs parents est inférieure de 9 points de pourcentage, quelle que soit l'année considérée, à celle des actifs qui ont leur propre logement. Étant donné qu'une grande majorité d'entre eux restent probablement chez leurs parents pour des raisons financières, il est vraisemblable qu'ils considèrent les coûts associés à l'usage de la voiture particulière (passage du permis, achat, assurance, carburant, stationnement) trop élevés (DEMOLI, 2017). La probabilité d'utiliser la voiture pour se rendre sur son lieu de travail est, toutes choses étant égales par ailleurs, concave en fonction de l'âge. Elle est croissante jusqu'à l'âge de 37 ans puis décroissante si l'individu reste célibataire et sans enfant. Notre régression montre que la présence d'enfants influence fortement et significativement le recours à ce mode de transport. En 1995, la probabilité d'utiliser la voiture des actifs célibataires est inférieure de 6 à 9 points de pourcentage par rapport aux actifs ayant une famille avec enfants à charge, à l'exception de ceux qui appartiennent à des familles de trois enfants et plus, dont certains en bas âge (moins de 5 ans). Les actifs appartenant à ces ménages sont en effet ceux qui utilisent le moins la voiture pour se rendre au travail. L'âge des enfants semble jouer puisque les actifs appartenant à une famille avec au moins deux enfants, tous âgés de plus de 5 ans, sont les plus

susceptibles d'utiliser une voiture particulière pour se rendre à leur travail. On peut supposer que pour ces actifs, ce mode de transport offre une plus grande souplesse pour la gestion parallèle des trajets non liés au travail (accompagner les enfants à leur établissement scolaire ou à leurs activités de loisirs, faire les courses, effectuer des démarches administratives, etc.). Toutefois, les différences dans l'usage de la voiture entre les célibataires et les autres types de ménages se sont très fortement atténuées entre 1995 et 2015. Les actifs appartenant à une famille avec un enfant de moins de 5 ans sont les seuls qui ne semblent pas avoir profondément modifié (à la baisse) leur usage de la voiture sur les vingt dernières années. Pour les autres, et quelle que soit la composition du ménage, la probabilité de se rendre au travail en voiture a diminué, par rapport aux célibataires.

Si l'impact du genre sur les distances domicile-travail est stable entre 1995 et 2015, on observe que l'écart femmes hommes en ce qui concerne le recours à la voiture particulière pour se rendre au travail a fortement diminué. Historiquement, les femmes étaient moins nombreuses à posséder le permis de conduire et celles qui le détenaient avaient un accès plus restreint aux modes de transport motorisés, en particulier à la voiture particulière. C'est pourquoi les femmes actives utilisaient moins souvent et surtout moins régulièrement que les hommes la voiture pour aller travailler (probabilité inférieure de 9,3 points de pourcentage en 1995 et 2006, à autres caractéristiques équivalentes). Mais, depuis 2015, les femmes ont des pratiques modales qui se rapprochent de celles des hommes. Leur probabilité d'utiliser la voiture pour se rendre au travail est inférieure de seulement un point de pourcentage à celle de leurs homologues masculins. La convergence des mobilités entre hommes et femmes semble donc d'abord s'effectuer par le choix du mode de transport. La convergence entre genre des distances parcourues prendra sans doute plus de temps, puisqu'elle ne pourra se faire qu'au prix d'une répartition plus égalitaire des activités de production domestique et d'une réduction des disparités femmes hommes sur le marché du travail.



Notre article étudie l'évolution de la mobilité quotidienne domicile-travail au cours des vingt dernières années dans l'agglomération lyonnaise. Pour ce faire, nous avons utilisé les trois dernières vagues des *Enquêtes ménages déplacements de Lyon* (1995, 2006 et 2015). En raisonnant à périmètre constant, ces enquêtes permettent de considérer un échantillon représentatif du territoire étudié et d'analyser plusieurs indicateurs de mobilité : la distance domicile-travail et l'usage de la voiture pour se rendre au travail. Sur la période 1995-2015, ces indicateurs ont connu des variations importantes. Les distances domicile-travail (calculées uniquement pour les actifs qui résident et travaillent dans le périmètre de l'enquête 1995) ont augmenté, alors que la proportion d'actifs utilisant leur voiture pour se rendre sur leur lieu de travail a considérablement diminué. Nos régressions économétriques montrent que ces évolutions s'expliquent non seulement par un changement des caractéristiques socioéconomiques

et des choix de localisation des répondants⁹, mais également par une modification des pratiques de mobilité liées au travail.

Les changements de comportements ont davantage concerné le mode de transport utilisé que la distance domicile-travail effectuée. L'augmentation tendancielle de cette distance a globalement touché de manière similaire l'ensemble des actifs, hormis ceux résidant en centre-ville, pour lesquels la hausse a été beaucoup plus modérée, et pour les actifs utilisant la voiture pour aller travailler, pour lesquels elle a été plus marquée. La forte baisse de l'usage de la voiture pour se rendre au travail s'explique en partie par la politique volontariste des élus de réduire la place de la voiture dans les déplacements intra-urbains, avec une offre de transports en commun qui s'est considérablement étoffée entre 1995 et 2015 dans l'agglomération lyonnaise. De récentes études menées sur le territoire lyonnais montrent que les jeunes adultes, qui se localisent davantage au centre de l'agglomération, sont de moins en moins intéressés par le passage du permis de conduire et l'accès à la voiture particulière (VINCENT *et al.*, 2014). Ainsi, la redensification du centre de l'agglomération par cette population a accentué le recours à des modes alternatifs (transports en commun, modes doux).

Notre étude délivre également des enseignements sur les inégalités en matière de mobilité. En effet, les changements de comportements vis-à-vis de l'usage de la voiture diffèrent fortement selon les catégories socioprofessionnelles et le genre. En particulier, nous avons pu observer que les cadres et les professions intermédiaires, qui utilisaient plus la voiture que les ouvriers en 1995, toutes choses étant égales par ailleurs, y ont davantage renoncé en vingt ans, au point de représenter la catégorie la moins utilisatrice de la voiture en 2015, derrière les employés. Au contraire, les ouvriers n'ont pas réduit leur usage de la voiture, ce qui résulte probablement davantage des contraintes spatiales liées à leur lieu de résidence et de travail qu'à un choix délibéré. Ils occupent en effet plus souvent des emplois en périphérie que les autres, dans des zones moins bien desservies par les transports en commun et subiraient de ce fait le choix de leur mode de transport.

Par conséquent, les différences de pratiques de mobilité entre catégories socio-professionnelles pourraient être à l'origine d'un renforcement des inégalités sociales. Face au prix croissant des loyers en centre-ville, de nombreuses entreprises, notamment industrielles, s'installent en banlieue ou en proche périphérie. Les tendances constatées dans cette étude, concernant les distances domicile-travail et l'usage de la voiture pour se rendre sur son lieu de travail, devraient donc se poursuivre dans les prochaines années. L'obligation réglementaire depuis le 1^{er} janvier 2018¹⁰, pour les entreprises regroupant plus de 100 salariés sur un même site, d'élaborer des plans de mobilité pour améliorer la mobilité de leur personnel et encourager l'utilisation de transports en commun et le recours au covoiturage, pourrait peut-être changer la donne.

9. Par exemple, de nombreux jeunes adultes et actifs aux emplois qualifiés ont contribué à la redensification du centre de l'agglomération en choisissant d'y habiter.

10. Article 51 de la loi de transition énergétique pour la croissance verte (LTECV).

Nos résultats mettent aussi en évidence une diminution des effets de genre. Les modes de transport empruntés par les femmes actives se rapprochent en effet de plus en plus de ceux des hommes : cette tendance devrait se poursuivre, favorisée par les politiques de l'emploi qui encouragent l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Toutefois, les emplois ne sont toujours pas répartis de manière identique entre les femmes et les hommes, puisque les femmes occupent plus souvent des emplois moins qualifiés et/ou à temps partiel que les hommes. Il est donc vraisemblable que des différences de mobilité liées au travail persisteront tant qu'il y aura des différences dans les postes et les types d'emploi occupés et dans la gestion des tâches domestiques. Là encore, l'obligation réglementaire des plans de mobilité pourrait être l'occasion pour les entreprises de se saisir de ces thématiques pour effectuer un diagnostic précis et construire de véritables projets, améliorant la qualité de vie au travail et réduisant certaines inégalités.

Cette étude a entrouvert la question de la complexité des liens qui existent et évoluent entre mobilité quotidienne et emplois. Comme beaucoup d'analyses de ce type, elle souffre probablement de limites dues à des problèmes d'endogénéité (pour le lieu de résidence ou la motorisation potentielle) et de biais de sélection (l'échantillon est restreint à la population en emploi). Ces problèmes n'ont toutefois pas pu être traités, faute de données adéquates. Ces questions mériteraient d'être approfondies par de futures recherches. Seule l'exploitation de bases de données au niveau individuel, représentatives de la population française, qui contiennent des informations fines et faisant le lien entre la situation vis-à-vis du marché du travail, les lieux de résidence et d'emploi et les principaux indicateurs de mobilité quotidienne, permettrait de contourner ces limites.

Enfin, nos travaux concernent l'agglomération lyonnaise. Il serait intéressant de pouvoir reproduire ces analyses sur d'autres métropoles présentant des configurations et évolutions différentes en matière de structure et de répartition de population et d'emploi, afin d'examiner leur potentiel de transférabilité spatiale.

BIBLIOGRAPHIE

AGENCES D'URBANISME LYON & SAINT-ÉTIENNE (2015), *Dynamiques de métropolisation. Repères*, Lyon, Saint-Étienne, Agences d'urbanisme de Lyon & Saint-Étienne.

ALTABER C., LE HIR B. (2017), « Dynamique de l'emploi dans les métropoles et les territoires avoisinants », *La Note d'analyse*, France Stratégie, n° 64.

ANDAN O., POCHET P., ROUTHIER J.-L., SÉCHOU B. (1999), *Stratégies de localisation résidentielle des ménages et mobilité domicile-travail*, Rapport final pour le compte de la Drast (Predit 1996-2000), Lyon, Laboratoire d'économie des transports.

ASFA C. (2016), « Le modèle Logit : théorie et application », *Document de travail*, Insee, série « Méthodologie statistique », M2016/01.

- BACCAÏNI B. (1996), « Les trajets domicile-travail en Île-de-France. Contrastes entre catégories socioprofessionnelles », *Économie et Statistique*, n° 294-295, pp. 109-126.
- BACCAÏNI B., SÉMÉCURBE F., THOMAS G. (2007), « Les déplacements domicile-travail amplifiés par la périurbanisation », *Insee première*, n° 1129.
- BERGER M. (2004), « Mobilités résidentielles, mobilités quotidiennes : une approche des déterminants sociaux des aires de déplacement en région parisienne », communication, *Colloque ESO*, Rennes, octobre.
- BEST H., LANZENDORF M. (2005), “Division of Labour and Gender Differences in Metropolitan Car Use: An Empirical Study in Cologne, Germany”, *Journal of Transport Geography*, vol. 13, n° 2, pp. 109-121.
- BOARNET M., CRANE R. (2001), “The Influence of Land Use on Travel Behavior: Specification and Estimation Strategies”, *Transport Research Part A: Policy and Practice*, vol. 35, n° 9, pp. 823-845.
- BONNEL P., BOUZOUINA L., MONCHAMBERT G. (2013), « Croissance urbaine et accessibilité : intérêts et limites de l'approche par les densités dans une perspective de modélisation de l'usage du sol », *Cybergeo: European Journal of Geography* [en ligne], document 642. <https://doi.org/10.4000/cybergeo.25892>.
- BONNEL P., CABANNE I., MASSOT M.-H. (dir.) (2003), *Évolution de l'usage des transports collectifs et politiques de déplacements urbains*, Paris, La Documentation française.
- BOUABDALLAH K., CAVACO S., LESUEUR J.-Y. (2002), « Recherche d'emploi, contraintes spatiales et durée de chômage : une analyse microéconométrique », *Revue d'économie politique*, vol. 112, n° 1, pp. 137-156.
- BOUZOUINA L., CABRERA DELGADO J., EMMERICH G. (2014), « Inégalités d'accessibilité à l'emploi en transport collectif urbain : deux décennies d'évolutions en banlieue lyonnaise », *Revue d'économie régionale et urbaine*, vol. 2014, n° 1, pp. 33-61.
- BRUECKNER J. K., ZENOU Y. (2003), “Space and Unemployment: The Labor-Market Effects of Spatial Mismatch”, *Journal of Labor Economics*, vol. 21, n° 1, pp. 242-266.
- BURON M.-L., KRANKLADER É., RIBERA J. (2014), « Le budget des familles en 2011 : analyse et commentaire des principaux résultats de l'enquête “Budget de famille” de 2011 », in *Insee Résultats*, n° 158.
- CABRERA DELGADO J., BONNEL P. (2016), “Level of Aggregation of Zoning and Temporal Transferability of the Gravity Distribution Model: The Case of Lyon”, *Journal of Transport Geography*, vol. 51, pp. 17-26.
- CENTRE D'ÉTUDES SUR LES RÉSEAUX, LES TRANSPORTS, L'URBANISME ET LES CONSTRUCTIONS PUBLIQUES (CERTU) (2008), *L'Enquête ménages déplacements « standard Certu »*, Lyon, Certu.
- CETE DE LYON (2011), *Analyse des EDVM réalisées sur la région. Sous rapport*, Bron, Cete de Lyon [en ligne] : http://www.bourgogne-franche-comte.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/CETE_DMOB_20110323_Srapport_EDVM_cle722631.pdf, consulté le 16 juillet 2020.
- CHAMKHI A., TOUTLEMONDE F. (2015), « Ségrégation professionnelle et écarts de salaire femmes-hommes », *Dares analyses*, n° 082.

- COUDÈNE M., LEVY D. (2016), « De plus en plus de personnes travaillent en dehors de leur commune de résidence », *Insee première*, n° 1605.
- CRAIG L., VAN TIENOVEN T. P. (2019), “Gender, Mobility and Parental Shares of Daily Travel With and For Children: A Cross-National Time Use Comparison”, *Journal of Transport Geography*, vol. 76, pp. 93-102.
- DARGAY J., GATELY D., SOMMER M. (2007), “Vehicle Ownership and Income Growth, Worldwide: 1960-2030”, *The Energy Journal*, vol. 28, n° 4, pp. 143-170.
- DIELEMAN F. M., DIJST M., BURGHOUWT G. (2002), “Urban Form and Travel Behaviour: Micro-Level Household Attributes and Residential Context”, *Urban Studies*, vol. 39, n° 3, pp. 507-527.
- DEMOLI Y. (2017), « Les jeunes et la voiture, un désir contrarié ? », *Métropolitiques.eu* [en ligne], 9 octobre : <https://www.metropolitiques.eu/Les-jeunes-et-la-voiture-un-desir-contrarie.html>, consulté le 16 juillet 2020.
- DUPRAY A., MOULLET S. (2015), « Le salaire moindre des femmes : une question d’individu ou de profession ? », *Travail et Emploi*, n° 144, pp. 81-107.
- FAN Y. (2017), “Household Structure and Gender Differences in Travel Time: Spouse/Partner Presence, Parenthood, and Breadwinner Status”, *Transportation*, vol. 44, n° 2, pp. 271-291.
- GEYIK M., BONNEL P. (2016), *Évolution de l’usage des modes de transport. Analyse des facteurs explicatifs : application à l’agglomération lyonnaise*, Predit groupe 06, Projet EvolMob, Rapport final, Lyon, Laboratoire aménagement économie transports.
- GOYON M., LEJOUX P., ORTAR N. (2010), *Dépendance automobile et territoires périurbains : de nouvelles perspectives ?*, Rapport final pour l’ADEME.
- HANSON S., JOHNSTON I. (1985), “Gender Differences in Work-Trip Length: Explanations and Implications”, *Urban Geography*, vol. 6, n° 3, pp. 193-219.
- INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES (INSEE) (2019), *Tableaux de l’économie française, édition 2019*, Paris, Insee, coll. « Insee Références ».
- KUHNIMHOF T., ARMOOGUM J., BUEHLER R., DARGAY J., DENSTADLI J. M., YAMAMOTO T. (2012), “Men Shape a Downward Trend in Car Use among Young Adults – Evidence from Six Industrialized Countries”, *Transport Reviews*, vol. 32, n° 6, pp. 761-779.
- KUHNIMHOF T., ZUMKELLER D., CHLOND B. (2013), “Who Made Peak Car, and How? A Breakdown of Trends over Four Decades in Four Countries”, *Transport Reviews*, vol. 33, n° 3, pp. 325-342.
- KWAN M. P., KOTSEV A. (2015), “Gender Differences in Commute Time and Accessibility in Sofia, Bulgaria: A Study Using 3D Geovisualisation”, *The Geographical Journal*, vol. 181, n° 1, pp. 83-96.
- MADDALA G. S. (1999), *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Cambridge, Cambridge University Press.
- MARY-PORTAS F.-L. (2018). « Rhône et Métropole de Lyon : des territoires contrastés avec une bonne dynamique de l’emploi », *Insee Flash Auvergne-Rhône-Alpes*, n° 34.

- MCGUCKIN N., MURAKAMI E. (1999), "Examining Trip-Chaining Behavior: Comparison of Travel by Men and Women", *Transportation Research Record*, n° 1693, pp. 79-85.
- METZ D. (2013), "Peak Car and Beyond: The Fourth Era of Travel", *Transport Reviews*, vol. 33, n° 3, pp. 255-270.
- MINNI C. (2012), « Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période », *Dares analyses*, n° 015.
- OAKIL A. T. M., MANTING D., NIJLAND H. (2016), "Determinants of Car Ownership among Young Households in the Netherlands: The Role of Urbanisation and Demographic and Economic Characteristics", *Journal of Transport Geography*, vol. 51, pp. 229-235.
- OBSERVATOIRE DES TERRITOIRES (2016), *Emploi et territoires. Rapport de l'Observatoire des territoires 2016*, Paris, Commissariat général à l'égalité des territoires.
- OBSERVATOIRE PARTENARIAL DÉPLACEMENTS (2012), « Les déplacements domicile-travail, une illustration du fonctionnement des territoires », *Transports et mobilité*, n° 7, Lyon, Agence d'urbanisme pour le développement de l'agglomération lyonnaise.
- OLMO SANCHEZ I., MAESO GONZALEZ E. (2016), "Gender Differences in Commuting Behavior: Women's Greater Sensitivity", *Transportation Research Procedia*, vol. 18, pp. 66-72.
- ORTAR N., BOUDREAU J.-A., VINCENT-GESLIN S., RIBEIRO C., BONNEL P., MORENCY C., POCHE P., BOUZOUINA L., MARTIN T., VERREAULT H., LICAJ I. (2015), *Évolutions des pratiques de mobilité et du rapport à l'automobile chez les jeunes. Une comparaison Lyon-Montréal*, Rapport final de recherche, Laboratoire d'économie et d'aménagement des transports, Laboratoire Vespa, Polytechnique Montréal pour le compte du Forum vies mobiles.
- PASQUIER R., GUIGNER S., COLE A. (dir.) (2011), *Dictionnaire des politiques territoriales*, Paris, Presses de Sciences Po.
- SARI F. (2011), « Expliquer les déplacements domicile-travail en Île-de-France : le rôle de la structure urbaine et des caractéristiques socio-économiques », *Les Cahiers scientifiques du transport*, n° 60, pp. 123-156.
- SCHEINER J., HOLZ-RAU C. (2012), "Gender Structures in Car Availability in Car Deficient Households", *Research in Transportation Economics*, vol. 34, n° 1, pp. 16-26.
- VINCENT S., LICAJ I., POCHE P., BONNEL P., BOUZOUINA L., ORTAR N. (2014), *Les Jeunes Adultes et la voiture. Analyse des enquêtes ménages déplacements de la région grenobloise de 2002 et 2010*, Projet EvolMob, rapport d'étape pour le Forum vies mobiles, LET.
- WAARD J. VAN DER, JORRITSMAN P., IMMERS B. (2013), "New Drivers in Mobility: What Moves the Dutch in 2012?", *Transport Reviews*, vol. 33, n° 3, pp. 343-359.

ANNEXE

TABLEAU – Résultats des modèles économétriques expliquant les pratiques de mobilité quotidienne, pour les actifs de l'agglomération lyonnaise

	Distance domicile-travail			Usage de la voiture		
	Effet principal	Termes d'interaction avec la vague		Effet principal	Termes d'interaction avec la vague	
	(1995)	2006	2015	(1995)	2006	2015
Femme	-1,067 ^{***}	0,090	0,309	-0,735 ^{***}	0,187	0,454 ^{***}
Âge	0,018	0,140 [*]	0,078	0,098 ^{***}	-0,088 [*]	0,003
Âge²	-0,001	-0,002 [*]	-0,0007	-0,001 ^{***}	0,001 [*]	0,0004
Composition du ménage						
<i>Célibataire</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
En couple sans enfant	0,113	-0,360	-0,093	0,912 ^{***}	-0,607 ^{**}	-0,592 ^{**}
Famille monoparentale	0,328	-0,816 [*]	0,208	1,782 ^{***}	-1,191 ^{***}	-1,024 ^{***}
Famille 1 enfant, moins de 5 ans	0,192	-0,142	-0,767	0,970 ^{***}	-0,409	-0,453
Famille 1 enfant, de plus de 5 ans	0,256	-0,152	0,032	1,490 ^{***}	-1,032 ^{***}	-1,049 ^{***}
Famille 2 enfants, dont moins de 5 ans	0,510	-0,547	0,539	1,487 ^{***}	-0,527	-0,900 ^{***}
Famille 2 enfants, sans moins de 5 ans	0,416	-0,554	0,063	1,983 ^{***}	-1,440 ^{***}	-1,563 ^{***}
Famille 3 enfants ou plus, dont moins de 5 ans	-0,304	-0,059	-0,374	-0,752 ^{***}	0,979 ^{***}	0,671 [*]
Famille 3 enfants ou plus, sans moins de 5 ans	0,234	-0,490	-0,190	2,255 ^{**}	-1,975 ^{***}	-1,732 ^{***}
A un conjoint en emploi	0,066	0,061	0,016	-0,304 ^{**}	0,199	0,335 [*]
Profession et catégorie socioprofessionnelle						
Entrepreneur, artisan, commerçant	-1,946 ^{***}	0,695	0,046	-0,100	0,585 [*]	0,143
Cadre et profession intellectuelle	0,251	0,266	0,116	0,295 ^{**}	-0,218	-0,794 ^{***}
Profession intermédiaire	0,174	0,324	-0,435	0,455 ^{***}	-0,203	-0,821 ^{***}
Employé	-0,076	-0,196	-0,285	-0,209	-0,026	-0,547 ^{***}
<i>Ouvrier</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Temps de travail						
<i>Temps plein</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Temps partiel	-1,025 ^{***}	0,090	-0,116	-0,121	-0,239	-0,330
Lieu de résidence						
Centre-ville	-2,652 ^{***}	-0,735 ^{***}	-2,229 ^{***}	-0,714 ^{***}	-0,703 ^{***}	-1,553 ^{***}
1 ^{re} couronne	-1,807 ^{***}	-0,678 ^{***}	-1,535 ^{***}	-0,012	-0,561 ^{***}	-1,257 ^{***}
2 ^e couronne	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>

La mobilité domicile-travail des actifs de l'aire urbaine lyonnaise : une approche temporelle (1995-2015)

	Distance domicile-travail			Usage de la voiture		
	Effet principal	Termes d'interaction avec la vague		Effet principal	Termes d'interaction avec la vague	
	(1995)	2006	2015	(1995)	2006	2015
Habite chez ses parents	0,539	-0,341*	-0,264	-0,721***	-0,145	0,325
Accessibilité à la voiture	0,470**	0,367	1,122***	4,116***	-1,031***	-0,528**
Permis	0,876***	0,137	-0,313			
Jour de la semaine						
<i>Lundi</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Mardi	0,313	-0,362	0,232	-0,186	0,212	0,296
Mercredi	0,160	-0,505*	-0,176	-0,060	-0,063	0,134
Jeudi	-0,051	-0,117	0,458	-0,289**	0,282	0,273
Vendredi	0,911*	-0,943***	-0,292	0,004	-0,059	0,310
Constante	4,944***	-1,979	0,638	-3,732***	2,730***	1,003
Nombre d'observations		16 437			12 527	

Note : les chiffres reportés dans ce tableau correspondent aux coefficients estimés des trois spécifications économétriques présentées dans l'encadré 2. * : significatif à un seuil de 10 %, ** : significatif à un seuil de 5 % et *** significatif à un seuil de 1 %.

Lecture : comme les modèles estimés sont non linéaires, les valeurs des coefficients ne quantifient pas directement l'effet de la variable associée. On peut néanmoins interpréter le sens de la relation grâce à la significativité et au signe du coefficient. Par exemple, les travailleurs à temps partiel ont, toutes choses étant égales par ailleurs, des distances domicile-travail effectuées plus faibles que les travailleurs à temps plein. En revanche, il n'y a pas de différence significative dans l'usage de la voiture pour se rendre au travail entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel, à autres caractéristiques équivalentes.

Champ : individus en emploi, âgés de 18 à 70 ans, résidant et travaillant dans le périmètre 1995 de l'EMD de Lyon.

Source : EMD de Lyon 1995, 2006, 2015 ; calculs des auteurs.

La grande mobilité géographique domicile-travail : l'inscription spatiale des inégalités entre travailleurs

Thomas Sigaud*

Alors que se multiplient les injonctions à la mobilité géographique des travailleurs, les grandes mobilités domicile-travail sont encore mal connues et souvent ramenées à un simple arbitrage professionnel. En exploitant le *Recensement de la population 2015*, l'article propose une définition de la grande mobilité domicile-travail qui permet d'identifier, décrire et localiser près de 500 000 grands mobiles en France métropolitaine. Loin d'être une ressource univoque qui serait au service des travailleurs, la grande mobilité reproduit les segmentations socioprofessionnelles et spatiales qui structurent les inégalités entre travailleurs et révèle le jeu notamment des inégalités de genre.

Avec la crise économique de 2009, le chômage de masse persistant et la fragilisation de l'emploi à l'œuvre depuis le début des années 1980 se sont doublés d'un phénomène d'accentuation des inégalités économiques entre territoires. Le diagnostic largement repris d'une « fracture territoriale » (DAVEZIES, 2012) opposant les métropoles dynamiques aux territoires périphériques en déclin s'est traduit en une recommandation désormais bien intégrée aux politiques de l'emploi : l'économie française aurait besoin d'une plus grande mobilité géographique des travailleurs. S'appuyant sur des théories économiques comme celles du *job search*, selon laquelle la mobilité géographique serait une ressource dont la valorisation sur le marché du travail compenserait les coûts, une abondante littérature grise prône l'idée selon laquelle une plus grande mobilité géographique des actifs permettrait d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et de réduire structurellement le chômage. Ces prescriptions s'appuient notamment sur l'idée largement diffusée selon laquelle il existerait en France des centaines de milliers d'« emplois vacants » attendant d'être pourvus faute notamment d'un appariement géographique correct entre l'offre et la demande de travail (CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI, 2013). La mise en avant du

* Université de Tours, CITERES (UMR 7324, équipe Cost), chercheur associé au Cnam, Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) ; thomas.sigaud@univ-tours.fr.

manque supposé de mobilité géographique des travailleurs en France n'est pas nouvelle (MOSCOVICI, 1959) mais elle s'inscrit aujourd'hui dans l'évolution des politiques de l'emploi qui visent désormais à mettre en mouvement les individus (FOL *et al.*, 2014) pour répondre aux exigences croissantes de flexibilité et d'adaptabilité propres aux formes contemporaines de mise au travail (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 1999). En ramenant la situation des actifs les plus vulnérables à leur manque de mobilité, ce discours et ces politiques participent d'un « paradigme de l'incitation » (GOMEL, MÉDA, 2014, p. 2) dont l'objectif est de modifier les comportements individuels en subordonnant les modes de vie aux politiques de l'emploi. La mobilité géographique est alors présentée comme une ressource univoque à même de sécuriser les trajectoires professionnelles ; elle est ramenée à un arbitrage simplifié à l'extrême entre mobilité et emploi d'une part, et immobilité et chômage d'autre part¹. Le rapport d'évaluation sur la mobilité géographique des travailleurs établi par l'Inspection générale des finances (IGF) et l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) en janvier 2016 (AMARA *et al.*, 2016) présente ainsi la mobilité géographique comme un outil au service de l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et comme un dispositif dont il s'agit d'encourager l'usage en la sécurisant et en levant les « freins » et les « obstacles » qui l'empêchent.

Inscrites dans une logique instrumentale et rationnelle qui fait de la mobilité un simple moyen d'étendre et de rendre plus efficace la recherche d'emploi, ces injonctions disqualifient d'emblée toute forme d'immobilité et invisibilisent les arbitrages privés, résidentiels et familiaux mis en jeu par la mobilité géographique. Pourtant, la grande mobilité domicile-travail ne peut pas se ramener à sa seule dimension professionnelle : elle recouvre des arbitrages déterminés par la vie familiale et les choix résidentiels des individus. Paradoxalement peut-être, les individus les plus mobiles sont les plus ancrés : s'ils acceptent et font accepter à leurs proches une grande mobilité domicile-travail, c'est aussi pour ne pas avoir à déménager et ainsi protéger leur ancrage résidentiel (KAUFMANN, 2017). D'une part la grande mobilité domicile-travail n'est pas nécessairement une stratégie rationnelle mise en œuvre par les individus dans le cadre d'un arbitrage entre localisation du lieu de résidence et localisation du lieu de travail (AXISA *et al.*, 2012), et d'autre part ce ne sont pas toujours les contraintes d'accès à l'emploi qui l'emportent dans cet arbitrage : les individus concernés peuvent ne pas considérer le déménagement comme une option (ÖHMAN, LINDGREN, 2003) ou bien chercher un meilleur équilibre entre vie professionnelle et familiale en s'assurant que leur trajectoire résidentielle ne soit pas déterminée par leurs choix professionnels (KLIS, KARSTEN, 2009).

La grande mobilité domicile-travail doit donc être étudiée comme le produit de choix professionnels profondément imbriqués dans les choix résidentiels et dans la vie personnelle et familiale des individus. Les recherches empiriques portant sur la

1. Cette conception du lien entre mobilité individuelle et emploi a été brièvement mise sur le devant de la scène médiatique lorsque le 4 octobre 2017, Emmanuel Macron avait invité de manière assez crue les salariés de l'équipementier en grande difficulté GM&S situé à La Souterraine dans la Creuse à aller trouver du travail à Ussel, situé à 140 kilomètres de là en Corrèze et à environ 2 h 30 de train ou de voiture.

pendularité à grande vitesse (LANÉELLE, 2006), sur des situations de décohabitation conjugale pour raisons professionnelles (ORTAR, 2015), sur un cas de fermeture d'usine et de relocalisation des emplois (VIGNAL, 2005) ou encore de professions spécifiques comme les ouvriers de chantier (TESTENOIRE, 2006) ou les personnels aériens (LAMBERT, 2018), montrent notamment que la grande mobilité engage un travail quotidien d'ajustement au sein du couple et de la famille qui déborde largement sa seule dimension professionnelle. L'enjeu est donc de pouvoir étudier la grande mobilité domicile-travail en tant que révélateur des arbitrages professionnels, résidentiels et familiaux auxquels procèdent les individus.

Tout comme elle dépasse le seul cadre professionnel, la grande mobilité va au-delà de l'unique question des déplacements entre domicile et lieu de travail. Il s'agit de ne pas réduire l'étude des mobilités à celle des déplacements : le découplage entre domicile et lieu de travail peut en effet mener à une grande diversité de comportements de la part des individus, allant des navettes quotidiennes à la décohabitation conjugale hebdomadaire ou sur des périodes plus longues encore. Par définition, la grande mobilité correspond à des situations où les individus n'ont pas résolu la distance entre domicile et lieu de travail par une mobilité résidentielle et arbitrent en faveur de formes plus réversibles de mobilité (RAVALET *et al.*, 2015) s'inscrivant dans une gamme d'arrangements divers allant de la pendularité à grande vitesse à la multilocalité résidentielle (BEAUVAIS *et al.*, 2007) ou au télétravail (DUCHÈNE-LACROIX, 2013). Partant du constat que la grande mobilité domicile-travail se distingue d'autres formes de mobilité par l'impact qu'elle a sur les modes de vie des individus, on propose ici de considérer sur le plan analytique qu'une mobilité domicile-travail est « grande » si le découplage entre lieu de résidence et lieu de travail rend suffisamment coûteux (en temps, en argent, en fatigue, etc.) les déplacements entre domicile et lieu de travail pour qu'il soit trop difficile de les envisager sur une base quotidienne (LANDESMAN, SEWARD, 2013).

