



MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES
PUBLICS, DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

CONCOURS INTERNE POUR LE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE CATEGORIE C

Affectation nationale et affectation régionale Ile-de-France

ANNEE 2009

EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE

Durée : 3 H 00 – coefficient : 2

Résolution de cas pratiques permettant de vérifier l'aptitude du candidat à présenter les éléments d'un dossier et pouvant comporter la réponse à des questions sur ce dossier, la rédaction d'un document, la mise au point d'un tableau de chiffres.

Toute note inférieure à 5/20 est éliminatoire.

Remarques importantes :

- Sous peine d'annulation de leur copie, les candidats ne doivent porter aucun signe distinctif (nom, prénom, lieu, etc...) sur la partie réservée à la rédaction.
- L'usage d'une calculatrice est autorisé.
- L'utilisation de tout document est interdite.
- Le candidat s'assurera, à l'aide de la pagination, qu'il détient un sujet complet.

Tournez la page S.V.P.

DOCUMENTS DU DOSSIER

- Document n° 1 : La mobilité, une idée qui fait son chemin chez les cadres.
(1 page) Bruno Askenazi et Albert Zennou. Le Figaro - 26 mai 2008
- Document n° 2 : Emploi mobilité géographique - Mobilité : du plomb dans les valises.
(2 pages) Sylvia Di Pasquale © Cadreemploi.fr - Publié le 12 mars 2007
- Document n° 3 : Bouger, booster sa carrière.
(1 page) LA MANU, agence indépendante qui organise le lien entre les étudiants des universités et le monde professionnel, 26 rue Chemin Vert – 75011 Paris, France.
Forum UPMC - 6 mai 2009
- Document n° 4 : Emploi et mobilité.
(1 page) Studyrana - juillet 2008
- Document n° 5 : La mobilité professionnelle, vecteur d'ascension sociale pour les jeunes et les ouvriers.
(4 pages) Aurélie Ferrer et Jean-Philippe Martin - Insee Île-de-France
- Document n° 6 : Les études et statistiques de l'AFPA.
(3 pages) Mobilité professionnelle et géographique - 7 novembre 2007

TRAVAIL A EFFECTUER
A PARTIR DES DOCUMENTS QUI COMPOSENT LE DOSSIER

I - REPONDEZ AUX QUESTIONS SUIVANTES :

- 1) La mobilité dans l'emploi peut prendre plusieurs formes : retrouvez-les à partir des documents.
- 2) Citez 5 facteurs qui peuvent restreindre la mobilité en explicitant brièvement chacun d'entre eux.
- 3) Dans leur mobilité, les femmes ouvrières s'orientent plutôt vers le tertiaire. Citez un chiffre à l'appui de cette affirmation. La promotion et l'ascension de ces mêmes femmes sont-elles égales à celles des hommes ? Appuyez votre réponse d'exemples chiffrés.
- 4) La mobilité est-elle vécue de manière semblable partout sur le territoire national ? Citez des chiffres à l'appui de votre réponse.
- 5) Les européens sont-ils mobiles ? Citez un chiffre à l'appui de votre réponse.

II - APPLICATION

1) A partir des données des graphiques 3a et 3b du document n° 5 (deux diagrammes circulaires), formez un histogramme avec, en abscisse les catégories socioprofessionnelles, en ordonnée les pourcentages. Pour chaque catégorie socioprofessionnelle, la première barre de l'histogramme concernera les femmes, la seconde les hommes.

2) L'usine GERVEX a 237 employés, des fondeurs spécialisés, payés 2 800 € (charges patronales comprises).

L'usine MALBRAN sa voisine a 222 employés, des tourneurs fraiseurs payés 2 550 € (charges patronales comprises).

Les dirigeants de ces 2 entreprises souhaitent en diversifier l'activité. Ils se rencontrent et découvrent qu'un échange d'employés serait hautement bénéfique à chacune des deux structures : ils décident donc d'échanger le même nombre d'employés chacun. Ainsi, X employés GERVEX iront travailler chez MALBRAN et X employés MALBRAN viendront chez GERVEX.

Seulement voilà, pour des raisons de locaux, aucune des deux entreprises ne peut accueillir plus d'employés qu'elle n'en a actuellement. Par ailleurs, pour que cet échange soit profitable, la masse salariale de l'entreprise GERVEX doit être égale à la masse salariale de l'entreprise MALBRAN à l'issue de l'opération.

Pour satisfaire ces deux exigences, quel nombre d'employés faut-il échanger ?

III - REDACTION

Dans une note de deux pages environ, vous expliquerez en vous appuyant sur les documents du dossier, ce que la mobilité géographique peut apporter à l'individu professionnellement et personnellement, ainsi qu'à l'entreprise.

Tournez la page S.V.P.

La mobilité, une idée qui fait son chemin chez les cadres

Une semaine après son mariage, en juin 2007, Frédéric Guyard était déjà dans l'avion qui le transportait vers la Chine. Pas pour un voyage de noces. Mais pour rejoindre son nouveau poste chez Air Liquide à Hangzhou, au sud de Shanghai. Aujourd'hui, il y encadre une demi-douzaine d'ingénieurs locaux. « Le savoir-faire que j'ai acquis en France au département ingénierie de l'entreprise, je le délivre maintenant auprès de mes collaborateurs chinois », résume ce manager de 26 ans, diplômé de l'École des mines.

C'est un exemple emblématique de ces cadres qui ont soif de nouvelles expériences, de nouveaux horizons professionnels ou géographiques. Au bout de deux ou trois ans, leur besoin de changer d'air est puissant. Selon le dernier Baromètre mensuel de la mobilité LH2-Cadremploi.fr, 40 % des cadres « ont envie de changer de poste dans les mois qui viennent », 29 % d'entreprise et 19 % de secteur d'activité. « On sait que la mobilité est en croissance au sein de cette population, assure Sophie Ak, responsable marketing de Cadremploi.fr. Par ailleurs, l'ancienneté moyenne dans le poste, six ans actuellement, diminue, lentement mais sûrement. »

Peu à peu, les mentalités évoluent. « En France, pendant longtemps, on pensait qu'une fois sorti d'une grande école, on avait tout appris. Dans ces conditions, la mobilité était secondaire, rappelle Laurent Buratti, président du cabinet de conseil en management Transformance. C'est moins vrai aujourd'hui. »

L'expatriation, voie de garage ?

