



sciences
et
techniques
de
l'information

INTD

Titre 1 - promotion 2008 - 2009

Les migrations et les mobilités liées à l'emploi et à la formation
professionnelle en France au travers des rapports et études publiés de 2004 à
2009

*

Note de synthèse

Avril 2009

Amandine Anobis
Emma Bester
Clémence Gardey de Soos
Groupe 1

à l'attention de Françoise Profit et Madeleine Maillebois

Préambule méthodologique.....	3
I. Définitions et impacts de la mobilité et des migrations liées à l’emploi et à la formation professionnelle.....	4
1. Critères structurants	4
La conjoncture économique.....	4
La catégorie socio-professionnelle	5
Un rapport inégal à la mobilité selon le sexe.....	5
2. Caractériser la mobilité professionnelle	5
Caractériser la mobilité : une typologie affinée des mobilités.....	5
La mobilité, une nouvelle « valeur »	6
3. Cartographier les migrations professionnelles.....	6
Bassins d’emploi et flux interrégionaux	6
Un marché du travail qui oppose l’espace rural à l’espace urbain	7
4. Identifier les impacts.....	7
Impact salarial inégal de la mobilité selon le niveau de formation initiale	7
Mobilité, intensité et stress au travail	7
II. Les acteurs touchés par la mobilité et les migrations liées à l’emploi et à la formation professionnelle.....	8
1. Les cadres	8
Les mobilités internes	8
Les mobilités externes.....	9
L’accès à la formation professionnelle	9
2. Les jeunes en insertion professionnelle.....	9
Les caractéristiques migratoires des jeunes en insertion professionnelle.....	9
Des déterminants multiples.....	9
3. Les travailleurs étrangers, les travailleurs précaires et les chômeurs	10
Les travailleurs étrangers	10
Les migrations et les mobilités des travailleurs précaires et des chômeurs.....	11
4. Focus sur deux professions particulièrement touchées par les migrations et les mobilités : les professionnels de santé et les enseignants.....	11
Le cas des professionnels de santé.....	11
Le cas des enseignants du premier degré.....	12
III. Encourager et appréhender les migrations et les mobilités liées à l’emploi et à la formation professionnelle.....	12
1. Par une sécurisation des trajectoires professionnelles	12
La notion d’ « approche métier » : réflexion en entreprise.....	12
Réformes nécessaires du système actuel : rôle des pouvoirs publics	12
2. Par une meilleure gestion de la mobilité par les entreprises.....	13
Flexibilité	13
Valorisation des compétences transversales	13
VAE (Valorisation des Acquis de l’Expérience).....	13
Développement du travail mobile.....	14
3. Par l’encadrement de mobilité internationale.....	14
Arrivée des migrants en France	14
Évolutions nécessaires pour la mobilité intra-groupes	14
La mobilité géographique des jeunes diplômés	14
FEP (Formation d’Enseignement Professionnel).....	15
Évolutions des fonctions de management.....	15
Bibliographie	16
Liste des sites ressources et sigles développés	19

Préambule méthodologique

Le corpus documentaire présenté dans le cadre de cette note de synthèse comprend des études institutionnelles et des rapports officiels réalisés et/ou mis à disposition sur les sites et bases de données par les centres de ressources suivants¹ : le CEREQ, la DARES, le CEE, l'ANACT (Base Act-Doc), le Centre-inffo, le CDFT, La Documentation française (Rapports publics), l'INSEE, l'APEC, l'AFPA (l'Afpa-scop), l'ASTREES, et l'INIST.

Les mots-clés utilisés à la recherche ont été identifiés à partir des thésaurus des réseaux ANACT et BIT, puis affinés à l'aide des notices prélevées. Les équations de recherche ont combiné les notions de mobilité et de migration socio-professionnelles dans un premier temps avant de se recentrer sur des combinaisons plus spécifiques identifiées au cours de la recherche.

Mots-clés et exemples d'équations de recherche sont présentées ci-dessous :

Mots-clés : mobilité professionnelle, mobilité liée à l'emploi, mobilité interne, mobilité externe, trajectoire professionnelle, changement de profession, insertion professionnelle, marché du travail, politique de l'emploi, gestion des compétences, politique de formation, formation professionnelle continue, migration, travailleur migrant, mobilité de main d'œuvre, migration alternante, trajet domicile-travail, qualité de vie.

Exemples d'équations de recherche :

« mobilité professionnelle » OU « mobilité liée à l'emploi » ET « migration géographique » OU « travailleur migrant »

« mobilité professionnelle » OU « mobilité liée à l'emploi » OU « mobilité interne » OU « mobilité externe » ET « formation professionnelle continue » OU « politique de formation »

Les mêmes discriminants ont été utilisés pour la recherche de thèses universitaires sur le catalogue du SUDOC, qui viennent compléter ce corpus. Les critères de périodicité, selon la période 2004-2009 déterminée dans le sujet, ont permis de sélectionner un total de 38 documents.

Ils sont présentés dans la bibliographie, qui différencie les rapports des études afin de mettre en évidence la consigne de sélection de documents de nos commanditaires; les références sont également classées par ordre alphabétique à l'intérieur des parties.

La sélection des documents s'est déroulée avec Madeleine Maillebois et Corinne Lespessailles, documentalistes au CDFT et commanditaires de cette note de synthèse. Les articles scientifiques isolés relatifs à notre sujet n'ont pas été retenus et seules les études focalisées sur la mobilité professionnelle ont été sélectionnées ; il a été décidé de ne sélectionner que les thèses de doctorat (par opposition aux mémoires de DESS/DEA). Par ailleurs, les documents accessibles en ligne ont été privilégiés, conformément à leurs recommandations ; ils sont mis à disposition au CFDT au format papier.

Nous tenons ici à remercier particulièrement Madeleine Maillebois et Corinne Lespessailles pour leur gentillesse, leur disponibilité et leur accompagnement dans toutes les étapes de ce travail.

NB pour la version électronique du document :

Les signets renvoient aux titres et aux sous-titres dans le contenu du document. Le nom du premier auteur ou de la responsabilité principale mentionnés dans les références bibliographiques en bas de page sont cliquables et permettent d'accéder à la bibliographie complète. Les liens Internet sont cliquables et permettent d'accéder directement aux documents sélectionnés.

¹ Liste des sites ressources, avec sigles développés et adresses Internet [p. 20](#)

Dans un contexte de profondes mutations économiques, la question des migrations et des mobilités liées à l'emploi et à la formation professionnelle prend de plus en plus de place dans le discours politique et chez les gestionnaires des collectivités. Dans le même temps, les entreprises se sont emparées de cette discussion qui fait écho aux difficultés liées aux effets de la mondialisation.