L'objectif de cet article est d'étudier la façon dont les arbitrages des individus en situation de grande mobilité s'inscrivent à l'articulation de logiques spatiales et socioprofessionnelles. Parce qu'elle peut être analysée à la fois comme ressource et contrainte, la mobilité doit être étudiée à l'aune des inégalités qu'elle produit ou qu'elle contribue à renforcer (ORFEUIL, RIPOLL, 2015 ; KORSU, WENGLANSKI, 2013). Pour ce faire, nous proposons une analyse systématique, à l'échelle de la France métropolitaine, des modalités de combinaison des inégalités sociodémographique et des logiques spatiales à l'œuvre dans la grande mobilité domicile-travail. Comment la grande mobilité domicile-travail organise-t-elle les inégalités entre travailleurs, et comment ces inégalités s'inscrivent-elles dans la grande mobilité ?

Le premier enjeu est d'ordre descriptif. En mobilisant les données du *Recensement de la population* (encadré 1), il est possible d'identifier, de caractériser, et de localiser les grands mobiles. Si elle fait l'objet de propositions de mesure (BRUTEL, 2011 ; VINCENT-GESLIN, KAUFMANN, 2012 ; COUDÈNE, LEVY, 2016), la grande mobilité domicile-travail reste mal connue et souvent ramenée aux déplacements de cadres

supérieurs circulant à grande vitesse entre métropoles. Le deuxième enjeu a une portée plus analytique. Les injonctions à la mobilité géographique adressées aux travailleurs reposent sur une conception appauvrie de la mobilité et des arbitrages qu'elle implique. La mobilité domicile-travail révèle un jeu complexe d'inégalités inscrites dans l'espace géographique comme dans l'espace social, inégalités qu'elle contribue aussi à recomposer.

Dans un premier temps, on présente la définition des grandes mobilités domicile-travail qui sera utilisée dans l'article et qui permet d'identifier 495 000 individus en situation de grande mobilité en France métropolitaine. Dans un deuxième temps, la description des grandes mobilités selon différentes caractéristiques professionnelles,

ENCADRÉ 1

Identifier les mobilités domicile-travail avec le *Recensement de la population*

Le fichier détail « Mobilités professionnelles des individus : déplacements commune de résidence/commune de travail » est mis à disposition en libre accès sur le site internet de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). Il renseigne la commune de résidence et la commune de travail des actifs occupés. Il est issu du *Recensement rénové de la population* qui, depuis 2006, est annuel et couvre l'ensemble du territoire une fois tous les cinq ans. Le millésime 2015, utilisé dans cet article, est donc construit à partir d'enquêtes menées de 2013 à 2017.

Sont considérées comme domiciliées dans un logement donné les personnes vivant habituellement dans ce logement. Il s'agit principalement des habitants identifiés comme « permanents » du logement, à savoir les personnes qui vivent dans ce logement la plus grande partie de l'année. Il est précisé dans la feuille du questionnaire consacrée au logement que les « conjoints éloignés pour raisons professionnelles » sont considérés comme des habitants permanents. Réciproquement, les « personnes qui habitent ici pour des raisons professionnelles et retournent le week-end dans leur logement familial » ne remplissent pas de bulletin individuel pour ce logement.

Le lieu de travail est identifié par la question : « Quelle est l'adresse de votre lieu de travail ? » Pour les non-réponses et les individus indiquant un travail à domicile ou un lieu de travail variable, le lieu de travail est affecté à la commune de résidence.

L'adresse précise du lieu de résidence et du lieu de travail des individus n'étant pas diffusée, on ne peut pas mesurer précisément la distance entre domicile et lieu travail. Il est par ailleurs impossible d'évaluer l'accès des individus à différents moyens de transport et donc d'aborder la grande mobilité sous l'angle des temps de trajet comme le fait la littérature scientifique spécialisée (VINCENT-GESLIN, RAVALET, 2016).

Le *Recensement* ne permet pas non plus d'identifier les formes d'arrangement résidentiel que peuvent adopter les individus (pied-à-terre, nuitées occasionnelles, télétravail, etc.) et donc de faire la part de ce qui relèverait des déplacements et de la multilocalité résidentielle. Les données imposent donc de traiter la grande mobilité domicile-travail comme une situation de découplage entre lieu de résidence et lieu de travail, indépendamment des arrangements et des déplacements auxquels ont recours les individus.

résidentielles et familiales montre que ces mobilités se superposent aux inégalités entre travailleurs et qu'elles mettent en jeu des arbitrages complexes qui dépassent largement la sphère professionnelle. On s'intéresse ensuite à la complexité des arbitrages sous-jacents aux grandes mobilités : dans une troisième partie, on étudie l'inscription des mobilités dans des configurations spatiales entre centralité et périphérie ; puis, dans une quatrième partie, on explore l'espace des mobilités tel qu'il est défini par les types de circulation entre espaces. Cet espace est structuré par des inégalités socioprofessionnelles et de situation dans l'emploi qui invitent dans une dernière partie à une analyse toutes choses égales par ailleurs qui fait apparaître de nouvelles formes d'inégalités entre travailleurs, notamment de genre.

Près de cinq cent mille actifs occupés en situation de grande mobilité domicile-travail en France métropolitaine

On propose ici d'étudier la grande mobilité domicile-travail en mobilisant la catégorie statistique des « aires urbaines » (encadré 2). Les aires urbaines sont définies par la force d'attraction d'un pôle d'emploi dans lequel viennent travailler des actifs

ENCADRÉ 2

Le zonage en « aires urbaines », un outil d'analyse des relations entre centralité et périphérie

L'« aire urbaine » est une catégorie statistique élaborée par l'Insee en 1999 et renouvelée en 2010. Il s'agit d'un ensemble de communes, d'un seul tenant et sans enclaves, constitué par un pôle urbain (composé d'un centre et de communes de banlieues) de plus de 10 000 emplois et par des communes dites « périurbaines » dont 40 % au moins de la population résidente travaille dans le pôle ou dans une commune satisfaisant elle-même ce critère.

Les communes appartenant à une aire urbaine mais ne faisant pas partie du pôle de cette aire urbaine en constituent la « couronne périurbaine ». Les communes dont au moins 40 % des actifs occupés travaillent dans plusieurs grandes aires urbaines sans atteindre ce seuil avec une seule d'entre elles sont des communes périurbaines dites « multipolarisées ».

On considère ici que les communes faisant partie du pôle urbain d'une aire urbaine sont « centrales » et que les autres (communes périurbaines, communes rurales, villes isolées) sont « périphériques ». Toutes les communes situées hors d'une aire urbaine sont considérées comme « périphériques ».

Par ailleurs, Chantal BRUTEL (2011) distingue 12 aires « métropolitaines » (Paris, Lyon, Marseille, Lille, Toulouse, Nice, Bordeaux, Nantes, Strasbourg, Rennes, Grenoble et Montpellier) caractérisées par leur taille et par la concentration d'emplois de cadres des « fonctions métropolitaines » (conception-recherche, commerce inter-entreprises, culture-loisirs, etc.). Suivent 29 « grandes aires » qui comptent plus de 200 000 habitants mais moins de 20 000 cadres des fonctions métropolitaines.

résidant dans des communes périphériques. Choisir la nomenclature des aires urbaines comme échelle d'observation des grandes mobilités domicile-travail permet d'observer en creux des grandes mobilités définies hors de la logique centripète sur laquelle cette nomenclature est construite. De plus, le zonage en aires urbaines permet de distinguer les espaces centraux et périphériques et donc de décrire les situations de mobilité domicile-travail en qualifiant les espaces dans lesquels elle s'inscrit. Enfin, utiliser le zonage en aires urbaines permet de naviguer entre trois niveaux d'analyse : un niveau agrégé à l'ensemble du territoire, la France métropolitaine ; un niveau localisé, à l'échelle de chaque aire urbaine ; et un niveau analytique en distinguant les espaces par leur caractère central ou périphérique.

La grande mobilité domicile-travail exclut les mobilités qui ont lieu au sein des aires urbaines entre le pôle et la périphérie (LE BRETON, 2008) ou entre polarités internes d'une même aire urbaine² (AGUILERA, 2005). Pour autant, le seul fait de travailler hors de son aire urbaine de résidence n'est pas tenu ici comme suffisant. En effet, les circulations d'individus entre aires urbaines limitrophes peuvent être longues et coûteuses tout comme elles peuvent correspondre à des « effets de frontière ». Un individu habitant dans une commune limitrophe d'une autre aire urbaine pourrait être considéré comme en situation de grande mobilité s'il va travailler dans cette autre aire urbaine. Se contenter de définir comme « grands mobiles » les individus travaillant hors de leur aire urbaine ou de leur espace de résidence aurait aussi pour effet de considérer comme en situation de grande mobilité tous ceux qui résident dans l'espace dit « multipolarisé », sous l'influence de plusieurs aires urbaines, et qui travaillent dans une aire urbaine proche.

L'objectif est donc ici d'identifier les mobilités domicile-travail qui puissent être qualifiées de « grandes », tout en proposant une définition analytique qui n'ait pas à mobiliser la grande diversité des configurations géographiques et urbaines des différents systèmes urbains dans lesquels résident les individus (morphologie, infrastructures de transport, conditions de circulation, etc.). On propose donc ici de suivre une démarche en deux temps :

- Pour les individus résidant dans une aire urbaine, la grande mobilité géographique est définie par le fait de travailler hors de son aire urbaine de résidence et dans un département non limitrophe de son département de résidence.
- Pour les individus résidant hors d'une aire urbaine, la grande mobilité géographique est définie par le fait de travailler dans un département non limitrophe de son département de résidence.

L'application de ce double critère permet d'éviter de compter comme grande mobilité des situations relevant de simples effets de frontière. Une aire urbaine donnée est en effet entourée d'un halo de communes limitrophes ou très proches dans lesquelles résident des actifs travaillant dans l'aire urbaine. Pour autant, pour une même

2. Une aire urbaine n'incluant pas toujours un unique pôle d'emploi.

commune, leur nombre est insuffisant pour que ladite commune soit intégrée à l'aire urbaine. Les individus résidant dans l'une de ces communes et travaillant dans cette aire urbaine risquent d'être considérés comme en situation de grande mobilité du seul fait qu'ils ne travaillent pas dans le même espace que celui auquel appartient leur commune de résidence. La définition retenue ici permet d'éviter ces cas de faux positifs : par exemple, un individu résidant dans le département de l'Oise et dans l'aire urbaine de Beauvais ne sera pas considéré comme grand mobile s'il travaille dans les départements limitrophes du Val-d'Oise ou de la Seine-et-Marne.

Cette définition de la grande mobilité a cependant aussi pour effet de masquer des situations qui pourraient être considérées comme relevant de la grande mobilité. Ainsi, les individus résidant et travaillant dans l'aire urbaine de Paris ne sont pas considérés comme en situation de grande mobilité même si leurs lieux de travail et de résidence sont situés dans des départements non limitrophes. De même, tout en permettant de ne pas tenir pour grand mobile un individu résidant à Meaux (Seine-et-Marne) et travaillant dans l'Oise voisine, cette définition exclut aussi de la grande mobilité un individu travaillant dans l'Oise et résidant dans la ville de Nemours également située en Seine-et-Marne mais plus de 80 kilomètres au sud.

Par ailleurs, cette définition a pour conséquence que ne seront pas comptabilisés comme grands mobiles les individus résidant et travaillant dans des aires urbaines limitrophes comme celles de Lyon et de Grenoble³. Enfin, cette définition exclut les individus résidant et travaillant dans des réseaux d'aires urbaines situées dans des départements limitrophes, comme dans l'ouest de la France : on n'identifie ici que 1 800 grands mobiles parmi les 11 000 individus qui habitent à Rennes, Nantes, Le Mans, Angers, Tours ou Poitiers et qui travaillent dans une autre aire urbaine de cette liste.

La définition proposée ici n'a cependant pas que des effets restrictifs sur l'identification de la grande mobilité, notamment autour de l'aire urbaine de Paris qui s'étend sur plusieurs départements. Ainsi, les individus résidant dans un département limitrophe de l'aire urbaine de Paris pourront être considérés comme étant en situation de grande mobilité s'ils travaillent par exemple en Seine-Saint-Denis (18 000 individus en tout) ou dans le Val-de-Marne (6 000 individus). Cela dit, l'objectif n'est pas tant de couvrir tous les cas dans lesquels la mobilité domicile-travail peut être tenue pour pénible, coûteuse ou pesante pour les individus, comme le sont par exemple les grands déplacements internes à l'aire urbaine de Paris. Il s'agit plutôt de s'assurer que seules des mobilités ne pouvant pas être considérées autrement que comme longues soient prises en compte.

Dans l'ensemble, cette définition de la grande mobilité exclut des déplacements domicile-travail correspondant à des temps de trajet en voiture ou en train hors grande vitesse pouvant aller jusqu'à une heure et demie environ, comme c'est le cas entre le centre de Rennes et celui de Nantes ou, en Île-de-France, entre Rambouillet

3. Soit 4 800 individus de l'aire urbaine de Lyon à celle de Grenoble et 5 200 de Grenoble à Lyon.

(Yvelines) et Melun (Seine-et-Marne)⁴. Ce seuil empirique d'une heure et demie, soit trois heures aller-retour, ne recouvre qu'approximativement la définition proposée. On note cependant qu'il est plus restrictif que les seuils identifiés dans la littérature : si un trajet domicile-travail de 45 minutes, soit 90 minutes aller-retour, est souvent considéré comme la limite de ce que les individus peuvent envisager d'accepter, un trajet de 30 minutes a déjà un impact significatif sur les modes de vie (ÖHMAN, LINDGREN, 2003 ; SANDOW, 2013). Sachant que l'analyse de la distribution des temps de déplacement journaliers établit qu'un seuil de 120 minutes par jour environ correspond à une « pendularité extrême » (JOLY, VINCENT-GESLIN, 2016), la définition qu'on propose de retenir ici est cohérente pour identifier les cas de « grande » mobilité domicile-travail.

Si les catégories statistiques et, plus encore peut-être, administratives ont leur part d'arbitraire, elles ont donc l'avantage de permettre d'élaborer avec une certaine économie de moyens une définition analytique et restrictive de la grande mobilité domicile-travail. Cette définition permet d'identifier 495 000 actifs occupés en situation de grande mobilité, soit 1,9 % de l'ensemble des actifs occupés âgés de 15 ans ou plus résidant et travaillant en France métropolitaine (tableau 1).

L'intégration d'un département d'écart entre domicile et lieu de travail exclut de la définition près de 1,2 million d'individus travaillant dans un département limitrophe de celui de leur commune de résidence. Cependant, avec 1,9 % des actifs en emploi identifiés comme en situation de grande mobilité, soit près de 500 000 individus, la définition retenue ici se situe entre le chiffre de 317 000 individus travaillant à plus de 200 kilomètres de leur lieu de résidence (COUDÈNE, LEVY, 2016) et celui de 4 %

TABLEAU 1 – Configurations domicile-travail des actifs occupés en France métropolitaine

Actifs occupés résidant dans une aire urbaine		21 799 000
Travaillent dans leur aire urbaine de résidence	86,3 %	18 812 000
Travaillent dans une autre aire urbaine, dans le même département	8,5 %	1 851 000
Travaillent dans une autre aire urbaine, dans un département limitrophe	3,4 %	733 000
Travaillent dans une autre aire urbaine, dans un département non limitrophe	1,8 %	403 000
Actifs occupés résidant hors d'une aire urbaine		3 721 000
Travaillent dans leur département de résidence	86,0 %	3 200 000
Travaillent dans un département limitrophe	11,5 %	429 000
Travaillent dans un département non limitrophe	2,5 %	92 000
Ensemble des actifs occupés		25 520 000
Ensemble des individus en situation de grande mobilité domicile-travail	1,9 %	495 000

Note : les lignes en gras correspondent aux situations de grande mobilité géographique domicile-travail.

Champ : individus actifs ayant un emploi et âgés de 15 ans ou plus, travaillant et résidant en France métropolitaine.

Source : Recensement de la population 2015, fichier détail « Mobilités professionnelles », Insee.

4. La définition retenue ici n'étant pas construite sur un critère kilométrique ou chronométrique, il ne s'agit pas là d'une règle absolue : les déplacements d'environ 900 individus résidant dans l'aire urbaine d'Orléans et travaillant dans celle de Tours ou dans le département de Paris, par exemple, sont comptés comme de grandes mobilités professionnelles quand bien même Orléans est à moins d'une heure et demie de Tours et de Paris par voie ferrée classique.

d'individus connaissant un temps de trajet domicile-travail au moins égal à deux heures par jour en France (VINCENT-GESLIN, KAUFMANN, 2012)⁵.

Segmentations socioprofessionnelles et arbitrages

Au-delà de l'enjeu de mesure, il s'agit de voir comment la grande mobilité domicile-travail, telle qu'elle est définie ici, s'articule aux segmentations socioprofessionnelles.

En premier lieu, on constate que la grande mobilité se superpose aux inégalités socioprofessionnelles entre travailleurs (tableau 2). Ainsi, la part de grands mobiles est plus élevée chez les cadres, les hommes et les diplômés du supérieur alors qu'elle est faible parmi les employés, les femmes, les ouvriers, les individus les moins diplômés ou ceux employés à temps partiel⁶. Les cadres supérieurs disposent en effet de plus de ressources pour assumer les coûts financiers d'une grande mobilité (transports, hébergements temporaires, etc.) et les individus les plus qualifiés sont plus à même de tirer avantage, sur le plan salarial ou en matière de valorisation de compétences spécifiques, de la prise d'un poste très éloigné de leur domicile. Si la grande mobilité peut être un moyen d'accéder à des ressources d'ordre professionnel, d'autres mécanismes sont à l'œuvre. En effet, la part de grands mobiles est la plus élevée parmi les individus occupant un emploi à durée déterminée, alors qu'on pourrait s'attendre à ce

TABLEAU 2 – Nombre et part de grands mobiles par variables socioprofessionnelles et sociodémographiques

Variables	Nombre de mobiles	Part de mobiles (en %)
Catégorie socioprofessionnelle		
Agriculteurs exploitants	2 000	0,4
Artisans, commerçants	23 000	1,4
Cadres supérieurs	162 000	3,6
Professions intermédiaires	142 000	2,1
Employés	86 000	1,2
Ouvriers	80 000	1,6
Secteur d'activité		
Agriculture	5 000	0,7
Industrie	68 000	2,1
Construction	34 000	2,0
Services	278 000	2,3
Administration publique	111 000	1,4

5. Ce qui équivaldrait, en généralisant rapidement à l'ensemble des actifs occupés, à un million de grands mobiles.

6. Les indépendants, et dans une plus grande mesure, les agriculteurs exploitants, se caractérisent par un faible taux de grande mobilité qui peut s'expliquer par le caractère fixe de leur patrimoine productif ainsi que par l'imbrication de leurs espaces résidentiels et professionnels. La catégorie socioprofessionnelle détaillée des individus n'étant pas diffusée, il n'est pas possible d'identifier plus précisément les 23 000 grands mobiles de ce groupe.

Variables	Nombre de mobiles	Part de mobiles (en %)
Temps de travail		
Temps plein	434 000	2,1
Temps partiel	61 000	1,4
Forme d'emploi		
Emploi stable	374 000	2,0
Emploi précaire	81 000	2,4
Emploi indépendant	40 000	1,3
Sexe		
Homme	349 000	2,7
Femme	146 000	1,2
Âge		
< 30 ans	105 000	2,1
30-39 ans	110 000	1,8
40-49 ans	133 000	1,9
50-59 ans	119 000	1,9
60 ans et plus	29 000	2,3
Type de ménage		
Seul	70 000	1,7
Famille monoparentale	37 000	1,6
En couple sans enfant	199 000	2,0
En couple avec enfant(s)	174 000	2,1
Autre ménage	15 000	2,1
Diplôme		
< Baccalauréat	148 000	1,5
Baccalauréat	96 000	1,9
> Baccalauréat	251 000	2,5
Statut d'occupation du logement		
Propriétaire	333 000	2,2
Locataire	107 000	1,9
Locataire HLM	38 000	1,2
Autre	18 000	1,6
Type de logement		
Maison	342 000	2,2
Appartement	151 000	1,6
Autre	2 000	1,6

Note : le nombre d'enfants correspond au nombre d'enfants scolarisés vivant dans le logement.

Champ : individus actifs ayant un emploi et âgés de 15 ans ou plus, travaillant et résidant en France métropolitaine.

Source : Recensement de la population 2015, fichier détail « Mobilités professionnelles », Insee.

que l'emploi stable incite davantage les individus à accepter une situation de grande mobilité. Le logement et, d'une manière plus générale, l'ancrage territorial étant des ressources souvent mobilisées dans un contexte de fragilisation répétée de l'emploi salarié (VIGNAL, 2005), la grande mobilité serait ainsi moins un moyen d'accéder à un emploi stable qu'un moyen de ne pas subordonner les choix résidentiels à une trajectoire professionnelle précaire.

C'est ce qu'illustre le cas des individus de moins de 30 ans. Débutant leur parcours résidentiel et familial, ils devraient être en mesure d'ajuster plus aisément leur lieu de résidence à leur lieu de travail que les actifs des autres catégories d'âge. Cependant, dans une situation en moyenne plus précaire vis-à-vis de l'emploi que les autres tranches d'âge, ils s'engagent dans une insertion professionnelle fragile sans vouloir lui subordonner leurs choix résidentiels, ce qui peut expliquer la part de grands mobiles parmi eux. Les comportements de mobilité sont en effet liés à la place des individus dans leur trajectoire résidentielle et familiale (SIGAUD, 2015). La multilocalité résidentielle est par exemple davantage le fait de travailleurs relativement âgés qui, arrivés à un stade tardif de leur parcours résidentiel, ne souhaitent plus déménager (AUTHIER *et al.*, 2010) ou qui doivent composer avec l'ancrage territorial de leur conjoint et de leurs enfants. De fait, on compte 2,3 % de grands mobiles parmi les actifs occupés âgés de plus de 60 ans. La faiblesse des effectifs (8 500 individus environ) rend délicate l'analyse de leur profil mais les chefs d'entreprise et les cadres supérieurs y sont surreprésentés et plus de 80 % des grands mobiles âgés de plus de 60 ans sont propriétaires de leur logement. Les emplois stables et le temps partiel sont aussi plus fréquents dans cette population, ce qui indiquerait que les plus âgés des grands mobiles sont en situation de transition de l'emploi vers l'inactivité.

La grande mobilité domicile-travail est donc associée à des situations professionnelles et personnelles contraintes, comme le fait d'occuper un emploi précaire plutôt que stable ou de vivre en couple avec enfant(s) plutôt que de vivre seul ou sans enfant. Ces arbitrages sont imbriqués dans les segmentations socioprofessionnelles : plus de 4,5 % des cadres vivant en couple avec enfant(s) sont en situation de grande mobilité contre 1,8 % des ouvriers. Pour les cadres supérieurs vivant en famille, donc, la grande mobilité domicile-travail est autant le produit de leur ancrage résidentiel que de leur capacité à circuler dans un marché du travail plus étendu géographiquement. La grande mobilité n'apparaît ainsi pas tant comme le produit de contraintes pesant sur les individus les moins bien dotés que comme une ressource que mobilisent les individus les mieux dotés pour chercher à concilier les dimensions professionnelles et privées de leur mode de vie.

Des grandes mobilités inscrites dans des circulations entre centres et périphéries

Traiter les données du *Recensement* en mobilisant le zonage en aire urbaine permet de qualifier les configurations spatiales différenciées dans lesquelles s'inscrivent les segmentations socioprofessionnelles que recouvre la grande mobilité. En premier lieu, 220 000 individus en situation de grande mobilité, soit près de la moitié du total, travaillent dans l'aire urbaine de Paris (tableau 3).

TABEAU 3 – Localisation des individus en situation de grande mobilité géographique liée à l'emploi

Dix premières aires urbaines de résidence (origine)			Dix premières aires urbaines de travail (destination)		
Aire urbaine	Nombre de mobiles	Part des mobiles	Aire urbaine	Nombre de mobiles	Part des mobiles
Paris	47 500	9,6 %	Paris	220 000	44,2 %
Lyon	18 000	3,6 %	Lyon	23 000	4,7 %
Bordeaux	10 500	2,2 %	Aix-Marseille	12 000	2,5 %
Toulouse	10 200	2,1 %	Toulouse	9 100	1,8 %
Aix-Marseille	10 100	2,1 %	Bordeaux	7 300	1,5 %
Rouen	9 000	1,8 %	Nantes	6 600	1,3 %
Lille	8 700	1,8 %	Lille	5 700	1,2 %
Creil	8 100	1,6 %	Rennes	4 400	0,9 %
Tours	7 900	1,0 %	Orléans	4 300	0,9 %
Nantes	7 700	1,6 %	Nice	4 200	0,9 %

Champ : individus actifs ayant un emploi et âgés de 15 ans ou plus, travaillant et résidant en France métropolitaine.

Source : Recensement de la population 2015, fichier détail « Mobilités professionnelles », Insee.

Le poids de l'aire urbaine de Paris dans les flux de grande mobilité s'explique par la concentration des emplois, notamment des emplois les plus qualifiés, et la forte tension sur les prix de l'immobilier résidentiel dans le pôle urbain de Paris. En ce qui concerne la grande mobilité liée à l'emploi, le bilan migratoire de l'aire urbaine de Paris est donc largement positif puisque 47 500 des grands mobiles y résident alors que 220 000 y travaillent, soit un solde migratoire apparent positif d'environ 172 500 individus : si le lieu de travail de 44,2 % des grands mobiles est situé dans l'aire urbaine parisienne, ils ne sont que 9,6 % à y résider.

L'attractivité de l'aire urbaine de Paris recouvre trois logiques spatiales distinctes. Premièrement, 43 500 des grands mobiles y travaillant résident en dehors d'une aire urbaine, principalement dans les départements de l'Oise, de l'Eure, de l'Aisne, de Bourgogne et d'Eure-et-Loir ceinturant l'Île-de-France. Deuxièmement, 33 000 individus déclarent résider dans de grandes aires urbaines géographiquement éloignées et reliées par des lignes à grande vitesse : Lyon, Lille, Bordeaux, Tours, Aix-Marseille ou Nantes. Enfin, 27 000 individus habitent dans des aires urbaines à proximité immédiate de l'Île-de-France : Creil, Rouen, Orléans, Chartres et Amiens. Les flux de grands mobiles en direction de Paris suivent donc trois logiques différentes : un phénomène d'extension par capillarité de l'attractivité de l'aire urbaine parisienne à l'espace hors aires urbaines aux marges du périurbain parisien, un phénomène d'attraction des pôles situés autour de l'aire urbaine de Paris, et des mobilités traversantes organisées autour des liaisons à grande vitesse qui relient Paris à de grandes aires urbaines métropolitaines.

Le fait que les grandes mobilités domicile-travail intègrent à la fois l'aire urbaine parisienne et les aires urbaines qui l'entourent est particulièrement visible dans le cas de Creil, qui compte 8 100 actifs occupés travaillant dans un département non limitrophe de l'aire urbaine parisienne. À l'inverse, l'aire urbaine d'Orléans est la

destination de près de 4 500 grands mobiles dont 1 100 résident dans l'aire urbaine de Paris et qui, par construction de la définition adoptée ici, ne peuvent pas résider dans les départements de l'Essonne ou de la Seine-et-Marne limitrophes du Loiret.

Si les flux restent incomparables à ceux qu'attire l'aire urbaine de Paris, on note en second lieu que 23 000 grands mobiles travaillent dans l'aire urbaine de Lyon, soit près de 5 % du total. Environ 4 500 d'entre eux résident hors d'une aire urbaine, principalement dans les départements de la Drôme et de l'Ardèche ; 2 800 habitent dans l'aire urbaine de Paris et 750 dans celle d'Aix-Marseille. Enfin, 2 500 autres résident dans des aires urbaines relativement proches et bien reliées à celle de Lyon par le réseau routier et ferroviaire (Valence, Chambéry ou Aix-Marseille). D'une manière générale, les mobilités longues entre grandes aires urbaines géographiquement éloignées, hors Paris, sont rares : on compte 600 individus déclarant résider dans l'aire urbaine de Lyon et travailler dans celle de Toulouse, de Lille ou de Nice, et moins de 700 individus déclarant habiter dans l'aire urbaine de Toulouse et travailler dans celle de Lyon ou d'Aix-Marseille. Le cas de Lyon confirme donc les trois modalités d'organisation spatiale des grandes mobilités identifiée pour Paris : des mobilités traversantes entre grandes aires urbaines et Paris ou Lyon, des mobilités entre les grandes aires urbaines et les espaces situés à leurs marges, et des mobilités reliant les grandes aires urbaines à un réseau bien intégré d'aires urbaines de taille moyenne.

Au-delà des configurations territoriales propres à chaque aire urbaine, savoir précisément quelles sont, au sein de chaque aire urbaine, les communes de résidence et de travail des individus permet de détailler les types d'espaces entre lesquels se jouent les grandes mobilités de ces mêmes individus. Celles-ci ne sauraient être réduites aux circulations de centre-ville à centre-ville, qui se sont développées principalement le long des lignes à grande vitesse. Pour rendre compte de la diversité des configurations spatiales, les lieux de résidence et de travail des individus peuvent être séparés en deux catégories : les communes périphériques, qui regroupent le périurbain des aires urbaines ainsi que l'espace hors aires urbaines, et les communes des pôles qui rassemblent les communes du centre et de banlieue des aires. On peut ainsi distinguer quatre configurations spatiales de grande mobilité : les mobilités de pôle à pôle, de périphérie à pôle, de pôle à périphérie, et de périphérie à périphérie (tableau 4).

TABEAU 4 – Circulations des grands mobiles par type d'espace de résidence et de travail

Commune de résidence (origine)	Commune de travail (destination)		
	Pôles	Périphéries	Total
Pôles	247 000 50 %	45 000 9 %	203 000 59 %
Périphéries	165 000 33,3 %	38 000 7,7 %	292 000 41 %
Total	412 000 83,3 %	83 000 16,7 %	495 000 100 %

Champ : individus actifs ayant un emploi et âgés de 15 ans ou plus, travaillant et résidant en France métropolitaine.

Source : Recensement de la population 2015, fichier détail « Mobilités professionnelles », Insee.

Si plus de 80 % des grandes mobilités liées à l'emploi ont pour destination un pôle, les mobilités de pôle à pôle ne représentent que 50 % des grandes mobilités et 33 % d'entre elles ont lieu entre une commune périphérique et le pôle d'une aire urbaine. Certes minoritaire, cette part est remarquable dans la mesure où la définition de la grande mobilité retenue ici n'inclut pas les mobilités qui correspondent au modèle centripète reliant les périphéries aux pôles. Parmi ces 33 % de grandes mobilités périphérie-pôle, 18 % ont pour origine le périurbain d'une aire urbaine et pour destination une commune n'appartenant ni au pôle de l'aire urbaine en question ni à celui d'une aire urbaine proche, mais dont l'influence est trop faible pour que la commune de résidence soit considérée comme faisant partie de son espace périurbain ou qualifiée de multipolarisée. Les 15 % de mobilités périphérie-pôle restant correspondent à des mobilités en provenance de communes en dehors des aires urbaines et à destination d'un pôle d'une aire urbaine. Les mobilités de périphérie à pôle correspondent à des déplacements et à des arrangements résidentiels bien distincts de ceux qu'engagent les mobilités de pôle à pôle. Par ailleurs, si 83,3 % des mobilités ont pour destination un pôle d'aire urbaine, il reste 83 000 individus en situation de grande mobilité et travaillant dans un espace périphérique, sachant que les mobilités au sein d'espaces périphériques intégrés, par exemple entre les petits pôles urbains isolés et les communes rurales avoisinantes, ne sont pas incluses dans le champ. Les grandes mobilités de périphérie à périphérie constituent ainsi la modalité la plus éclatée, sur le plan spatial, à l'échelle du territoire métropolitain.