La mobilité semble donc rentrer dans les mœurs. Selon une récente enquête de l'Afpa (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes), 46 % des Français actifs sont prêts à déménager dans une autre région pour changer d'emploi. Mais ils ne sont plus que 29 % à être ouverts à un poste à l'étranger... Principal frein à l'expatriation, l'éloignement des proches. « Beaucoup de cadres expérimentés associent cette expérience à une voie de garage, explique Richard Delaye, directeur du réseau d'écoles de commerce et de management DGC. Il est vrai que l'on prend le risque de s'éloigner des centres de décision avec un retour au siège qui peut être douloureux. »

Logiquement, plus on est jeune et plus on a la bougeotte : 42 % des moins de 40 ans sont prêts à changer d'entreprise, selon LH2-Cadremploi.fr. C'est 13 points de plus que la moyenne. Pour Laurent Buratti (Transformance), « jusqu'à 30 à 35 ans, il est souhaitable de bouger souvent pour trouver sa voie et s'enrichir d'expériences différentes. Au-delà, il est préférable de connaître des expériences plus longues pour se déployer durablement dans une voie ». Il faut dire aussi que plus on avance en âge, plus on accède à des postes à responsabilité, plus le marché devient étroit et moins la mobilité est forte.

Vital, le « savoir-devenir »

Quelles sont les motivations des candidats au départ ? Gagner plus est souvent le premier objectif. « Si les jeunes diplômés sont aujourd'hui aussi mobiles, c'est qu'ils sont avant tout préoccupés par leur rémunération. Pas par la perte de leur emploi sur un marché qui leur est très favorable, affirme Olivier Bas, Partner d'Euro RSCG & CO, responsable du pôle Talents. Changer d'entreprise, c'est augmenter sa rémunération à coup sûr. » Pour les cadres expérimentés, les occasions de promotion interne sont réduites. Bouger permet alors de donner un coup de fouet à leur salaire.

Mais la dimension financière est loin de dominer les autres raisons. Souvent, la qualité de vie et la proximité avec la famille ou les amis font partie des motivations des cadres qui déménagent en province. Surtout, de plus en plus cherchent à compléter leurs compétences en changeant de service ou de fonction. Apprendre tout au long de la vie professionnelle est leur mot d'ordre. « Ce qui prend une importance croissante, c'est le savoir-devenir. C'est-à-dire la capacité à se développer à travers un parcours où l'on acquiert des compétences qui serviront dans le monde de demain, avance Laurent Buratti (Transformance). Par exemple, les DRH ont beaucoup valorisé ceux qui ont lâché leur place de manager pour monter des start-up, même s'ils ont échoué. Ils y ont vu l'apprentissage de compétences et l'audace de l'entrepreneur. »

Emploi mobilité géographique - Mobilité : du plomb dans les valises

Mobilité. Ils n'ont que ce mot à la bouche. Attention, pas celle qui touche au changement de poste, de fonction ou d'entreprise. Trop facile. Lorsque certains recruteurs parlent de mutation, un ange passe au volant d'un camion de déménagement. Car c'est bien la mobilité géographique qui les obsède. Selon eux, un cadre est un être qui passe sa vie dans des meublés pour être sûr de pouvoir déménager prestement tous les trois ou quatre ans afin de suivre son entreprise ou de profiter d'une nouvelle opportunité. Le col blanc serait le troufion du XXI^e siècle, toujours entre deux casernes. Les racines ? L'intégration dans une ville ou une région ? Un truc ringard, un loisir, une lubie, que l'on peut, à l'extrême limite, s'offrir après la retraite si par malheur on ne souhaite pas s'enfermer dans une résidence au soleil, avec jardinet et caméras de surveillance comme tout le monde. En attendant les cheveux blancs, il s'agit de garder un œil sur ses cartons à peine ouverts pour faire une belle et grande carrière.

Prenons, par exemple, le Grand Ouest qui nous occupe cette semaine. Le sport préféré des cabinets et entreprises de Nantes, Angers, Rennes, Le Havre, Tours et les autres, consiste à attirer des cadres venus d'ailleurs, notamment sur les secteurs et métiers qui souffrent d'une pénurie d'emploi. Entre la douceur angevine, le charme nantais, la qualité de vie tourangelle et autres arguments bucolico-attrape parigos, la chose n'est pas si difficile. Parfois, la concurrence avec les régions du Sud corse l'exercice vis à vis des cadres aux compétences les plus demandées. Mais le Grand Ouest finit toujours pas trouver cadre à sa mesure. C'est par la suite que ça se corse. Une fois que nos cadres sont installés, que la ferme est rénovée, que les enfants sont scolarisés et que les loisirs sont appréciés, plus question de les faire bouger, les bougres. Un recruteur du cru s'en énerve : « *Passé 40 ans, les gens sont beaucoup moins mobiles. On arrive bien sûr à motiver les Parisiens qui veulent se mettre au vert. Ou encore les exilés qui ont grandi dans l'Ouest et veulent y revenir. Tout ceux là, par la suite, pas question de les faire bouger à nouveau.* » Ainsi donc le cadre aurait lui aussi des aspirations profondes, un goût pour la qualité de vie, pour l'établissement de relations sociales et amicales qui dépassent le cadre professionnel ?

On en est tout retourné. Mais on continue à écouter notre sociologue titulaire d'une chaire au café du commerce. « *En fait, les gens qui sont en poste en région, ne veulent quitter ni l'un ni l'autre. On a que les chercheurs d'emploi actifs, pas les passifs.* » Trop renversant. Les cadres bien dans leur vie privée et bien dans leur boulot ne pensent même pas à tout larguer pour un nouveau job, dont ils ne savent pas grand-chose et pour un endroit où ils ne connaissent personne ? Une démotivation qui touche toute la famille. Leur conjoint, l'ingrat, qui bosse dans le même joli coin ne veut même pas donner sa démission pour suivre le nomade. Pas plus que les enfants, peu reconnaissants, qui ont tous leurs copains dans la charmante petite ville où ils ont grandi.

Ainsi donc les cadres préfèrent ce qui est agréable à ce qui l'est beaucoup moins. C'est évidemment loin d'être un scoop pour les *professionnels* du recrutement qui tentent de contourner l'obstacle, de rendre plus doucereux les transferts en aménageant la venue des conjoints et des enfants. Un plan d'accompagnement pour remplacer l'enracinement. Une tentative de greffe pas simple à réussir, même pour les brillants horticulteurs des RH.