La mobilité est éminemment polymorphe. Il peut s'agir d'un changement de fonction, de lieu, d'entreprise, de métier ou encore de statut (du secteur public au secteur privé ou du statut d'intérimaire à celui de titulaire d'un contrat à durée indéterminée, etc.). De plus, les mobilités de type géographique s'accompagnent souvent de mobilités d'ordre professionnel : on déménage pour accéder à une responsabilité plus importante, on change de fonction en changeant d'entreprise, etc. La mobilité peut-être définitive ou temporaire, choisie ou subie, et ce pour des raisons diverses.

Quelle qu'elle soit, la mobilité est devenue aujourd'hui un impératif pour tous. Elle correspond à une évolution des attitudes et des comportements des populations, toutes catégories socioprofessionnelles confondues. Elle est liée à un vécu, représente une chance à saisir ou des espoirs trahis.

Cette note de synthèse n'est pas exhaustive : il s'agit d'un travail de réflexion et de sélection de sources permettant de faire un état de la recherche autour de la question des mobilités et des migrations liées à l'emploi et à la formation professionnelle en France. L'attention est ici portée sur les études et les rapports publiés depuis 2004 qui sont orientés vers trois thèmes majeurs :

- les conditions d'accès et les impacts différenciés selon les populations, les espaces et les secteurs d'activité concernés ;
- les spécificités des différentes trajectoires individuelles toutes catégories socioprofessionnelles confondues, avec plusieurs focus sur les jeunes en début de carrière, les cadres et professions libérales, ainsi que les travailleurs précaires et les chômeurs ;
- la prise en charge des mobilités par les politiques publiques et les entreprises, dans l'optique d'aider à la construction de mobilités professionnelles positives tout en garantissant une protection contre les risques.

Cette synthèse présente ainsi, d'une part, les facteurs et les impacts des mobilités à l'échelle individuelle et à l'échelle collective, et d'autre part les spécificités des trajectoires selon les catégories socioprofessionnelles touchées. Enfin, la troisième partie présente un panorama des mesures d'encadrement et des infrastructures existantes en vue d'appréhender les mobilités et d'en garantir un effet positif.

*

I. Définitions et impacts de la mobilité et des migrations liées à l'emploi et à la formation professionnelle

Les études et rapports parus entre 2004 et 2009 s'attachent à mieux comprendre les phénomènes migratoires et la mobilité liés à l'emploi et à la formation professionnelle. Ils distinguent certains critères structurels, définissent une typologie et une cartographie fines des mobilités, et en présentent les conditions d'accès et les impacts différenciés selon les trajectoires individuelles.

1. Critères structurants

La conjoncture économique

²La conjoncture économique est un facteur déterminant des mobilités : sur ces vingt-cinq dernières années, leur croissance tendancielle, qui les fait passer de 12% des actifs en 1974 à 16% des actifs en 2001, s'accompagne en parallèle d'une croissance continue du chômage. Le taux des

² [GERME François](http://www.astrees.org/n--35---la-mobilite-professionnelle---enjeux-economiques-et-sociaux_fr_02_art_128.html). Petit panorama des mobilités professionnelles. Développement et Emploi, La mobilité professionnelle : enjeux économiques et sociaux [en ligne]. Paris, ASTREES, 2004, n° 35. [Consulté le 7 avril 2009]. p 6-10.
<http://www.astrees.org/n--35---la-mobilite-professionnelle---enjeux-economiques-et-sociaux_fr_02_art_128.html>

mobilités directes, d'un emploi à l'autre, est quant à lui stabilisé à 9% sur toute la période, mais cette moyenne cache de fortes fluctuations : elles sont bien plus nombreuses lors des embellies économiques. La mobilité renvoie ainsi à deux déterminants individuels dépendant de la conjoncture économique : la nécessité de trouver un emploi et/ou la volonté de progresser socio-professionnellement.

La catégorie socioprofessionnelle

³Les conditions de la mobilité varient fortement selon le niveau ou la spécialité du diplôme initial : mobilité choisie entre les emplois et mobilité promotionnelle chez les plus diplômés contre fortes mobilités contraintes des moins diplômés, particulièrement sensible en fin de vie active.

Un rapport inégal à la mobilité selon le sexe

⁴Les femmes connaissent une moindre mobilité que leurs homologues masculins, et par voie de conséquence, moins de promotions et d'augmentations salariales. Ainsi, en Lorraine, seulement 8400 femmes contre 14100 hommes ont obtenu une promotion au cours d'une mobilité professionnelle et, en 2005, elles ne représentent encore qu'un tiers des actifs en mobilité professionnelle. Leur moindre mobilité s'exprime précocement, dès la sortie des études avant l'obtention du premier poste, et perdure ensuite au cours de la vie professionnelle, à travers un nombre restreint de familles professionnelles, renvoyant à une immobilité subie (agents d'entretien, caissières-vendeuses) ou souhaitée (sages-femmes, employées de banque).

⁵Par ailleurs, il leur est plus difficile de concilier vie familiale et vie professionnelle : les déménagements résidentiels accompagnent d'abord la mobilité professionnelle des hommes alors que les conjointes se trouvent dans l'obligation de quitter leur emploi. Ce constat est confirmé dans une étude s'intéressant spécifiquement aux couples ; cette dernière élargit son champ d'investissement aux notions de « décohabitation » et d'« intermittents du foyer » pour aborder le cas des couples à l'épreuve de la mobilité professionnelle.

2. Caractériser la mobilité professionnelle

Caractériser la mobilité : une typologie affinée des mobilités

⁶A partir d'une étude menée en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, une typologie affinée des mobilités se dessine.

Dans le champ des « mobilité payantes », deux types de trajectoires sont identifiées : la « mobilité promotionnelle » et la « mobilité rémunérée ». La première cumule le passage vers une catégorie socioprofessionnelle supérieure avec une augmentation de salaire : il s'agit de salariés accédant à des postes de cadres ou de professions intermédiaires. La mobilité rémunérée renvoie, elle, à l'augmentation du salaire dans le cadre d'une mobilité vers un même niveau de qualification et concerne principalement les cadres.

La notion de « mobilités neutres » désigne les personnes qui voient leur salaire stagner suivant trois types de trajectoires. Le « déclassement maîtrisé » implique un salaire identique pour un poste de moins haut niveau de qualification, et concerne principalement les professions intermédiaires. La « promotion inachevée » renvoie quant à elle à une promotion sociale sans augmentation de salaire.