Les grandes mobilités consistent donc en un agencement diversifié de centralités et de périphéries. Prendre en compte la diversité de cet agencement invite à adopter un double niveau de lecture, spatial et social, et à étudier la façon dont les individus s'insèrent différemment dans ces configurations spatiales selon leurs caractéristiques socioprofessionnelles et sociodémographiques.

Professionnelle, résidentielle et familiale : les trois logiques des grandes mobilités

La mobilité domicile-travail est avant tout l'effet du découplage de la localisation des logements et de celle des emplois (BISAULT, 2017). Les pôles urbains concentrent les fonctions administratives et d'encadrement (FLOCH, LAINÉ, 2013), surtout dans les aires métropolitaines. À l'inverse, si l'emploi ouvrier n'a pas disparu des pôles urbains puisque plus de la moitié des ouvriers y travaillent, sa dynamique s'inscrit dans le tissu économique des espaces périphériques (MISCHI *et al.*, 2016). Un tel phénomène s'observe particulièrement dans les aires urbaines métropolitaines : moins de 15 % des actifs occupés travaillant dans le pôle urbain de Paris et des autres aires urbaines métropolitaines sont des ouvriers. Enfin, les emplois occupés par des travailleurs des classes populaires et relevant de professions et catégories socioprofessionnelles distinctes ont des localisations différentes : 75 % des employés travaillent dans un pôle urbain, là où sont regroupées la population et les entreprises consommatrices de services.

Les lieux de résidence sont eux aussi très segmentés : alors que 79 % des cadres résident dans le pôle d'une aire urbaine contre 53 % des ouvriers, la moitié d'entre eux habitent dans le pôle d'une aire urbaine métropolitaine contre un cinquième seulement des ouvriers. Les professions intermédiaires et les employés sont nettement moins représentés que les cadres dans les centres des grandes aires urbaines et habitent plus souvent dans leurs banlieues que les ouvriers (CUSIN *et al.*, 2016). Même si la centralité urbaine peut être attractive pour les aménités qu'elle offre⁷, l'augmentation des prix de l'immobilier depuis le début des années 2000, à Paris notamment, durcit les conditions d'accès au logement. Elle contribue au filtrage social des résidents des espaces centraux ou de proche banlieue (DESPONDS, BERGEL, 2013) et contraint les membres des classes populaires qui souhaitent accéder à la propriété à s'éloigner des centres (ECKERT, URBAIN-MATHIS, 2019). Les espaces périphériques, et notamment le périurbain des grandes aires urbaines, ont été à ce titre investis par les classes moyennes et populaires (LAMBERT, 2015). Cependant, alors que les espaces centraux sont de plus en plus peuplés par des cadres supérieurs – on parle alors de phénomène de gentrification (CHABROL *et al.*, 2016) –, les cadres peuvent aussi investir et s'investir dans les périphéries des aires urbaines (BACQUÉ *et al.*, 2016).

Une analyse des correspondances fait apparaître un espace des grandes mobilités construit le long de deux axes (figure). L'axe 1, horizontal, oppose les mobilités de pôle à pôle, à gauche, et celles de périphérie à périphérie, à droite. L'axe 2, vertical, oppose les mobilités centripètes (périphérie-pôle), en bas, aux mobilités centrifuges (pôle-périphérie), en haut. L'espace dessiné par ces deux axes est organisé selon trois logiques : professionnelle, résidentielle et familiale. La logique professionnelle est exprimée sur l'axe 1 avec l'opposition entre cadres et ouvriers ainsi que sur l'axe 2 avec l'opposition entre emploi précaire et emploi stable ou à temps plein. La logique résidentielle est représentée sur l'axe 1 avec, d'un côté, les locataires du secteur privé ou d'un logement social et les individus vivant en appartement et, de l'autre côté, les propriétaires et les occupants d'une maison. Enfin, la logique familiale oppose sur l'axe 2 les individus habitant en couple avec ou sans enfant(s), ainsi que ceux âgés de 40 à 49 ans et de 50 à 59 ans, aux individus de moins de 30 ans et résidant seuls.

Ces trois logiques permettent de différencier quatre configurations spatiales de la grande mobilité domicile-travail. La logique professionnelle est déterminante pour distinguer les mobilités de pôle à pôle et les mobilités de périphérie à périphérie. Situées à gauche du repère, les mobilités pôle-pôle sont caractéristiques des cadres supérieurs, de diplômés de l'enseignement supérieur et d'actifs occupés dans le secteur des administrations publiques⁸. Il s'agit d'une population urbaine et surreprésentée dans les pôles ainsi qu'à Paris et dans les autres aires métropolitaines, occupant des

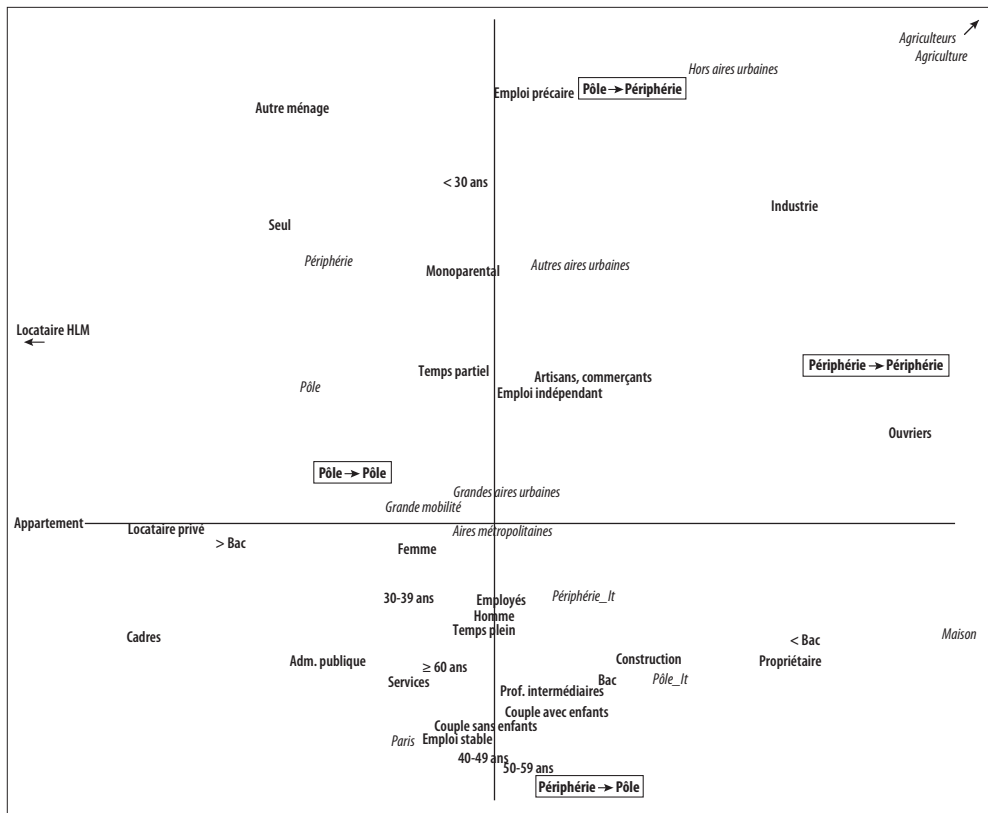
7. Bien que l'appétence pour la centralité urbaine soit caractéristique des classes supérieures du salariat (RÉRAT, 2016), les individus de classe populaire peuvent aussi faire preuve d'un attachement certain à des modes de vie centraux et urbains (DIETRICH-RAGON, 2014).

8. Si la part de ces individus n'est que de 1,4 % parmi les actifs occupés de l'administration publique, elle monte à 2,6 % pour les cadres du secteur public.

emplois eux aussi concentrés dans les pôles. Les mobilités de périphérie à périphérie, elles, sont caractéristiques des ouvriers, des individus peu diplômés et du secteur de l'industrie, des populations et des emplois surreprésentés dans les espaces périphériques. L'opposition entre les grandes mobilités des cadres (pôle-pôle) et des ouvriers (périphérie-périphérie) suit aussi une logique résidentielle, les grandes mobilités pôle-pôle correspondant à des modalités urbaines d'habitat comme le fait de vivre en appartement et d'être locataire (à plus forte raison locataire du parc social, particulièrement concentré dans les banlieues des grandes aires urbaines) et les grandes mobilités périphérie-périphérie correspondant à des formes de logement caractéristiques des espaces périphériques (maison, propriété).

L'opposition entre les grandes mobilités des cadres et des ouvriers ne passe pas particulièrement par les conditions d'emploi. Ces dernières contribuent à distinguer le long de l'axe 2 les mobilités de périphérie à pôle, situées en bas du repère, et les

FIGURE – La configuration sociospatiale des grandes mobilités



Note : les variables actives représentent la part de chaque type de mobilité (pôle-pôle, pôle-périphérie, périphérie-pôle, périphérie-périphérie) parmi les grands mobiles par caractéristique représentée. Les modalités dont l'intitulé est en italique ont été traitées comme illustratives. Le suffixe « _It » désigne la localisation de la commune où travaillent les individus.

Champ : individus actifs occupés en situation de grande mobilité, travaillant et résidant en France métropolitaine.

Source : Recensement de la population 2015, fichier détail « Mobilités professionnelles », Insee.

mobilités de pôle à périphérie situées en haut. Les mobilités pôle-périphérie correspondent à l'emploi précaire et, dans une moindre mesure, à l'emploi à temps partiel. Les mobilités de pôle à périphérie se rapportent aussi aux individus jeunes, et à ceux qui vivent en famille monoparentale ou en ménage complexe. On peut donc y voir la forme de grande mobilité qui renvoie aux situations professionnelles et personnelles les plus fragiles, et qui a le plus de chances de représenter une contrainte venant s'ajouter à des modes de vie déjà contraints.

Ce sont finalement les grandes mobilités de périphérie à pôle (33 % des grandes mobilités) qui révèlent le mieux les arrangements entre vie professionnelle et vie privée. Sur le plan familial, elles concernent des individus d'âge intermédiaire (30-39 ans et 40-49 ans) vivant en couple avec ou sans enfant(s), autant de caractéristiques qui coïncident avec des localisations résidentielles dans la périphérie des aires urbaines leur permettant de desserrer les contraintes propres au marché du logement dans les pôles urbains (BONVALET, 2010). Sur le plan professionnel, les mobilités périphérie-pôle correspondent à des individus des classes moyennes dont la situation dans l'emploi est sécurisée : professions intermédiaires, niveau de diplôme moyen, emploi à durée indéterminée et emploi à temps plein. Se dessine ainsi le portrait de grands mobiles correctement dotés en ressources professionnelles mais devant composer avec le décalage entre le besoin d'accéder à des emplois urbains d'une part et la volonté d'accéder à des conditions de logement rendues possibles par la périphérie d'autre part. Les grandes mobilités périphérie-pôle dressent quant à elles un portrait très similaire à celui des « résidents "installés" » des zones pavillonnaires périphériques (GATEAU, 2017). Elles recouvrent donc des arbitrages à l'issue desquels l'implantation résidentielle serait en quelque sorte protégée par la grande mobilité domicile-travail. La vie en couple coïncide avec ce type de mobilité indépendamment du nombre d'enfants, ce qui donne à voir des individus dont les choix résidentiels sont contraints par la cohabitation conjugale, notamment en cas de couple biactif, et qui ne peuvent ou ne veulent ajuster leur lieu de résidence à leur lieu de travail. La configuration périphérie-pôle est la forme de mobilité la plus associée aux hommes et se rapporterait ainsi à un mode de vie familial organisé autour d'une répartition traditionnelle des rôles avec l'ancrage résidentiel et local des femmes d'une part et la grande mobilité domicile-travail des hommes d'autre part.

La déclinaison spatiale des grandes mobilités fait donc apparaître quatre types de grands mobiles bien différenciés : des mobiles urbains et protégés (cadres supérieurs, mobilité de pôle à pôle), des mobiles populaires périphériques (ouvriers, périphérie-périphérie), des mobiles précaires sous contrainte (jeunes en emploi à durée limitée, pôle-périphérie) et enfin des mobiles moyens « installés » (professions intermédiaires, périphérie-pôle). La grande mobilité s'inscrit dans des logiques inégalitaires à la fois professionnelles, résidentielles et spatiales, dont on peut étudier les déterminants individuels.

Inégalités socioprofessionnelles et rapports de genre : deux clés de lecture pour expliquer la grande mobilité des salariés

Un premier modèle de régression logistique estime la probabilité d'être en situation de grande mobilité plutôt que de ne pas l'être (tableau 5). Les variables explicatives retenues sont l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, la situation dans l'emploi⁹, le secteur d'activité, une variable croisant le sexe des individus et le type de ménage dans lequel ils s'inscrivent, le statut d'occupation du logement et enfin le type de logement. Ont été incluses comme variables de contrôle le type d'espace ainsi que le type d'aire urbaine dans lequel les individus résident (pôle urbain ou périphérie). Faisant double emploi avec la catégorie socioprofessionnelle, le diplôme n'a pas été retenu dans l'analyse. Enfin, les grandes mobilités des indépendants étant rares et délicates à interpréter en l'absence d'information détaillée sur leur activité, la population étudiée est ici restreinte aux salariés.

En contrôlant les caractéristiques socioprofessionnelles et sociodémographiques des individus, on note que la probabilité d'être en situation de grande mobilité plutôt que de ne pas l'être est plus élevée pour les individus résidant dans les aires urbaines non métropolitaines et dans l'espace hors aires urbaines que dans l'aire urbaine de Paris. On peut faire l'hypothèse que les mobilités vers Paris et sa banlieue, ou entre le périurbain parisien et les espaces qui l'entourent, ne sont pas comptabilisées comme des mobilités longues. La spécificité de l'Île-de-France, testée par deux estimations différentes, l'une portant sur les données de l'Île-de-France uniquement, l'autre sur les données des autres régions, s'observe à deux niveaux. Premièrement, les ouvriers qui y habitent n'ont pas, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité significativement différente de celle des professions intermédiaires d'être en situation de grande mobilité plutôt que de ne pas l'être. Deuxièmement, le fait d'habiter un appartement plutôt qu'une maison a, en Île-de-France, un effet légèrement positif sur la probabilité d'être en situation de grande mobilité plutôt que de ne pas l'être alors que cet effet est légèrement négatif pour les individus résidant dans une autre région. Puisque le modèle présenté dans le tableau 5 contrôle le type d'espace et l'aire urbaine de résidence, il n'identifie pas d'effet significatif du type de logement sur la probabilité d'être mobile. Enfin, on constate qu'être âgé de moins de 30 ans n'a qu'un effet très faible ; cela est cohérent avec le fait que ce qui est déterminant dans le cas des jeunes grands mobiles est leur situation professionnelle et familiale plus que leur âge. Par contre, être âgé de 60 ans ou plus a toujours un effet positif toutes choses égales par ailleurs, ce qui confirme l'analyse selon laquelle la façon dont les individus de cet âge se situent dans leur parcours résidentiel l'emporte sur leurs caractéristiques socioprofessionnelles.

Cette analyse permet de dégager deux résultats principaux relatifs à la façon dont la grande mobilité domicile-travail s'articule aux inégalités sociales : l'opposition

9. Variable synthétique prenant en compte les situations suivantes : emploi stable ou précaire, à temps plein ou à temps partiel.

TABEAU 5 – Estimation de la probabilité d’être en situation de grande mobilité plutôt que de ne pas l’être

Variables	Coefficient
Âge (réf. = 40-49 ans)	
< 30 ans	0,06***
30-39 ans	-0,12***
50-59 ans	-0,05***
60 ans et plus	0,18***
Catégorie socioprofessionnelle (réf. = professions intermédiaires)	
Cadres supérieurs	0,79***
Employés	-0,28***
Ouvriers	-0,65***
Type d’emploi (réf. = stable à temps plein)	
Précaire à temps partiel	0,12***
Précaire à temps plein	0,37***
Stable à temps partiel	-0,40***
Secteur (réf. = services)	
Industrie	-0,10***
Construction	0,17***
Administration publique	-0,33***
Type de ménage (réf. = homme seul)	
Femme seule	-0,38***
Femme, famille monoparentale	-0,08***
Homme, famille monoparentale	0,25***
Femme, en couple sans enfant	-0,36***
Homme, en couple sans enfant	0,39***
Femme, en couple avec enfant(s)	-0,59***
Homme, en couple avec enfant(s)	0,38***
Autres ménages	0,20***
Statut d’occupation (réf. = propriétaire)	
Locataire hors HLM	-0,02***
Autres statuts	-0,10***
Type de logement (réf. = maison)	
Appartement	-0,05***
Aire urbaine de résidence (réf. = Paris)	
Autres aires métropolitaines	-0,04***
Grandes aires urbaines	0,40***
Autres aires et hors aires urbaines	0,57***
Espace de résidence (réf. = centre d’une aire urbaine)	
Banlieue d’une aire urbaine	-0,05***
Périurbain d’une aire urbaine	-0,02***
Hors aire urbaine	-0,02***
Constante	-4,16***

Note : estimation par régression logistique, *** : significatif au seuil de 1 %, ** : significatif au seuil de 5 %, * : significatif au seuil de 10 %, n = 6 612 860, pondération normalisée.

Lecture : un coefficient positif indique que les individus qui présentent cette caractéristique plutôt que la caractéristique de référence ont plus de chances, toutes choses égales par ailleurs, d’être en situation de grande mobilité plutôt que de ne pas l’être.

Champ : salariés âgés de 15 ans ou plus travaillant et résidant en France métropolitaine, hors type de logement « autres » (foyer, hôtel, meublé, etc.).

Source : Recensement de la population 2015, fichier détail « Mobilités professionnelles », Insee.

entre cadres et ouvriers d'une part, et celle entre hommes et femmes d'autre part. L'importance de l'opposition entre cadres et ouvriers invite à poursuivre l'analyse par la mobilisation de variables qui ne sont pas incluses dans le modèle car non disponibles dans le *Recensement*. On pense ainsi en premier lieu au niveau de revenu, essentiel pour assumer les coûts financiers d'une grande mobilité ; également à la valorisation des mobilités professionnelles internes (à l'occasion d'une mutation) ou externes (à l'occasion d'un changement d'employeur), plus étendues sur le plan géographique, dont la rentabilité, en particulier sur le plan salarial, est incertaine pour les employés et les ouvriers (LEMISTRE, MAGRINI, 2008). Les cadres sont les premiers concernés par les injonctions à la mobilité, y compris géographique, au cœur des formes contemporaines de gestion des ressources humaines, et bénéficient plus facilement que les salariés d'exécution de certains modes d'organisation du travail, comme le télétravail, qui peuvent contribuer à leur faire considérer comme plus acceptables les situations de grande mobilité. (SCHMIDT, ROBERT-DEMONTROND, 2012). Enfin, la grande mobilité domicile-travail peut mettre en cause les formes d'ancrage local au rôle central dans les modes de vie populaires et notamment ouvriers (FOL, 2009 ; VIGNAL, 2014) alors que les cadres supérieurs évoluent dans un réseau relationnel plus plastique et plus dispersé sur le territoire (BIDART *et al.*, 2011).

Le deuxième résultat majeur concerne l'importance des inégalités de genre et celle des configurations familiales. Le taux de grande mobilité, on l'a vu, est nettement plus faible chez les femmes (1,2 %) que chez les hommes (2,7 %). S'il est plus élevé parmi les femmes cadres et diplômées ainsi que parmi celles qui résident hors des aires urbaines, la seule prise en compte de la variable « sexe » ne fait pas apparaître clairement les spécificités des grandes mobilités des femmes. On a donc construit une variable combinant le sexe et le type de ménage pour appréhender les configurations familiales comme échelle pertinente d'observation des inégalités de genre. En effet, les femmes doivent faire face à des « conflits de rôle » (que ce soit entre leurs rôles domestique et professionnel ou au sein de chacun de ces rôles) très différents de ceux auxquels sont confrontés les hommes (COLLET, DAUBER, 2010). Elles occupent plus souvent que les hommes des emplois « sédentaires » (TESTENOIRE, 2006) si bien que la « conciliation » entre vie professionnelle et vie familiale s'impose comme un impératif qu'elles peuvent tenir puisque la proximité entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail est plus grande que celle des hommes. Même quand elles sont en situation de grande mobilité, les femmes maintiennent les arrangements traditionnels, restent investies dans l'organisation de la vie domestique et concentrent leur travail domestique sur leur temps de présence au foyer plus qu'elles ne le réduisent (LANÉELLE, 2006). Le cadre théorique classique, qui met en avant le fait que les rôles domestiques sont plus déterminants que les caractéristiques socioprofessionnelles pour expliquer la moindre mobilité domicile-travail des femmes (MADDEN, 1981), est confirmé par exemple par la plus grande sélection socioprofessionnelle des femmes en situation de grande mobilité domicile-travail par rapport aux hommes (SANDOW, 2013).

Pour saisir cette segmentation genrée, il est nécessaire de ne pas étudier les hommes et les femmes uniquement en introduisant la variable « sexe », mais d'articuler le sexe aux configurations conjugales et familiales dans lesquelles sont insérés les individus. On a estimé l'effet de ces différentes configurations sur la probabilité pour les actifs occupés d'être en situation de grande mobilité, en prenant pour référence les hommes vivant seuls. Quel que soit le type de ménage, le fait d'être une femme diminue la probabilité d'être en situation de grande mobilité. Si les comportements de grande mobilité des hommes et des femmes peuvent paraître homogènes avant la mise en couple (KAUFMANN, AUDIKANA, 2017), les femmes ont toutes choses égales par ailleurs moins de chances d'être en situation de grande mobilité. L'effet est plus important pour les femmes vivant en couple avec des enfants scolarisés (coefficient de $-0,56$) que pour les femmes vivant en couple sans enfant scolarisé ($-0,35$), alors que les hommes vivant en couple avec ou sans enfant(s) scolarisé(s) voient leur probabilité d'être en situation de grande mobilité augmenter dans des proportions comparables (respectivement $+0,41$ et $+0,42$). La présence d'enfant(s) a donc un effet sur les comportements de mobilité des femmes mais pas sur ceux des hommes. Notre estimation met au jour l'effet différencié et inégalitaire des configurations domestiques et familiales sur la probabilité d'être mobile, d'autant plus remarquable ici que cet effet est contrôlé de la catégorie socioprofessionnelle. De plus, cet effet n'est, par construction, estimé que pour les actifs occupés, ce qui met de côté la question du moindre taux d'activité des femmes et celle des comportements de retrait du marché du travail en présence d'enfant(s). Si la grande mobilité peut être une ressource professionnelle pour les femmes, elle est négociée avec le conjoint et compensée par un rattrapage des tâches domestiques (LAMBERT, 2018), là où celle des hommes se traduit plutôt par des formes de désengagement et de marginalisation vis-à-vis du foyer qui peuvent être contradictoires avec leurs aspirations mais qui ne leur sont pas moins spécifiques (ORTAR, 2015). Plus qu'un arbitrage entre trajectoire professionnelle et résidentielle, la moindre mobilité des femmes révèle aussi leur place dans une division sexuelle du travail qui contribue à les maintenir dans une position subordonnée à la fois dans la sphère professionnelle et dans la sphère domestique (BATTAGLIOLA, 1999). Entrer dans une situation de grande mobilité suppose une renégociation coûteuse des rapports au sein du couple et de la famille qui semble plus lourde quand la mobilité concerne les femmes : quand ils sont temporaires, les grands déplacements domicile-travail des femmes augmentent moins la probabilité de séparation des couples que ceux des hommes ; quand ils sont pérennes, ils la font augmenter davantage que ceux des hommes (SANDOW, 2013).

Afin de tester la façon dont ces inégalités se déclinent selon les quatre types de grande mobilité identifiés plus haut, un modèle de régression logistique généralisée portant sur la probabilité de connaître une grande mobilité périphérie-pôle, pôle-périphérie ou périphérie-périphérie plutôt que de pôle à pôle détaille les différentes configurations spatiales de grande mobilité (tableau 6).

TABLEAU 6 – Estimation de la probabilité de connaître une forme de mobilité plutôt qu'une autre

Variables	Type de grande mobilité (réf. = pôle-pôle)		
	Périphérie-pôle	Pôle-périphérie	Périphérie-périphérie
Âge (réf. = 40-49 ans)			
< 30 ans	n.s.	0,09***	0,16***
30-39 ans	0,07***	-0,04**	0,06**
50-59 ans	-0,04***	n.s.	-0,07***
60 ans et plus	-0,06**	n.s.	-0,17***
Catégorie socioprofessionnelle (réf. = professions intermédiaires)			
Cadres supérieurs	-0,34***	-0,54***	-0,84***
Employés	0,08***	0,18***	0,10***
Ouvriers	0,24***	0,41***	0,74***
Type d'emploi (réf. = stable à temps plein)			
Précaire à temps partiel	-0,05**	0,09***	n.s.
Précaire à temps plein	n.s.	0,24***	0,23***
Stable à temps partiel	n.s.	-0,1***	n.s.
Secteur (réf. = services)			
Industrie	n.s.	0,63***	0,65***
Construction	n.s.	-0,07**	-0,11***
Administration publique	-0,03**	-0,35***	-0,33***
Type de ménage (réf. = homme seul)			
Femme seule	n.s.	n.s.	n.s.
Femme, famille monoparentale	-0,2***	0,13***	n.s.
Homme, famille monoparentale	0,12***	n.s.	n.s.
Femme, en couple sans enfant	0,13***	n.s.	0,11***
Homme, en couple sans enfant	0,05***	n.s.	0,07***
Femme, en couple avec enfant(s)	-0,13***	-0,17***	-0,22***
Homme, en couple avec enfant(s)	-0,12***	-0,16***	-0,16***
Autres ménages	-0,09**	n.s.	n.s.
Statut d'occupation (réf. = propriétaire)			
Locataire hors HLM	0,07***	n.s.	0,10***
Autres statuts	-0,26***	n.s.	-0,26***
Type de logement (réf. = maison)			
Appartement	-1,01***	-0,10***	-1,02***
Aire urbaine de résidence (réf. = Paris)			
Autres aires métropolitaines	-0,17***	-0,14***	-0,32***
Grandes aires urbaines	-0,12***	-0,25***	-0,32***
Autres aires et hors aires urbaines	0,83***	-0,11***	0,58***
Constante	-1,42***	-1,36***	-2,47***

Note : estimation par régression logistique généralisée, *** : significatif au seuil de 1 %, ** : significatif au seuil de 5 %, * : significatif au seuil de 10 %, n.s. : non significatif ; n = 130 541, pondération normalisée.

Lecture : un coefficient positif indique que les individus qui présentent cette caractéristique plutôt que la caractéristique de référence ont plus de chances, toutes choses égales par ailleurs, de connaître la forme de grande mobilité concernée plutôt qu'une grande mobilité de pôle à pôle.

Champ : salariés âgés de 15 ans ou plus travaillant et résidant en France métropolitaine et en situation de grande mobilité, hors type de logement « autres » (foyer, hôtel, meublé, etc.).

Source : Recensement de la population 2015, fichier détail « Mobilités professionnelles », Insee.

L'estimation toutes choses égales par ailleurs de la probabilité de connaître une forme de grande mobilité domicile-travail plutôt qu'une autre confirme les segmentations mises en avant dans l'espace des grandes mobilités présenté dans la figure. Être employé plutôt que cadre a le même effet que le fait d'être profession intermédiaire sur chaque type de mobilité. L'âge contribue à distinguer les mobilités pôle-périphérie et périphérie-périphérie, plus spécifiques aux jeunes. Les mobilités de pôle à périphérie se caractérisent nettement par l'importance du statut d'emploi et, plus particulièrement, par le fait d'occuper un emploi précaire à temps plein. Chaque type de mobilité contribue à fixer les inégalités entre travailleurs, notamment autour de l'opposition entre ouvriers (périphérie-périphérie) et cadres (pôle-pôle). La grande mobilité peut être une ressource professionnelle pour les ouvriers quand elle leur permet de valoriser leurs compétences sur des marchés spécifiques impliquant une localisation fortement contrainte des sites de production, comme dans le cas des grands chantiers. Par leur grande mobilité professionnelle et les avantages qu'elle procure, les ouvriers sous-traitants du nucléaire accélèrent leur accès à la propriété et se mettent en couple plus rapidement. Ils se trouvent cependant de fait enfermés dans des mobilités entre espaces périphériques qui ne leur donnent d'autre choix que d'avoir recours à des formes d'arrangement qui finissent par peser sur leur investissement résidentiel et familial (GHIS MALFILATRE, 2016).

La distinction des formes de grande mobilité met aussi en avant les différentes déclinaisons des inégalités de genre. La probabilité de connaître une mobilité pôle-périphérie, dont on a vu qu'elle correspondait à des situations plus précaires et à des choix plus contraints, ne dépend pas du sexe des individus et la présence d'enfants a le même effet pour les hommes que pour les femmes. La probabilité d'être en situation de mobilité périphérie-périphérie plutôt que pôle-pôle parmi les grands mobiles est ainsi moins influencée par le sexe que les autres formes de mobilité. Le fait d'être une femme en couple avec enfant(s) a certes un effet négatif sur la probabilité de connaître une mobilité périphérie-périphérie plutôt que pôle-pôle, mais c'est également le cas pour les hommes en couple avec enfant(s). Non seulement la conjugalité seule n'a pas d'effet différencié sur la probabilité des hommes et des femmes de connaître une forme de grande mobilité plutôt qu'une autre, mais les écarts entre les différentes formes de ménage sont dans l'ensemble relativement limités.

Ces résultats dessinent en creux la façon dont s'articulent les arbitrages professionnels et résidentiels, en particulier pour les grandes mobilités de pôle à pôle. En effet, être un homme ou une femme en couple sans enfant augmente la probabilité de connaître une autre forme de mobilité que celle de pôle à pôle. Par ailleurs, le fait d'être en couple avec enfant(s) diminue cette même probabilité. Par rapport aux autres grandes mobilités, les mobilités pôle-pôle sont associées à la présence d'enfant(s) dans les ménages. Ce résultat va à l'encontre de l'idée répandue selon laquelle la présence d'enfants concerne davantage des individus installés dans des espaces périphériques et allant travailler dans les pôles. La grande mobilité de pôle à pôle peut obéir aux mêmes logiques : quand des individus quittent la région parisienne pour s'installer dans une

autre grande aire urbaine bien reliée à Paris, ils cherchent à rendre possibles leurs aspirations à un mode de vie urbain offrant des formes de centralité plus abordables qu'en région parisienne, notamment en matière de logement, tout en gardant un accès aux emplois concentrés autour de Paris. Tout en incitant les individus à choisir une grande mobilité de pôle à pôle, entre une grande aire urbaine et Paris, la présence d'enfant(s) a pour effet paradoxal d'alourdir les contraintes générées par cette grande mobilité.

L'analyse toutes choses égales par ailleurs fait donc plus que confirmer les inégalités socioprofessionnelles qui traversent les grandes mobilités domicile-travail. La grande mobilité est le produit d'un jeu complexe d'opportunités et de contraintes indisociables des configurations spatiales dans lesquelles elles sont ancrées et donc de la façon dont les individus inscrivent leurs modes de vie dans des territoires différenciés.



En mobilisant le *Recensement de la population* 2015, on peut identifier 450 000 actifs occupés en situation de grande mobilité domicile-travail. Il s'agit d'individus qui, en France, travaillent dans une commune située à la fois dans une autre aire urbaine que celle dont relève leur commune d'habitation, et dans un département non limitrophe de celui dans lequel ils résident. Parce qu'elle est menée sur des données nationales et utilise une définition analytique de la grande mobilité, notre étude quantitative permet de combiner deux niveaux d'observation. Dans un premier temps, on constate que la grande mobilité recouvre les segmentations et les inégalités socioprofessionnelles qui parcourent les mondes du travail. Les grands mobiles sont en effet plutôt des hommes, cadres, qualifiés et insérés dans un réseau de mobilités organisées autour de Paris et des plus grandes aires urbaines. Dans un second temps, l'examen détaillé des caractéristiques socioprofessionnelles et sociodémographiques de ces grands mobiles montre l'importance des facteurs résidentiels et familiaux dans la distribution de la grande mobilité domicile-travail et, tout particulièrement, celle des choix que peuvent faire les individus entre mobilité professionnelle et immobilité résidentielle. Cet examen déconstruit la grande mobilité en révélant la diversité des logiques spatiales dans lesquelles elle s'inscrit.