Commentaires

T. - 30 juin 2008

Merci pour cet édito un brin frondeur. Enfin une élévation à l'encontre de cette sacro-sainte mobilité aujourd'hui éculée hormis dans l'esprit de certains cabinets de recrutement où elle reste si vivace. Si la ligne "Mobilité géographique demandée" peut trouver légitimité pour les débuts de carrière et permettre de jauger la malléabilité ainsi qu'une certaine capacité d'adaptation à divers contextes, soit ! Pour le reste, nous sommes en droit de nous demander s'il existe une autre raison qu'une simple inscription dans l'inconscient du recruteur... Tendez l'oreille et percevez le mal-être d'un grand nombre de cadres. Des quinquagénaires ? Non ! Des quadragénaires ? Non ! Dès trente ans, une année après avoir intégré leur nouvelle entreprise en se targuant de leur capacité d'investissement (mobilité en bonne place), de petite phrases très révélatrices se voient chuchotées chez bon nombre de "déracinés" : « Un poste se libère près de chez moi ! , mais ne rêvons pas ! ».

Tournez la page S.V.P.

Une remarque anodine mais récurrente au quotidien dans les couloirs des entreprises et qui met en évidence l'aberration de ce critère sans fondement aucun. Constatez le potentiel extraordinaire de ces cadres épanouis dans leur vie professionnelle lorsqu'elle évolue de concert avec un environnement familial solide, stable ainsi qu'une vie sociale active. Tiens, cette dernière phrase, lue à nouveau, semblerait presque....évidente.

Belly - 25 septembre 2008

A 45 ans, j'ai un parcours professionnel en région marqué par une mobilité certaine et je dois avouer que cela m'a beaucoup apporté. Depuis deux ans maintenant, je subis des échecs professionnels et j'aimerais retrouver un poste qui me convienne quitte à changer de région. Mais voilà, ma super-mobilité inquiète et déroute les recruteurs ! Et puis, pas question de changer de voie selon mes interlocuteurs. En France, la mobilité n'est pas forcément bien comprise et les recruteurs apprécient aussi les candidatures "locales". Amoureux de la Normandie, je tente d'y travailler en vain...

Sylvia Di Pasquale © Cadreemploi.fr - Publié le 12 mars 2007

BOUGER, BOOSTER SA CARRIERE

Longtemps subie, symbole d'éloignement ou de plan social, la mobilité est aujourd'hui de plus en plus plébiscitée par les nouvelles générations et devient, pour les entreprises, un argument de poids pour attirer les talents. Enjeux et processus d'une aspiration contemporaine.

Selon l'enquête «Génération 98» réalisée par le Céreq, le premier motif de satisfaction après une mobilité est la progression dans le métier. Les jeunes actifs à l'issue d'une mobilité interne se réjouissent d'avoir plus de responsabilités et d'autonomie, tandis que ceux ayant changé d'entreprise évoquent plutôt un contrat de travail moins précaire et une meilleure qualité de vie. En terme de rémunération, la mobilité avec promotion fonctionne mieux en interne.

Bouger pour progresser

«Mon premier poste était axé sur les ressources humaines. Cette première expérience de 3 ans sur un poste transversal m'a permis de découvrir différents aspects de l'entreprise et j'ai ensuite profité de la mobilité interne, avec un objectif : progresser», déclare Julie Lavenu, aujourd'hui manager comptabilité chez EDF. En interne, les mobilités fonctionnelles apportent surtout des compétences supplémentaires et permettent ainsi de booster son parcours sans reprendre ses études.

En externe, les opportunités sont nombreuses : passer d'une PME à un grand groupe, changer de secteur ou même de créer sa boîte en profitant du soutien de son entreprise, autant d'opportunités qu'il faut non seulement savoir saisir au bon moment, mais aussi préparer. Voir ailleurs, réaliser un rêve, apprendre un nouveau métier, voyager, gagner plus : *«Tout est possible à condition de rester en veille et de construire des projets à moyen terme»,* déclare Fabrice Lacombe, président de Michael Page France.

Anticiper pour rebondir

En effet, être en poste dans une entreprise, n'interdit pas de former des projets et de faire part de ses ambitions, au contraire. Les entretiens d'évaluation réguliers jouent surtout un rôle d'écoute et de conseil. Par exemple, chez Siemens, cet entretien a lieu annuellement au cours du dernier trimestre. Performance individuelle, attentes personnelles, objectifs du groupe : ce sont les quelques points abordés pour préparer l'évolution du collaborateur. *«Ces entretiens m'ont toujours permis de remettre en perspective mes compétences et m'ont aidé à préparer les changements de poste»,* confie Christine Glaize, actuellement assistante juridique, après plusieurs mobilités au sein de Siemens.

Adopter une attitude proactive

Les services RH gèrent de plus en plus les mouvements grâce à des solutions informatiques en «self-service» qui centralisent le détail de postes disponibles et les candidatures internes et externes. Les accords de gestion prévisionnelle des compétences et des emplois et les chartes de mobilité exigent cependant que les salariés déjà présents dans l'entreprise aient la primeur des offres. Il faut donc se montrer sensible à la vie du groupe pour trouver la bonne opportunité. Au Crédit Agricole par exemple, les collaborateurs disposent d'une bourse à l'emploi de niveau international.

Saisir les opportunités

À tout instant, ils peuvent mettre à jour leurs informations personnelles et postuler. Pour les fonctions supports par exemple, deux mois séparent la diffusion interne et la publication externe des offres. Comme tient à le souligner Jean-Christophe Bérenger, responsable du pôle marketing bancaire de Sofinco (groupe Crédit Agricole) et précédemment responsable de la communication au sein d'une caisse régionale du Crédit Agricole, «le groupe Crédit Agricole porte en lui des valeurs de confiance et de responsabilité qui donnent à chacun l'opportunité de "grandir en interne"»

Mais Laurence Thouët-Labeille, responsable carrières cadres supérieurs et international chez Sofinco, prévient : *«Recrutement interne ou externe, les exigences seront les mêmes. L'avantage du premier est la connaissance de la culture d'entreprise, du groupe et le bénéfice d'un réseau interne. Le second apporte des ressources, des références et des réflexes nouveaux pouvant être bénéfiques aux équipes en place.»*

Bonne nouvelle : les carrières sclérosantes, où seule l'ancienneté donnait l'impression d'avancer, c'est terminé. À condition d'un investissement mutuel, la mobilité peut répondre efficacement aux nécessités de gestion des ressources humaines inhérentes aux stratégies des entreprises comme aux ambitions des jeunes actifs.

LA MANU, agence indépendante qui organise le lien entre les étudiants des universités et le monde professionnel, 26, rue Chemin Vert - 75011 Paris, France. Forum UPMC 6 mai 2009

Tournez la page S.V.P.

Emploi et mobilité

Que de chemin parcouru depuis la création en 1951 de la Communauté européenne du charbon et de l'acier ! De six à l'époque, l'Europe est passée l'an dernier à vingt-sept pays, soit un marché commun de près de 500 millions d'habitants ! Et d'autres frappent à la porte... La France prend ce mois-ci la présidence tournante de l'Union.