³ [GERME François](http://www.astrees.org/n-35---la-mobilite-professionnelle---enjeux-economiques-et-sociaux_fr_02_art_128.html). Petit panorama des mobilités professionnelles. Développement et Emploi, La mobilité professionnelle : enjeux économiques et sociaux [en ligne]. Paris, ASTREES, 2004, n° 35. [Consulté le 7 avril 2009]. p 6-10.

http://www.astrees.org/n-35---la-mobilite-professionnelle---enjeux-economiques-et-sociaux_fr_02_art_128.html

⁴ [INSEE Lorraine](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/lor/themes/el/el118/EL118.pdf). Les salariés de Lorraine : la mobilité au service de l'égalité professionnelle [en ligne]. N° 118. Paris, INSEE, mars 2008 [consulté le 2 avril 2009]. 6 p. <http://www.insee.fr/fr/insee_regions/lor/themes/el/el118/EL118.pdf> ISSN 0293-9657

⁵ [BERTAUX-WIAME](http://books.google.com/books?id=qlGO3EqtuXsC&printsec=frontcover&hl=fr&source=gbs_ViewAPI#PPA264,M1) Isabelle, TRIPIER Pierre. Les intermittents du foyer : couple et mobilité professionnelle. Les Cahiers du genre [en ligne]. 2006, n° 41 [consulté le 7 avril 2009]. 264 p.

<http://books.google.com/books?id=qlGO3EqtuXsC&printsec=frontcover&hl=fr&source=gbs_ViewAPI#PPA264,M1>. ISSN 1298-6046

⁶ [Sud INSEE](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/provence/rfc/docs/sie111.pdf). Mobilité professionnelle : fréquentes mais pas toujours payantes [en ligne]. N° 111. Paris, INSEE, novembre 2007 [consulté le 5 avril 2009]. 4 p. <http://www.insee.fr/fr/insee_regions/provence/rfc/docs/sie111.pdf> ISSN 1287-292 X

La mobilité « statu quo », selon laquelle la mobilité professionnelle n'a eu aucune répercussion ni sur le niveau de qualification ni sur la rémunération, est due à une mobilité interne des salariés (techniciens, agents de maîtrise) au sein de grands groupes ou à une mobilité externe pour les ouvriers artisans et les ouvriers qualifiés.

Les « mobilités pénalisantes », comprises comme une baisse de la rémunération horaire. On parle de la « mobilité dévalorisante » (ouvriers qualifiés), dite « mobilité subie » quand elle est accompagnée d'un déclassement social (ouvriers non qualifiés et métiers dits « d'insertion rapide »).

La mobilité, une nouvelle « valeur »

⁷La mobilité est aujourd'hui perçue comme une valeur, vectrice d'un nouveau modèle de société, opposé à celui des « Trente Glorieuses » qui se caractérisait par davantage de stabilité interne à l'entreprise et le maintien dans une même profession.

⁸C'est ce que vient corroborer une enquête de l'ANACT, selon laquelle 60% des salariés interrogés ont déjà plusieurs fois changé d'employeur et/ou de métier, motivés par le désir d'améliorer leur qualité de vie.

⁹Nombre d'entreprises, privées comme publiques, conditionnent par ailleurs la promotion professionnelle à la mobilité géographique, avec changement résidentiel.

¹⁰Cependant, certaines études nuancent ce constat en montrant la relation entre pérennité des entreprises et ancienneté des salariés. En appariant des fichiers d'entreprises et de salariés sur une quinzaine d'années, l'une d'elle fait le constat qu'un quart des mobilités dans les entreprises de moins de vingt salariés entre 1991 et 1998 est dû à une disparition d'entreprise.

¹¹Il s'agit également, pour 16% des salariés de la région Provence-Alpes Côte d'Azur, de privilégier une évolution interne, vers un poste moins pénible, parfois plus qualifié mais sans amélioration salariale.

¹²Enfin, une étude menée sur le Grand Dijon montre que les flux inter et intra régionaux sont motivés par l'accès à des emplois dits de proximité, la mobilité s'entendant alors en termes géographiques ; on parle ici de déplacements domicile-travail pour désigner les anciennes « migrations pendulaires ».

3. Cartographier les migrations professionnelles

Bassins d'emploi et flux interrégionaux

¹³Des espaces de « sursédentarité géographique » sont identifiés au travers des bassins d'emploi et des aires urbaines et sont caractérisés par le fait que ¹⁴près de neuf personnes sur dix obtiennent leur premier emploi dans la région où elles ont poursuivi leurs études. C'est le cas de

⁷ [GERME François](http://www.astrees.org/n-35---la-mobilite-professionnelle---enjeux-economiques-et-sociaux_fr_02_art_128.html). Petit panorama des mobilités professionnelles. Développement et Emploi, La mobilité professionnelle : enjeux économiques et sociaux [en ligne]. Paris, ASTREES, 2004, n° 35. [Consulté le 7 avril 2009]. p 6-10.

<http://www.astrees.org/n-35---la-mobilite-professionnelle---enjeux-economiques-et-sociaux_fr_02_art_128.html

⁸ [ANACT](http://www.jinnove.com/fr/content/download/7703/71882/file/Parcours%20Professionnels.PDF). Travail et changement. Construire des parcours professionnels [en ligne]. N° 319. Paris, ANACT, mai-juin 2008 [consulté le 5 avril 2009]. 20 p.

<<http://www.jinnove.com/fr/content/download/7703/71882/file/Parcours%20Professionnels.PDF>>ISSN 1251-9200

⁹ [INSEE Lorraine](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/lor/themes/el/el118/EL118.pdf). Les salariés de Lorraine : la mobilité au service de l'égalité professionnelle [en ligne]. N° 118. Paris, INSEE, mars 2008 [consulté le 2 avril 2009]. 6 p.<http://www.insee.fr/fr/insee_regions/lor/themes/el/el118/EL118.pdf> ISSN 0293-9657

¹⁰ [DUHAUTOIS Richard](http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/anciennete_salaries_perennite_entreprises.pdf). Ancienneté des salariés et pérennité des entreprises: quelle relation? [En ligne]. Paris, Centre d'Etudes et de l'Emploi, juillet 2005 [consulté le 3 avril 2009]. *Coll. Document de Travail*, n° 42, 26 p.

<http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/anciennete_salaries_perennite_entreprises.pdf>

¹¹ [Sud INSEE](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/provence/rfc/docs/sie111.pdf). Mobilité professionnelle : fréquentes mais pas toujours payantes [en ligne]. N° 111.Paris, INSEE, novembre 2007 [consulté le 5 avril 2009]. 4 p. <http://www.insee.fr/fr/insee_regions/provence/rfc/docs/sie111.pdf> ISSN 1287-292 X

¹² [INSEE Bourgogne](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=8738®_id=22). Localisation des emplois et déplacements domicile-travail dans le Grand Dijon et sa périphérie [en ligne].Paris, INSEE, février 2005 [consulté le 7 avril 2009]. *Coll. Dimensions*, n° 119, 4 p.