Ces logiques spatiales sont elles-mêmes socialement différenciées. On a ainsi pu identifier quatre cas de figure très inégalement répartis dans l'espace social. Les mobilités de pôle à pôle, propres aux cadres supérieurs qualifiés, ne représentent que la moitié des grandes mobilités. Malgré une part de grands mobiles bien inférieure, les ouvriers participent à des mobilités entre espaces périphériques qui leur sont propres. Les couches moyennes du salariat, elles, cherchent à concilier un certain ancrage résidentiel dans les espaces périphériques et des mobilités longues tournées vers les pôles urbains. Si la grande mobilité domicile-travail a été définie ici de manière à la distinguer des mobilités centripètes propres à la croissance des aires urbaines et au phénomène de périurbanisation, elle n'en est pas moins soumise à des facteurs morphologiques d'articulation des centralités (où sont localisés les emplois qualifiés)

aux périphéries (qui concentrent les logements abordables et les emplois ouvriers). L'approche typologique adoptée a d'ailleurs permis de faire émerger une forme à part de grande mobilité : les mobilités de pôle à périphérie, caractéristiques d'individus jeunes et à la situation dans l'emploi particulièrement fragile, et qui semblent être particulièrement contraintes.

C'est la prise en compte de la diversité des formes de circulation à l'œuvre qui permet de dépasser les lectures simplifiées de la grande mobilité, trop souvent ramenées aux déplacements à grande vitesse des cadres supérieurs circulant entre les espaces centraux des grandes aires urbaines. Si cette représentation correspond à un profil certes majoritaire de grands mobiles, la mobilité des ouvriers, des femmes et des jeunes peu qualifiés apparaît dans les interstices de la catégorie ici construite de grande mobilité et nous invite à nous interroger sur les arbitrages professionnels, résidentiels et familiaux qu'elle met en jeu. Il semble impossible de qualifier la grande mobilité des travailleurs et la façon dont elle s'inscrit dans des inégalités socioprofessionnelles et de genre tout en les recoupant, sans l'articuler à cette dimension spatiale spécifique.

En fin de compte, la grande mobilité domicile-travail recouvre des formes de circulation différenciées qui recourent elles-mêmes des inégalités entre travailleurs profondément ancrées dans l'espace. Elle révèle l'inscription profondément différenciée des hommes et des femmes dans l'espace professionnel et dans l'espace résidentiel et domestique. Elle met également en lumière autant qu'elle catalyse les inégalités de genre qui la structurent en retour, et ne peut donc pas être analysée comme un arbitrage d'ordre uniquement professionnel. Si l'analyse toutes choses égales par ailleurs confirme la polarisation des comportements de mobilité entre cadres et ouvriers, elle expose surtout l'importance des configurations familiales et celle de leur déclinaison en matière de rapports de genre.

Un résultat central s'impose, qui contribue tant à une sociologie des mobilités qu'à une sociologie du travail et de l'emploi : la grande mobilité apparaît comme n'étant ni une contrainte écrasante, ni une opportunité libératrice. La façon dont les individus circulent entre les territoires est autant révélatrice des opportunités qu'ils cherchent à saisir que des contraintes avec lesquelles ils cherchent à composer. En cela, il est toujours aussi nécessaire de contester les discours qui font de la mobilité une disposition individuelle pour pouvoir désarmer les injonctions à la mobilité qui s'en nourrissent. Les perspectives de recherche ouvertes dans cet article sont liées à la nature des données mobilisées et au choix qui a été fait de proposer une définition analytique de la grande mobilité. Il conviendrait d'étudier les arrangements effectifs auxquels ont recours les individus en situation de grande mobilité domicile-travail, qu'ils soient d'ordre professionnel (télétravail), résidentiel (multilocalité résidentielle) ou relatifs à l'organisation des déplacements. Certains résultats, comme l'effet du logement social sur la grande mobilité ou encore la situation particulière des employés dans l'espace des mobilités, nécessitent de mobiliser des études empiriques plus détaillées pour être interprétés de manière satisfaisante.

BIBLIOGRAPHIE

- AGUILERA A. (2005), "Growth in Commuting Distances in French Polycentric Metropolitan Areas: Paris, Lyon and Marseille", *Urban Studies*, vol. 42, n° 9, pp. 1537-1547.
- AUTHIER J.-Y (dir.), BIDEZ J., COLLET A., GILBERT P., STEINMETZ H. (2010), *État des lieux sur les trajectoires résidentielles*, La Défense, Plan urbanisme, construction architecture (PUCA).
- AXISA J. J., NEWBOLD K. B., SCOTT D. M (2012), "Migration, Urban Growth and Commuting Distance in Toronto's Commuter Shed", *AREA*, vol. 44, n° 3, pp. 344-355.
- BACQUÉ M.-H., CHARMES É., LAUNAY L., VERMEERSCH S. (2016), « Des territoires entre ascension et déclin : trajectoires sociales dans la mosaïque périurbaine », *Revue française de sociologie*, vol. 57, n° 4, pp. 681-710.
- BATTAGLIOLA F. (1999), « Des femmes aux marges de l'activité, au cœur de la flexibilité », *Travail, genre et sociétés*, n° 1, pp. 157-177.
- BEAUVAIS J.-M., FOUQUET J.-P., ASSEGOND C. (2007), *Recherche sur le développement de la grande vitesse et de la bi-résidentialité. Rentrer chez soi chaque soir ou une fois par semaine ?*, Paris, Ministère de l'Écologie, du Développement et de l'Aménagement durables.
- BIDART C., DEGENNE A., GROSSETTI M. (2011), *La Vie en réseau. Dynamique des relations sociales*, Paris, Presses universitaires de France.
- BISAULT L. (2017), « Cadres et employés non qualifiés : les deux moteurs de l'emploi des territoires », *Insee première*, n° 1674.
- BOLTANSKI L., CHIAPPELLO È. (1999), *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BONVALET C. (2010), « Les logiques des choix résidentiels des Franciliens », in Authier J.-Y., Bonvalet C., Lévy J.-P. (dir.), *Élire domicile : la construction des choix résidentiels*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, pp. 55-76.
- BRUTEL C. (2011), « Un maillage du territoire français. 12 aires métropolitaines, 29 grandes aires urbaines », *Insee première*, n° 1333.
- CHABROL M., COLLET A., GIROUD M., LAUNAY L., ROUSSEAU M., MINASSIAN H. T. (2016), *Gentrifications*, Paris, Éditions Amsterdam.
- COLLET B., DAUBER A. S. (2010), "Gender and Job Mobility", in Schneider N. F., Collet B., *Mobile Living across Europe*, vol. 2, Leverkusen Opladen, Barbara Budrich, pp. 173-194.
- CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI (2013), *Emplois durablement vacants et difficultés de recrutement*, rapport, Paris, Conseil d'orientation pour l'emploi.
- COUDÈNE M., LEVY D. (2016), « De plus en plus de personnes travaillent en dehors de leur commune de résidence », *Insee première*, n° 1605.
- CUSIN F., LEFEBVRE H., SIGAUD T. (2016), « La question périurbaine. Enquête sur la croissance et la diversité des espaces périphériques », *Revue française de sociologie*, vol. 57, n° 4, pp. 641-679.
- DAVEZIES L. (2012), *La Crise qui vient. La nouvelle fracture territoriale*, Paris, Seuil.
- DESPOUDS D., BERGEL P. (2013), « Transactions immobilières et substitutions socio-résidentielles en Seine-Saint-Denis », *L'Espace géographique*, vol. 42, n° 2, pp. 115-127.

- DIETRICH-RAGON P. (2014), « Résister à l'exil. Enquête auprès des mal-logés parisiens », *Espaces et Sociétés*, n° 156-157, pp. 19-35.
- DUCHÊNE-LACROIX C. (2013), « Éléments pour une typologie des pratiques plurirésidentielles et d'un habiter multilocal », *e-Migrinter*, n° 11, pp. 151-167.
- ECKERT H., URBAIN-MATHIS M. (2019), « Quand les ménages populaires s'installent dans leur maison : mobilités résidentielles et pratiques de sociabilité », *Sociologie*, vol. 10, n° 1, pp. 52-72.
- FLOCH J.-M., LAINÉ F. (2013), « Les métiers et leurs territoires », *Insee première*, n° 478.
- FOL S. (2009), *La Mobilité des pauvres. Pratiques d'habitants et politiques publiques*, Paris, Belin.
- FOL S., MIOT Y., VIGNAL C. (dir.), (2014), *Mobilités résidentielles, territoires et politiques publiques*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion.
- GATEAU M. (2017), « Les trajectoires résidentielles des pavillonnaires », *SociologiesS* [en ligne]. <http://journals.openedition.org/sociologies/5949>
- GHIS MALFILATRE M. (2016), « L'impossible confinement du travail nucléaire. Expérience professionnelle et familiale des salariés sous-traitants exposés à la radioactivité », *Travail et Emploi*, n° 147, pp. 101-124.
- GOMEL B., MÉDA D (2014), « Le RSA : un dispositif inadapté », *La Vie des idées* [en ligne], 11 mars. <https://laviedesidees.fr/Le-RSA-un-dispositif-inadapte.html>
- JOLY I, VINCENT-GESLIN S (2016), "Intensive Travel Time: An Obligation or a Choice?", *European Transport Research Review*, vol. 8, n° 10, pp. 2-14.
- KAUFMANN V. (2017), *Les Paradoxes de la mobilité : bouger, s'enraciner*, 3^e éd., Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes.
- KAUFMANN V., AUDIKANA A. (2017), *Mobilité et libre circulation en Europe : un regard suisse*, Paris, Economica, Lausanne, Fondation Jean Monnet pour l'Europe.
- KLIS M. VAN DER, KARSTEN L. (2009), "The Commuter Family as a Geographical Adaptive Strategy for the Work-Family Balance", *Community, Work & Family*, vol. 3, n° 12, pp. 339-354.
- KORSU E., WENGLANSKI S. (2013), « Distance physique, proximité sociale et inégalités devant le chômage », in Fol S., Lehman-Frisch S., Morange M. (dir.), *Ségrégation et justice spatiale*, Nanterre, Presses universitaires de Paris Ouest, pp. 271-290.
- LAMBERT A. (2015), « *Tous propriétaires !* ». *L'envers du décor pavillonnaire*, Paris, Seuil.
- LAMBERT A. (2018), « Les incidences biographiques du travail mobile. Configurations familiales et rapports de genre », *L'Année sociologique*, vol. 68, n° 2, p. 315-340.
- LANDESMAN J., SEWARD R. R. (2013), "Long Distance Commuting and Couple Satisfaction in Israel and United States: An Exploratory Study", *Journal of Comparative Family Studies*, vol. 44, n° 6, pp. 765-781.
- LANÉELLE X. (2006), « Navette domicile-travail à grande vitesse : situation d'exception, arrangement traditionnel », *Cahiers du genre*, n° 41, pp. 159-180.

- LE BRETON É. (2008), *Domicile-travail : les salariés à bout de souffle*, Paris, Les Carnets de l'info.
- LEMISTRE P. MAGRINI M.-B. (2008), « La mobilité géographique des jeunes ouvriers et employés est-elle rentable ? », *Économie et Prévision*, n° 185, pp. 63-88.
- MADDEN J. F. (1981), “Why Women Work Closer to Home”, *Urban Studies*, vol. 18, n° 2, pp. 181-194.
- MISCHI J., RENAHY N., DIALLO A. (2016), « Les classes populaires en milieu rural », in Blancard S., Détang-Dessendre C., Renahy N. (dir.), *Campagnes contemporaines. Enjeux économiques et sociaux des espaces ruraux français*, Versailles, Éditions Quæ, pp. 23-34.
- MOSCOVICI S. (1959), « La résistance à la mobilité géographique dans les expériences de reconversion », *Sociologie du travail*, vol. 1, n° 1, pp. 24-36.
- ÖHMAN M., LINDGREN U. (2003), “Who Are the Long-Distance Commuters? Patterns and Driving Forces in Sweden”, *Cybergeo. European Journal of Geography* [en ligne], document 243. <https://doi.org/10.4000/cybergeo.4118>
- ORFEUIL J.-P., RIPOLL F. (2015), *Accès et mobilités : les nouvelles inégalités*, Gollion, Infolio.
- ORTAR N. (2015), *La Vie en deux. Familles françaises et britanniques face à la mobilité géographique professionnelle*, Paris, Pétra.
- RAVALET E., VINCENT-GESLIN S., KAUFMANN V., VIRY G., DUBOIS Y. (2015), *Grandes mobilités liées au travail : perspective européenne*, Paris, Economica.
- RÉRAT P. (2016), « Motivations résidentielles et pratiques de mobilité des classes moyennes supérieures dans les villes suisses », *Espaces et sociétés*, n° 164-165, pp. 159-178.
- SANDOW E. (2013), “Til Work Do Us Part: The Social Fallacy of Long-distance Commuting”, *Urban Studies*, vol. 51, n° 3, pp. 526-543.
- SCHMIDT C., ROBERT-DEMONTROND P. (2012), « Territoire et mobilité géographique internationale. Étude des représentations et des trajectoires des salariés », *Revue française de gestion*, n° 226, pp. 107-120.
- SIGAUD T. (2015), « Accompagner les mobilités résidentielles des salariés : l'épreuve de l'“entrée en territoire” », *Espaces et sociétés*, n° 162, pp 129-145.
- TESTENOIRE A. (2006), « Éloignés au quotidien et ensemble. Arrangements conjugaux en milieu populaire », *Cahiers du genre*, n° 1, pp. 117-138.
- VIGNAL C. (2005), « 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 C. (2014), « L'ancrage local, une ressource pour les classes populaires des territoires désindustrialisés ? », in Fol S., Miot Y., Vignal C. (dir.), *Mobilités résidentielles, territoires et politiques publiques*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, pp. 197-210.
- VINCENT-GESLIN S., KAUFMANN V. (2012), *Mobilité sans racines*, Paris, Descartes & Cie.
- VINCENT-GESLIN S., RAVALET E. (2016), “Determinants of Extreme Commuting: Evidence from Brussels, Geneva and Lyon”, *Journal of Transport Geography*, vol. 54, Issue C., pp. 240-247.

Le poste et le lieu : enjeux professionnels et familiaux de la mobilité dans le corps de la magistrature en France

*Yoann Demoli**, *Laurent Willemez***

On se représente communément la magistrature comme un corps marqué par une grande mobilité géographique et fonctionnelle (c'est-à-dire les fonctions effectivement occupées). L'objet de cet article est d'examiner cette mobilité en montrant comment elle structure le groupe et son organisation alors même qu'elle est dans les faits relativement contenue. En s'appuyant sur un traitement statistique des données de l'*Annuaire de la magistrature* et sur un corpus d'entretiens, cet article confirme à quel point les représentations d'une hyper-mobilité sont prégnantes, qu'elles émanent des instances de gouvernance de la profession ou des magistrats eux-mêmes. Il établit ensuite que les deux types de mobilité sont à la fois plutôt modérés et fortement genrés, dans la mesure où les hommes sont beaucoup plus mobiles que les femmes. Enfin, il met en lumière les arbitrages faits par les individus, arbitrages qui déterminent la construction de carrières différenciées selon les choix de postes dont la valeur symbolique est variable. Dans ce cadre, le genre joue un rôle prépondérant, en particulier parce qu'il contraint différemment l'articulation entre ambition professionnelle et vie domestique.

On apprenait en octobre 2017 le remplacement de François Molins au poste de procureur du tribunal de grande instance (TGI) de Paris par Rémi Heitz. Ce dernier a d'abord été nommé à sa sortie de l'École nationale de la magistrature en 1989 substitut au TGI de Pontoise, avant d'être magistrat à l'administration centrale de la justice (MACJ), d'entrer en 1994 au cabinet du ministre délégué aux Relations avec l'Assemblée nationale Pascal Clément, et de retourner l'année d'après au ministère de la Justice. Il exerce ensuite quelques années en tant que procureur du TGI de Saint-Malo, puis retourne à Paris occuper un poste de vice-procureur. En 2003, après avoir été conseiller technique au cabinet du Premier ministre Jean-Pierre Raffarin, il

* Laboratoire Printemps (Université Paris-Saclay/UVSQ, CNRS) ; yoann.demoli@uvsq.fr.

** Laboratoire Printemps (Université Paris-Saclay/UVSQ, CNRS) ; laurent.willemez@uvsq.fr.

est détaché en tant que délégué interministériel à la sécurité routière, retourne en 2006 à l'administration centrale du ministère de la Justice, devient ensuite procureur au TGI de Metz, puis, jusqu'en 2015, occupe la fonction de président du TGI de Bobigny et celle de premier président de la cour d'appel de Colmar. En 2017, il retourne donc une fois encore au ministère de la Justice, comme directeur de la plus prestigieuse des directions, avant d'être nommé au poste de procureur du TGI de Paris.

Exceptionnelle par son caractère extrêmement politique et portant la marque de l'élite dirigeante de la profession, longue de onze postes et de 2 185 kilomètres, une telle carrière peut donner le tournis. Néanmoins, par la succession, parfois très rapide, des postes, par le passage des frontières entre le siège et le parquet, par la distance géographique parcourue par ce magistrat, elle n'est finalement qu'un exemple, certes poussé à l'extrême, de celle de la plupart des membres de la magistrature (encadré 1). Elle illustre surtout à quel point la mobilité est au cœur des carrières du groupe et des représentations communes de celles-ci. Ainsi, magistrates et magistrats confondus, les nombres médian et moyen de postes occupés sont respectivement de 4 et 4,6.

Le groupe professionnel de la magistrature n'est pas le seul à être marqué par la mobilité : citons les énarques, l'ensemble des membres de la haute fonction publique d'État, les agents des différentes armées, ou même les cadres supérieurs réalisant des mobilités internationales. Par une recherche menée sur ces agents de l'État que sont les magistrats, à partir de l'analyse des données administratives de carrière et d'entretiens qualitatifs sur leurs trajectoires, nous revenons concrètement sur les enjeux de la mobilité.

Ces enjeux sont doubles. En premier lieu, tout comme dans les autres groupes professionnels mentionnés, la mobilité est une condition de promotion professionnelle et d'ascension dans le corps (BOUSSARD, 2017). Pour la magistrature néanmoins, il y a une forme de paradoxe institutionnel, voire de double contrainte. D'une part, la mobilité constitue une exigence liée à son indépendance et aux risques de corruption que constituerait le fait de rester trop longtemps dans un même poste et dans un même espace géographique ; et c'est ainsi qu'il faut comprendre la relation institutionnalisée entre nécessité de mobilité et possibilité de réussite professionnelle. Ces pratiques de mobilité obligée, qui peuvent aussi renvoyer à la valorisation du changement pour l'ensemble des salariés aujourd'hui, s'appuient surtout sur la nécessité de « dénotabilisation » de la magistrature et sont liées à la création d'une école d'application en 1945 (BOIGEOL, 1989). Mais d'autre part, les critiques sont aujourd'hui de plus en plus nombreuses à l'endroit de cette mobilité, souvent perçue comme déstabilisante dans les juridictions et critiquée car elle nuit à l'efficacité de la justice et à la « qualité » du service public judiciaire (BREEN, 2002). Une double contrainte pèse ainsi sur les membres de la magistrature : il leur faut être mobiles, mais dans une certaine limite. Le deuxième enjeu est lié à la manière dont les individus inscrivent les mobilités dans leur carrière et, plus largement, dans leur histoire de vie et les différents espaces sociaux dans lesquels ils évoluent. La littérature montre combien la mobilité est le produit d'un certain nombre de contraintes et de ressources, et donc le résultat d'inégalités – qu'elle contribue aussi à générer.

C'est l'objet de cet article que d'explorer ces mobilités et ces contraintes et, par voie de conséquence, les inégalités à la fois devant la mobilité et dans l'évolution des carrières magistrates. On insistera principalement sur deux types d'inégalités. La première renvoie à des questions de connaissance du corps : si les règles de mobilité et de promotion sont globalement connues, les hiérarchies symboliques entre les différents postes (qu'il s'agisse des juridictions ou des fonctions), et par conséquent les opportunités liées à telle ou telle mobilité, sont beaucoup plus difficiles à saisir. C'est pourquoi les stratégies de mobilité, c'est-à-dire « les jeux et les doubles jeux » autour du choix d'un poste ou d'un lieu plutôt qu'un autre, choix fondé sur la « connaissance pratique » de cette hiérarchie symbolique entre les postes et la valeur de ceux-ci (BOURDIEU, BOLTANSKI, 1975), méritent d'être analysées. Si la mise en visibilité de ces phénomènes de connaissance et de méconnaissance des règles juridiques et symboliques du jeu de la mobilité est indispensable, elle ne suffit pas. Nombre de recherches insistent en effet sur la manière dont les carrières professionnelles sont avant tout structurées par les inégalités de genre : les inégalités dans le travail domestique et dans les soins apportés aux enfants produisent des carrières masculines et des carrières féminines différentes. On se demandera alors si le caractère féminisé du corps (en 2017, d'après l'*Annuaire de la magistrature*, 66 % des magistrats sont des magistrates) contribue ou non à affaiblir ces inégalités de carrière et de mobilité.

Cet article s'appuie principalement sur le traitement d'une base de données inédite et particulièrement intéressante : issue d'un fichier administratif, elle regroupe l'ensemble des carrières magistrates et leurs différentes étapes, auxquelles s'ajoutent quelques données comme le sexe, l'âge, le lieu de naissance, l'ancienneté et le mode d'accès à la magistrature¹. Ces données longitudinales, qui constituent le matériau de base de la publication de l'*Annuaire de la magistrature* (aujourd'hui totalement dématérialisé, et présent uniquement sur l'intranet du ministère de la Justice), source des principales recherches sur la morphologie de la magistrature (BODIGUEL, 1991 ; BOIGEOL, 1998), nous ont été fournies par la Direction des services judiciaires (DSJ) du ministère de la Justice, dont la mission essentielle consiste à organiser le bon fonctionnement de toutes les juridictions judiciaires, en assurant notamment le recrutement, la nomination et la gestion de la magistrature professionnelle et des fonctionnaires des greffes. Ces données ont pourtant des limites importantes. Il y manque tout d'abord de nombreuses informations d'ordre sociodémographique, en particulier le diplôme, la profession des parents, celle du conjoint ou de la conjointe, le nombre et l'âge des enfants, etc. Manquent aussi les données de carrières antérieures pour celles et ceux

1. L'entrée dans la magistrature peut s'effectuer de plusieurs manières : le concours externe d'entrée à l'École nationale de la magistrature (ENM) est passé par les étudiants juste après leur master de droit ; le deuxième concours est réservé aux fonctionnaires de moins de 40 ans et justifiant de quatre ans de service ; enfin, le troisième concours est réservé à des candidats de moins de 40 ans justifiant de plus de huit ans d'activité dans le secteur privé. Des concours dits « complémentaires » sont en outre régulièrement organisés pour des personnes justifiant de dix ans d'expérience dans le domaine juridique. Il existe par ailleurs quelques intégrations directes dans des conditions très particulières, de même qu'un certain nombre de recrutements sur titre, dont certains sont aussi appelés « recrutements latéraux », qui ne donnent pas lieu à l'organisation d'un concours.

qui ne sont pas entrés par le concours externe. Enfin, elles ne nous permettent pas de savoir comment cette mobilité est organisée à l'échelle des juridictions. Pour pallier ces absences, mais aussi pour saisir la manière dont les individus pensent les stratégies qu'ils mènent, envisagent les ressources dont ils disposent et les contraintes qu'ils vivent, nous avons construit un corpus d'entretiens biographiques auprès de juges ayant des fonctions, des trajectoires et des âges très divers (N = 30)².

Dans une première partie, nous établirons à quel point la mobilité est inscrite dans la carrière, aussi bien statistiquement que dans les représentations que chacun s'en fait. Puis, par une analyse plus fine, séparant mobilité géographique et mobilité fonctionnelle, nous nuancerons le constat répandu d'une hyper-mobilité et en exposerons les déterminants sociaux. Enfin, dans une troisième partie, nous montrerons combien la mobilité, indexée sur les positions dominantes dans la profession, renvoie à des arbitrages individuels et familiaux entre préoccupations domestiques et ambition professionnelle.

ENCADRÉ 1

Promotions et mobilités dans la magistrature

Comme pour toute la fonction publique, la mobilité et l'ascension professionnelle des magistrats et des magistrates sont organisées par des textes juridiques, qui forment un corpus de règles assez nombreuses et compliquées à saisir. Ces textes de loi, décrets ou arrêtés font par ailleurs l'objet d'interprétations et d'adaptations de la part des acteurs qui les font appliquer, qu'il s'agisse de l'instance de régulation de la profession, le Conseil supérieur de la magistrature (CSM), ou de la Direction des services judiciaires (DSJ) qui, au sein du bureau de la gestion des emplois et des carrières, guide les mobilités et les décide pour les juges, avant l'avis du CSM.

Le corps de la magistrature est réglé par l'ordonnance du 22 décembre 1958. Des décrets et des arrêtés ont permis l'application de cette ordonnance, et un certain nombre de modifications ont depuis été mises en œuvre, parmi lesquelles les plus importantes sont sans doute celles du décret du 7 janvier 1993 et de la loi organique du 8 août 2016. Pour résumer, la magistrature judiciaire est structurée en trois grades : le second grade, le premier grade et la hors hiérarchie (appelée HH). À ces grades correspondent des fonctions, des indices de traitement et des primes. Le passage d'un grade à l'autre se fait par des mobilités qui doivent suivre, elles aussi, des règles : le passage au premier grade peut ainsi intervenir à l'issue de sept ans d'ancienneté pour celles et ceux qui, sortis de l'École nationale de la magistrature (ENM), ont effectué au moins une mobilité géographique. De même, le passage à la HH, qui correspond à des postes prestigieux dans de grandes juridictions, ne peut avoir lieu qu'après l'exercice de deux fonctions au premier grade dans deux juridictions différentes, ainsi qu'après ce que l'on appelle une mobilité statutaire

2. Les entretiens, qui ont duré entre 1 h 30 et 2 h, ont été pour la plupart réalisés avec des individus rencontrés à l'occasion de formations de « prises de postes » organisées à Paris par l'ENM. Ils ont donc été menés dans leur bureau ou dans des cafés autour de deux thématiques principales : le récit sur la carrière et les conditions de travail.

de deux ans (c'est-à-dire un détachement dans de hautes fonctions au ministère de la Justice – directions ou sous-directions d'administration centrales –, dans des cabinets ministériels, dans d'autres administrations ou dans des entreprises publiques). Dans ce cadre, les magistrats à l'administration centrale de la justice (MACJ) constituent une classe particulière. La moitié des postes de MACJ sont en effet réservés aux membres de la magistrature sortis dans le premier tiers du classement de l'ENM. Les règles de mobilité ont donc une importance considérable, expliquée par la nécessité d'imposer aux membres du corps des règles d'impartialité et de distance face aux pouvoirs locaux.

Les nominations dans la magistrature sont publiées par décrets parus au *Journal officiel (JO)*. La nomination est assurée conjointement par le ministère de la Justice et le CSM. Le CSM émet des propositions de nomination pour les chefs de juridiction et les membres de la Cour de cassation ; les autres juges sont nommés par le ministre après avis conforme du CSM (soit un volume d'environ 400 postes). Concernant le parquet, le CSM émet un avis sur l'ensemble des nominations. Dès lors, on peut parler d'une régulation conjointe des nominations, et donc des mobilités, par le CSM et le ministère de la Justice. Plusieurs règles ont été ainsi co-construites, en particulier le fait que certaines fonctions doivent avoir des durées limitées : sept ans pour un chef de juridiction, dix ans pour les juges spécialisés¹. S'il n'existe pas de règle juridique proprement dite relative à la durée minimale de l'exercice d'une fonction, une « doctrine », dite règle des deux ans, prévaut, selon laquelle la durée minimale d'exercice dans une même fonction et dans une même juridiction est de deux ans. Cette durée est portée à trois ans pour celles et ceux occupant leur premier poste ainsi que pour les chefs de cour.

Le processus de nomination passe concrètement par l'édition par la DSJ de ce qui est appelé une « transparence », c'est-à-dire la liste des postes vacants et des candidates et candidats. Un récent rapport parlementaire publié en 2017, sobrement intitulé *Cinq ans pour sauver la justice !*, indique que la fréquence des « transparences » s'est accrue : au-delà des deux ou trois principales transparences, on en compte généralement entre quinze et vingt tout au long de l'année (à la faveur des mouvements, notamment les départs en retraite, qui provoquent des vacances de poste et qui, une fois pourvues, entraînent à leur tour, par un jeu de chaises musicales, des vacances). Pour organiser ce « ballet », le bureau compétent au sein de la DSJ est composé d'une équipe d'une dizaine de personnes, au travail extrêmement intense dans les périodes de ce que l'on appelle les « grandes transparences »².

1. On appelle fonctions spécialisées les fonctions de juge d'instance, juge d'instruction, juge des enfants, juge d'application des peines, juge des libertés et de la détention (ainsi qu'en très petit nombre, juge du livre foncier). À noter que la fonction de « juge aux affaires familiales » n'est pas reconnue comme une fonction spécialisée, même si de nombreux juges exercent cette spécialité dans les tribunaux.

2. Cette procédure bureaucratique s'accompagne cependant parfois de recrutements s'appuyant sur un entretien avec le chef de juridiction. On nous a par ailleurs dit qu'il arrivait que les chefs de juridiction négocient en direct avec la DSJ l'obtention de postes. Enfin, une politique de « profilage » des postes émerge depuis quelques années.

Une description statistique et subjective des mobilités géographiques et fonctionnelles

Au premier abord, la mobilité, envisagée comme le nombre de postes successivement occupés, apparaît particulièrement importante et structure fortement la carrière magistrat. Une analyse globale en montre en effet la prégnance dans le fonctionnement de l'ensemble du corps, mais aussi dans les représentations qu'en ont les instances de gouvernement de la profession et les membres du corps eux-mêmes.

Une mobilité au cœur de la carrière magistrat

La distribution du nombre de postes successifs occupés au cours d'une carrière, indicateur agrégeant mobilité fonctionnelle et mobilité géographique (encadré 2), indique, à première vue, une assez forte hétérogénéité des carrières magistrats (tableau 1) puisque 23,8 % des membres du corps ont occupé un ou deux postes, 28 % entre trois et quatre et 20 % au moins sept (l'un d'entre eux en a même occupé dix-sept !).

Or il ressort que le nombre de postes occupés est étroitement lié à l'ancienneté dans la carrière magistrat : plus la carrière est longue, plus le nombre de postes occupés est grand (le coefficient de corrélation entre l'ancienneté dans le corps, exprimée en années, et le nombre de postes est de 0,81). De plus, lorsqu'on étudie la mobilité par sexe ou par mode d'entrée dans la profession, l'ancienneté continue de jouer un rôle central. Ainsi, les hommes ont occupé en moyenne 5 postes, contre 4,3 pour les

ENCADRÉ 2

La construction des indicateurs de mobilité géographique et de mobilité fonctionnelle

Le nombre important de juridictions ainsi que la quantité et la diversité des fonctions nécessitent la construction d'indicateurs synthétiques permettant d'appréhender les deux facettes de la mobilité, à la fois fonctionnelle et géographique.

Décrire la mobilité géographique : une géolocalisation de la base de données

Ce ne sont pas moins de 722 juridictions au sein desquelles peuvent exercer les magistrats, situées dans 412 communes différentes. Afin d'analyser les trajectoires spatiales (qui ne sont pas nécessairement des mobilités résidentielles), extrêmement diverses, des 8 554 magistrats et magistrats en poste au 1^{er} janvier 2018, nous avons opté pour la construction d'une variable quantitative de distance parcourue entre deux postes successifs, que nous appliquons à l'ensemble de la carrière. Pour ce faire, nous avons attribué à chaque juridiction d'exercice des magistrats les coordonnées géographiques (latitude et longitude) de la commune correspondante, grâce au fichier géolocalisé des communes fourni par le site data.gouv.fr. Nous avons alors, grâce à la formule appropriée, calculé la distance géodésique entre chaque poste $p + 1$ et le poste précédent p . La distance parcourue entre la sortie de l'ENM et le premier poste a été calculée en prenant pour point de départ la

commune de Bordeaux, où est sise l'ENM. Nous construisons ensuite plusieurs variables permettant de décrire la mobilité géographique :

- La distance totale additionne, pour chaque individu, les distances parcourues entre les juridictions de tous les postes occupés.
- La distance moyenne mesure, à l'échelle de chaque individu, la distance qui sépare, en moyenne, deux postes différents.
- Afin que la distance totale exprimée initialement en kilomètres ne soit pas polarisée par des valeurs aberrantes correspondant aux individus ayant voyagé dans les départements et régions d'outre-mer-collectivités d'outre-mer (DROM-COM), nous la linéarisons en en prenant le logarithme népérien (pour ne pas être contraints par les valeurs nulles de la distance, nous ajoutons un kilomètre pour chaque carrière). Nous transformons ensuite cette quantité logarithmique en score, afin de la rendre comparable au score de mobilité fonctionnelle.