D'entrée de jeu, en visite à Varsovie, fin mai, Nicolas Sarkozy avait annoncé la couleur : le 1er juillet, la France ouvrira totalement son marché du travail à huit pays de l'ancien bloc de l'Est entrés dans l'Union en 2004. Cette mesure entre en vigueur avec un an d'avance sur le calendrier prévu. Elle concerne la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie, la Hongrie, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie et la Slovaquie. Jusqu'à présent, les candidats à l'immigration originaires de ces pays ne pouvaient prétendre qu'à des métiers dans des secteurs en manque de personnel en France, comme le bâtiment ou l'hôtellerie. Les travailleurs roumains et bulgares, dont les pays sont membres de l'UE depuis le 1er janvier 2007 seulement, resteront soumis à un régime dérogatoire. Selon des chiffres officiels, moins de 5 000 Européens de l'Est sont venus s'installer en France pour y travailler de façon permanente entre 2005 et 2007. Lors de l'élargissement de l'Union à l'Est en 2004, la France avait choisi de fermer son marché du travail aux nouveaux citoyens de l'UE, contrairement à la Grande-Bretagne, la Suède ou l'Irlande.

Le chômage des jeunes

En 2006, pour la première fois, l'emploi s'est accru dans l'ensemble des vingt-sept États membres, la hausse s'est poursuivie l'an dernier. Certes, la situation de l'emploi des jeunes s'est améliorée par rapport au début de la décennie mais le taux de chômage de cette catégorie reste élevé dans l'UE (17,4 %). L'Union européenne compte nettement moins de jeunes travailleurs que d'autres pays industrialisés, tels que les États-Unis, le Canada ou le Japon. Ils éprouvent souvent des difficultés à passer rapidement de la scolarité au monde du travail : un tiers environ n'a pas encore trouvé de job un an après la fin des études. Une partie d'entre eux restent piégés dans des régimes de travail précaires dont ils ont du mal à sortir.

Objectif mobilité

Il y a un peu plus de 18 millions de demandeurs d'emploi dans l'Union européenne, mais bien peu prennent le risque de changer de pays pour aller tenter leur chance ailleurs. La preuve : 1,9 % des Européens seulement ont franchi le pas. Plus inquiétant : ce taux, ridiculement bas, stagne depuis près de trente ans. D'après les études du baromètre Eurostat, l'organisme de statistiques de l'UE, c'est l'Europe du Nord (Suède, Danemark) qui serait la plus mobile, géographiquement et professionnellement. La Belgique, l'Allemagne, l'Estonie et la Grèce y voient moins d'intérêt. Mais des obstacles existent : à commencer par l'anglais, véritable passeport pour l'Europe comme pour le reste du monde. Or, la langue de Shakespeare n'est parlée que par un tiers des Européens.

Un plan pour l'emploi

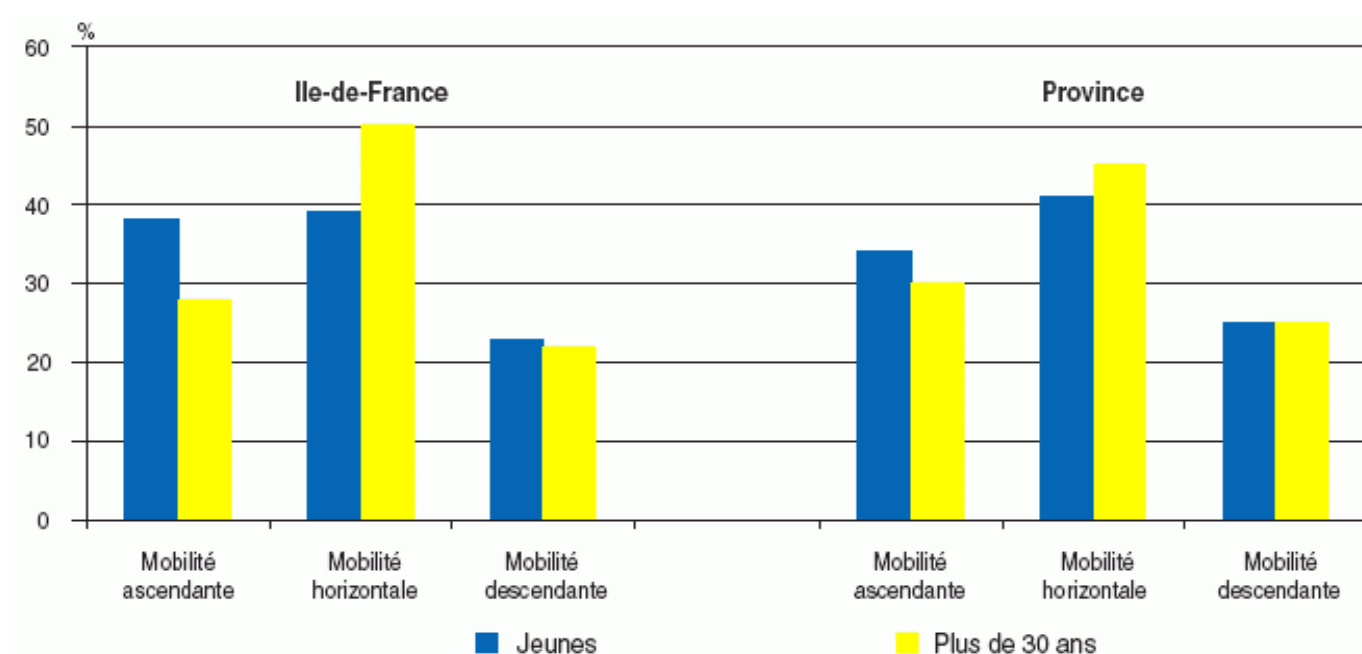
Améliorer les dispositions en vigueur en matière de sécurité sociale, supprimer les obstacles administratifs et sensibiliser les Européens aux possibilités de travail à l'étranger : tels sont les principaux objectifs du nouveau plan d'action européen pour la mobilité de l'emploi (2007-2010). Et ça marche ! La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi a permis de créer près de 6,5 millions d'emplois ces deux dernières années et sans doute 5 millions supplémentaires d'ici à 2009. Si beaucoup d'Européens restent dans leur pays parce qu'ils sont satisfaits de leur situation, d'autres sont découragés par les démarches administratives à effectuer pour s'installer à l'étranger. C'est précisément sur ce point que le plan d'action devrait apporter des améliorations. Signe de cet engagement de Bruxelles : pour la première fois cette année, les dépenses en faveur de la croissance économique et de l'emploi (44,2 % du budget) dépasseront les montants alloués à l'agriculture et aux ressources naturelles.