<http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=8738®_id=22> ISBN 2-11-069717-2

¹³ [INSEE Bourgogne](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=8738®_id=22). Localisation des emplois et déplacements domicile-travail dans le Grand Dijon et sa périphérie [en ligne].Paris, INSEE, février 2005 [consulté le 7 avril 2009]. *Coll. Dimensions*, n° 119, 4 p.

<http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=8738®_id=22> ISBN 2-11-069717-2

¹⁴ [INSEE Lorraine](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/lor/themes/el/el118/EL118.pdf). Les salariés de Lorraine : la mobilité au service de l'égalité professionnelle [en ligne]. N° 118. Paris, INSEE, mars 2008 [consulté le 2 avril 2009]. 6 p.

<http://www.insee.fr/fr/insee_regions/lor/themes/el/el118/EL118.pdf> ISSN 0293-9657

l'Alsace, avec un taux record de 93%, pour 90% en Ile-de-France. Dans ce schéma des mobilités, la région Ile-de-France joue un rôle primordial. Outre sa capacité à fournir un emploi à nombre de ses résidents en fin de formation initiale, elle exerce son attractivité sur l'ensemble du territoire national et fournit par exemple le premier emploi à 10% des personnes ayant terminé leur formation initiale dans le Centre, en Bretagne ou en Picardie, et à 30% des personnes originaires d'un Dom-Tom.

¹⁵Par ailleurs, certaines régions présentent des types spécifiques de mobilité : la mobilité dite ascendante est légèrement plus courante en PACA que dans le reste de la France (34% de mobilité ascendante en Paca pour 32% en moyenne nationale), ce qui se vérifie notamment chez les ouvriers qualifiés (27% pour 23%).

Un marché du travail qui oppose l'espace rural à l'espace urbain

¹⁶Partant de travaux sur le lien entre formation continue en entreprise et mobilité professionnelle, une étude réalisée à partir des données de l'enquête « Génération 92 » du Céreq pose la question de la différenciation des mécanismes économiques à l'œuvre dans la mobilité, selon la densité de l'offre et de la demande de travail des marchés. Elle montre que si l'accès à la formation n'est pas différencié entre espace rural et espace urbain, sa nature et son impact sont différenciés : les salariés ruraux suivent plutôt des formations à caractère spécifique qui visent à combler les appariements en s'adaptant au poste de travail et au besoin de productivité de l'entreprise ; les formations conduisent ici à sécuriser l'emploi, diminuant les risques de rupture de contrat de travail et conduisant à une moindre mobilité que sur le marché urbain.

4. Identifier les impacts

Impact salarial inégal de la mobilité selon le niveau de formation initiale

¹⁷Étudiée en termes de « coût de la migration », la mobilité se révèle plus ou moins « payante » selon les catégories socio-professionnelles. Les migrants peu ou non qualifiés conditionnent la mobilité géographique à un gain salarial lié aux besoins du marché, ce qui n'est pas toujours le cas des cadres qui sont en concurrence au niveau national.

¹⁸Ces derniers connaissent même, pour 39% d'entre eux, un déclassement social vers les professions intermédiaires; en région Paca, ce chiffre atteint 42 % et peut s'expliquer par l'importance des petites et moyennes entreprises, l'importance des secteurs des services (commerce, hôtellerie-restauration) moins pourvoyeurs de postes de cadres et la forte attractivité de la région qui laisse deviner une plus grande concurrence entre ces salariés.

Mobilité, intensité et stress au travail

¹⁹Une étude, réalisée sur un échantillon de 39 300 personnes interrogées dans l'enquête 2003 de l'Insee sur la formation et la qualification professionnelle, montre que l'intensité du travail est en soi un facteur de mobilité et contribue à accélérer les divergences de trajectoires : lorsque les contraintes de rythme sont nombreuses, on observe à la fois davantage de promotions et

¹⁵ [Sud INSEE](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/provence/rfc/docs/sie111.pdf). Mobilité professionnelle : fréquentes mais pas toujours payantes [en ligne]. N° 111. Paris, INSEE, novembre 2007 [consulté le 5 avril 2009]. 4 p. <http://www.insee.fr/fr/insee_regions/provence/rfc/docs/sie111.pdf> ISSN 1287-292 X

¹⁶ [Formation Emploi](http://www.ladocumentationfrancaise.fr/catalogue/3303338300895/). Formation libérale et mobilité sociale. N° 89. Paris, CERREQ, 2005 [consulté le 4 avril 2009]. Résumé et plan en ligne <<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/catalogue/3303338300895/>> ISSN 0759-6340

¹⁷ [MAGRINI Marie-Benoît](http://www.biu-toulouse.fr/uss/scd/theses/fiches-pdf/magrini-m-b/index.htm). Mobilité géographique des jeunes en insertion professionnelle entre distance et proximité territoriale : contribution à l'étude de l'impact de la migration sur le rendement salarial et l'attractivité des territoires [en ligne]. Thèse de doctorat, Sciences économiques, Université Toulouse 1, 2006 [consulté le 7 avril 2009]. 418 p. <<http://www.biu-toulouse.fr/uss/scd/theses/fiches-pdf/magrini-m-b/index.htm>>

¹⁸ [Sud INSEE](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/provence/rfc/docs/sie111.pdf). Mobilité professionnelle : fréquentes mais pas toujours payantes [en ligne]. N° 111. Paris, INSEE, novembre 2007 [consulté le 5 avril 2009]. 4 p. <http://www.insee.fr/fr/insee_regions/provence/rfc/docs/sie111.pdf> ISSN 1287-292 X

¹⁹ [DE LARQUIER Guillemette](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/revue-travail-emploi/revue-travail-emploi-no113-janvier-avril-2008.html), REMILLON Delphine. Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête " Histoire de vie ". Travail et emploi, DARES. Janvier-avril 2008, n° 113. [Consulté le 4 avril 2009]. Résumé en ligne <<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/revue-travail-emploi/revue-travail-emploi-no113-janvier-avril-2008.html>> ISSN 0224-4365

d'augmentations de salaire mais aussi davantage de déclassement et de perte de salaire. Elle met également en évidence que les situations de mobilité favorisent des conditions d'intensification du travail, aux conséquences souvent néfastes sur la santé physique et psychique des salariés.