Les postes en détachement, dont on ne sait rien si ce n'est la durée, ont été localisés à Paris par construction, dans la mesure où les administrations centrales concernées sont majoritairement parisiennes.

Décrire la mobilité fonctionnelle : un regroupement *ad hoc* des fonctions

La publication des postes vacants au *JO* permet de dénombrer 51 fonctions qui renvoient tout aussi bien à des spécialités au siège (instruction, liberté et détention, application des peines, instance, secrétariat général, enfants, placés¹) qu'à des grades et à des degrés de juridiction. En revanche, elles ne correspondent pas toujours à la réalité du contentieux ; ainsi, la fonction de juge aux affaires familiales n'est pas une fonction reconnue juridiquement, même si une grande partie des juges du siège, et en particulier les femmes juges, travaillent sur le contentieux de la séparation conjugale (COLLECTIF ONZE, 2013). C'est là une des limites méthodologiques de notre travail, qu'il est aujourd'hui impossible de dépasser. Nous avons donc regroupé certaines fonctions pour les recoder, fait disparaître les grades et les juridictions (qui apparaissent dans d'autres variables) et agrégé un certain nombre de fonctions comptant peu d'individus.

Nous obtenons donc neuf modalités : magistrat exerçant en administration centrale et à l'inspection (3,4 %) ; chef de juridiction (5,1 %) ; juge d'instance (9,8 %) ; juge placé (2,6 %) ; juge des enfants (5,4 %) ; juge à l'application des peines (5 %) ; juge d'instruction (7,1 %) ; autre juge exerçant au siège (39,9 %) ; magistrat du parquet hors procureur (21,8 %). C'est sur la base de ce recodage que nous élaborons de la façon suivante un indicateur de mobilité fonctionnelle, exprimée en valeur absolue puis en valeur relative :

- **Indicateur de mobilité fonctionnelle absolue : nombre de fonctions différentes occupées – 1.** Cet indicateur varie de 0 à 8 et est très lié à l'ancienneté et au nombre de postes occupés.
- **Indicateur de mobilité fonctionnelle relative : (indicateur de mobilité fonctionnelle absolue/nombre total de postes) × 100.** Cet indicateur permet de tenir compte du nombre de postes et, ainsi, de l'ancienneté dans la carrière.

1. Les juges placés sont affectés au remplacement des postes vacants de juges dans une cour d'appel, et sont susceptibles d'être mobiles au sein de cette cour, aussi bien sur le plan géographique que fonctionnel (ils restent en général quelques mois dans un poste). En contrepartie, ces juges placés sont ensuite prioritaires dans leurs choix d'affectation.

TABLEAU 1 – Distribution du nombre de postes occupés

En %

Nombre de postes	Part des magistrat·es
Entre un et deux postes	23,8
Entre trois et quatre postes	28,0
Entre cinq et six postes	26,3
Entre sept et huit postes	14,4
Entre neuf et dix postes	5,2
Plus de dix postes	2,3

Lecture : 23,8 % des membres de la magistrature ont occupé, au cours de leur carrière, entre un et deux postes.

Champ : ensemble du corps de la magistrature en poste au 1^{er} avril 2018 (N = 8 554).

Source : *Annuaire de la magistrature* – traitement des auteurs.

femmes. Cet écart s'explique en partie par la différence d'âge entre les unes et les autres, l'âge moyen étant de 46,5 ans pour les femmes et de 53 ans pour les hommes en 2018. De la même façon, les lauréats du concours interne ont occupé en moyenne 4,5 postes, contre 5 pour ceux du concours externe. Autrement dit, alors que le sexe et le mode d'accès à la magistrature orientent fortement les carrières magistrates (DEMOLI, WILLEMEZ, 2018), ces facteurs ne semblent pas avoir d'effet sur le nombre de postes occupés, démontrant l'universalité du principe de l'ancienneté dans la construction de la carrière dans la magistrature.

Ce constat persiste-t-il, une fois pris en compte les différents effets de structure ? Nous proposons dans le tableau A, en annexe, une modélisation du nombre de postes, à l'aide d'une régression multiple, en fonction de six variables explicatives : le sexe, l'âge, l'ancienneté, le lieu de naissance, le mode d'accès à la magistrature ainsi qu'une interaction entre le sexe et l'ancienneté³.

Nos résultats montrent que l'ancienneté joue bien un rôle massif, toutes choses égales par ailleurs, dans le nombre de postes occupés. Selon notre modèle, cinq années de carrière s'accompagnent d'un poste supplémentaire ($0,2 \times 5 = 1$). C'est un déterminant particulièrement important, relativement aux autres déterminants, qui sont ou non significatifs, ou d'intensité plus nuancée et ponctuelle. Être un homme plutôt qu'une femme, tout comme être plus âgé, joue un rôle négligeable dans la variation du nombre de postes occupés, *ceteris paribus*. Le lieu de naissance a toutefois un effet inédit sur la variable-réponse : être né en province plutôt qu'à Paris diminue le nombre de postes occupés. Enfin, on constate un faible effet positif de la variable d'interaction introduite : l'ancienneté a un effet plus marqué sur le nombre de postes occupés par les hommes que par les femmes, mais cet écart reste très faible.

3. Si les variables de sexe et d'âge permettent de rendre compte des effets de structure liés au sexe et à l'âge, c'est-à-dire de montrer que les pyramides des âges sont bien différenciées selon les sexes, l'effet d'interaction vise à mettre potentiellement en lumière un effet de l'ancienneté sur le nombre de postes qui *ne serait pas le même* pour les hommes et pour les femmes. Sans qu'il soit possible, dans le cadre d'un modèle simple, d'identifier des effets de génération, cette interaction permet d'évaluer le bonus que représente le fait d'être un homme à l'ancienneté importante, par rapport à celui d'être une femme à la carrière de même longueur. Cette variable d'interaction, présente dans chacun des modèles de régression, a été introduite uniquement lorsque son effet était significatif.

La mobilité au cœur des représentations du corps

Ainsi, la logique d'un corps mobile, qui semble vérifiée en première analyse et lorsque l'on agrège toutes les manières de se mouvoir en son sein, s'accompagne d'un ensemble de représentations survalorisant la mobilité. C'est le cas à la DSJ et au CSM, institutions qui passent une grande partie de leur temps à réguler ces mobilités. Mais c'est aussi le cas des membres du corps qui se font l'image d'une profession d'abord et avant tout marquée par les impératifs de mobilité permanente et les potentialités qui en découlent. Ce *perpetuum mobile* est à ce point ancré qu'il est défendu par ceux-là mêmes qui semblent en souffrir le plus, en l'occurrence les chefs de cour, notamment des petits et moyens TGI, que le *turn-over* fragilise et désorganise. Ainsi, cette procureure d'un tribunal de taille moyenne explique que la mobilité constitue l'un des axes de sa politique de gestion des magistrats :

« Et puis les encourager aussi, enfin, il faudrait impérativement... On parle de mobilité, certains y sont tenus, mais qu'un magistrat fasse carrière sans aller voir ce qui se passe ailleurs, pour moi c'est inconcevable ! Vous encouragez à l'enfermement. »

(Procureure, 55 ans, entretien du 3 octobre 2017)

Cette thématique de « l'enfermement » s'accompagne de l'expression des risques liés à l'enracinement local. Ce dernier renvoie au spectre de la notabilisation de la magistrature, à la mise sous influence, voire à la partialité ou à la corruption dont auraient fait preuve historiquement des membres du corps trop proches des élites locales (GRÉMION, 1976). Dans ces conditions, les exigences de mobilité sont perçues comme une nécessaire prise de distance avec les enjeux politiques et sociaux locaux, l'absence d'ancrage étant considérée comme la seule garantie d'une égalité de traitement entre tous les justiciables, quelle que soit leur position dans l'espace local⁴.

Aussi, ce n'est pas tant l'ampleur de la mobilité qui est critiquée que les procédures qui la mettent en œuvre. Les remises en question portent sur l'opacité des « transparences » (encadré 1), l'échec de certaines tentatives de mobilité ou sur les difficultés ou l'intérêt de passer d'un poste à un autre, d'une fonction à une autre, d'une région à une autre. La mobilité est défendue pour des raisons parfois particulières, pouvant aller jusqu'au tourisme, comme c'est le cas pour ce magistrat en fin de carrière :

« La chance de changer donc, elle est institutionnelle. Elle est bien pour les justiciables ; et puis aussi pour soi-même, je pense que c'est extrêmement enrichissant de changer de région. Moi, j'ai beaucoup aimé découvrir des régions nouvelles. Je suis resté de nombreuses années en Picardie dans deux postes différents. Je connaissais pas du tout cette région. C'est extrêmement attachant. J'ai beaucoup aimé Amiens ! Amiens est une ville extrêmement intéressante. Elle est connue comme étant une ville un peu triste mais en réalité, elle recèle la plus belle cathédrale de France ! [...] Elle est très agréable à habiter. »

(Parquetier, 55 ans, entretien du 27 avril 2017)

4. En cela, les exigences de mobilité peuvent être reliées aux transformations de la morphologie et de l'ethos du corps depuis les années 1970, marquées notamment par « l'autonomisation de l'univers judiciaire » (ROUSSEL, 2000).

Pour d'autres, c'est plutôt les possibilités de mobilité fonctionnelle, et plus encore les occasions de multiplier les types d'activités en dehors même des juridictions par le détachement ou le passage par l'administration centrale⁵, qui constituent autant de chances données par l'entrée dans la carrière.

« Ça dépendra des opportunités que j'ai ou pas. Sous le statut de magistrat, les détachements, ça permet aussi de rentrer, de sortir. On est quand même un des corps de la fonction publique, à mon avis, où on a le plus de possibilités d'exercer des fonctions en interne. Parce qu'au total si on compte... moi, j'en compte au moins sept fonctions différentes dans la magistrature, sans compter l'administration centrale. Si on rajoute en plus les détachements sur le territoire national et à l'étranger, ça fait quand même beaucoup de choix. Ça fait beaucoup, beaucoup de choix. Donc je pense que tout le monde peut arriver à y trouver son compte. »

(Procureur, 40 ans, entretien du 13 décembre 2017)

Ainsi, une analyse générale de la mobilité ne nous conduit à retrouver ni la critique gestionnaire d'un mouvement permanent producteur d'inefficacité, ni la rhétorique classique de l'injonction à la polyvalence, mais une forme d'évidence et de naturalité. La mobilité est donc fortement structurée par des logiques, classiques au sein d'un système bureaucratique, de promotion à l'ancienneté, logiques qui sont appropriées de façon assez uniforme au sein de la profession. Cela ne veut pourtant pas dire qu'il n'existe pas de variations de ce phénomène lorsqu'on le considère à une échelle plus fine.

Des mobilités géographique et fonctionnelle bien différenciées

Cette mobilité généralisée ne résiste en effet pas à une analyse plus fine la décomposant. On découvre alors une mobilité beaucoup plus contenue, dont l'ampleur mesurée est en partie un artefact et est fortement liée aux caractéristiques sociales des magistrats. Parce qu'elle maille finement le territoire métropolitain comme ultramarin et qu'elle offre une très grande diversité de fonctions, l'organisation judiciaire permet une mobilité géographique, comme fonctionnelle (cf. *supra*), que nous aborderons successivement. La mobilité fonctionnelle, apparemment particulièrement intense, est en réalité relativement complexe à saisir.

5. On ne reviendra pas dans cet article sur ces possibilités de mobilité que sont le détachement et l'administration centrale, qui méritent une analyse dédiée. Fortement encouragé depuis une dizaine d'années, le détachement est même devenu en 2007 obligatoire pour la plupart des nouveaux magistrats (même si le nombre de postes offert au détachement reste faible). Pour ce qui est de l'administration centrale, y occuper un poste permet de visibiliser à la fois une certaine ambition et une trajectoire ascendante pour des individus relativement jeunes (souvent dans leur deuxième ou troisième poste). Enfin, les carrières qu'on appellera « politiques », se traduisant par le passage par des cabinets ministériels dans lesquels les membres du corps sont très recherchés, mériteraient d'être étudiées.

Une mobilité géographique paradoxalement modérée et fortement genrée

Venons-en maintenant à la mobilité géographique qui, de prime abord, apparaît particulièrement élevée. Elle suit toutefois une logique spécifique (importante en début de carrière, elle se réduit ensuite) et est fortement différenciée selon les propriétés sociales.

Les membres de la magistrature en activité au 1^{er} janvier 2018 ont parcouru, au cours de leur carrière, une distance moyenne de 2 508 kilomètres au sein du territoire, la médiane étant de 860 kilomètres. Si l'on se restreint aux magistrats n'ayant pas eu d'affectation dans les DROM-COM (encadré 2), ces statistiques diminuent : les magistrats concernés ont alors parcouru une distance moyenne de 1 040 kilomètres au sein du territoire métropolitain, la médiane étant de 788 kilomètres, ce qui donne à voir une forme de polarisation opposant de (rares) hypermobiles à des individus, beaucoup plus nombreux, à la mobilité géographique moindre.

Alors que le maillage très fin du territoire judiciaire permettrait d'envisager une mobilité géographique potentiellement très élevée, nos indicateurs la décrivent donc comme contenue.

Cette mobilité géographique revêt deux spécificités : d'une part, elle est fortement différenciée selon les propriétés sociales et d'autre part, elle connaît une évolution non linéaire avec l'ancienneté. Les magistrats ont des mobilités beaucoup plus intenses que les magistrates, quel que soit l'indicateur envisagé : en conservant l'ensemble du champ, les femmes ont parcouru 2 008 kilomètres en moyenne (avec une médiane de 788), contre 3 496 pour les hommes (avec une médiane de 1 060). La mobilité géographique est par ailleurs moins fortement liée à l'ancienneté, à l'inverse de ce qui est observé avec le nombre de postes : ici, le coefficient de corrélation entre les deux variables (ancienneté et kilométrage total) est assez faible ($R = 0,22$). Autrement dit, si la multiplication des postes avec l'avancée dans la carrière semble une pratique généralisée, la mobilité géographique semble se faire sur des distances courtes pour une partie des magistrats. Le modèle de régression, présenté dans le tableau 2, propose une analyse toutes choses égales par ailleurs de la distance parcourue au cours de la carrière afin de confirmer les effets précédents.

Malgré ses limites, une analyse toutes choses égales par ailleurs⁶ montre qu'être un homme est associé à une plus grande mobilité géographique et accroît la distance parcourue de près de 400 kilomètres. La moindre mobilité des femmes au sein d'un même corps de la fonction publique est bien renseignée par la littérature sur les mobilités (BOIGEOL, 1997 ; MARRY *et al.*, 2017) et s'explique notamment par la division sexuelle du travail domestique et familial. Néanmoins, elle se comprend aussi par la morphologie particulière du groupe des magistrats. L'homogamie stricte (avoir un-e conjoint-e dans la magistrature) étant plus fréquente chez les magistrats que chez les magistrates, les premiers bénéficient plus souvent que les secondes de l'avantage des

6. Les limites sont notamment dues au faible nombre de variables intégrées dans le modèle.

TABLEAU 2 – Modélisation de la distance totale parcourue au cours de la carrière

Variable	Coefficient	Erreur-type	Probabilité critique
Constante	- 730	251	***
Sexe (réf. = femme)			
Homme	393,9	61,9	***
Mode d'accès (réf. = concours externe)			
Concours interne	- 71,9	125,5	n.s.
Autres modes d'accès	- 181,5	135,4	n.s.
Ancienneté	- 9,6	8,9	n.s.
Lieu de naissance (réf. = Île-de-France)			
Hors Île-de-France	247,2	70,8	***
Nombre de postes	262,5	19,1	***
Poste dans les DROM-COM (réf. = non)			
Au moins un poste dans les DROM-COM	13 393,7	94,1	***

Notes : R² ajusté = 0,73.

***, ** et * renvoient à des paramètres significatifs aux seuils de 1, 5 et 10 % ; n.s. renvoie à des paramètres non significatifs.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, être un homme accroît de 393,9 kilomètres la distance parcourue au cours de la carrière magistrat.

Champ : ensemble du corps de la magistrature en poste au 1^{er} avril 2018 (N = 8 554).

Source : *Annuaire de la magistrature* – traitement des auteurs.

mutations conjointes permises au sein de la magistrature, comme au sein de l'ensemble de la fonction publique d'État. De même, les conjoints des magistrates, fréquemment rencontrés pendant des études de droit, exercent plus souvent dans le secteur libéral ou le secteur marchand, de telle sorte que la poursuite de leur carrière contraint le champ des possibles géographiques des magistrates.

L'une des magistrates rencontrées en entretien nous explique ainsi avoir connu son futur mari sur les bancs de la faculté de droit. Lui devient avocat et elle réussit le concours de l'ENM. Au moment de choisir son premier poste, elle doit arbitrer entre une fonction qui lui plaît et un lieu qui rend possible sa vie domestique : « Comme je m'étais mariée, que mon mari était avocat... il venait de trouver une collaboration intense [à Lyon]. Du coup, je cherchais plutôt dans la région Rhône-Alpes. » Elle reste plusieurs années juge dans le tribunal d'une ville de cette région, alors qu'elle habite à 80 km de là. Pour sa première mutation, même si elle préfère le siège, elle est contrainte de choisir un poste au parquet dans un tribunal de la commune de son domicile :

« Première grossesse, deuxième grossesse... et au moment de la deuxième grossesse, en plus, le tribunal brûle. Donc plus vraiment de lieu pour travailler, on partageait un bureau à trois. Donc là, je commençais à fatiguer et j'ai accepté de prendre un peu tout ce qui se présentait au plus près, et donc ça a été le parquet, à X [la ville de son domicile]. »

(Vice-présidente, 51 ans, entretien du 12 mars 2018)

Si, au cours de notre enquête, nous avons rencontré de nombreux hommes à la fois très mobiles et en couple, ayant adopté de fait une forme de célibat géographique⁷ (BERTAUX-WIAME, TRIPIER, 2006), les magistrates qui ont des carrières fortement dispersées sur le territoire s'avèrent plus souvent célibataires ou divorcées⁸.

Enfin, être né-e ou avoir un-e conjoint-e né-e hors de l'Île-de-France, région bien pourvue en postes, augmente la mobilité géographique, ce qui peut notamment se comprendre dans des logiques de réinstallation dans la région d'origine, soit après le passage par l'ENM à Bordeaux, soit après un premier poste, souvent dans le Nord, dans le Nord-Est ou dans le Centre du pays. Ces retours s'expliquent par la nécessité de « recohabiter » avec les membres de son foyer, de se rapprocher de sa famille d'origine ou de s'enraciner dans un territoire. Au passage, cela suggère que cette logique d'enracinement social, qui est souvent attribuée soit à des élites politiques désireuses d'ancrage pour construire une carrière élective, soit à des classes populaires bénéficiant d'un « capital d'autochtonie » (RETIÈRE, 2003), est pertinente pour l'ensemble des groupes sociaux, ce qui vient ainsi contredire certains discours actuels sur le « nomadisme » et le goût pour la mobilité.

La trajectoire de cette magistrate, qui a grandi dans une grande ville du Nord de la France mais dont le conjoint vient du Sud-Est, et qui multiplie les postes de juriste dans diverses institutions, est à ce titre exemplaire. Entrée à l'ENM par le troisième concours, elle fait son stage dans un TGI de l'Hérault avant d'avoir son premier poste dans un petit TGI du département du Nord, où elle s'installe avec son conjoint et ses deux enfants (en tant que consultant en informatique, les contraintes de celui-ci sont moins fortes). Au bout de deux ans, elle demande un poste à Montpellier comme juge placée :

« L'enjeu pour mon mari, c'est qu'il avait un certain âge, et il n'avait pas envie de changer complètement de vie [...]. J'avais exposé la situation par le biais de mon syndicat, en disant que moi, ce que je voulais, c'était redescendre dans le Sud. [...] J'avais un peu tout demandé, balayé : Béziers, Nîmes... mais à partir du moment où j'avais mis placé [à Montpellier], c'est placé qui a été pris. »

Elle effectue une grande partie de son activité de juge placée dans un TGI de petite taille du département :

« Je n'avais pas envie de laisser complètement ma famille, donc... on a toujours fait ce choix-là : on est assez près de Montpellier, et c'est moi qui bouge. »

(Vice-présidente, 44 ans, entretien du 22 janvier 2018)

Aussi, contrairement aux représentations portées par et sur le corps, la mobilité géographique apparaît relativement contenue, et n'est pas en tout cas généralisée.

7. Le célibat géographique désigne le fait de vivre une partie du temps hors du domicile habituel de son ménage, en raison de son activité professionnelle.

8. Nos travaux rejoignent ceux de Jacqueline LAUFER (2005) sur les « cadres à potentiel » femmes et leurs « choix familiaux » souvent réalisés au détriment des stratégies de promotion.

L'impression d'un mouvement perpétuel est sans doute d'abord due au fait que la carte judiciaire offre de nombreuses possibilités de déplacements géographiques, n'impliquant pas nécessairement une mobilité résidentielle. Ainsi, la magistrate citée ci-dessus a occupé trois postes, tout en habitant la même résidence ; en fin de compte, une fois le premier poste passé, sa mobilité géographique est restée limitée. Le maillage très fin du pays par les multiples juridictions, produisant ces « territoires de justice » que les politiques publiques ont beaucoup tenté de réformer (COMMAILLE, 2000), autorise des jeux très subtils de mobilité, opposant de façon polaire des carrières géographiques centripètes à des carrières très éclatées sur le territoire métropolitain.

On comprend alors mieux l'économie générale de cette mobilité géographique tout au long des trajectoires professionnelles : la carrière magistrate, comme un certain nombre de carrières de cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique⁹, se caractérise par un premier poste fortement contraint, situé le plus souvent dans les zones les moins attractives du territoire. Les professionnels qui y exercent sont jeunes et leur premier poste est souvent vécu comme un événement plus ou moins éprouvant de déracinement. La succession des postes suivants montre que la mobilité géographique diminue progressivement avant de s'accroître au terme du 6^e poste (tableau 3). Ainsi, la médiane de la distance parcourue augmente avec le grade : 587 kilomètres pour les membres du second grade ; 949 pour ceux du premier grade et 1 552 pour celles et ceux qui sont hors hiérarchie.

TABEAU 3 – Distribution de la distance entre chaque poste, selon l'étape dans la carrière (en km)

	Moyenne	Médiane
Entre le 1 ^{er} et le 2 ^e poste	485	129
Entre le 2 ^e et le 3 ^e poste	570	49
Entre le 3 ^e et le 4 ^e poste	573	45
Entre le 4 ^e et le 5 ^e poste	592	45
Entre le 5 ^e et le 6 ^e poste	582	47
Entre le 6 ^e et le 7 ^e poste	613	69

Lecture : entre le premier et le deuxième poste, la distance moyenne est de 485 kilomètres et la distance médiane de 129 kilomètres.

Champ : ensemble du corps de la magistrature en poste au 1^{er} avril 2018 (N = 8 554).

Source : *Annuaire de la magistrature* – traitement des auteurs.

Une mobilité fonctionnelle relativement faible mais des spécialisations réelles dans les représentations

Si les représentations concernant la mobilité géographique s'avèrent en grande partie fausses, il en est en partie de même pour la mobilité fonctionnelle. Là encore, nos indicateurs (encadré 2) montrent qu'elle est plus mesurée que ne le laisse entendre l'idée d'une mobilité fonctionnelle généralisée qui a toutefois une fonction sociale

9. Le travail d'Émilie BILAND (2011) montre l'image d'une mobilité assez limitée des cadres de la fonction publique territoriale.

très forte : celle de porter le discours de l'unité du corps. Elle permet notamment de contrecarrer les tentations de séparation entre le siège et le parquet ou les logiques de spécialisation dans des contentieux particuliers. Face à ces évolutions possibles, les membres du corps mettent souvent en avant la « polyvalence » du juge, pour la défendre ou pour la critiquer. Ainsi cette magistrate, passée par des cabinets ministériels et l'administration centrale, souligne l'importance de ce débat en évoquant le contentieux des affaires familiales :

« À X, je me suis retrouvée à faire des ordonnances de non-conciliation de divorce. C'est pas compliqué mais par contre, c'est un rapport aux gens qui est complètement différent... et je trouve que c'est pas correct, c'est quand même des fonctions... Pour nous, c'est de l'abattage, pour les gens, c'est quasiment la seule fois de leur vie où ils voient un juge. Du coup, je suis très critique là-dessus. Bon, c'est un peu des débats généraux sur la polyvalence et la spécialisation. C'est-à-dire que c'est formidable de pouvoir exercer des fonctions extrêmement différentes, mais il faut être préparé, il faut être formé. »

(Vice-présidente, 51 ans, entretien du 13 novembre 2017)

Pourtant, les données montrent que l'on est là encore face à une mobilité maîtrisée, et d'ampleur moindre que ce qui a été observé pour la mobilité géographique. De fait, l'indice synthétique de mobilité fonctionnelle, autrement dit le nombre de postes différents, est relativement faible puisqu'il vaut 2,5. Si l'on tient compte du nombre de postes occupés, la moyenne de l'indicateur de mobilité fonctionnelle relative (encadré 2) est égale à 33,9 %, et sa médiane à 38,9 %¹⁰. La distribution de cet indicateur est assez dispersée, puisque pour les 25 % ayant la mobilité fonctionnelle la plus faible, l'indicateur prend une valeur nulle tandis que le troisième quartile vaut 58,3 %. Apparaît ainsi une forme de polarisation de la mobilité fonctionnelle, dont il s'agit de mieux comprendre les variations.

Notons tout d'abord que la mobilité fonctionnelle varie relativement peu avec l'ancienneté : ainsi, le coefficient de corrélation est de 0,23. Nous présentons un modèle de régression qui porte sur les variations de la mobilité fonctionnelle relative (tableau 4). Outre la confirmation du faible lien entre l'ancienneté et l'augmentation de la mobilité fonctionnelle, deux autres liens sont particulièrement saillants : d'une part, être un magistrat, plutôt qu'une magistrate, *ceteris paribus*, conduit à avoir une mobilité fonctionnelle plus faible de 5 points ; d'autre part, être issu du concours interne, plutôt que lauréat du concours externe, augmente de 8,4 points la variable-réponse. Autrement dit, à ancienneté comparable, toutes autres choses étant égales par ailleurs, les hommes connaissent une plus forte spécialisation (ou une polyvalence moindre !) que les femmes. On peut faire l'hypothèse que cette spécialisation, soutenue par une mobilité géographique plus forte, peut avoir des effets positifs sur les carrières masculines.

10. Cet indicateur varie de 0 à 100 %, certains n'ayant occupé qu'une seule fonction (0 %), au cours de leur carrière, d'autres ayant une fonction différente à chaque changement de poste (100 %).

TABLEAU 4 – Modélisation de l'indicateur de mobilité fonctionnelle relative

Variable	Coefficient	Erreur-type	Probabilité critique
Constante	44,3	2,4	***
Sexe (réf. = femme)			
Homme	- 4,5	0,6	***
Mode d'accès (réf. = concours externe)			
Concours interne	8,4	1,2	***
Autres modes d'accès	1,2	1,3	n.s.
Ancienneté	1,0	0,1	***
Âge	- 0,5	- 0,07	***
Lieu de naissance (réf. = Île-de-France)			
Hors Île-de-France	- 1,8	0,7	***

Notes : R² ajusté = 0,076.

***, ** et * renvoient à des paramètres significatifs aux seuils de 1, 5 et 10 % ; n.s. renvoie à des paramètres non significatifs.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs évoquées dans le modèle, être un homme par rapport à une femme fait décroître de 4,5 points l'indicateur de mobilité fonctionnelle relative. Cet indicateur varie de 0 (pour une carrière ne comprenant qu'une seule fonction quel que soit le nombre de postes) à 100 (pour une carrière comprenant autant de postes que de fonctions).

Champ : ensemble du corps de la magistrature en poste au 1^{er} avril 2018 (N = 8 554).

Source : *Annuaire de la magistrature* – traitement des auteurs.

Ces chiffres doivent cependant être maniés avec précaution, parce qu'ils sont loin de refléter la réalité du travail quotidien des magistrats. On pourrait aller jusqu'à dire que le constat de la mobilité fonctionnelle est en partie le résultat d'un artefact juridique, lié à la publication des postes au *Journal officiel*. Autrement dit, magistrats et, plus encore, magistrats, changent assez peu de fonction, même si finalement les juges du siège jugent plus de contentieux différents que ce que ne laisse entendre leur fonction officielle. Ainsi, ce juge d'instruction dans un petit TGI décrit sa semaine-type :

« Ça dépend... là, par exemple, je sais que j'ai pas mal de délibérés en JAF [juge aux affaires familiales] parce que j'ai des audiences : j'ai une audience de conciliation et une audience contentieux hors divorce ; en ce moment, c'est la troisième semaine du mois [...], le reste du temps, j'essaie de faire de l'instruction. Les tutelles mineurs, c'est un peu en fonction de l'arrivée des requêtes [...]. Après, il y a les procédures collectives, ce n'est vraiment que l'audience, c'est vraiment uniquement l'audience [...]. Bon, après, il y a les assises, mais là c'est pareil, ce n'est qu'un rôle d'assesseur. En correctionnelle, collégiale, pareil, c'est qu'un rôle d'assesseur [...]. Ah oui, je remplace aussi ma collègue JAP [juge de l'application des peines] quand elle n'est pas là. »

(Juge d'instruction, homme, 40 ans, entretien du 8 novembre 2017)

Même si cette mobilité fonctionnelle est finalement assez faible et sa mesure complexe, elle est présente dans le discours des membres du corps, et s'appuie en particulier sur un élément fort : celui des dispositions socialement constituées conduisant à préférer telle ou telle fonction, c'est-à-dire telle ou telle spécialité, tel ou tel contentieux, telle ou telle activité, tel ou tel type de justiciable. Parmi ces dispositions, soulignons l'importance du genre, comme le faisait Anne BOIGEOL (1993), ainsi que sur d'autres

propriétés sociales, qu'elles soient liées à l'origine sociale, à la formation académique reçue à l'ENM ou « sur le tas » lors des premiers postes. Ces dispositions renvoient à chaque fois à des références, à des *ethos* particuliers, qui s'inscrivent dans un système de goûts et de dégoûts, qu'il n'est pas possible d'analyser ici dans son ensemble, tant il structure l'exercice de l'activité. On se contentera d'en donner un exemple parmi d'autres, l'opposition entre le siège et le parquet.

Ainsi, les individus ayant connu des postes à la fois au siège et au parquet sont minoritaires (près de 37,4 %) par rapport à celles et ceux qui n'ont connu que l'un ou l'autre (62,6 % dont : 17,2 % uniquement au parquet et près de 45,4 % uniquement au siège¹¹). Le tableau 5, croisant les trois types de carrières (siège et parquet ; parquet uniquement ; siège uniquement) selon le sexe, permet de souligner le rôle du sexe dans les logiques de spécialisation. Si les carrières mixtes croissent fortement avec l'ancienneté (la part des carrières mixtes croît plus les cohortes sont anciennes), il subsiste toutefois des carrières spécialisées, dont la fréquence est particulièrement élevée pour les carrières passées uniquement au parquet compte tenu du nombre limité de postes de parquetier. Là encore, il existe une spécificité pour les hommes, dont les carrières exclusivement au parquet sont bien plus fréquentes que pour leurs collègues féminines, quelle que soit la cohorte observée : pour les magistrats des années 1980, la spécialisation au parquet s'élève à 8,3 %, soit quatre fois le taux des femmes. Pour

TABLEAU 5 – Distribution du type de carrière selon le sexe pour les cohortes des trois décennies (années 1980, 1990 et 2000)

Sexe	Siège et parquet	Parquet uniquement	Siège uniquement	Total
<i>En %</i>				
Cohortes années 1980				
Hommes	62,0	8,3	29,7	100
Femmes	48,4	2,0	49,6	100
Cohortes années 1990				
Hommes	50,9	14,6	34,5	100
Femmes	46,0	4,8	49,2	100
Cohortes années 2000				
Hommes	41,7	25,2	33,1	100
Femmes	43,1	11,3	45,6	100
Tous magistrats	37,3	17,2	45,5	100

Notes : les cohortes des années 1980 (respectivement 1990 et 2000) correspondent aux magistrats ayant pris leur premier poste dans la magistrature dans les années 1980 (respectivement 1990 et 2000).