La mobilité professionnelle, vecteur d'ascension sociale pour les jeunes et les ouvriers

Introduction

Fin 2004, 2 200 000 personnes étaient déjà en situation d'emploi salarié en 2003 en Île-de-France. Entre ces deux années, 20 % de ces actifs permanents dans l'emploi ont été concernés par une mobilité professionnelle, c'est-à-dire par un changement de métier. Ces mobilités traduisent des trajectoires très variées selon le profil des salariés, l'Île-de-France se distinguant dans certains cas de la province.

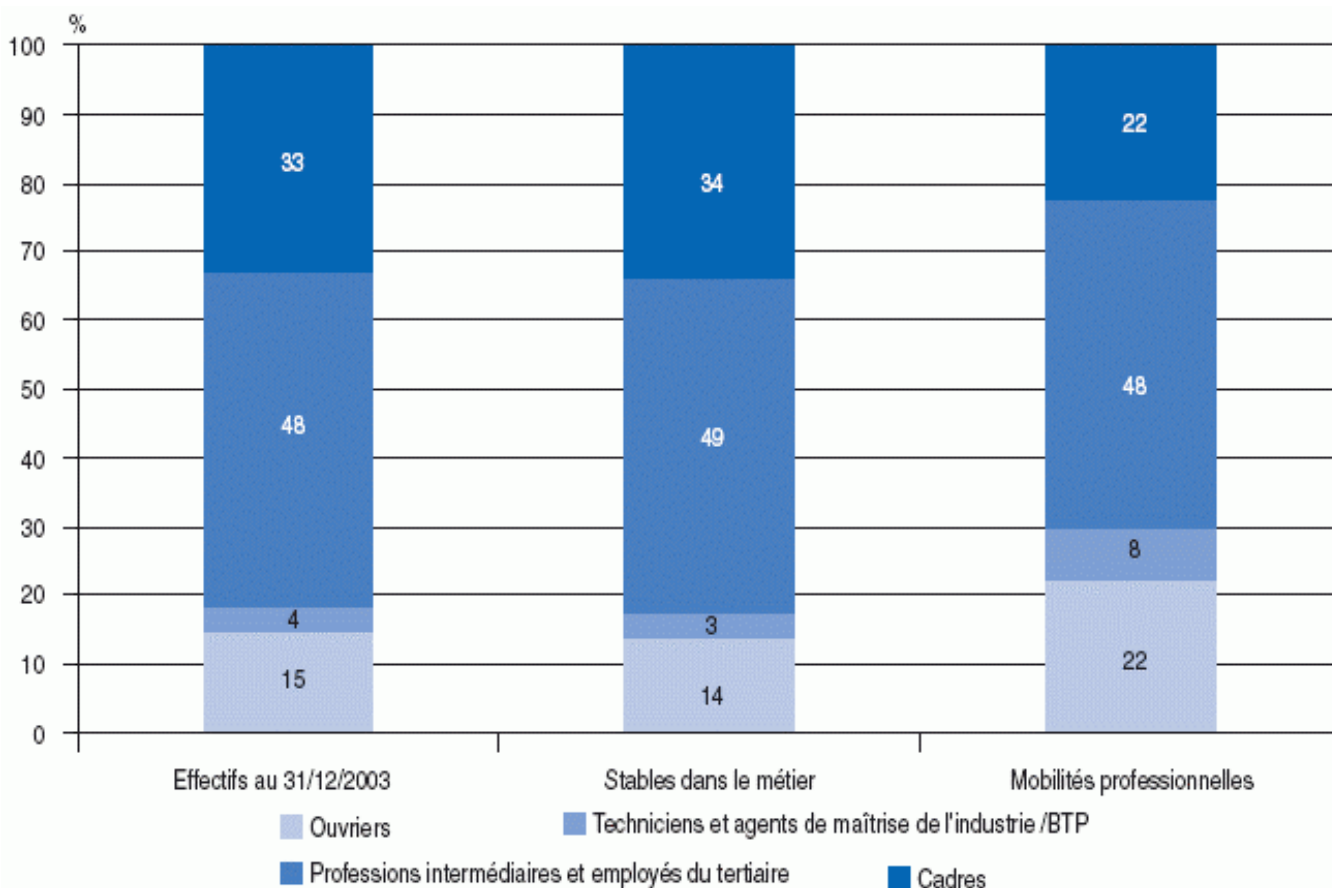
Les jeunes Franciliens changent fréquemment de métier : 27 % des moins de 30 ans alors que les plus de 30 ans ne sont que 18 % dans ce cas. En outre, les jeunes bénéficient davantage de mobilités ascendantes (38 %) que leurs aînés (28 %). En effet, ils débutent à des postes moins qualifiés et s'élèvent rapidement dans la hiérarchie une fois qu'ils ont acquis de l'expérience. Cet écart est plus important en Île-de-France qu'en province ce qui traduit une situation assez favorable pour les jeunes dans la région capitale (Graphique 1). Par ailleurs, les hommes ont plus souvent changé de métier que les femmes : c'est le cas de 21 % des hommes contre 18 % des femmes. Ce constat est le même en province.



Graphique 1 - Les jeunes Franciliens bénéficient davantage de mobilité ascendante

Tournez la page S.V.P.

Certains changements de métier se réalisent le plus souvent au sein de la même entreprise et du même établissement. C'est le cas des cadres de la fonction publique (hors État), des ouvriers qualifiés de la mécanique, et des cadres du transport et de la logistique. Ces salariés conservent généralement le même niveau de salaire. A l'inverse, l'entrée dans certains métiers s'effectue davantage à la suite d'un changement d'entreprise et on constate une diminution de salaire par rapport à la situation antérieure. C'est notamment le cas de métiers d'employés de commerce et de service : vendeurs, caissiers, employés de libre-service, cuisiniers, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration, agents de gardiennage et de sécurité. Enfin, les ouvriers connaissent davantage de mobilité professionnelle que les cadres en Île-de-France (Graphique 2). En effet, ils représentent 15 % des effectifs mais ils participent à 22 % des mobilités.