²⁰Si, dans le cas de la mobilité ascendante, l'intensité du travail peut accroître les chances de promotion quand les personnes concernées ont les moyens d'y faire face (latitude décisionnelle, soutien social, caractéristiques personnelles), des effets néfastes sur la santé sont constatés dans le cas contraire. Un rapport portant sur l'impact de la mobilité chez France Télécom corrobore cette étude et montre que même promotionnelle, elle n'est pas forcément bien vécue par les salariés, qui ont « le sentiment d'être manipulés, bougés comme des pions » et souffrent d'un isolement consécutif à un changement résidentiel. Elle est également porteuse d'une surcharge de travail, d'une dégradation de la qualité de vie, entraîne de la démotivation et peut conduire, paradoxalement, à un déclassement social.

II. Les acteurs touchés par la mobilité et les migrations liées à l'emploi et à la formation professionnelle :

Depuis une dizaine d'années, la recherche, qui permet une meilleure compréhension des migrations et des mobilités liées à l'emploi et à la formation professionnelle, se focalise essentiellement sur quatre types d'acteurs particulièrement touchés par ce phénomène : les cadres, pour qui la mobilité est une condition sine qua non pour l'évolution de leur carrière, les jeunes fraîchement sortis du système de formation initiale et cherchant à s'insérer sur le marché de l'emploi, les travailleurs étrangers, et enfin les travailleurs précaires et les chômeurs, qui représentent la part de la population la plus vulnérable, et dont l'intégration sur le marché du travail est devenue une priorité majeure des pouvoirs publics. Certains chercheurs s'intéressent plus particulièrement au cas des enseignants et des professionnels de santé pour qui les questions de mobilité et de migration représentent un enjeu important.

1. Les cadres

²¹Dans un contexte économique mouvant, marqué par les effets de la mondialisation, les entreprises se développent de plus en plus à l'international, plaçant les cadres au cœur de la concurrence internationale des activités et des emplois.

²²Une enquête, réalisée au début de l'année 2008 par l'APEC, l'Association Pour l'Emploi des Cadres, sollicitant l'opinion des cadres sur leur vie professionnelle en 2007, atteste pourtant d'un climat général toujours confiant par rapport aux années précédentes, à l'aube de la crise du marché de l'emploi.

Les mobilités internes

Le taux de mobilité interne est particulièrement élevé, puisque 19% des cadres ont changé de fonction, d'établissement ou encore de service dans la même entreprise. Ce dynamisme résulte en grande partie de la croissance des départs à la retraite, enregistrés depuis 2005. Encouragé en interne par les entreprises, ce type de mobilité prend essentiellement la forme d'un changement de fonction et est particulièrement encadré lorsqu'il s'agit d'une promotion hiérarchique.

²⁰ [ACT Consultants](http://observatoiredustressft.org/spip/IMG/pdf/080325_PresACT_Consultants.pdf). Le stress et la mobilité forcée à France Télécom [en ligne]. *Observatoire du stress et de la mobilité forcée*. Mars 2008 [consulté le 30 mars 2009]. 23 p.
<http://observatoiredustressft.org/spip/IMG/pdf/080325_PresACT_Consultants.pdf>

²¹ [Les Cahiers du Groupe Bernard Brunhes](http://www.groupe-bpi.com/fr/05magazine/cahiers/cahier18/cahier18.pdf). SIMONET Jean. Les cadres et la mondialisation [en ligne]. N° 18. Paris, Groupe BPI, mai 2007 [consulté le 6 avril 2009]. 85 p.
<<http://www.groupe-bpi.com/fr/05magazine/cahiers/cahier18/cahier18.pdf>> ISSN 1953-0498

²² [APEC](http://presse.apec.fr/resource/mediatec/domain1/media27/17635-1wwrscpggev.pdf). La mobilité professionnelle des cadres [en ligne]. Paris, APEC, 2008 [consulté le 5 avril 2009]. *Coll. Les études de l'emploi cadre*. 60 p.
<<http://presse.apec.fr/resource/mediatec/domain1/media27/17635-1wwrscpggev.pdf>> ISBN 2-7336--05493

Les mobilités externes

Parallèlement, 6% des cadres ont changé d'entreprise. Comparativement aux mobilités internes, les mobilités externes sont beaucoup plus normées (entretiens en amont, dossier de candidature, mise en concurrence, évaluation, etc.). Elles sont de plus en plus réalisées à l'initiative des cadres : en effet, plus de huit cadres sur dix déclarent être à l'initiative de leur départ de leur précédente entreprise.

L'accès à la formation professionnelle

En outre, l'accès à la formation professionnelle des cadres a largement progressé ces dernières années, grâce à une double dynamique : d'une part les cadres en font plus fréquemment la demande, et d'autre part les entreprises accordent davantage de formations. Dans la grande majorité des cas, les formations suivies l'ont été dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, le DIF (Droit Individuel à la Formation), qui concerne un quart des cadres.

²³ Il semblerait par ailleurs que l'internationalisation des entreprises françaises, qui se matérialise souvent par des délocalisations, soit vécue comme une menace, mais aussi, et peut-être surtout, comme une opportunité d'emploi et un facteur d'évolution de leurs compétences professionnelles. Ainsi, de plus en plus de cadres travaillent à distance depuis le siège ou un autre site en France, ou se déplacent, comme le font les expatriés.

2. Les jeunes en insertion professionnelle

Les caractéristiques migratoires des jeunes en insertion professionnelle

²⁴ La mobilité résidentielle est une composante importante de l'insertion professionnelle puisqu'elle concerne un jeune sur quatre. L'enquête utilisée, « Génération 98 » du CEREQ, permet de repérer différentes formes de mobilité (résidentielle, alternante, inter et intra régionale, proche ou lointaine), à partir des changements de zone d'emploi et non plus seulement de région ou de département. Sont alors distingués le niveau de formation, la nature de l'employeur, la profession, la région d'origine.

De manière générale, les jeunes quittent davantage les régions agricoles et industrielles et se dirigent vers les régions où le chômage est faible et la part des emplois qualifiés plus importante.

En outre, d'après un certain nombre d'études menées sur les jeunes actifs sortant du système de formation initiale, il semblerait que plus ils sont diplômés, plus ils se déplacent ou déménagent pour travailler.

²⁵ Notons par ailleurs que la mobilité externe à l'entreprise décroît avec l'expérience professionnelle. Ainsi, si l'on considère plus spécifiquement les jeunes a priori stabilisés dans l'emploi, un peu moins d'un tiers seulement change d'entreprise après trois ans selon l'enquête « Génération 98 ».

La mobilité interne reste particulièrement dynamique, même si seulement un quart des jeunes a effectué uniquement une mobilité interne après trois ans.