Champ : ensemble des membres du corps de la magistrature ayant pris leur premier poste dans les années 1980, 1990 et 2000, en poste au 1^{er} avril 2018 (N = 8 554).

Source : *Annuaire de la magistrature* – traitement des auteurs.

11. Ces chiffres, apparemment équilibrés, laissent penser qu'il existe des formes de spécialisation fortes : si les membres du corps occupent cinq postes en moyenne et si 18 % de ces derniers sont au parquet, alors, nous devrions avoir, sous réserve que les magistrats choisissent leur poste indépendamment du poste précédemment occupé, $0,18^5 = 0,002$ % des carrières au parquet seul. De la même manière, on devrait trouver $0,82^5 = 37,1$ % de carrières consacrées uniquement au siège, les 62 % restant étant des carrières mixtes. Autrement dit, la distribution des types de carrières montre des spécialisations au parquet et, dans une moindre mesure, au siège, plus probables que ne le suggère la distribution des postes.

les cohortes prenant leur poste dans les années 2000, les hommes sont plus du quart à avoir une carrière uniquement au parquet, contre un dixième des femmes.

La spécialisation au parquet peut en partie s'expliquer par les représentations que magistrats et magistrats se font de ces deux domaines, représentations que nos entretiens permettent de percevoir comme en partie genrées. Celles et ceux ayant fait le choix de cette spécialisation valorisent des éléments en lien notamment avec la fonction de maintien de l'ordre social, le travail d'enquête et avec une préoccupation répressive, qui les rapprochent des policier·ères et gendarmes sans pour autant s'y identifier (COULANGEON *et al.*, 2012). Par conséquent, c'est un rapport au droit et à la justice différent de celui des juges qui se manifeste comme dans les propos de ce jeune vice-procureur :

« Juge d'instruction, ça claque ! C'est plus l'image du juge effectivement. Je me souviens très bien, j'étais juge d'instruction à X, j'ai fait trois ans et quand j'ai eu ma mutation sur le site de X [un grand tribunal de banlieue parisienne], j'ai des enquêteurs qui m'ont dit : "C'est disciplinaire ?" Je leur disais : "Non, non, non, c'est par goût !" [...] C'est que le juge d'instruction est indépendant... mais dans le cadre que le parquet lui a fixé ! Moi, à partir du moment où on me dit que je suis libre dans un carré, je considère que je ne suis pas libre ! [...] Et puis, finalement au parquet, on a peut-être un petit peu moins de moyens juridiques mais simplement, en ouvrant le journal le matin, on décide de faire l'enquête qu'on a envie de faire ! [...] Vous êtes juge d'instruction, vous attendez que... Vous n'êtes qu'un réceptacle. Vous ne pouvez pas être à l'initiative. Moi, c'est finalement ça que je cherchais. »

(Vice-procureur, 37 ans, entretien du 19 avril 2017)

Du côté du siège, de nombreux – et, plus encore, de nombreuses – juges expliquent au cours des entretiens que jamais ils ou elles ne pourront être au parquet en raison de la spécificité du rôle qu'y endossent les magistrats, de la pression que l'activité y génère, en particulier du fait de la généralisation du traitement en temps réel des affaires (BASTARD, MOUHANNA, 2007). Dans les autres spécialisations, les juges manifestent des manières de penser similaires, qu'il s'agisse du « plaisir » de travailler sur la matière civile, du « goût » pour le travail avec les enfants pour les juges des enfants (PAILLET, SERRE, 2013), ou encore de la « préférence » pour le travail solitaire du juge d'instruction. Pour autant, ces goûts s'articulent bien entendu avec des contraintes structurelles, elles-mêmes genrées. En particulier, « choisir » la fonction de juge et, dans les grandes juridictions, celle de juge aux affaires familiale aux conditions d'exercice souvent considérées comme moins prenantes par les juges eux-mêmes, signifie l'intégration des exigences du travail domestique dans le déroulement de la carrière professionnelle (BESSIÈRE, MILLE, 2013).

Arbitrages individuels et production de hiérarchies symboliques

La mobilité est donc un phénomène complexe qui contraint les magistrats, et tout particulièrement les magistrates, à des arbitrages difficiles entre des aspirations qu'il leur faut essayer d'articuler, comme nous le verrons tout d'abord ; dans un deuxième temps, nous observerons qu'un tel fonctionnement produit à la fois des types de carrières distincts et des hiérarchies symboliques. Nous terminerons en montrant que ce que l'on peut appeler les « belles carrières » sont ainsi marquées par une mobilité importante.

Articuler mobilité géographique et fonctionnelle

Les mobilités découlent de « choix » et d'arbitrages complexes qui articulent, dans des proportions souvent différentes, des éléments divers : des logiques de carrière, des impératifs géographiques liés à une organisation domestique et à des choix résidentiels, des conditions de travail et des représentations que les magistrats et les magistrates se font de fonctions spécifiques, ces dernières résultant des dispositions personnelles des un-es et des autres. Au cœur de ces articulations, le genre occupe, on l'a vu, une position centrale.

Ces arbitrages sont souvent présentés dans les entretiens comme des choix rationnels, la carrière semblant le fruit du raisonnement d'un *homo economicus* maximisant son profit et sa satisfaction. Magistrats et magistrates reviennent longuement sur les possibilités qui étaient les leurs, leurs hésitations et les conseils pris auprès des collègues (de promotion, de stage, de syndicat, etc.). Dans ces récits, les « transparences » constituent une étape clé, et les interviewé-es se remémorent volontiers les « vœux utiles » qu'ils et elles ont pu faire, en fonction des postes possibles, de leur ambition professionnelle, de leurs impératifs domestiques et de leurs choix résidentiels. Il s'agissait de ne pas se tromper, de bien connaître les postes, les tribunaux, et de choisir en toute connaissance de cause. Dans ce cadre, les organisations syndicales jouent un rôle important, officiellement et officieusement, notamment en produisant des données permettant d'éviter des erreurs¹². Ce qui n'empêche sans doute pas ces dernières de se produire, notamment quant à l'évaluation de la valeur des postes dans la hiérarchie symbolique.

Par ailleurs, s'informer ne signifie pas toujours s'intéresser à la position dans la hiérarchie, mais consiste aussi à se renseigner sur les conditions de travail dans les juridictions : atmosphère de travail, vétusté du tribunal, présence de greffiers et même

12. On trouve ainsi sur le site internet de l'Union syndicale des magistrats (USM), syndicat majoritaire dans la profession, des « fiches de juridiction » indiquant les effectifs théoriques et réels des cours, parfois des volumes d'affaires, et présentant un « tableau des distances kilométriques », réunissant les « distances et durées par la route » et les « liaisons ferroviaires ».

parfois, comme nous l'avons entendu dans les entretiens, existence d'un parking. Tous ces éléments sont d'autant plus importants que les logiques de rigueur budgétaire et de managérialisation qui ont touché la justice ces trois dernières décennies ont dans certains cas – notamment dans les grands tribunaux de région parisienne – rendu les conditions de travail très médiocres. Il serait donc peu pertinent de quantifier les logiques de choix, qui sont multifactorielles, d'autant que la question de la montée dans la hiérarchie et de la réussite n'est finalement qu'un élément parmi d'autres. Cette sociologie de l'ambition professionnelle reste à faire, et il faudrait indexer ces arbitrages sur les différentes appartenances sociales des membres du corps.

Une typologie des carrières construites sur des mobilités distinctes

Pour clore cette exploration des mobilités magistrates, revenons-en à la sphère professionnelle afin de montrer que même si elles sont encouragées par l'institution et légitimées par ses membres, ces mobilités se traduisent par des carrières inégales et par l'existence d'une hiérarchie entre les postes. L'unité du corps, certes bien plus forte aujourd'hui que dans les années 1960, n'en reste donc pas moins traversée par des trajectoires bien différenciées, qui sont en partie le produit des mobilités.

Pour mettre en évidence cela, nous proposons une typologie des carrières, croisant mobilité fonctionnelle et mobilité géographique. Pour construire cette typologie, nous identifions chaque carrière par un couple de coordonnées, informées par les valeurs des indicateurs de distance parcourue et de mobilité fonctionnelle. Nous réalisons une classification ascendante hiérarchique, basée sur le critère de Ward ; une partition en cinq classes nous a semblé satisfaisante, au regard de l'inertie inter- et intra-classes.

Parmi les cinq classes, trois ont des fréquences relativement importantes (tableau B en annexe). La classification oppose quatre classes, avec des magistrats dont l'ancienneté dans la carrière est assez ou très élevée (classes 1, 3, 4 et 5), à un groupe récemment entré dans la magistrature (classe 2, comptant 69 % de magistrats ayant moins de huit ans d'ancienneté et, de façon corrélée, deux tiers de magistrats au second grade). Au sein du premier ensemble, cette classification fait apparaître une forte différenciation de la mobilité fonctionnelle, tandis que les variations de la mobilité géographique sont plus ténues, bien que polarisées.

La première classe (30,9 % des carrières) est composée d'individus avancés dans la carrière, puisque deux tiers ont au moins dix-sept ans d'ancienneté. Classe relativement plus masculine que l'ensemble de la population magistrats, elle se distingue également par son taux important d'individus (près d'un quart) ayant atteint le grade le plus élevé, celui dit de la « hors hiérarchie » (HH). Les membres de ce groupe ont connu une assez forte mobilité géographique et une mobilité fonctionnelle plutôt contenue. Ainsi, près de 10 % d'entre eux ont eu des carrières uniquement au parquet et 48,2 % au siège. Privilégiant la fonction au lieu d'affectation, ce type de carrière est faite de moins de détachements et de passages par l'administration centrale que dans les autres classes.

Nous avons ainsi rencontré une procureure de 45 ans, en milieu de carrière et ayant de grandes ambitions professionnelles (elle s'imagine très bien dans un poste de procureure générale) : après des études de droit et un bon classement de sortie à l'ENM, elle commence sa carrière dans un TGI de l'Est de la France, avant de devenir substitut non loin de là, de traverser la France d'est en ouest pour passer au premier grade, d'aller dans un tribunal du Nord de la France, de rapidement retourner dans l'Est, avant d'être nommée procureure dans le Nord-Ouest. Jusqu'à présent, toute sa carrière s'est déroulée au parquet, et en vingt ans, elle a connu six postes successifs. Vivant seule avec son fils, elle raconte longuement dans l'entretien à quel point elle se sent coupable de lui faire subir ses mobilités successives.

(Procureure, 45 ans, entretien du 11 janvier 2018)

La deuxième classe concentre les jeunes (26 % des carrières), à la mobilité fonctionnelle très faible et à la mobilité géographique plus forte. Ils ont en effet connu en moyenne deux postes, 50 % d'entre eux n'en ayant occupé qu'un seul. Un tel parcours est finalement typique des débuts de carrières qui sont certainement vouées à s'inscrire dans l'une des autres classes à l'avenir. Comme on l'a déjà dit, la mobilité géographique est très contrainte pour les individus de cette classe qui se voient souvent proposer des postes loin de leurs attaches familiales et s'efforcent donc de se réenraciner ensuite, ou au contraire d'entamer une carrière « nomade ».

La troisième classe (23,4 % des effectifs) concerne des carrières déjà bien avancées (près de la moitié des individus ont une ancienneté dans la magistrature de plus de dix-sept ans), assez polyvalentes et avec une mobilité géographique plutôt contenue. Classe relativement féminisée, elle compte par ailleurs un taux de magistrats hors hiérarchie (HH) assez faible (moins de 10 %), au vu de l'ancienneté dans la profession. Assez fréquemment marquées par un passage en administration centrale ou par le détachement, de telles carrières sont géographiquement assez dispersées : elles sont, d'une part, concentrées en région parisienne et, d'autre part, autour de cours d'appel exerçant une force d'attraction pour des magistrats s'installant ou se réinstallant durablement dans un même lieu.

Ainsi cette magistrate, née en 1969 en Île-de-France, lauréate du concours externe, et nommée dans un tribunal d'instance en Picardie, a enchaîné les postes du siège dans le département du Nord (juge d'instruction dans deux TGI, puis juge et enfin vice-présidente, ce qui lui a permis de passer au premier grade) avant de s'installer, à l'issue de son dernier poste, dans son département de naissance.

(Source : *Annuaire de la magistrature*)

La quatrième classe (10,1 % de l'ensemble) ressemble fort à la classe précédente, si ce n'est que l'avancée dans la carrière est moindre, puisqu'on a affaire, majoritairement, à des individus en milieu de carrière (près des trois quarts ont entre huit et vingt-quatre ans d'ancienneté). Ayant exercé, pour les deux tiers, à la fois siège et au parquet, les magistrats de ce groupe apparaissent particulièrement polyvalents, puisque leur indice de mobilité fonctionnelle médian et moyen est le plus élevé de l'ensemble des classes.

En revanche, la carrière au parquet seul est très rare (moins de 0,1 % des individus) au sein de ce groupe. Celles et ceux ayant atteint la hors hiérarchie y sont peu nombreux.

La carrière du magistrat suivant est typique de cette classe. Né au début des années 1970 en Bretagne, entré *via* le concours externe à l'ENM, il prend des postes à la fois au siège et au parquet. Après avoir exercé en tant que juge d'instruction au sein de la cour d'appel de Douai sur deux postes différents, il prend un poste de juge spécialisé à la cour d'appel de Bordeaux puis occupe au sein de la même cour des fonctions au parquet, en tant que vice-procureur puis procureur.

(Source : *Annuaire de la magistrature*)

Enfin, la cinquième classe (9,6 % de l'effectif) se distingue par une mobilité géographique particulièrement élevée, celles et ceux y appartenant ayant parcouru près de 15 000 kilomètres en moyenne au long de leur carrière. Cette mobilité géographique très forte s'explique essentiellement par le passage dans les DROM-COM, qui concerne 95,8 % d'entre eux. C'est dans cette classe que la proportion d'hommes est la plus importante (un peu moins de la moitié), et près de 20 % des magistrats sont hors hiérarchie. Bien que les carrières au parquet ainsi qu'au siège y soient nombreuses, la mobilité fonctionnelle y est beaucoup plus contenue que dans les autres classes, avec un recours fréquent au détachement.

Né en 1965 dans les Yvelines, ce magistrat occupe un premier poste dans l'ouest de la France sur une fonction de juge spécialisé, avant d'exercer au parquet dans un TGI de région parisienne, et de partir dans les DROM-COM à plusieurs reprises. Entre-temps, il sera passé par l'administration centrale et aura été détaché. Il occupe actuellement un poste de conseiller dans une grande cour d'appel.

(Source : *Annuaire de la magistrature*)

Ce travail de classification montre que la mobilité fonctionnelle est loin d'être uniforme. Quant à la mobilité géographique, elle se caractérise par une forme de polarisation opposant une classe hypermobile, dont presque tous les membres ont effectué un passage par les DROM-COM, à des magistrats aux mobilités géographiques plus modestes. Dans le cadre d'aspirations à une réussite professionnelle maximale, la mobilité apparaît comme une ressource centrale, en particulier pour ce qui est de la mobilité géographique qui ne constitue donc pas simplement une nécessité institutionnalisée permettant les promotions, mais qui est au cœur des stratégies d'ascension. Si de nombreux magistrats et, plus encore, de nombreuses magistrates tentent, souvent pour des raisons domestiques, de faire en sorte qu'elle ne soit pas trop importante, elle est au cœur des « belles carrières ». L'enjeu consiste donc à arbitrer entre des destinées sociales distinctes, et à éventuellement accepter, par une sorte d'*amor fati*¹³, une réussite professionnelle moindre (mais néanmoins non nulle) pour construire ou préserver une vie familiale. Il existe en effet un certain nombre de stratégies de

13. Amour du destin social, l'*amor fati* est un « ajustement inconscient aux probabilités associées à une structure objective de domination » (BOURDIEU, 1998, p. 8).

contournement de la mobilité, par exemple effectuer des détachements ou des passages par l'administration centrale, qui permettent le plus souvent de restreindre les mobilités à l'Île-de-France. Ce sont surtout les femmes qui sont amenées à faire ce « choix » de préserver la vie familiale, même s'il peut toutefois en aller différemment lorsque les deux conjoints sont magistrats et peuvent mener de concert des stratégies professionnelles parallèles. Ainsi les carrières les plus réussies sont celles d'hommes n'ayant guère eu à se soucier d'articuler une mobilité géographique à des préoccupations familiales, celles de femmes dont le conjoint est magistrat, celles, enfin, de femmes célibataires ou séparées ayant opté pour une vie uniquement tournée vers la réussite professionnelle.

La mobilité au cœur des carrières dominantes

Comment ces types de mobilités influencent-ils finalement la réussite et l'ascension professionnelles ? Pour saisir cela, nous recourons à une dernière régression, celle de la probabilité de passage au grade de la HH, parmi les individus étant au moins au premier grade, en fonction des variables sociodémographiques, des indicateurs de mobilités précédemment exposés et d'autres variables caractérisant la carrière (tableau 6).

TABLEAU 6 – Modélisation de l'accès à la hors hiérarchie en fonction des propriétés et des carrières

Variable	Coefficient	Erreur-type	Probabilité critique
Constante	- 12,7	0,8	***
Sexe (réf. = femme)			
Homme	0,6	0,09	***
Mode d'accès (réf. = concours externe)			
Concours interne	- 0,5	0,2	**
Autres modes d'accès	- 0,4	0,3	n.s.
Ancienneté	0,2	0,02	***
Âge	0,08	0,02	***
Lieu de naissance (réf. = Île-de-France)			
Hors Île-de-France	0,06	0,11	n.s.
Au moins un poste en administration centrale	0,9	0,1	***
Au moins un poste en détachement	1,1	0,1	***
Indicateur de mobilité fonctionnelle	- 0,03	0,003	***
Indicateur de mobilité géographique	0,03	0,004	***

Notes : AIC = 3119,8.

***, ** et * renvoient à des paramètres significatifs aux seuils de 1, 5 et 10 % ; n.s. renvoie à des paramètres non significatifs.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, être un homme, plutôt qu'une femme, augmente les chances d'être à la hors hiérarchie. Plus précisément, être un homme multiplie par $\exp(0,6) = 1,82$ les chances d'être à la hors hiérarchie, plutôt qu'au premier grade.

Champ : ensemble des membres du corps du premier grade et hors hiérarchie en poste au 1^{er} avril 2018.

Source : *Annuaire de la magistrature* – traitement des auteurs (N = 8 554).

Concernant les propriétés sociales, le modèle confirme plusieurs éléments importants : tout d'abord, être un homme plutôt qu'une femme accroît la probabilité d'avoir les carrières les plus favorables, toutes choses égales par ailleurs. Ensuite, le modèle confirme que l'ancienneté est déterminante dans le passage à la hors hiérarchie : chaque année d'ancienneté supplémentaire a un effet positif sur la variable-réponse. Enfin, le concours externe reste la voie privilégiée de réussite dans la carrière magistrature, notamment à âge et sexe contrôlés, par rapport au concours interne ou aux voies parallèles d'entrée dans la magistrature. De plus, les freins et les accélérateurs propres à la mobilité sur la réussite dans la carrière peuvent être mis en lumière. Un poste à la chancellerie augmente fortement l'accès à la hors hiérarchie : *ceteris paribus*, être passé par l'administration centrale augmente la probabilité d'atteindre la hors hiérarchie. Cet effet tient à la fois à la constitution d'un réseau, à une connaissance plus fine des postes susceptibles d'être vacants et « payants », mais aussi au fait que, historiquement, les magistrats de l'administration centrale étaient recrutés directement parmi le premier tiers des promotions des élèves de l'ENM, sorte d'effet d'hystérèse du classement, également essentiel dans d'autres corps de la fonction publique. Le détachement joue un rôle comparable ; d'où le constat apparemment paradoxal selon lequel, pour réussir dans la magistrature, il faut en sortir, au moins provisoirement ! Ce paradoxe n'est toutefois pas si fort, lorsque l'on sait qu'une partie de ces détachements ne sont qu'apparents, puisque les postes les plus élevés de la chancellerie (sous-directeur et directeur d'administration centrale) sont pourvus par détachement. Par ailleurs ces sorties provisoires peuvent aussi permettre à des magistrats de se lancer dans des carrières plus ou moins proches du monde politique, qui peut soutenir par la suite des ascensions rapides. Enfin, les effets propres des variables de mobilité sont antagonistes : toutes choses égales par ailleurs, l'indicateur de mobilité géographique est corrélé positivement et très significativement à l'accès aux positions les plus prestigieuses. À l'opposé, l'indicateur de mobilité fonctionnelle y est corrélé négativement : alors que le modèle régulièrement mis en avant est celui du juge polyvalent, la spécialisation fonctionnelle semble plutôt soutenir la réussite professionnelle, mesurée par l'accès à la hors hiérarchie.

Enfin, si l'on se concentre sur une élite d'encadrement de la profession, la description des carrières des individus ayant occupé un poste de premier président et de procureur général¹⁴ permet d'affiner de tels résultats. Le profil de ces chefs de cour d'appel confirme et même renforce les déterminants mis au jour : hommes pour les deux tiers et lauréats du concours externe pour plus de 90 % d'entre eux, procureurs généraux et premiers présidents ont parcouru en moyenne 7 648 kilomètres au cours de leur carrière, soit trois fois la distance couverte par la population générale ; en comparaison de cette hypermobilité géographique, leur mobilité fonctionnelle reste contenue, avec un indicateur égal en moyenne à 35, mais leur polyvalence est importante, puisqu'aucun d'entre eux n'est passé exclusivement par le siège (quatre ont

14. Au sein de notre base de données, 93 magistrats, en hors hiérarchie, ont occupé au moins une fois de telles fonctions.

une carrière uniquement au parquet). Ayant été détachés pour 42 % d'entre eux, ils sont près d'un tiers à être passés par l'administration centrale, tout comme dans les DROM-COM.



Cet article avait pour objectif de montrer l'intérêt d'étudier la mobilité au sein d'un groupe professionnel, et donc de saisir des carrières dans leur ensemble, au regard des propriétés sociales des personnes concernées. Cela nous semblait d'autant plus pertinent que la profession de magistrat apparaît volontiers comme un idéal-type de profession mobile et ce, alors même que l'organisation de la justice en France se caractérise par un maillage territorial dense et une moindre concentration des postes de direction en région parisienne. Nous avons essayé de mettre en évidence une réalité des mobilités plus nuancée que celle que les instances de régulation, mais aussi les membres de la profession, se représentent : non seulement parce que ces mobilités ne sont finalement pas si nombreuses mais parce qu'en outre, elles sont fortement déterminées socialement, et en particulier par le genre. Surtout, et les constats sont évidemment liés, les figures de la grande mobilité sont associées à des réussites professionnelles et à des positions dominantes dans la hiérarchie de la profession et à un passage dans une collectivité d'outremer.

L'analyse que nous proposons gagnerait à être réitérée sur d'autres groupes professionnels de la haute fonction publique, dont les représentations sont également marquées par la mobilité : par exemple, les militaires ou encore les hauts fonctionnaires, notamment les énarques (en particulier ceux exerçant au sein de « la préfectorale »). Pour ces professions, le travail sur des données longitudinales, aussi imparfaites soient-elles, permettrait de revenir sur la question de l'ambition et de la réussite professionnelles, non seulement dans son articulation avec ou son opposition à la sphère domestique, mais aussi sur ses liens avec l'*ethos* professionnel. Pour ce faire, tous ces éléments devraient être indexés aux dispositions des individus et, *in fine*, à leurs propriétés sociales, dont le genre n'est qu'un paramètre, même s'il joue à coup sûr un rôle déterminant. Une analyse de ce type permettrait aussi de montrer comment se jouent, au sein d'un couple donné, les deux parcours professionnels – perspective de travail d'autant plus intéressante au sein de la magistrature que celle-ci est marquée par une homogamie particulièrement élevée.

BIBLIOGRAPHIE

BASTARD B., MOUHANNA C. (2007), *Une justice dans l'urgence. Le traitement en temps réel des affaires pénales*, Paris, Presses universitaires de France.

BERTAUX-WIAME I., TRIPIER P. (2006), « Les intermittents du foyer ou les arrangements entre membres des couples qui travaillent loin l'un de l'autre », *Cahiers du genre*, n° 41, pp. 11-22.

- BESSIÈRE C., MILLE M. (2013), « Le juge est (souvent) une femme. Conceptions du métier et pratiques des magistrates et magistrats aux Affaires familiales », *Sociologie du travail*, vol. 55, n° 3, pp. 341-368.
- BILAND É. (2011), « Fonction publique territoriale : de la mobilité interne à la mobilité spatiale ? », *Travail et Emploi*, n° 127, p. 5366.
- BODIGUEL J.-L. (1991), *Les Magistrats, un corps sans âme ?*, Paris, Presses universitaires de France.
- BOIGEOL A. (1989), *Histoire d'une revendication : l'École de la magistrature, 1945-1958*, Vaucresson, CRIV.
- BOIGEOL A. (1993), « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », *Droit et Société*, n° 25, pp. 489-523.
- BOIGEOL A. (1997), « Les magistrates de l'ordre judiciaire : des femmes d'autorité », *Cahiers du Mage*, n° 1, pp. 25-35.
- BOIGEOL A. (1998), *La Magistrature « hors les murs ». Analyse de la mobilité extra-professionnelle des magistrats*, Paris, La Documentation française.
- BOURDIEU P. (1998), *La Domination masculine*, Paris, Seuil.
- BOURDIEU P., BOLTANSKI L. (1975), « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 1-2, pp. 95-107.
- BOUSSARD V. (2017), « Les dispositifs de gestion de la mobilité des cadres : reproduction des inégalités de carrières et découplage organisationnel », in Ganem V., Lafuma E., Perrin-Joly C. (coord.) *Interroger les nouvelles formes de gestion des ressources humaines : dispositifs de personnalisation, acteurs et effets*, Toulouse, Octarès, pp. 49-65.
- BREEN E. (dir.) (2002), *Évaluer la justice*, Paris, Presses universitaires de France.
- COLLECTIF ONZE (2013), *Au tribunal des couples. Enquête sur des affaires familiales*, Paris, Odile Jacob.
- COMMAILLE J. (2000). *Territoires de justice. Une sociologie politique de la carte judiciaire*, Paris, Presses universitaires de France.
- COULANGEON P., PRUVOST G., ROHARIK I. (2012), « Les idéologies professionnelles. Une analyse en classes latentes des opinions policières sur le rôle de la police », *Revue française de sociologie*, vol. 53, n° 3, pp. 493-527.
- DEMOLI Y., WILLEMEZ L. (2018), « Les magistrats : un corps féminisé et mobile », *Infostat justice*, n° 161.
- GRÉMION P. (1976), *Le Pouvoir périphérique. Bureaucrates et notables dans le système politique français*, Paris, Seuil.
- LAUFER J. (2005), « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et Emploi*, n° 102, pp. 31-44.
- MARRY C., BERENI L., JACQUEMART A., POCHIC S., REVILLARD A. (2017), *Le Plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Malakoff, Armand Colin.

PAILLET A., SERRE D. (2013), *D'un juge à l'autre. Les variations de pratiques de travail chez les juges des enfants*, recherche réalisée avec le soutien de la Mission de recherche Droit et justice.

RETIÈRE J.-N. (2003), « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix*, n° 63, pp. 121-143.

ROUSSEL V. (2000), « Scandales politiques et transformation des rapports entre magistrature et politique », *Droit et Société*, n° 44-45, pp. 13-39.

ANNEXE

TABLEAU A – Modélisation du nombre de postes en fonction de différentes propriétés des magistrats

Variable	Coefficient	Erreur-type	Probabilité critique
Constante	1,96	0,14	***
Sexe (réf. = femme)			
Homme	0,17	0,07	n.s.
Mode d'accès (réf. = concours externe)			
Concours interne	0,19	0,07	***
Autres modes d'accès	0,01	0,08	n.s.
Ancienneté	0,2	0,005	***
Ancienneté × homme (réf. = ancienneté × femme)	0,01	0,003	**
Âge	-0,01	0,005	**
Lieu de naissance (réf. = Île-de-France)			
Hors Île-de-France	-0,18	0,04	***

Notes : R² ajusté = 0,66.

***, ** et * renvoient à des paramètres significatifs aux seuils de 1, 5 et 10 % ; n.s. renvoie à des paramètres non significatifs.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs évoquées dans le modèle, une année d'ancienneté augmente de 0,2 le nombre moyen de postes occupés par un magistrat au cours de sa carrière. Un magistrat appartenant à la situation de référence a en moyenne 1,96 poste selon le modèle.

Champ : ensemble des membres du corps de la magistrature en poste au 1^{er} avril 2018 (N = 8 554).

Source : *Annuaire de la magistrature* – traitement des auteurs.

TABLEAU B – Description des classes obtenues par la classification ascendante hiérarchique

Variable	En %*				
	Classe 1 30,9	Classe 2 26,1	Classe 3 23,4	Classe 4 10,1	Classe 5 9,5
Sexe					
Hommes	37,3	31,7	29,7	22,8	47,7
Femmes	62,7	68,3	70,3	77,2	52,3
Mode d'accès					
Externe	78,6	52,4	72,7	72,6	74,9
Interne	10,3	9,8	12,8	12,0	14,6
Autres	11,1	37,9	14,5	15,4	10,5
Ancienneté					
Moins de 8 ans	3,4	69,1	15,9	8,5	3,8
Entre 8 et 16 ans	30,4	19,2	33,2	52,1	30,0
Entre 17 et 24 ans	16,8	5,7	20,8	23,4	20,7
Plus de 24 ans	49,5	5,9	30,2	16,0	45,5
Grade					
Second grade	6,3	67,8	20,3	13,6	5,9
Premier grade	68,8	29,7	70,0	83,6	73,4
Hors hiérarchie	24,9	2,5	9,7	2,8	20,7
Mobilité fonctionnelle					
Moyenne	30,0	0,1	46,7	76,9	45,6
Médiane	29,2	0	58,3	77,8	46,7
Mobilité géographique (en km)					
Moyenne	1 177	1 161	1 027	973	15 743
Médiane	961	601	857	829	14 546
Nombre de postes					
Moyenne	5,9	2	5	4,6	6,2
Médiane	6	1	5	5	6
Passage par l'administration centrale					
	12,9	0	22,1	23,2	13,7
Passage par le détachement					
	12,2	0	16,7	14,4	17,0
Passage par les DOM-COM					
	0,2	5,2	0,1	0,1	95,8

* À l'exception des lignes « Mobilité géographique » et « Nombre de postes ».

Champ : ensemble du corps de la magistrature en poste au 1^{er} avril 2018 (N = 8 554).

Source : *Annuaire de la magistrature* – traitement des auteurs.

NOTES DE LECTURE

Bullshit Jobs

David Graeber

Paris, Les Liens qui libèrent, 2018, 416 p.

*Lu par Thomas Coutrot**

Dans *Bullshit Jobs*, le regretté David Graeber soutient une thèse qui a rencontré un large écho : une part croissante et élevée des emplois n'a ni sens ni utilité et rend malades celles et ceux qui les occupent, « à l'idée qu'ils [elles] n'apportent aucun bienfait au monde » (p. 285). Il explore les facteurs économiques, politiques et sociaux qui expliquent cette prolifération des tâches inutiles, et cherche à comprendre pourquoi ces emplois sont souvent bien mieux rémunérés que d'autres emplois beaucoup plus utiles socialement comme ceux des enseignant·es ou des infirmier·ères.