Graphique 2 - Les cadres moins mobiles que les ouvriers

De moins en moins d'ouvriers en Île-de-France, mais particulièrement mobiles

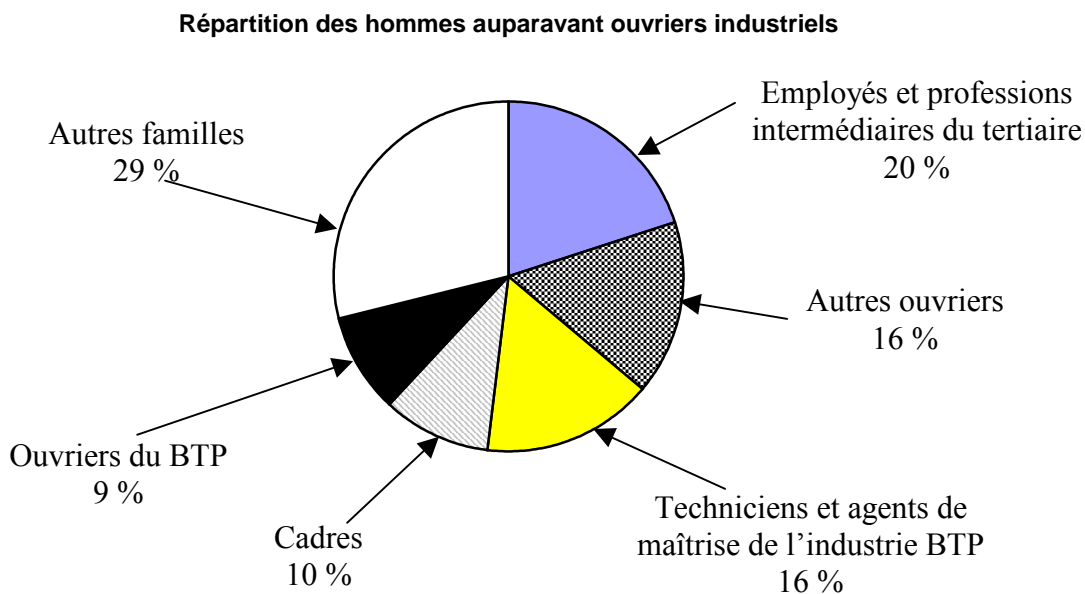
Depuis plusieurs années, le nombre d'ouvriers diminue en Île-de-France. En 2002, les ouvriers représentaient 790 000 emplois dans la région. Quatre ans après, ils ne sont plus que 695 000, soit une baisse de 12 %. Cette diminution est plus importante chez les ouvriers non qualifiés (- 16 %) que chez les ouvriers qualifiés (- 10 %), conséquence de l'augmentation des niveaux de qualification.

La baisse du nombre d'ouvriers est particulièrement visible dans les secteurs industriels, dont le poids dans l'économie francilienne décline depuis plusieurs années. Ces secteurs regroupent 22 % des ouvriers franciliens en 2006. Le déclin peut être expliqué par plusieurs phénomènes, dont notamment les fermetures et délocalisations de sites de production, l'externalisation des services aux entreprises ou le recours à l'intérim. Dans ce contexte, la mobilité professionnelle des ouvriers est importante. Elle est encore plus marquée qu'en province et en particulier vers les métiers du tertiaire.

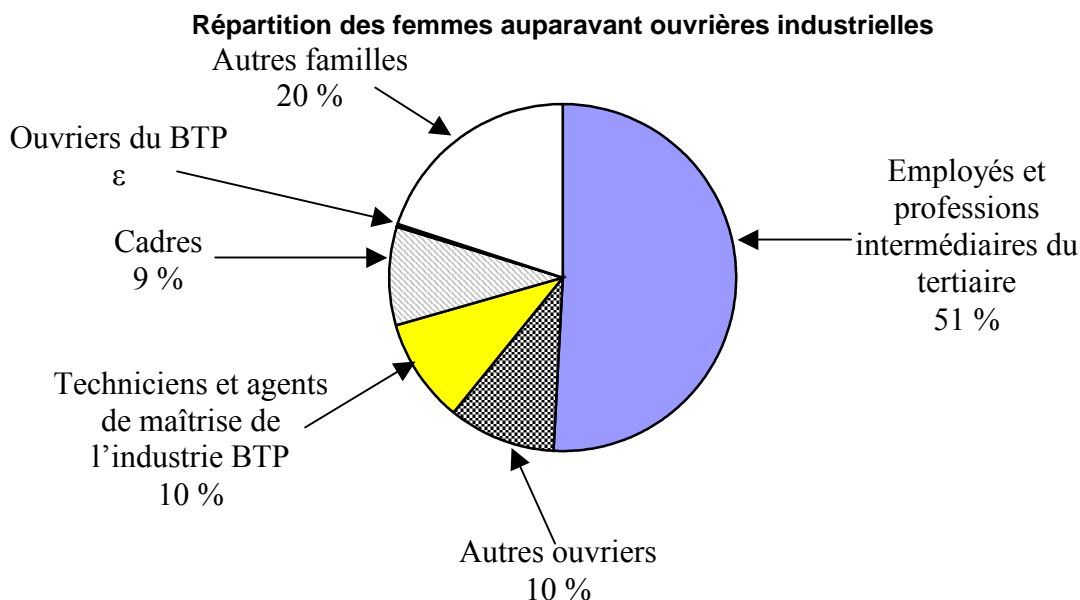
En effet, les ouvriers industriels sont 27 % à se diriger vers des métiers d'employés et de professions intermédiaires du tertiaire en Île-de-France, contre 19 % sur l'ensemble de la France. L'économie francilienne offre, en effet, davantage d'opportunités d'emplois dans les métiers du tertiaire.

Les femmes ouvrières s'orientent davantage vers des métiers tertiaires que les hommes

La baisse du nombre d'emplois ouvriers industriels touche différemment les hommes et les femmes (Graphique 3a et 3b). Les hommes se maintiennent plus fréquemment dans le milieu industriel ou ouvrier : les hommes quittant en 2003 des métiers d'ouvriers industriels restent en 2004 dans des métiers d'ouvriers pour 25 % d'entre eux, contre 10 % chez les femmes. Ils accèdent plus souvent à des métiers de techniciens ou d'agents de maîtrise (16 % contre 10 % chez les femmes). Les femmes s'orientent davantage vers des métiers du tertiaire. Elles sont 51 % à se diriger vers des métiers d'employés et de professions intermédiaires du tertiaire, contre seulement 20 % des hommes.



Graphique 3a - Beaucoup d'hommes se maintiennent dans le milieu ouvrier et peuvent devenir techniciens ou agents de maîtrise



ε = quantité négligeable

Graphique 3b – Une forte tertiairisation des femmes ouvrières

Tournez la page S.V.P.

Moins de promotion et d'ascension sociale pour les femmes ouvrières que pour les hommes

Les hommes ouvriers bénéficient plus souvent de promotions que les femmes. En effet, ils sont 26 % à accéder à des métiers de techniciens et agents de maîtrise de l'industrie et du BTP ou de cadres, contre 19 % chez les femmes. Pour ces dernières, l'arrivée dans un métier du tertiaire ne correspond pas forcément à une ascension sociale. De nombreuses femmes quittent un métier d'ouvrier industriel pour un métier d'employé ou de profession intermédiaire du tertiaire : 45 % d'entre elles deviennent secrétaires ou employés administratifs d'entreprise, 20 % caissières employées de libre service ou vendeuses, et 13 % agents d'entretien.