Des déterminants multiples

²⁶ Au total, lorsque l'on porte un regard longitudinal sur les mobilités à partir des parcours individuels des jeunes, les enquêtes du CEREQ montrent que 27 % des diplômés de l'enseignement

²³ [Les Cahiers du Groupe Bernard Brunhes](http://www.groupe-bpi.com/fr/05magazine/cahiers/cahier18/cahier18.pdf). SIMONET Jean. Les cadres et la mondialisation [en ligne]. N° 18. Paris, Groupe BPI, mai 2007 [consulté le 6 avril 2009]. 85 p.

<<http://www.groupe-bpi.com/fr/05magazine/cahiers/cahier18/cahier18.pdf>> ISSN 1953-0498

²⁴ [Formation Emploi](http://www.ladocumentationfrancaise.fr/catalogue/3303338300871/index.shtml). Ces territoires qui façonnent l'insertion. N° 87. Paris, CEREQ, la Documentation française, 2004 [consulté le 4 avril 2009].

Résumé et plan en ligne <<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/catalogue/3303338300871/index.shtml>> ISSN 0759-6340

²⁵ [DUPRAY Arnaud](http://www.cereq.fr/cereq/b216.pdf). Les mobilités en début de vie professionnelle – Externes ou internes aux entreprises, des évolutions aux effets très différents [en ligne]. Paris, CEREQ, février 2005 [consulté le 4 avril 2009]. *Coll. BREF, n° 216, 4 p.* <<http://www.cereq.fr/cereq/b216.pdf>> ISBN 0758-1858

²⁶ [Net.Doc](http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-48.pdf). Approche de la mobilité étudiante [en ligne]. N° 48. Paris, CEREQ, janvier 2009 [consulté le 6 avril 2009]. 125 p.

<<http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-48.pdf>> ISSN 1776-3177

supérieur quittent leur région de formation pour trouver un emploi. Au final, pourtant, la mobilité n'est pas toujours synonyme d'une réussite professionnelle plus marquée. Cette réussite dépend en effet fortement du type de mobilité réalisée et des régions concernées.

En effet, l'empreinte du contexte régional sur l'insertion professionnelle des jeunes joue un rôle majeur. Elle présente une double origine : elle est d'une part conditionnée par la situation du marché du travail, de l'environnement sociodémographique et de la structure de l'offre de formation de la région de provenance, et d'autre part par les déterminants individuels de l'insertion, comme le sexe, accrues lorsque la situation économique de la région est particulièrement délicate.

²⁷En outre, des chercheurs ont pu démontrer l'influence du secteur du premier emploi sur la trajectoire professionnelle. Il semblerait en effet que le secteur impacte significativement sur la probabilité d'être intégré chez son premier employeur, le risque de chômage et le salaire.

²⁸Selon l'enquête « Génération 98 », les principaux candidats à la mobilité sont les jeunes les moins qualifiés, et donc les plus vulnérables. ²⁹En effet, bien qu'ayant des diplômes a priori bien ancrés dans les territoires et les tissus productifs, un tiers des détenteurs d'un BTS ou d'un DUT quittent la région où ils ont suivi leur formation. ³⁰Mais si la correspondance entre le niveau d'étude et la mobilité géographique est établie, peu d'études portent sur le rendement salarial de la mobilité géographique des ouvriers. Or, il ne fait aucun doute que les déterminants de la migration sont différenciés au moins autant en fonction de la qualification de l'emploi cible que du niveau d'étude.

³¹Néanmoins, l'entrée par le niveau d'études n'est évidemment pas dénuée d'intérêt et permet de suggérer que les moins diplômés retirent peu d'avantages salariaux de la mobilité géographique contrairement aux plus diplômés.

3. Les travailleurs étrangers, les travailleurs précaires et les chômeurs

Les travailleurs étrangers

La recherche s'intéresse également à un autre type d'acteurs particulièrement concerné par les effets de la mobilité : les travailleurs étrangers. Ces derniers sont touchés d'une part par les désagréments et les avantages directement liés au déplacement, générant une situation instable contrebalancée par une certaine souplesse d'attitude et de comportement, et d'autre part par les effets du changement radical qui freine leur intégration.

³²L'enquête Emploi, réalisée par l'INSEE en 2005, évalue la population active étrangère, pays tiers et ressortissants de l'Espace Économique Européen compris, à 1,46 millions de personnes, soit 5,3% de la population active totale. Les travailleurs étrangers contribuent en outre à 11,8% du secteur primaire.

³³L'OCDE s'est récemment intéressée de près aux travailleurs migrants en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal. Cette étude a montré que les migrants présents dans ces quatre pays sont plus susceptibles que les autochtones de connaître le chômage ou d'occuper un emploi pour lequel ils sont

²⁷ NEF (Notes Emploi Formation). MANSUY Michèle. L'influence du secteur du premier emploi sur la trajectoire professionnelle [en ligne]. N° 10. Paris, CEREQ, mars 2004 [consulté le 6 avril 2009]. 48 p. <<http://www.cereq.fr/pdf/nef10.pdf>> ISSN 1764-4064

²⁸ DUPRAY Arnaud. Les mobilités en début de vie professionnelle – Externes ou internes aux entreprises, des évolutions aux effets très différents [en ligne]. Paris, CEREQ, février 2005 [consulté le 4 avril 2009]. Coll. BREF, n° 216, 4 p. <<http://www.cereq.fr/cereq/b216.pdf>> ISBN 0758-1858

²⁹ CEREQ. JOSEPH Olivier, ROUX Valérie. Pourquoi changer de région en début de vie active ? – La mobilité géographique des diplômés de BTS et de DUT [en ligne]. Paris, CEREQ, juillet-août 2004 [consulté le 5 avril 2009]. Coll. Bref, n°210, 4 p.. <<http://www.cereq.fr/pdf/b210.pdf>> ISBN 0758-1858

³⁰ LEMISTRE Philippe, THIBAUT Marie-Benoît. Déterminants et rendements de la mobilité géographique des jeunes ouvriers et employés [en ligne]. Paris, LIRHE, mars 2005 [consulté le 6 avril 2009]. Coll. Les notes du LIRHE, n° 114, 28 p. <<http://lirhe.univ-tlse1.fr/publications/notes/414-5.pdf>>

³¹ MAGRINI Marie-Benoît. Mobilité géographique des jeunes en insertion professionnelle entre distance et proximité territoriale : contribution à l'étude de l'impact de la migration sur le rendement salarial et l'attractivité des territoires [en ligne]. Thèse de doctorat, Sciences économiques, Université Toulouse 1, 2006 [consulté le 7 avril 2009]. 418 p. <<http://www.biu-toulouse.fr/uss/scd/theses/fiches-pdf/magrini-m-b/index.htm>>

³² REGNARD Corinne. Immigration et présence étrangère en France en 2005 : rapport annuel de la direction de la population et des migrations [en ligne]. Paris, Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement., 2006 [consulté le 30 mars 2009]. 263 p. <http://www.35h.travail.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_immigration_2005.pdf> ISBN 978-2-11-206456-1

³³ OCDE. Les migrants et l'emploi. Volume 2, L'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal [en ligne]. OCDE, 2008 [Consulté le 7 avril 2009]. Chapitre III, La France, p. 109-185. ISBN 978-92-64-03617-8 <http://www.oecd.org/document/29/0,3343,fr_2649_33931_41637533_1_1_1_1,00.html> ISBN 9789264055704

surqualifiés. Il semblerait que leurs enfants, même après un parcours scolaire qualifiant, sont confrontés au même problème.