D. Graeber n'était jusqu'alors pas un spécialiste des questions de travail, même si sa curiosité et ses convictions idéologiques l'avaient déjà entraîné à publier assez loin de son domaine de compétence académique initial, l'anthropologie des rapports monétaires et de la dette. À l'origine du livre, un court billet d'humeur¹ publié en 2013 dans la revue anarchiste en ligne *Strike*, qui fit le *buzz* sur le Net, suscitant une avalanche de témoignages de travailleurs qui s'y reconnaissaient. Le concept de « *bullshit jobs* » (ou « jobs à la con ») fit ainsi le tour du monde, rencontrant visiblement l'expérience vécue par des milliers de participants au monde du travail.

D. Graeber définit les « *bullshit jobs* » comme « une forme d'emploi rémunéré si totalement inutile, superflue ou néfaste que même le salarié ne parvient pas à justifier son existence, bien qu'il se sente obligé de faire croire le contraire » (p. 37). La cause du phénomène ? Pour l'auteur, les boulots inutiles se multiplient non pas pour obéir à une quelconque rationalité économique, mais bien plutôt pour satisfaire la volonté de contrôle et de domination des managers, dans une logique non pas capitaliste mais féodale, où ce qui compte est de se créer « un cortège de fidèles qui permet non seulement d'étaler son faste et sa magnificence mais aussi de prodiguer un certain nombre de faveurs politiques » (p. 247).

Peut-être cette explication est-elle partielle : elle ne répond pas à l'objection classique de l'efficacité des marchés financiers qui évinceraient les managers trop

* Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

1. Graeber D. (2013), "On the Phenomenon of Bullshit Jobs: A *Work Rant*", *Strike* [en ligne], août, n° 3 : <https://strikemag.org/bullshit-jobs/>, consulté le 23 septembre 2019.

prodigues en emplois inutiles. D'ailleurs, dans *Bureaucratie*², son ouvrage précédent, D. Graeber attribuait le phénomène de bureaucratisation générale des sociétés néolibérales à une rationalité purement économique, la création de structures administratives mondiales étant essentiellement destinée à garantir l'extraction aux investisseurs de substantiels profits. Au niveau du management du travail, on a souvent observé que la multiplication des procédures et la standardisation des tâches visaient à assurer un contrôle rigoureux des performances et à stabiliser la rentabilité du capital à un niveau historiquement élevé, en sacrifiant la capacité d'innovation de la plupart des salariés. Néanmoins, l'invocation, par l'auteur, de la logique féodale est loin d'être absurde, tant elle rejoint nombre d'observations connues sur l'inefficacité économique des méthodes contemporaines de management, obsédées par la programmation détaillée des actes de travail et leur surveillance électronique permanente³.

Sur le plan quantitatif, D. Graeber estime que le phénomène des « *bullshit jobs* » est d'une ampleur considérable, mais ne peut s'appuyer que sur un sondage de taille limitée réalisé par l'institut YouGov UK, d'après lequel 37 % des répondants estiment que leur travail n'apporte pas « une contribution significative au monde⁴ ». Dans un article, j'ai mobilisé l'enquête *Conditions de travail-Risques psychosociaux 2016* pour tenter une quantification plus sérieuse du phénomène⁵. À première vue, il semble plus minoritaire qu'annoncé : 5 % seulement des travailleurs jugent leur travail « jamais utile aux autres », et 22 % qu'il ne l'est que « parfois ». En complexifiant la définition statistique pour mieux refléter la réalité décrite par D. Graeber et ses correspondants – un emploi est *bullshit* si le salarié juge son travail « parfois » ou « jamais » utile aux autres, et y ressent souvent de l'ennui ou n'y éprouve pas souvent la « fierté du travail bien fait » –, j'évalue à 17 % le nombre de « *bullshit jobs* » ; celles et ceux qui les occupent, comme le prévoit l'auteur, ont une santé mentale fortement dégradée.

Parmi les métiers les plus affectés, ceux de la finance, de l'informatique et de la comptabilité, qui sont souvent évoqués dans *Bullshit Jobs*. Mais apparaissent également des métiers ouvriers (dans les secteurs de la mécanique, des industries de process ou du gros œuvre du bâtiment) et de service (secrétaires, agents de sécurité, caissières). Le sentiment d'inutilité et d'ennui ne concerne donc pas que des emplois qualifiés : les témoignages de l'ouvrage reflètent un biais vers les professions intellectuelles.

Stimulant et souvent amusant, le livre de D. Graeber souffre néanmoins d'un trop faible ancrage dans les sciences du travail, qui l'empêche d'avancer vers des pistes crédibles de solutions. Lorsqu'il veut expliquer pourquoi les « *bullshit jobs* » provoquent une souffrance psychique, l'auteur convoque un psychologue allemand,

2. Graeber D. (2015), *Bureaucratie*, Paris, Les Liens qui libèrent.

3. Voir par exemple Weisbord M. R. (2012), *Productive Workplaces: Dignity, Meaning and Community in the 21st Century*, San Francisco (CA), Jossey-Bass.

4. En anglais : "Is your job making a meaningful contribution to the world?" La traduction proposée dans l'édition française est approximative : « Votre emploi apporte-t-il quoi que ce soit d'important au monde ? »

5. Coutrot T. (2019), « Trop de "*bullshit jobs*" », *Santé et Travail* [en ligne], janvier ; <http://www.sante-et-travail.fr/trop-bullshit-jobs>, consulté le 23 septembre 2019.

Karl Groos, spécialiste du jeu chez l'enfant, qui écrivait en 1901 que « la joie d'être cause » est un facteur décisif du développement psychique, dont l'absence « ébranle les fondations mêmes de votre sentiment de soi » (p. 134). C'est certainement juste, mais on peut regretter l'absence de toute référence à l'abondante littérature contemporaine, en France comme à l'étranger, des sciences du travail qui traite du manque de reconnaissance au travail, des conflits éthiques et de l'amputation du pouvoir d'agir. Ainsi la théorie du « déséquilibre effort/récompense » de Johannes Siegrist met en cause le déficit de reconnaissance relativement aux efforts fournis. Le questionnaire scandinave *COPSOQ* (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*), l'un des plus utilisés en épidémiologie de la santé psychique au travail, prend en compte le « sens du travail » et le sentiment de « faire quelque chose d'important dans son travail ». La psychodynamique du travail de Christophe Dejourns montre comment la construction de la santé mentale au travail repose largement sur le « jugement d'utilité » apporté par les supérieurs ou les usagers et sur le « jugement de beauté » qui provient de collègues reconnaissant le respect des règles de l'art. Enfin, la clinique du travail d'Yves Clot établit comment le « travail empêché », ce travail « ni fait ni à faire », est source de souffrance éthique et de troubles psychiques.

L'absence de références aux sciences du travail contribue sans doute à expliquer la faiblesse des propositions avancées par D. Graeber pour remédier à la situation, et qui se résument en fait à l'instauration d'un revenu de base. De nombreux spécialistes du travail préconisent pourtant une stratégie de changement social axée sur une démocratisation de l'organisation du travail et avancent des propositions concrètes qui peuvent inspirer une stratégie de lutte pour la *débullshitisation* du travail⁶. Nombre d'acteurs sociaux, s'appuyant sur les acquis des recherches sur le travail et les organisations, s'emploient à reconstruire le pouvoir d'agir des travailleurs sur les conditions et les finalités de leur travail, plutôt que d'attendre de l'État une mesure providentielle qui les libérerait de l'emprise du *bullshit*.

De la part d'un penseur anarchiste qui souhaite « le démantèlement total des États » (p. 387), la demande d'un revenu de base distribué par l'État peut sembler éminemment paradoxale, comme il le reconnaît d'ailleurs lui-même. Mais, plus fondamentalement, en quoi le revenu de base permettrait-il de faire reculer les « *bullshit jobs* » ? Les partisans du revenu de base inconditionnel peineraient sans doute à expliquer comment ce dispositif pourrait remédier au déficit de reconnaissance, au sentiment d'inutilité, au manque de délibération sur ce que devrait être un travail bien fait ; le risque est bien plutôt qu'il accompagne l'individualisation croissante des activités de travail et rende plus difficile le débat collectif sur les finalités et la qualité du travail.

6. Voir par exemple Davezies P. (2014), "Individualisation of the Work Relationship: A Challenge for Trade Unions", *Policy Brief ETUI*, n° 3 ; Dejourns C. (2015), *Le Choix. Souffrir au travail n'est pas une fatalité*, Montrouge, Bayard ; Laloux F. (2014), *Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage of Human Consciousness*, Brussels, Nelson Parker.

Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?

Maud Simonet

Paris, Textuel, coll. « Petite Encyclopédie critique », 2018, 152 p.

Lu par Lionel Prouteau *

Dans cet ouvrage de sociologie critique, Maud Simonet affiche d'emblée son point de vue. Non, le développement de diverses formes de travail gratuit (bénévolat, service civique, stage, *workfare*¹, travail gratuit sur Internet) ne relève pas d'un type d'exploitation inédit. Le travail gratuit n'est pas nouveau, comme le montre de manière emblématique le travail domestique des femmes. C'est pourquoi l'auteure juge indispensable un détour liminaire par les approches féministes de cette forme de travail puisqu'elles « posent toutes les questions que l'on peut poser à propos d'autres formes de travail gratuit » (p. 18).

Le premier chapitre s'ouvre donc sur un rappel des questions qui ont présidé à la définition du travail domestique et de son périmètre, à sa mise en visibilité et aux débats sur l'opportunité de lui affecter une valeur monétaire. M. Simonet présente ensuite succinctement deux approches théoriques de ce travail gratuit : le féminisme marxiste et le féminisme matérialiste radical. Le premier met l'accent sur le rôle éminent des femmes dans l'accumulation capitaliste du fait des tâches qu'elles effectuent au service de la production et de la reproduction de la force de travail. Le second inscrit le travail domestique dans le cadre d'un mode de production patriarcal, non réductible au capitalisme, au sein duquel les hommes exploitent le travail gratuit des femmes.

Puis, en contrepoint de ces approches, l'auteure renvoie aux écrits de bell hooks selon laquelle, face au racisme et aux conditions d'emploi subies dans le monde du travail salarié, le foyer a constitué un lieu de résistance pour les femmes noires aux États-Unis au moment même où, dans les années 1970, se développaient les théories féministes susmentionnées. Bell hooks étend aux femmes blanches de la classe ouvrière cette perception du foyer comme espace d'affranchissement à l'égard des servitudes du monde traditionnel du travail. Il en découle, pour M. Simonet, la nécessité de resituer l'analyse du travail domestique dans le cadre de rapports sociaux pluridimensionnels qui permettent de l'appréhender tantôt sur le mode de l'exploitation, tantôt sur celui de la valorisation de soi.

* Laboratoire d'économie et de management de Nantes Atlantique.

1. Autrement dit des activités imposées en contrepartie du versement d'aides sociales.

De ce détour préliminaire par les approches féministes, M. Simonet tire trois leçons dont elle étend la validité à toutes les formes de travail gratuit : son invisibilisation, c'est-à-dire la dénégation de son caractère de travail ; la nécessité d'adopter une conception élargie de l'exploitation, au-delà du marché et de sa forme capitaliste ; celle d'appréhender le travail gratuit comme s'inscrivant au sein des rapports sociaux.

Le chapitre 2 traite du bénévolat, du volontariat² et du *workfare* comme modes de mobilisation du travail gratuit au nom de l'injonction à la citoyenneté. Pour ce faire, l'auteure s'appuie sur les résultats d'études de terrains qu'elle a menées aux États-Unis et en France. Elle s'intéresse ainsi à l'entretien des parcs publics à New York auquel contribuent, aux côtés de fonctionnaires municipaux, des bénévoles ainsi que des allocataires d'aides sociales au titre des politiques de *workfare*. Côté français, après avoir évoqué la volonté exprimée en 2016 par le département du Haut-Rhin d'imposer des heures de « service social » en contrepartie de la perception du revenu de solidarité active (RSA), elle utilise des entretiens conduits dans deux communes : l'une a mis en place pour des allocataires du RSA des « contrats de bénévolat » résiliables à la demande de l'une des deux parties et l'autre, un programme (non obligatoire) de bénévolat (sans contrat) pour le même type de public. Toutes ces mises au travail gratuit, qu'elles soient incitatives avec le bénévolat ou contraignantes avec le *workfare*, participent pour M. Simonet d'une même logique de néolibéralisation du travail.

Dans le chapitre 3 consacré au travail gratuit numérique (*free digital labor*), l'auteure s'interroge sur les frontières du travail et sur sa valeur économique dans la mesure où les géants du Net tirent profit des usages divers, y compris les plus banals, que font les utilisateurs de ces technologies (blogs, posts, tweets et autres activités sur les réseaux sociaux) alors même que ces derniers ne perçoivent pas ces activités comme du travail. Empruntant alors aux propos de Sébastien Broca pour qui il y a là une « disjonction entre la volonté du sujet et les fruits de son action³ » (p. 93), elle suggère que l'exploitation consiste précisément dans une telle disjonction. Elle illustre son propos en relatant le conflit qui éclata entre les blogueurs du *Huffington Post* et sa fondatrice lorsque cette dernière décida, en 2011, de vendre le journal en ligne. Cette vente conduisit les blogueurs à réclamer une compensation financière pour leurs contributions jusqu'alors gratuites. L'auteure voit dans cet épisode l'expression d'une opposition entre les valeurs morales qui animaient les contributeurs et la valeur économique que dévoilaient la vente et les bénéfices réalisés à cette occasion.

Le chapitre 4 étudie les relations qu'entretient le travail gratuit avec le marché du travail. Il contaminerait ainsi ce marché en affectant aux femmes des emplois faiblement valorisés socialement, moins rémunérés, et censés relever de dispositions dont les femmes seraient « naturellement pourvues » dans l'espace privé. Est également

2. En France, le volontariat se distingue du bénévolat en ce qu'il n'existe pas de définition juridique du second tandis que les différentes formes prises par le premier, parmi lesquelles le service civique, ont des statuts juridiques. À la différence du bénévole, le volontaire perçoit une rémunération qui n'est pas un salaire. Le volontariat ne relève pas du droit du travail.

3. Broca S. (2017), « *Le digital labour, extension infinie ou fin du travail ?* », *Tracés*, n° 32, pp. 133-144.

abordée l'incitation au travail gratuit comme tremplin vers l'emploi, voire comme substitut pour les personnes qui en sont les plus éloignées.

Le dernier chapitre aborde les issues envisageables à « ce régime de la preuve par le travail gratuit » (p. 142) tout en considérant que la question ne peut être véritablement traitée dans le cadre de cet ouvrage. M. Simonet évoque alors deux scénarios : celui de la « dissolution du travail gratuit dans le salariat » et celui qui consiste au contraire à « dissoudre le salariat dans le travail gratuit » par la mise en place d'un revenu universel. L'auteure pointe les effets pervers possibles de ces deux scénarios et affiche sa préférence, sans pour autant développer ses arguments, pour une perspective chère à Bernard Friot de « statut politique du producteur » (p. 151)⁴.

Si l'objet de l'ouvrage est attractif, son contenu laisse à plusieurs titres le lecteur sur sa faim et suscite parfois son scepticisme. Le travail gratuit est placé sous le signe de l'exploitation. Le philosophe Stéphane Haber est, certes, fondé à écrire que ce concept d'exploitation compte au nombre de ces catégories qui ne peuvent échapper à un certain flou. Il n'en reste pas moins qu'on peut le définir en lui faisant « correspondre des caractères typiques », sans pour autant lui associer des critères univoques (p. 70)⁵. Or ce n'est que tardivement, dans le chapitre 3 sur le *digital labor*, que Maud Simonet caractérise l'exploitation par l'existence d'un écart entre l'intention de l'individu et les fruits de son action. Elle considère alors qu'une telle situation est présente « dans toutes les formes de travail gratuit [qu'elle a] analysées jusqu'à présent » (p. 98). Cette acception du terme soulève certainement quelques interrogations, mais elle a le mérite de mettre en exergue l'ambivalence de ces formes de travail gratuit et ce, d'une manière quelque peu différente de (bien que non incompatible avec) celle envisagée dans le chapitre sur le travail domestique. L'ambivalence n'est plus l'effet des différences de perception du travail gratuit liées à la diversité des positions occupées dans les rapports sociaux. Tout individu s'y adonnant y est exposé. Mais puisqu'elle est présentée comme une caractéristique propre à tout travail gratuit, le lecteur aurait aimé qu'elle soit analysée plus tôt et plus systématiquement, notamment à travers les tensions qu'elle engendre. Les développements sur l'épisode du *Huffington Post* peuvent être lus comme une tentative en ce sens. Mais il n'y a rien de tel dans le chapitre précédent qui traite du bénévolat.

Ce chapitre s'avère d'ailleurs à bien des égards sujet à critiques. Ainsi l'auteure verse-t-elle dans la caricature quand elle fait du bénévolat et du *workfare* « les deux faces d'une même pièce » (p. 71) au motif que le second peut parfois se traduire par

4. Maud Simonet est extrêmement succincte sur le contenu de cette perspective puisqu'elle se contente de la présenter comme l'extension à toutes et à tous des « institutions du salaire socialisé » (p. 151). Bernard Friot résume ce statut par trois droits attribués dès 18 ans : « une qualification personnelle et le salaire à vie qui va avec, la copropriété d'usage de tout outil de travail utilisé dans la carrière et la participation aux délibérations des caisses de salaire et d'investissement et des jurys de qualification qui, à côté du marché, coordonneront l'activité des entreprises » (Friot B. [2017], « Continuer d'affirmer une production non capitaliste de valeur grâce au statut politique de producteur », in Allègre G., Sterdyniak H. [coord.], *Revenu universel. L'état du débat*, Paris, OFCE, pp. 154-157).

5. Haber S. (2018), « Actualité et transformation du concept d'exploitation. L'exemple du "travail numérique" », *Actuel Marx*, n° 63, pp. 70-85.

une injonction au premier. Le propos relève d'un excès rhétorique susceptible de nuire à la crédibilité de l'argumentation. En outre, l'idée selon laquelle le bénévolat est pensé comme un déni de travail aurait mérité d'être tempérée. En effet, Danièle Demoustier rappelle que dès les années 1980, « l'intégration par les associations des valeurs économiques » conduit à substituer à la notion d'engagement « le terme d'activité ou de travail bénévole, marquant ainsi l'osmose entre bénévolat et salariat dans un certain nombre d'associations⁶ » (p. 103). Quant au service civique, un rapport récent de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep) souligne que la logique de l'engagement est largement absente du discours des jeunes concernés qui y voient essentiellement une expérience professionnelle⁷. On peut à cet égard questionner l'argumentation de l'auteure : si le déni de travail était si évident pour le bénévolat et le volontariat, comment pourraient-ils être encouragés en tant que tremplin vers l'emploi ?

Dans ce même chapitre, alors que la place occupée par le bénévolat proprement dit est des plus restreintes, le lecteur ne peut manquer de s'interroger. Tout bénévolat est-il un travail gratuit exploité ? L'auteure mentionne essentiellement la mobilisation de bénévoles permettant de pallier l'insuffisance de l'emploi public. On pourrait, dans la même veine, évoquer le cas de certaines associations employeuses confrontées à un durcissement de leurs contraintes budgétaires. Ne sont-elles pas incitées à recruter des bénévoles et plus probablement des personnes en service civique faute de pouvoir embaucher de nouveaux salariés ? De telles situations ne seraient pas inédites puisqu'elles ont été observées ailleurs, notamment en Amérique du Nord au cours des dernières décennies⁸. À partir de tels cas dont il ne faut pas sous-estimer les risques qu'ils présentent, peut-on pour autant opérer une montée en généralité en faisant fi de la considérable diversité du tissu associatif et du bénévolat ? C'est pourtant à cette généralisation que semblent nous inviter les propos de l'auteure pour qui il est « vital, dans la période actuelle, de saisir combien cet "engagement citoyen" bénévole ou volontaire est aujourd'hui à la fois l'objet et l'instrument de politiques publiques », même si déroge à cette règle le bénévolat militant engagé contre l'État (p. 72). Mais *quid* alors du bénévolat qui, dans les associations de membres, contribue à la production d'un bien commun partagé entre tous les adhérents ? Ce type de bénévolat, qui est le plus répandu, est-il tout entier soumis à cette logique de l'exploitation ? C'est aussi dans l'art de la nuance que réside le pouvoir de conviction d'une thèse.

6. Demoustier D. (2002), « Le bénévolat, du militantisme au volontariat », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, p. 97-116.

7. Talleu C., Leroux C. (collab.) (2019), « Le service civique dans les associations. Mise en œuvre et impact dans le département de l'Aisne », *Injep Notes & rapports/rapport d'étude*, n° 2019-03.

8. Voir par exemple : Baines D. (2004), "Caring for Nothing: Work Organization and Unwaged Labour in Social services", *Work, Employment and Society*, vol. 18, n° 2, pp. 267-295.

Quand des chômeurs se mobilisent...

Valérie Cohen, Xavier Dunezat

Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Res publica », 2018, 333 p.

*Lu par Charles Berthonneau**

Le livre *Quand des chômeurs se mobilisent...* a pour premier mérite d'être le résultat d'une mise en commun originale de deux thèses menées séparément : l'une par Valérie Cohen sur l'organisation Agir contre le chômage (AC !), l'autre par Xavier Dunezat sur deux collectifs de chômeurs en Bretagne (Morlaix et Rennes). Ces deux sociologues ont réussi à traiter à partir d'un même cadre théorique les matériaux qu'ils ont récoltés lors de chacune de leur enquête ethnographique, évitant ainsi une simple juxtaposition de deux thèses différentes même si, bien évidemment, quand on entre plus précisément dans la démonstration, le découpage du plan reprend souvent une division selon leurs terrains respectifs. L'ouvrage est divisé en quatre parties : la première revient sur la manière dont se sont constituées historiquement les mobilisations de chômeurs, et le traitement dont elles ont fait l'objet dans les travaux de sociologie ; la deuxième explique les différentes trajectoires d'engagement selon les profils sociaux des militants qui composent les mouvements observés ; la troisième analyse finement l'organisation du travail militant et les rapports de domination qui en découlent ; enfin, la dernière partie propose des éclairages sur les différents effets de la participation aux mouvements sur les militants.

L'intérêt de l'ouvrage se situe à deux niveaux. D'une part, même si la littérature sur le sujet – que les auteurs passent largement en revue – est abondante, il apporte beaucoup à la compréhension des dynamiques des mobilisations de chômeurs qui, bien qu'elles soient moins visibles que dans les années 1990 (le mouvement de l'hiver 1997-1998 a, par exemple, été particulièrement marquant), n'en demeurent pas moins actives, notamment au niveau local et pour défendre au quotidien les chômeurs face aux autorités administratives. D'autre part, il dépasse largement le seul sujet des mobilisations de chômeurs pour offrir une boîte à outils conceptuels et une méthode d'enquête utiles pour l'étude de n'importe quel mouvement social. C'est bien ce deuxième niveau qui constitue la principale force de l'ouvrage. Ainsi, alors que certains regrettent parfois que l'ethnographie livre des analyses trop microsociologiques, valables uniquement pour un cas d'étude précis, V. Cohen et X. Dunezat proposent une réelle montée

* Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST – UMR 7317), Aix-Marseille Université.

en généralité qui permet de tirer des enseignements à l'échelle de l'ensemble des mouvements sociaux.

Considérant que l'angle de l'« improbabilité », généralement utilisé pour étudier les mobilisations de groupes dits à « faibles ressources », enferme ces derniers dans une spécificité qu'ils estiment injustifiée, et plutôt que de se contenter d'étudier les conditions de possibilité de ces luttes, les auteurs préfèrent s'intéresser à la manière dont elles sont structurées dans leur dimension routinière, c'est-à-dire comment est organisée concrètement la « division du travail militant ». En somme, il s'agit de reprendre des questions classiques de la sociologie des mouvements sociaux, tout en tâchant d'expliquer « en quoi la condition de chômeur [colore] l'action collective » (p. 17). De leur démarche résultent de nombreux apports, que nous résumerons en trois points.

Premièrement, leur approche évite de réifier les groupes mobilisés derrière une catégorie faussement homogène, comme celle de « chômeurs », pour rendre compte de la diversité des sous-groupes qui constituent ces mobilisations. Leur catégorisation dépasse le clivage trop réducteur entre « militants par conscience » et « bénéficiaires » (clivage propre à la sociologie des mobilisations dites « improbables ») pour réussir à dégager les différents facteurs qui, au sein de la mobilisation, s'avèrent clivants : les rapports sociaux (de sexe, de classe, et d'âge principalement) comme l'expérience – ou le manque d'expérience – de militantisme sont analysés. Ils proposent ainsi une « cartographie des pôles » (p. 107) – « syndicaliste », « anarchiste », « chômeur » – dont la cohérence repose autant sur des caractéristiques sociales que sur des modes différents d'entrée dans l'engagement et de participation, ou encore sur des rapports différenciés au travail et au chômage. Ils ont notamment le mérite de ne pas passer à côté de « figures intermédiaires » moins visibles, à savoir principalement des femmes qui prennent en charge les tâches administratives et logistiques, et assurent le lien entre ces différents pôles.

Cependant, alors même qu'ils ont pour objectif de mettre en lumière celles et ceux qui, dans la sociologie des mobilisations, sont les plus invisibilisé-es, c'est-à-dire celles et ceux qui disposent du moins de capital militant, on reste justement sur notre faim quant à l'explication des conditions d'engagement des plus précaires dans l'action collective. Si on comprend effectivement que ces chômeurs sont en quelque sorte déjà « mobilisés » – pour reprendre le terme que les auteurs utilisent – avant d'entrer dans le mouvement à travers leurs différentes « pratiques de subsistances » (p. 135) auprès des multiples guichets qui permettent de rendre leur situation plus supportable, les conditions concrètes du passage à l'acte de mobilisation sont peu explicitées. Tout au plus est souligné le rôle du « travail relationnel » (p. 145) auquel se livrent des militants plus aguerris pour que les plus précaires restent mobilisés. On souhaiterait en savoir davantage sur le travail de légitimation de l'action collective sans lequel l'engagement de ces chômeurs est impossible étant donné qu'ils n'ont jamais participé à des mobilisations ; en particulier, comment les militants leur transmettent-ils dans la durée des grilles de lecture « politisées » de la réalité ?

Deuxièmement, si ce ne sont pas les seuls ni les premiers à utiliser le concept de travail militant, V. Cohen et X. Dunezat en proposent ici un véritable approfondissement et en montrent toute la portée heuristique. Comparant le militantisme à n'importe quel travail, ils s'inspirent des analyses généralement utilisées pour étudier des organisations capitalistes du travail. Ils opposent ainsi la notion de « travail prescrit » (qui recouvre les activités légitimes, c'est-à-dire celles qui font l'objet d'une formalisation, d'une ritualisation, par exemple l'organisation d'une assemblée générale) à celle de « travail réel » (autrement dit l'ensemble des tâches qui contribuent à faire tenir les mobilisations ; elles englobent autant le travail prescrit que des activités informelles, moins visibles et légitimes, plus souvent effectuées par des femmes, comme la gestion des repas), et la notion de « travail séparé » (division du travail militant selon laquelle chaque « pôle » se spécialise sur une tâche) à celle de « travail collectif » (division du travail militant reposant sur une appropriation collective des différentes tâches). Une telle démarche permet de comprendre concrètement et finement les ressorts des rapports de domination internes aux mouvements, au sein desquels la prise en charge des différentes tâches nécessaires pour faire tenir la mobilisation obéit à une logique de hiérarchisation.

De plus, le fait même de s'intéresser à l'organisation du travail militant éclaire sous un jour nouveau les raisons de l'engagement. D'après les auteurs, les chômeurs s'engagent s'ils pensent trouver du travail militant disponible nécessitant les mêmes savoir-faire et dispositions que ceux qu'ils ont déjà. Alors que les travaux de recherche étudient plutôt d'ordinaire comment des dispositions sont incorporées au cours d'une socialisation donnée, V. Cohen et X. Dunezat analysent la manière dont un fonctionnement organisationnel permet ou non l'actualisation de dispositions mobilisées précédemment. C'est ainsi que des chômeurs pourtant sans aucune expérience militante antérieure peuvent trouver leur place dans la mobilisation en participant aux occupations de nuit, parce qu'ils ont déjà été habitués à tenir ces rythmes horaires et ces exigences physiques au cours de leurs anciens emplois.

Selon V. Cohen et X. Dunezat, les raisons de l'engagement, du défaut d'engagement ou du désengagement, sont donc moins à chercher du côté des dispositions des chômeurs et des chômeuses que du côté du fonctionnement des organisations, ce qui reste encore trop peu étudié dans la littérature existante ; s'y intéresser suppose de prêter plus d'attention aux observations, alors que bon nombre d'enquêtes s'appuient essentiellement sur des entretiens. Leur travail montre très bien que si les classes populaires restent en dehors (ou en retrait) de l'action militante, ce n'est pas tant parce qu'elles manqueraient intrinsèquement des ressources nécessaires, mais plutôt parce que le fonctionnement des organisations privilégie surtout les ressources des classes les plus diplômées.

Troisièmement, leur travail s'inscrit dans les repositionnements de la sociologie des mouvements sociaux : alors que celle-ci s'est longtemps concentrée sur la seule étude des conditions d'entrée dans l'engagement, elle cherche désormais à comprendre les effets de l'action collective. Les auteurs soulignent ainsi que, pour la population

qu'ils étudient, ordinairement exposée à une vulnérabilité sociale et à des formes de désaffiliation, participer à une action militante a des effets en termes d'émancipation individuelle et d'intégration sociale. Mais l'originalité de leur travail repose sur la mise en lumière des processus de disqualification subis par les militants les plus précaires (les « SDF », p. 264), qui, aux yeux de ceux disposant d'une condition sociale plus stabilisée, ne correspondent pas à des figures légitimes de militants. Les mobilisations ont donc aussi pour conséquence de produire et de renforcer une stigmatisation des plus éloignés des normes sociales dominantes. Contre l'idée reçue selon laquelle l'action collective engendre nécessairement des effets positifs, V. Cohen et X. Dunezat questionnent véritablement le fonctionnement des organisations militantes en mettant au jour les tensions qui les traversent.

L'Administration des vocations. Enquête sur le traitement public du chômage artistique

Luc Sigalo Santos

Paris, Dalloz, coll. « Nouvelle Bibliothèque de thèses. Science politique », 2018, 464 p.

*Lu par Lorenzo Barrault-Stella**

Et si les aspirations professionnelles n'étaient pas seulement socialement déterminées mais aussi produites par les institutions étatiques ? Depuis les travaux de Paul-Henry Chombart de Lauwe¹, la sociologie des aspirations a insisté sur leurs divers fondements, des systèmes de valeurs aux phénomènes de distinction culturelle ou statutaire en passant par les implications des mutations du marché du travail. Mais sans doute est-ce dans l'ouvrage devenu classique de Charles Suaud, consacré aux conversions de prêtres ruraux², que l'on peut trouver les prémices de la problématisation à laquelle contribue le livre de Luc Sigalo Santos *L'Administration des vocations. Enquête sur le traitement public du chômage artistique*. En étudiant des membres du clergé, Charles Suaud soulignait le poids central que joue l'institution ecclésiastique dans la production des vocations sacerdotales, ouvrant la voie à des dialogues féconds entre sociologie des aspirations et sociologie des institutions. Tel est le chantier auquel concourt, après d'autres³, Luc Sigalo Santos dans ce livre issu de sa thèse de science politique, réalisée sous la codirection de Vincent Dubois et de Laurent Jeanpierre, et consacré aux interventions publiques liées au chômage des artistes dans la France contemporaine. L'objet pourrait sembler petit au premier abord, si on compare par exemple les groupes sociaux et les dispositifs dont il est question ici, à ceux d'autres recherches menées à peu près à la même période autour des reconfigurations plus générales des politiques de l'emploi⁴. Il n'en est rien, tant l'auteur prend soin de construire son objet comme un cas quasi idéal-typique de production politico-bureaucratique des vocations comme des découragements professionnels. L'enjeu n'est donc rien moins que de contribuer, à partir du cas du chômage des artistes et des processus de

* CNRS – CRESPPA-CSU.

1. Chombart de Lauwe P.-H. (1971), *Pour une sociologie des aspirations. Éléments pour des perspectives nouvelles en sciences humaines*, Paris, Denoël, Gonthier.

2. Suaud C. (1978), *La Vocation. Conversion et reconversion des prêtres ruraux*, Paris, Éditions de Minuit.

3. Par exemple Zunigo X. (2010), « Le deuil des grands métiers. Projet professionnel et renforcement du sens des limites dans les institutions d'insertion », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 184, pp. 58-71.