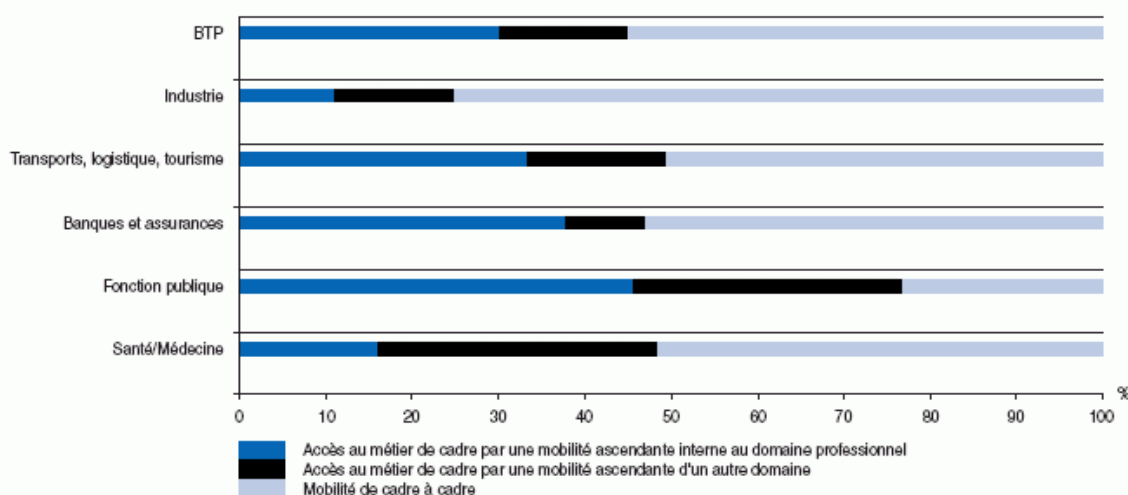
Sur une période plus longue (trois années consécutives), l'écart entre hommes et femmes ouvriers s'accroît encore. Parmi les ouvriers de 2002 ayant changé de catégorie en 2005, 67 % des femmes sont devenues employées, contre 34 % des hommes. Inversement, seulement 22 % des femmes accèdent à une profession intermédiaire, alors que c'est le cas de la moitié des hommes.

Peu de mobilités descendantes chez les cadres

La mobilité des cadres apparaît moins forte que celle des ouvriers. Tout d'abord, les cadres ne connaissent pas de mobilité ascendante, dans le sens d'un changement de catégorie sociale. Ensuite, les mobilités descendantes sont rares. Entre 2003 et 2004, seuls 5 % d'entre eux ont évolué vers un métier moins qualifié. A la différence des ouvriers, les cadres connaissent donc une forte stabilité sociale. Les cadres qui changent de métier continuent le plus souvent d'exercer un métier de cadre avec un niveau équivalent de responsabilités, les opportunités d'emploi de cadre étant nombreuses dans le tertiaire en Ile-de-France. Ces mobilités, dites horizontales, concernent en particulier des métiers dont les effectifs salariés sont importants, comme par exemple les cadres administratifs comptables et financiers, les ingénieurs de l'informatique et les cadres commerciaux. Ainsi, entre 2003 et 2004, 26 % des cadres administratifs comptables et financiers sont devenus ingénieurs de l'informatique ou cadres commerciaux. Réciproquement, 30 % des cadres administratifs comptables et financiers en 2004 étaient en 2003 ingénieurs de l'informatique ou cadres commerciaux.

L'accès aux métiers de cadre, à travers une ascension sociale, est plus important dans certains domaines, notamment dans celui de la fonction publique et dans celui du transport, du tourisme et de la logistique. Au contraire, dans l'industrie, les opportunités d'ascension sociale pour accéder aux métiers de cadre sont moins fréquentes (Graphique 4).

Répartition des entrées dans les familles de cadres



Graphique 4 - L'ascension sociale moins évidente dans l'industrie

Source : Insee, DADS 2003-2004

Aurélien Ferrer et Jean-Philippe Martin - Insee Île-de-France

Les études et statistiques de l'AFPA

La mobilité résidentielle est l'une des clefs d'adaptation du marché du travail que ce soit pour chercher un emploi ou se former. Plus les actifs sont mobiles sur le marché du travail, plus ils ont d'opportunités pour trouver un emploi. C'est pourquoi, l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes) a souhaité recueillir l'opinion des français sur la mobilité géographique et professionnelle, dans une étude exclusive « AFPA - Opinionway » réalisée en octobre 2007 auprès de plus de 4 000 personnes. Bouger ? La situation est évidemment très contrastée en fonction des conditions du changement évoqué : tout seul, en famille, les hommes suivant leurs épouses, les femmes suivant leurs maris, dans la région ou le département voisin, à l'étranger ? Autant de situations qui ont été évoquées auprès des personnes interrogées et qui permettent de comprendre leur opinion.

Bouger oui, mais pas trop loin !

S'ils sont presque un sur deux à déclarer pouvoir changer de résidence si celle-ci reste en France (un autre département, une autre région), cette proportion tombe à 29 % s'il s'agit de partir hors de nos frontières. Les motivations liées au changement sont évidemment différentes pour un actif ou pour un demandeur d'emploi.

A ce titre, les actifs qui résident au nord d'une ligne imaginaire centrée autour de la Seine semblent plus motivés, avec un pic à 61 % pour l'Ile-de-France (dont les habitants, traditionnellement, souhaitent rejoindre des contrées plus tranquilles).

Pour le reste de la France, hormis Poitou-Charentes, c'est PACA qui décroche la palme avec 49 % de candidats à la mobilité interrégionale.

Pour les demandeurs d'emploi, en revanche, on notera l'envie des habitants du sud-est de rester chez eux, pour des raisons que l'on imagine liées au cadre de vie. En revanche, l'image d'une façade Atlantique sédentaire est battue en brèche par les chiffres, puisque les demandeurs d'emploi bretons sont jusqu'à 59 % à se déclarer prêts à déménager.

Mobilité sans frontières ?

Si elles n'existent plus dans l'espace Schengen, les frontières semblent se perpétuer dans les mentalités lorsqu'il s'agit de déménager pour changer de pays. Les Français actifs interrogés par l'AFPA étaient 46 % à se déclarer prêts à déménager dans une autre région pour changer d'emploi, dans le cadre d'une promotion au sein de leur entreprise ou du développement de leur activité, et cette proportion descend à 29 % quand il s'agit de déménager à l'étranger.