En dépit de la longue expérience de la France en matière d'immigration, aucun programme formel d'intégration n'existe en tant que tel, notamment en matière d'emploi. L'intégration sur le marché du travail n'était pas initialement perçue comme un problème, dans la mesure où les premiers immigrés étaient venus pour répondre à des besoins. A partir des années 80, la situation des travailleurs étrangers récemment arrivés en France, et en particulier les jeunes hommes, se dégrade de façon manifeste, cinq ans après la suspension de l'immigration par le gouvernement. Leur difficulté à s'insérer sur le marché du travail est symptomatique de la lenteur du processus d'intégration des immigrés ainsi que de l'inefficacité des rares services et des structures encadrantes. De plus, les procédures en vigueur pour reconnaître les qualifications et l'expérience professionnelle acquises à l'étranger sont insuffisantes. Ces procédures s'appliquent largement si le requérant souhaite poursuivre des études en France ou se présenter à un concours. En revanche, elles ne sont pas valables si le requérant veut faire reconnaître ses qualifications dans le but de répondre à une offre d'emploi. De même, peu de moyens sont mis en œuvre pour la validation des acquis professionnels.

Les migrations et les mobilités des travailleurs précaires et des chômeurs

³⁴Une étude tente d'identifier les facteurs qui expliquent les comportements de mobilité ou d'ancrage résidentiels des salariés touchés par l'instabilité de leur emploi ou le chômage. D'une manière générale, il est possible, d'après les données de recensement fournies par l'INSEE, d'établir une corrélation entre les mobilités résidentielles et le chômage : 58,3 % des chômeurs recensés en 1999 ont déménagé, contre 54,2 % de la population active et 53,7 % des actifs ayant un emploi. Néanmoins, notons que ces résultats ne permettent pas de dire que la recherche d'un emploi incite à la mobilité puisque l'enquête ne dit pas si les personnes étaient au chômage avant le déménagement. En revanche, les chiffres de l'enquête mettent en exergue les disparités dans les comportements résidentiels des chômeurs selon les catégories socioprofessionnelles d'appartenance et les contraintes financières et résidentielles du ménage.

4. Focus sur deux professions particulièrement touchées par les migrations et les mobilités : les professionnels de santé et les enseignants

Le cas des professionnels de santé

³⁵Il semblerait, d'après une étude réalisée par l'OCDE, que la politique de santé du gouvernement français ne soit pas particulièrement en faveur d'un recours organisé à la main d'œuvre étrangère pour répondre aux problèmes de répartition entre régions, entre secteurs d'exercice et entre spécialités. Néanmoins, deux exceptions concernent les médecins ressortissants de la communauté européenne dans les zones frontalières et les infirmières espagnoles. Il apparaît également que les médecins de nationalité étrangère sont présents à des taux significatifs dans les hôpitaux, et ce, à l'initiative des établissements.

³⁶Concernant la mobilité inter-régions, il semblerait que la mobilité soit devenue une norme professionnelle depuis ces vingt dernières années. Choisie ou imposée par un contexte hospitalier en pleine mutation, elle conduit les cadres de santé à développer des tactiques pour faire face aux situations nouvelles et gérer notamment l'imprévu.

³⁴ [Horizons stratégiques](#). VIGNAL Cécile. Concilier mobilité résidentielle et mobilité professionnelle : cadrage statistique et pistes de réflexion [en ligne]. N° 2. Paris, Centre d'analyse stratégique, octobre 2006 [consulté le 3 avril 2009]. 12 p. <http://www.strategie.gouv.fr/revue/IMG/pdf/article_Vignal.pdf> ISSN 1253-1545

³⁵ [CASH Roland](#), [ULMANN Philippe](#). Projet OCDE sur la migration des professionnels de santé : le cas de la France [en ligne]. Paris, OCDE, 2008 [consulté le 5 avril 2009]. 117 p. <http://www.who.int/hrh/migration/Case_study_France_2008.pdf>

³⁶ [PENGAM Monique](#). Changement de poste, changement de fonction : les Compétences des Cadres de Santé à l'Épreuve de la Mobilité (Fonction cadre de santé). Ed. Lamarre, juillet 2006 [consulté le 3 avril 2009]. Résumé et plan en ligne <<http://www.priceminister.com/offer/buy/46356530/Sliwka-Corinne-Changement-De-Poste-Changement-De-Fonction-Les-Competences-Des-Cadres-De-Sante-A-L-epreuve-De-La-Mobilite-Livre.html>> ISBN 2-7573-0046-6

³⁷En établissant l'importance numérique de la mobilité professionnelle, interne ou externe, la recherche concourt à mettre à distance l'image d'un métier marqué par l'emploi à vie, voire la fixité de l'emploi occupé tout au long de la vie active et affirme que la mobilité professionnelle en cours de carrière est possible et nécessaire. L'école doit s'adapter à ce nouveau paramètre.

III. Encourager et appréhender les migrations et les mobilités liées à l'emploi et à la formation professionnelle

Depuis environ deux décennies, la mobilité devient un impératif pour tous, encouragée par les mutations économiques. L'individualisation des trajectoires professionnelles et la précarisation des relations d'emploi s'accompagnent d'une remise en cause des protections collectives et de difficultés pour l'État. En même temps, les besoins de sécurité et d'assurance contre les risques s'expriment avec force et constance. Ainsi, les pouvoirs publics et les entreprises tentent d'appréhender la mobilité dans l'espoir d'aider à la construction de mobilités positives, tout en mariant sécurité, responsabilité et protections collectives.

1. Par une sécurisation des trajectoires professionnelles

La sécurisation est liée d'une part au chômage et d'autre part aux désirs de mobilité professionnelle (interne ou externe).