4. Par exemple Pillon J.-M. (2017), *Pôle emploi. Gérer le chômage de masse*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

désenchantement sous-jacent à l'action publique, à l'analyse du rôle de l'État dans les processus de rationalisation du monde. De ce point de vue, c'est bien le regard de sociologie politique déployé par l'auteur qui donne toute l'originalité à l'ouvrage.

L'Administration des vocations prend pour point de départ une mise en relation de la sociologie de l'emploi artistique⁵ et de la sociologie de l'État et de l'action publique. Le rapprochement de ces littératures permet à Luc Sigalo Santos de s'interroger sur les modalités par lesquelles les pouvoirs publics participent à l'ajustement – toujours relatif – des aspirations individuelles de milieux sociaux pensant leurs engagements artistiques sur le mode de la vocation à leurs possibilités effectives de réalisation. Au fil de l'introduction, se dessine un questionnement autour de ce que l'auteur nomme le « gouvernement des particularismes », c'est-à-dire les processus par lesquels l'action publique (de l'emploi et liée aux politiques sociales) contribue à adapter les conduites des artistes aux exigences du marché tout autant qu'à celles de l'administration. Pour répondre à cette problématisation, l'auteur élabore un dispositif d'enquête multi-situé et transversal, dans la lignée de travaux récents portant sur d'autres secteurs, n'ignorant ni les différentes échelles de l'action publique ni les groupes sociaux qui y sont confrontés⁶. Ses matériaux empiriques ciblent précisément une institution et un dispositif articulés dans les politiques de lutte contre le chômage des artistes : le Pôle emploi (anciennement Agence nationale pour l'emploi [ANPE]) spectacle et le revenu de solidarité active (RSA) artistes (qui s'inscrit dans les politiques sociales départementales). Pour chacun, l'auteur croise des archives, des entretiens, et des observations à différents niveaux : ministère du Travail, ministère de la Culture, délégation interministérielle du revenu minimum d'insertion (RMI) ; directions générales, régionales et départementales du Pôle emploi spectacle, agences locales ; élus locaux et cabinets concernés par le RSA artistes ; administrations départementales et municipales ; services sociaux départementaux ; associations d'artistes ; prestataires privés spécialisés dans l'accompagnement des artistes. Réalisée entre 2008 et 2014, l'enquête est principalement ancrée dans les départements de Paris et de la Gironde, territoires au sein desquels l'auteur a complété ses investigations par 28 entretiens approfondis avec des « usager-ères » du Pôle emploi spectacle et du RSA, soit des artistes assez diversifiés (plasticien-nes, musicien-nes, réalisateur-trices, comédien-nes essentiellement). La circulation entre les échelles comme l'articulation de sources archivistiques et d'enquêtes de terrain⁷ autorisent non

5. Au sein d'une vaste littérature, l'auteur s'appuie notamment sur les travaux de Raymonde Moulin (1992), *L'Artiste, l'Institution et le Marché*, Paris, Flammarion, et de Pierre-Michel Menger (2011), *Les Intermittents du spectacle. Sociologie du travail flexible*, nouvelle éd., Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.

6. Notamment Belorgey N. (2010), *L'Hôpital sous pression. Enquête sur le "nouveau management public"*, Paris, La Découverte ; Barrault-Stella L. (2013), *Gouverner par accommodements. Stratégies autour de la carte scolaire*, Paris, Dalloz ; Weill P.-É. (2017), *Sans toit ni loi ? Genèse et conditions de mise en œuvre de la loi DALO*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

7. L'auteur dénombre le dépouillement de 69 cartons d'archives, 177 entretiens, 84 jours d'immersion et 113 observations plus ponctuelles (p. 21).

seulement l'historicisation des politiques étudiées mais aussi l'observation de l'action publique en train de se faire⁸.

L'ouvrage est construit autour de cinq chapitres organisés par niveaux d'action publique à travers un plan « descendant » des plus hautes sphères de l'État jusqu'à la rencontre bureaucratique entre l'usager ou l'usagère et les agent-es de l'action publique. Le premier chapitre restitue le processus d'institutionnalisation encore aujourd'hui inachevé de l'administration des vocations artistiques depuis les années 1970. C'est peu après cette décennie qu'émerge en France une forme spécifique de traitement politico-bureaucratique du chômage des artistes. Mais, dès ses origines, cette action publique est structurellement hybride, se situant dans les interstices des politiques de l'emploi et des politiques sociales. Si, au niveau national, la politique de l'emploi est coordonnée par le ministère du Travail depuis l'apparition d'un chômage structurel de masse dans les années 1970, ce n'est qu'après l'alternance de 1981 que le ministère de la Culture tente de mettre en place des actions spécifiquement destinées aux artistes, non sans lutte de territoires entre les différentes administrations. La dimension pluri-sectorielle de cette intervention publique (à la fois culturelle et sociale) constitue dès cette période un frein au volontarisme politique. Les mobilisations des intermittent-es au début des années 1990 vont repolitiser l'enjeu du « chômage artistique » et induire l'annonce conjointe par les ministres de la Culture et du Travail de mesures d'ampleur en 1993. Mais Luc Sigalo Santos montre que, au-delà de ces convergences symboliques rejouées pour partie au moment de la « crise » des intermittent-es de 2003, perdurent jusqu'à aujourd'hui au sein des administrations locales des luttes de territoires liées aux divisions sectorielles. Par-delà la variabilité des configurations locales, s'instaure dans tous les cas une division du travail peu efficiente entre des services culturels chargés d'accompagner l'insertion des artistes sur le marché du travail et des services sociaux délivrant le RSA. Division qui correspond aussi à la hiérarchie symbolique entre des agents spécialisés dans une tâche noble (l'aide à la « création ») et d'autres assurant le « sale boulot⁹ » de gestion de la précarité.

Le deuxième chapitre porte la focale sur les relations bureaucratie/marché dans le cas du chômage artistique. Loin d'opposer État et marché au profit d'une approche dynamique inspirée des travaux de Pierre François¹⁰, Luc Sigalo Santos restitue les modalités par lesquelles les acteurs publics se posent en intermédiaires des marchés privés du travail artistique. Il détaille les stratégies des agents de l'ANPE pour attirer les recruteur-ses, tout autant que les limites de celles-ci, liées au faible crédit de l'institution dans les milieux artistiques. Il souligne également comment les cadres intermédiaires des services de l'emploi peuvent entretenir des relations stables avec certains professionnel-les des milieux artistiques pour, par la spécialisation, s'amé-

8. Dubois V. (2003), « La sociologie de l'action publique, de la socio-histoire à l'observation des pratiques (et vice versa) », in Laborier P., Trom D. (dir.), *Historicités de l'action publique*, Paris, Presses universitaires de France, pp. 347-364.

9. Au sens de Hughes E. C. (1962), "Good People and Dirty Work", *Social Problems*, vol. 10, n° 1, pp. 3-11.

10. François P. (2008), *Sociologie des marchés*, Paris, Armand Colin.

nager des formes d'autonomie vis-à-vis de leur hiérarchie bureaucratique. Mais aussi combien ces dynamiques sont entravées par plusieurs réformes organisationnelles – dont l'intégration de l'ANPE à Pôle emploi en 2008, qui s'inscrit dans des réformes de l'État associant étatisation et managérialisation¹¹, constitue le paroxysme – visant à normaliser et à déspecialiser les conduites des cadres intermédiaires pour mieux homogénéiser l'action publique.

À la suite des travaux classiques de Michael Lipsky¹² et des prolongements proposés par Vincent Dubois¹³, l'auteur analyse dans le troisième chapitre les attitudes des *street-level bureaucrats*, soit les agents de terrain des administrations, confrontés aux artistes au chômage et/ou au RSA. Il insiste sur la grande ambivalence caractérisant le travail de ces protagonistes. D'un côté, ces derniers sont anoblis dans leur rôle bureaucratique par la fréquentation d'un public bien doté culturellement et jouissant parfois d'une certaine notoriété. Ils peuvent alors faire valoir des tâches gratifiantes et on lira par exemple d'intéressants passages sur l'esthétisation du travail administratif (pp. 183-185). Prendre en charge des artistes leur permet notamment d'éviter les publics de l'institution les plus paupérisés. D'un autre côté, ces agents chargés de l'accompagnement des artistes se voient contraints par les particularités de leurs publics. Les artistes les incitent fréquemment à acquérir des compétences spécialisées sur les mondes de l'art (alors que la hiérarchie produit, on l'a dit, des injonctions opposées). Certains les méprisent du fait des asymétries socioculturelles de la relation administrative et les agents publics doivent par ailleurs accepter leur impuissance à trouver un emploi à ces publics. Mais si ces « usager-ères » singuliers confrontent les *street-level bureaucrats* à leurs limites et renversent parfois la domination de la relation bureaucratique, les agents d'insertion sont loin d'être passifs, se comparant à des agents artistiques spécialisés ou même externalisant hors de Pôle emploi certaines dimensions de leur jugement bureaucratique par le recours à des évaluations externes des projets artistiques des allocataires.

Le chapitre 4 passe de l'autre côté du guichet pour restituer le point de vue des artistes au chômage et/ou au RSA. Ici, Luc Sigalo Santos prend appui centralement sur des entretiens pour analyser le rapport des artistes à l'État social. Et, comme pour les agents publics, une posture ambivalente émerge. Ces chômeurs et allocataires des minima sociaux sont avant tout soucieux de compenser le stigmate de l'assistance. Mobilisant des ressources scolaires et des origines sociales souvent plus élevées que nombre d'autres « usager-ères » des services sociaux, ils se vivent comme des assistés singuliers et font volontiers appel à l'aide de leur entourage (notamment en matière

11. Bezès P. (2009), *Réinventer l'État. Les réformes de l'administration française, 1962-2008*, Paris, Presses universitaires de France.

12. Lipsky M. (1980), *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*, New York, Russel Sage Foundation.

13. Notamment quant à l'articulation des manières de tenir son rôle institutionnel et des dispositions, qui permet de saisir les relations entre l'ordre institutionnel et l'ordre social : Dubois V. (2003), *La Vie au guichet. Relation administrative et traitement de la misère*, 2^e éd., Paris, Economica.

de logement). Leur précarité est banalisée car elle constitue une norme dans leurs sphères artistiques, rendant leur situation plus acceptable. Mais à côté de ces manières de « faire avec » le stigmate d'assisté, ces enquêté-es revendiquent aussi un traitement institutionnel spécifique, au nom de leur singularité professionnelle et des contraintes propres à leurs milieux. Ils critiquent souvent virulemment le fonctionnement des politiques culturelles (l'élitisme étant jugé générateur de précarité), la standardisation du traitement bureaucratique (tentant fréquemment de personnaliser leur relation avec les agents publics) ou encore les dimensions excessivement coercitives du contrôle de leur « employabilité ». Car, comme l'écrit l'auteur, « faire valoir sa singularité en contexte bureaucratique, c'est prendre le risque d'être pris au sérieux quant à la "réalité" de son projet professionnel » (p. 308) et donc aussi s'exposer à un travail des agents de l'action publique sur leurs vocations.

Telle est la question abordée dans le dernier chapitre qui constitue le cœur de l'ouvrage. Approché empiriquement par le biais d'observations et d'entretiens individuels avec des artistes ou encore de formations collectives, le *travail sur les vocations* recouvre « un ensemble de suggestions, de préconisations et de sanctions, accomplies par des agents investis d'une mission publique d'insertion, qui contribuent à façonner les choix de carrière des artistes chômeurs et assistés » (pp. 309-310). L'auteur inventorie ainsi les nombreuses injonctions à la « managérialisation de soi » déployées par les agents publics (impératif de « faire du réseau », apprendre à « être pro », disqualification du travail non rémunéré, etc.) ; ce faisant, il renvoie à de récentes recherches de sociologie du travail insistant sur des processus similaires¹⁴ et sans doute typiques d'un « nouvel esprit du capitalisme » prenant appui sur diverses formes d'« activation » et d'injonction à « faire des projets »¹⁵. Il dévoile aussi le sens des préconisations insistantes à la « diversification professionnelle » des artistes portées par les agents publics. Il met enfin au jour les mécanismes du travail de deuil : la prescription explicite et parfois répétée de réorientations professionnelles (particulièrement pour les artistes qui ne sont jamais parvenus à vivre de leur activité) apparaît délicate mais toujours essentielle pour les agents de l'État. Les modalités d'incitation au renoncement à la vocation artistique varient fortement selon les profils des « usager-ères » et on apprend par exemple que le fait d'avoir des charges de famille peut constituer, selon les acteurs de Pôle emploi, un atout pour « réussir » sa reconversion (p. 362).

Si *L'Administration des vocations* est un ouvrage parfois un peu long du fait de sa densité empirique et de passages techniques, il n'en est pas moins riche par les divers résultats qu'apportent la perspective multiniveaux et les rapprochements théoriques esquissés. On pourrait discuter aux marges sur certaines interprétations, par exemple lorsque l'auteur se distancie peu des discours d'une artiste au RSA soucieuse de dénoncer le « snobisme » des mondes de l'art face à un sociologue alors même qu'elle déclare plus tard dans l'entretien souvent raconter ce que les gens « ont envie

14. Notamment Abdelnour S. (2017), *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, Paris, Presses universitaires de France.

15. Boltanski L., Chiapello È (1999), *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, p. 157.

d'entendre » (p. 275). Mais pour engager la discussion, on peut se focaliser sur deux questions d'ordre plus général. La première a trait à la non-délimitation par l'auteur, même sur le mode hypothétique, des (im)possibilités de généralisation à partir du cas étudié. Pour qui veut comprendre comment l'État et les institutions produisent des vocations (artistiques comme dans d'autres domaines professionnels), contribuent à la rationalisation du monde et génèrent du désenchantement, il manque à l'ouvrage une analyse sur les conditions et les limites d'une réflexion analogique : les singularités du cas d'étude sont trop peu soulignées. En particulier, comment comprendre pourquoi, en dépit du travail de rationalisation souligné par l'auteur, les agents des politiques analysées laissent malgré tout perdurer, voire entretiennent, certaines formes d'enchantement artistique ? N'est-ce pas dû au fait que, dans l'économie générale des interventions étatiques, cette action publique n'est que d'importance secondaire ? Si l'on compare par exemple le travail de normalisation des artistes à celui imposé à d'autres groupes professionnels peut-être plus prioritaires pour les détenteurs du pouvoir étatique, à l'instar des professionnel·les de l'armée¹⁶ ou de la police¹⁷, force est de constater que le processus de rationalisation apparaît beaucoup moins avancé. Le caractère multisectoriel des politiques étudiées sur lequel l'auteur insiste beaucoup pourrait d'ailleurs s'expliquer en partie par leur positionnement subalterne dans la hiérarchie des enjeux étatiques. Et si l'on devait rapprocher le cas des artistes de ceux d'autres groupes professionnels exposés à des mécanismes analogues où les institutions laissent perdurer des formes d'enchantement, sans doute qu'un regard en direction de professions à fort capital culturel serait opportun. Parce que si les « usager·ères » de l'État social que constituent les artistes sont « soumis à une norme d'employabilité qui fait primer les déterminants individuels du chômage sur ses causes globales » (p. 310), c'est aussi le cas des chercheur·es en sciences sociales sur lesquels Luc Sigalo Santos a d'ailleurs récemment porté l'attention¹⁸. Le second point qui pourrait laisser un sentiment d'incomplétude au lecteur est lié aux conditions de félicité du travail bureaucratique et politique sur les vocations. Si les gouverné·es des politiques étudiées (les artistes) ne sont pas absent·es de l'ouvrage, on en sait trop peu sur leurs ancrages sociaux et sur leurs éventuelles socialisations par l'action publique. Le livre fait comme si le travail de rationalisation étatique impliquait nécessairement des effets. Or seule une analyse approfondie et longitudinale des aspirations des groupes professionnels, de leurs dispositions et rapports à l'avenir avant, pendant et après l'exposition au travail des institutions, autoriserait la mise en exergue d'un façonnage étatique des vocations. On aura compris que, faute d'un tel suivi dans le temps des « usager·ères », l'ouvrage ne peut que souligner les prétentions de l'action publique à la régulation des aspirations professionnelles sans objectiver leur portée sociale effective. Car il se peut

16. Voir par exemple Coton C. (2017), *Officiers. Des classes en lutte sous l'uniforme*, Marseille, Agone.

17. Voir par exemple Jobard F., Maillard J. (de) (2015), *Sociologie de la police. Politiques, organisations, réformes*, Paris, Armand Colin.

18. Voir sa tribune publiée avec Vincent Lebrou le 17 octobre 2019 : <http://blog.educpros.fr/doctrix/2019/10/17/la-these-les-causes-collectives-d-une-epreuve-personnelle-par-luc-sigalo-santos-et-vincent-lebrou/>, consulté le 11 décembre 2019.

que les dispositifs étudiés ne soient finalement, au-delà des discours des un-es et des autres, pas très enveloppants, ou encore que certains groupes comme les artistes ou d'autres professions intellectuelles soient davantage à même que d'autres de résister à la violence symbolique de l'État¹⁹. Si l'on peut faire l'hypothèse de tels profits du capital culturel, c'est notamment par les formes de distanciation que celui-ci rend possible sous certaines conditions cependant²⁰, et jamais de manière automatique, comme en atteste la propension aujourd'hui répandue chez nombre d'intellectuel·les et notamment de chercheur·es à se conformer à l'injonction à « faire des projets »²¹ caractérisant le nouvel esprit du capitalisme. Reste que ces deux appels à prolongements n'enlèvent rien aux grandes qualités de l'ouvrage de Luc Sigalo Santos qui ne manquera pas d'intéresser les sociologues de l'art, des professions et du travail comme les spécialistes de l'État et des politiques publiques.

19. Scott J. C. (2010), *The Art of Not Being Governed: An Anarchist History of Upland Southeast Asia*, New Haven, London, Yale University Press.

20. Si l'on suit Pierre Bourdieu, le regard sociohistorique, rendu possible par certaines formes de capital culturel mais aussi par des marges de manœuvre importantes dans l'organisation du travail intellectuel tant les méthodes qu'il implique sont chronophages, constitue l'une des modalités parmi les plus efficaces de mise à distance de la pensée d'État : Bourdieu P. (2012), *Sur l'État. Cours au Collège de France 1989-1992*, Paris, Seuil-Raisons d'agir.

21. Voir par exemple Bruno I. (2008), *À vos marques, prêts... cherchez ! La stratégie européenne de Lisbonne, vers un marché de la recherche*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant.

RÉSUMÉS

Mobilités géographiques, emplois et inégalités

Une analyse spatiale des mouvements de l'emploi et de la population en France

Émilie Arnoult, Richard Duhautois

La mobilité résidentielle des ménages et la localisation des activités économiques sont des sujets souvent abordés dans la littérature, qui s'interroge sur leurs effets sur les disparités entre les territoires. Les dynamiques de l'emploi et de la population paraissent étroitement liées, et peuvent par exemple conduire à une concentration de la population et des activités dans certains territoires, quand d'autres voient leur niveau d'emploi et de population reculer. Afin d'approfondir les connaissances sur le sujet, nous proposons dans cet article d'explorer la complexité du lien entre la mobilité résidentielle et la croissance locale de l'emploi salarié privé. Pour cela, nous supposons que les dynamiques locales de l'emploi et de la population peuvent varier selon les profils socioéconomiques des ménages et selon la nature des contrats de travail signés. À partir des données du *Recensement de la population* et des *DMMO-EMMO (Déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre – Enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre)*, nous montrons que la dynamique des emplois en contrat à durée déterminée (CDD) est très fortement liée aux mouvements de la population, en particulier ceux des personnes peu qualifiées. À l'inverse, la dynamique résidentielle, quelles que soient les professions et catégories socioprofessionnelles, est uniquement influencée par les mouvements d'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI).

MOTS-CLÉS : mobilité résidentielle, mouvements de main-d'œuvre, analyse spatiale, équations simultanées

La mobilité domicile-travail des actifs de l'aire urbaine lyonnaise : une approche temporelle (1995-2015)

Nathalie Havet, Caroline Bayart, Patrick Bonnel

Ces dernières années, les grandes villes françaises ont connu un double phénomène de métropolisation et d'expansion spatiale. Dans ce contexte, la mobilité quotidienne des individus, et tout particulièrement celle liée au travail, constitue un enjeu central pour le développement des infrastructures. En s'appuyant sur les trois dernières *Enquêtes ménages déplacements*, cet article propose d'étudier l'évolution de la mobilité domicile-travail des actifs lyonnais depuis vingt ans (distance domicile-travail parcourue et usage de la voiture pour aller au travail). L'objectif est de déterminer si l'évolution des indicateurs de mobilité est davantage imputable à une modification de comportements des actifs ou à un changement structurel des caractéristiques de ces derniers, en intégrant une dimension temporelle dans les modèles

économétriques. Si certaines différences de comportements de mobilité persistent, notamment selon le type d'emploi, l'utilisation de la voiture pour se rendre au travail a fortement évolué, mettant en évidence un effet de rattrapage chez les femmes et les professions et catégories socioprofessionnelles les moins élevées.

MOTS-CLÉS : mobilité des actifs, distances domicile-travail, utilisation de la voiture, effets de genre, modèles économétriques

La grande mobilité géographique domicile-travail : l'inscription spatiale des inégalités entre travailleurs

Thomas Sigaud

Alors que se multiplient les injonctions à la mobilité géographique des travailleurs, les grandes mobilités domicile-travail sont encore mal connues et souvent ramenées à un simple arbitrage professionnel. En exploitant le *Recensement de la population 2015*, l'article propose une définition de la grande mobilité domicile-travail qui permet d'identifier, décrire et localiser près de 500 000 grands mobiles en France métropolitaine. Loin d'être une ressource univoque qui serait au service des travailleurs, la grande mobilité reproduit les segmentations socioprofessionnelles et spatiales qui structurent les inégalités entre travailleurs et révèle le jeu notamment des inégalités de genre.

MOTS-CLÉS : mobilité, mobilités domicile-travail, emploi, espace, inégalités

Le poste et le lieu : enjeux professionnels et familiaux de la mobilité dans le corps de la magistrature en France

Yoann Demoli, Laurent Willemez

On se représente communément la magistrature comme un corps marqué par une grande mobilité géographique et fonctionnelle (c'est-à-dire les fonctions effectivement occupées). L'objet de cet article est d'examiner cette mobilité en montrant comment elle structure le groupe et son organisation alors même qu'elle est dans les faits relativement contenue. En s'appuyant sur un traitement statistique des données de l'*Annuaire de la magistrature* et sur un corpus d'entretiens, cet article confirme à quel point les représentations d'une hyper-mobilité sont prégnantes, qu'elles émanent des instances de gouvernance de la profession ou des magistrats eux-mêmes. Il établit ensuite que les deux types de mobilité sont à la fois plutôt modérés et fortement genrés, dans la mesure où les hommes sont beaucoup plus mobiles que les femmes. Enfin, il met en lumière les arbitrages faits par les individus, arbitrages qui déterminent la construction de carrières différenciées selon les choix de postes dont la valeur symbolique est variable. Dans ce cadre, le genre joue un rôle prépondérant, en particulier parce qu'il contraint différemment l'articulation entre ambition professionnelle et vie domestique.

MOTS-CLÉS : magistrature, genre et carrières, mobilité géographique, corps professionnel

ABSTRACTS

Geographic Mobility, Employment and Inequalities

A Spatial Analysis of Jobs and Population Flows in France

Émilie Arnoult, Richard Duhautois

The residential mobility of households and the location of economic activities are often discussed in the literature which questions their effects on disparities between territories. Employment growth and population flows appear to be linked. They can lead to a concentration of people and activities in some areas whereas others turn into deserts. In this article, we propose to explore the complexity of the link between residential mobility and local employment growth (private sector). We assume that the local dynamics of employment and population can vary according to the socioeconomic profiles of households and according to the nature of employment contracts. Drawing on data from the *French Census* and *DMMO-EMMO (Déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre – Enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre)*, we show that the dynamics of fixed-term contracts jobs are very strongly linked to the movements of the population and, in particular, those of the low-skilled workers. In contrast, residential mobility is only influenced by open-ended contracts jobs.

KEYWORDS: residential mobility, job flows, spatial analysis, simultaneous equations

JEL: C31, J61, R11, R23

Home-To-Work Mobility of Lyon's Urban Area Workers: A Temporal Approach (1995-2015)

Nathalie Havet, Caroline Bayart, Patrick Bonnel

In recent years, large French cities have experienced a double phenomenon of metropolisation and spatial expansion. In this context, daily mobility, and especially work-related mobility, is an important concern of public transport authorities in order to develop adapted infrastructures. Based on the last three *Household Travel Surveys* (1995, 2006 and 2015), this paper focuses on the evolution of employed people mobility in the Lyon conurbation area over the last twenty years (home to work distance and car use). The aim is to understand if the evolution of mobility indicators is mainly due to changes in their behaviour or to structural changes in characteristics of active persons, by including a temporal dimension in econometric models. If some differences in terms of mobility behavior still remain, for example according to employment status, car use to commute to work has significantly changed. We note a catch-up effect among women and less favoured social groups.

KEYWORDS: active people mobility, home-to-work distance, car use, gender effect, econometric models

JEL: R40, R41, C24, C25, J61

Long-Distance Home-Work Employee Mobility: A Spatial Inscription of Inequalities

Thomas Sigaud

As the need for a greater geographical employee mobility has been turned into an injunction, the lack of knowledge on long-distance home-work employee mobilities leads to simplistic conceptions of mobility as a work-related choice. This article pleads for getting over the simplistic conceptions of mobility as an unambiguous resource for workers to use. Based on the 2015 *French Population Census*, this article proposes an operative definition of long-distance home-work mobilities allowing to identify almost 500 000 long-distance domestic commuters in Metropolitan France. These mobilities are to be understood not only as work-related choices but also as social and spatial arbitrations. Those arbitrations rely on the specific spatial arrangements of mobilities which the article elucidates. Long-distance home-work employee mobilities thus reproduce socioprofessional segmentations on which social inequalities are grounded and stress the importance of gender-related inequalities.

KEYWORDS: mobilities, commuting, work, space, inequalities

JEL: J61, R11, R23

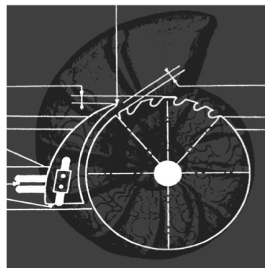
The Position and the Location: Professional and Family Issues of Mobility for Judges and Prosecutors in France

Yoann Demoli, Laurent Willemez

Careers as judges or prosecutors are commonly thought to be marked by a high degree of geographic and functional mobility. The purpose of this article is to examine this mobility by showing how it structures the group and its organisation while at the same time, and quite paradoxically with the role attributed to it, being relatively contained. Based on a statistical treatment of data from the *Annuaire de la magistrature* and on a corpus of interviews, this article confirms the extent to which the representations of hyper-mobility are significant, whether they emanate from the governing bodies of the profession or from the magistrates themselves. It goes on to establish that both types of mobility are at the same time rather moderate and highly gendered, insofar as men are much more mobile than women. Finally, it emphasizes the trade-offs made by individuals, trade-offs that determine the construction of differentiated careers according to the choice of positions, the symbolic value of which is variable. In this context, gender plays a predominant role, in particular because it constrains the articulation between professional ambition and domestic life in different ways.

KEYWORDS: judges, prosecutors, gendered carriers, geographical mobility, professions

JEL: J16, J61, J62, M51



TRAVAIL, GENRE ET SOCIÉTÉS

la revue du Mage

44/2020
NOVEMBRE

publiée par les éditions La Découverte et
accessible en ligne sur le portail Cairn
<http://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes.htm>

HOMMAGE

*Maryse Dumas,
une dirigeante syndicale
aux côtés des femmes*

DOSSIER

Intersectionnalité au travail

Margot Beal
Myriam Paris
Jennifer Chun, George Lipsitz et Young Shin
Amélie Le Renard
Hanane Karimi

MUTATIONS

Hou Renyou

CONTROVERSE

Retraites: «toutes des gagnantes»?

Béatrice Lestic, Christiane Marty, Delphine
Colin, Julie Landour, Dominique Anxo et Annie
Jolivet

CRITIQUES Comptes rendus de lecture

Hyacinthe Ravet : Directrice de la revue
Clotilde Lemarchant : Directrice adjointe de la revue
Margaret Maruani : Conseillère éditoriale et fondatrice de la revue
Anne Forssell : Secrétaire de rédaction et responsable d'édition

Comité de rédaction: Tania Angeloff, Marlène Benquet, Marlaine Cacouault-Bitaud,
Magali Della Sudda, Laura Lee Downs, Fanny Gallot, Delphine Gardey, Alban
Jacquemart, Nathalie Lapeyre, Jacqueline Laufer, Clotilde Lemarchant, Guillaume
Malochet, Margaret Maruani, Monique Meron, Nicole Mosconi, Marion Paoletti,
Hélène Périvier, Sophie Pochic, Sophie Ponthieux, Isabelle Puech, Hyacinthe Ravet,
Juliette Rennes, Pauline Seiller, Delphine Serre, Rachel Silvera.

Revue semestrielle publiée avec le concours de l'INSHS-CNRS, du CNL et de la Mairie de Paris

Travail, genre et sociétés

Université Paris Descartes - 45 rue des Saints Pères - 75270 Paris Cedex 06
tél. 33 (0)1 76 53 36 00 - mél: tgs.cnrs@shs.parisdescartes.fr
<http://www.travail-genre-societes.com>

À PARAÎTRE
FORMATION EMPLOI
NUMÉRO 150 ■ 2/2020

DOSSIER : FORMER AUX « PETITS » MÉTIERS : REGARDS INTERNATIONAUX

Introduction - Leur faire apprendre leur place

FASSA F., GROSS D.

L'apprentissage pour « horizon » ou comment les élèves des classes populaires intériorisent le sens de leur orientation contrariée

DELAY C.

La SEGPA : des socialisations professionnelles précoces au collège

MOQUET C.

Filles en lycée professionnel : quand la socialisation juvénile peut bousculer les socialisations scolaire et professionnelle

DEPOILLY S.

Formation professionnelle en Suisse romande : l'impact des représentations des enseignant-e-s sur les inégalités genrées

WENGER M., FASSA F.

Les Baléares : quand le soutien relationnel favorise la poursuite des études en formation professionnelle de base

THOMAS-VANRELL C., CERDÀ-NAVARRO A., SALVÀ-MUT F.

Des socialisations professionnelles tramées par des logiques scolaires : les CAP coiffure et métiers de l'automobile en lycée

DENAVE S., RENARD F.

Les formateurs et formatrices en entreprise : impact de leur posture sur les formes de socialisation professionnelle des apprenti-e-s

DUC B., LAMAMRA N., BESOZZI R.

Postface - Des élèves sans histoire ? Effets de sélection, principes d'essentialisation et avenir du probable

LEMÊTRE C., ORANGE S.

• Nous rappelons que les articles n'engagent que leurs auteurs •



**FORMATION
EMPLOI**
REVUE
FRANÇAISE
DE SCIENCES
SOCIALES
N° 150
2 | 2020

DOSSIER

FORMER AUX « PETITS » MÉTIERS : REGARDS INTERNATIONAUX

Les numéros de *Formation Emploi* depuis 2013 sont disponibles au format électronique en accès payant sur le portail Cairn :

<http://www.cairn.info/revue-formation-emploi.htm>

Pour les années 2006-2012, les numéros sont en libre accès sur le portail *Open Edition* :

<https://journals.openedition.org/formationemploi/>

Les numéros avant 2006 sont en libre accès sur :

<http://www.persee.fr/collection/forem>

Pour s'abonner ou acheter un numéro papier de *Formation Emploi* à la Documentation française :

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr>
ou 01 40 15 70 10

Ou librairie de la Documentation française
26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15
Tél. : 01 40 15 71 10

■
Tarifs :

Le numéro : 21,00 € • Le numéro spécial : 25,00 €
L'abonnement un an (4 numéros) : France 63,00€ (TTC)
Europe 66,90 € (TTC) • Dom/Tom 68,20 € (HT)
Autres pays 72,20 € (HT)

■
Contact presse

Pierre Hallier
10, place de la Joliette
BP 21321, 13567 Marseille cedex 2
Tél. 04 91 13 28 96
e-mail : servicepresse@cereq.fr

■
Service de presse sur demande