La répartition géographique des opinions est intéressante à plus d'un titre. Une grande moitié ouest semble rétive à l'idée de changer de pays pour des raisons professionnelles.

La situation est plus contrastée dans le reste du pays. Le quart sud-est est le plus motivé (avec l'Ile-de-France), la région Rhône-Alpes venant en tête avec 42 %. A l'inverse le quart nord-est est globalement moins motivé (Nord-Pas-de-Calais 18 %), à l'exception de l'Alsace (31 %). Ces régions, habituées aux interpénétrations avec les pays voisins vivent donc l'idée d'un déménagement différemment. On peut imaginer qu'un habitant de Lille peut envisager de travailler outre-quiévrain.

Pour ce qui concerne les demandeurs d'emploi, on remarque en revanche une véritable évolution des mentalités. Une nouvelle fois, les Bretons sont les plus motivés, puisqu'ils sont 48 % à se déclarer prêts à déménager à l'étranger pour trouver un emploi. A l'opposé, les Rhône-alpins (20 %) et les habitants de PACA en demande d'emploi sont parmi les moins motivés.

Tournez la page S.V.P.

Qualifiés pour bouger ?

L'enseignement le plus intéressant de cette étude concerne la situation propre des interviewés autour de leur progression professionnelle, de leur place dans l'entreprise, et, de manière plus large, de leur qualification. Pour résumer : plus on est qualifié et en haut de la hiérarchie de l'entreprise, plus on a de motivation pour continuer à évoluer, y compris hors des limites du département, de la région ou du pays.

Ainsi, chez les actifs, 60 % des cadres et professions libérales se disent prêts à changer de région, 56 % chez les répondants ayant suivi des études supérieures quand ils ne sont que 28 % chez les non diplômés ! Cette caractéristique liée à la position et au niveau d'étude se retrouve lorsque la question du changement de pays est posée.

Les motivations profondes de la mobilité

Quelles sont les principales motivations qui poussent les personnes qui se disent prêtes à déménager à changer de domicile, pour rejoindre une autre région ou un autre pays ?

La question ayant été posée dans le cadre d'une circonstance de mobilité professionnelle, on pouvait imaginer que les motifs liés à l'emploi lui-même seraient prépondérants. La réponse est plus complexe à trancher. Certes la dimension financière liée au nouveau travail (rémunération, niveau de vie) est citée en tête, mais à exacte égalité avec la qualité de vie, et la proximité avec des membres de la famille et les amis est tout de même citée par 40 % des répondants.

Ces chiffres sont intéressants, car ils sont vérifiables pour toutes les régions et, à l'exception des plus de cinquante ans et des chefs d'entreprise qui mettent la qualité de vie à plus de 80 %, ils sont confirmés, quels que soient les profils des personnes interrogées. Notons par ailleurs que les demandeurs d'emploi, moins attachés aux perspectives d'évolution de carrière, sont tout autant vigilants sur les conditions liées à la qualité de vie.

Les proches : un frein à l'éloignement

L'AFPA a ainsi voulu connaître les freins à la mobilité auprès des 47 % des actifs qui déclarent ne pas être prêts à déménager (y compris les demandeurs d'emplois).

Ce qui retient le plus les Français, ce n'est pas le refus de quelque chose, ailleurs, mais l'attachement à ce qu'ils ont déjà, de plus proche, autrement dit la famille et les amis. Cette sphère des proches est citée au total à 81 % par cette partie de la population interrogée. Cet attachement pour les proches est particulièrement vrai pour les 18-24 ans (92 %) et les demandeurs d'emploi (88 %), qui par ailleurs, sont les plus attachés à leur commune et à leur département.

Par ailleurs, ce besoin de « sécurité » pour l'univers direct est perceptible au travers du logement (43 % de citations) et de la commune actuelle (42 %).

Pour un grand nombre de ces personnes, aucun autre argument ne peut venir modifier leur opinion puisque, quoi qu'il arrive « leur situation professionnelle actuelle leur convient » (68 %). Ces personnes, en apparence satisfaites de leur situation professionnelle actuelle se recrutent en priorité parmi les artisans, commerçants et chefs d'entreprise (84 %)... Et tout particulièrement les agriculteurs : 92 % de citations au total. La qualité de vie ressentie par les habitants du grand Ouest de la France les retient suffisamment pour constituer un frein à la mobilité (plus de 70 % contre 54 % en moyenne).

Jamais sans mon conjoint : les hommes s'y mettent

L'un des principaux freins à la mobilité, en dehors de ceux étudiés précédemment est devenu l'emploi du conjoint. On compte désormais en France deux tiers de couples « bi-actifs » et le taux d'activité des femmes entre 25 et 55 ans est d'environ 80 %. Ainsi réfléchir sur la mobilité demande de prendre en compte cette perspective sociale. Bouger pour des raisons professionnelles est une chose, bouger pour des raisons professionnelles du conjoint en est une autre.

L'AFPA a voulu savoir si les Français étaient prêts à déménager si la personne qui partage leur vie avait une opportunité professionnelle qui impose un déménagement. Pour 24 %, oui quoi qu'il arrive, et pas seulement chez ceux qui n'occupent pas d'emploi actuellement puisque même parmi les cadres on trouve 30 % d'inconditionnels.

Si l'on ajoute les personnes qui se disent prêtes à déménager, mais sous certaines conditions (36 %), nous arrivons à une grande majorité (60 %) de français mobiles par attachement au couple (avant leur propre situation).

Mais l'information qui frappera les esprits concerne l'évolution des mentalités. Sur l'ensemble des français, l'écart hommes/femmes devient très serré, prouvant que l'époque où seul le mari décidait quand la femme suivait est révolue.

La progression de la bi-activité, l'emploi des femmes... et l'évolution de la société sont passés par là, et, désormais, 57 % des hommes seraient prêts à déménager si la personne qui partage leur vie avait une opportunité professionnelle qui impose un déménagement... Les chiffres se rapprochent. A quand l'inversion ?

L'étude a été réalisée par l'Institut OpinionWay, auprès d'un échantillon de **4 274** individus, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus. L'échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, après stratification par région de résidence. Afin de pouvoir analyser les résultats par région administrative, 200 interviews dans chacune des 22 régions métropolitaines (hors Corse) ont été réalisées. Lors du traitement statistique des données, le poids de chacune des régions a été pondéré afin que l'échantillon total soit représentatif de la population française. Mode d'interrogation : L'échantillon a été interrogé par téléphone, au domicile des interviewés.

Mobilité professionnelle et géographique – 7 novembre 2007

FIN