La notion d' « approche métier » : réflexion en entreprise

³⁸L'objectif est de passer à une gestion préventive de l'emploi (GPCE ou Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), afin d'éviter les licenciements, grâce à une identification et un aménagement des mobilités (internes ou externes) pour les salariés des entreprises. Le métier, considéré comme une alliance de savoirs et de savoirs-faire, constitue en lui-même une garantie de compétences et une stabilité recherchée sur le marché du travail. Il est dorénavant indispensable d'étudier en amont les compétences et la diversité de connaissances nécessaires pour un emploi, ou plus simplement les « approches métiers ». Cette « approche métier » sous-entend :

- le travail régulier avec les syndicats à l'instar du groupe Thalès ;
- l'utilisation d'un vocabulaire précis et universel afin de décrire précisément l'activité de travail, ce qui n'est pas forcément évident en raison de nombreux vocabulaires propres à chaque entreprise : il faut adopter « un langage commun adapté à la gestion de la mobilité » ;
- la notion de « variabilité »: un même métier peut comporter diverses expériences, à valoriser par la suite et à rapprocher avec d'autres compétences de métiers plus ou moins proches.

Réformes nécessaires du système actuel : rôle des pouvoirs publics

³⁹L'état des lieux sur les trajectoires professionnelles commandité par le COE cite des données qui trahissent une insécurité professionnelle en France:

- Les mobilités restent faibles et sont de plus en plus involontaires, avec un passage par le chômage fréquent ;

³⁷ [QUINSON François](http://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00007848/en/). Quitter la classe : la mobilité professionnelle en cours de carrière des enseignants du premier degré, épreuve cruciale individuelle et analyseur du groupe professionnel [en ligne]. Thèse de doctorat, Université Lyon 2, 2004 [consulté le 7 avril 2009]. 680 p. <<http://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00007848/en/>>

³⁸ [CEREQ](http://www.cereq.fr/pdf/b249.pdf). Analyser les métiers en entreprise pour gérer les mobilités [en ligne]. Paris, CEREQ, février 2008 [consulté le 7 avril 2009]. *Coll. Bref. 4 p.* <<http://www.cereq.fr/pdf/b249.pdf>> ISBN 0758-1858

³⁹ [Conseil d'Orientation pour l'emploi](http://www.coe.gouv.fr/spip.php?page=publication_detail&id_article=477). Rapport sur la Sécurisation et la dynamisation des parcours professionnels [en ligne]. Paris, Conseil d'Orientation pour l'emploi, mai 2007 [consulté le 3 avril 2009]. 207 p. <http://www.coe.gouv.fr/spip.php?page=publication_detail&id_article=477>

- les CDD et les emplois « précaires » (intérim par exemple) sont plutôt nombreux par rapport au reste de l'Europe ;
- la protection sociale jugée trop faible. Des comparatifs entre la France et les autres pays européens sont développés.

⁴⁰Afin de faire face à ce constat, l'importance de l'anticipation des mutations de l'emploi, l'identification des espaces potentiels de mobilité et l'adoption de mesures d'encouragement à la reprise de l'emploi sont préconisées. De profondes réformes du service public lié à l'emploi et à la formation professionnelle seraient indispensables.

⁴¹Le rapport du Conseil d'Orientation pour l'emploi préconise à ce titre : un contrat de travail unique, le développement du dialogue social, la réforme du droit de licenciement, le renforcement des formations et des contrats aidés, etc... Cependant, il pointe du doigt le système législatif et juridique français, trop lourd et trop rigide, qui empêcherait toute initiative de changement.

2. Par une meilleure gestion de la mobilité par les entreprises

Flexibilité

⁴²Il existe de plus en plus d'études sur le déploiement de la flexibilité en entreprise afin de développer la mobilité professionnelle. Ainsi, l'étude de Martine le Boulaire préconise :

- des moyens d'anticiper et de diagnostiquer sa politique d'emploi, et de développer un haut niveau d'employabilité des salariés ;
- une mobilisation ou re-mobilisation des pratiques "ordinaires" de GRH ;
- une aide au management pour négocier localement les conditions de la flexibilité en préservant la cohésion sociale de ses équipes.

Cela sous-entend l'appui des dirigeants de l'entreprise, la mise en place de garanties contre les conséquences négatives de la flexibilité sur les marchés externes de l'emploi, et enfin des évolutions de rôles pour la fonction Ressources humaines.

Valorisation des compétences transversales

⁴³L'identification et la reconnaissance des compétences transversales constituent un véritable levier à la mobilité professionnelle, dans un contexte de mondialisation et de renouvellements des effectifs sur le marché du travail. On entend par compétences transversales celles qui permettent de passer d'un secteur d'activité à un autre. Des réflexions sont menées par tous les acteurs concernés : individu, entreprise, branche d'activité, instituts, etc.

VAE (Valorisation des Acquis de l'Expérience) :

⁴⁴La loi du 17 janvier 2002 permet désormais à chaque salarié de changer plus facilement de métier ou d'obtenir des responsabilités, ainsi que de sécuriser son parcours professionnel. Mais qu'en est-il sur le terrain ? La recherche met en exergue le développement de moyens développés en amont par les entreprises afin de faciliter les démarches administratives et empêcher les abandons. Elle met

⁴⁰ [MEDA Dominique](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/DE107.pdf), MINAULT Bertrand. La sécurisation des trajectoires professionnelles [en ligne]. DARES, octobre 2005 [consulté le 30 mars 2009]. Coll. Documents d'Etude, n° 107,41 p. <<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/DE107.pdf>>

⁴¹ [ARNOULT-BRILL Edith](http://www.conseil-economique-et-social.fr/rapport/doclon/07050612.pdf). La sécurisation des parcours professionnels [en ligne]. Paris, Conseil Economique et Social, 2007 [consulté le 2 avril 2009]. Coll. Avis et rapports du Conseil Economique et Social, 190 p. <<http://www.conseil-economique-et-social.fr/rapport/doclon/07050612.pdf>>

⁴² [LE BOULAIRE Martine](http://www.entreprise-personnel.com/ep2006/etudes-detail.asp?EtudeId=15). Tous mobiles? Organisations flexibles et politiques d'employabilité [en ligne]. Paris, Entreprise et Personnel, mai 2006 [consulté le 30 mars 2009]. Résumé en ligne <<http://www.entreprise-personnel.com/ep2006/etudes-detail.asp?EtudeId=15>>

⁴³ [AFRIAT Christine](http://www.strategie.gouv.fr/article.php3?id_article=278), GAY Catherine, LOISIL Florence (groupe Prospective des Métiers et Qualifications). Mobilités professionnelles et compétences transversales [en ligne]. Paris, Centre d'analyse stratégique, 2006 [consulté le 3 avril 2009]. Coll. Qualifications & prospective. 103 p. <http://www.strategie.gouv.fr/article.php3?id_article=278> ISBN 2-11-006263-0

⁴⁴ [NEF](http://www.cereq.fr/pdf/nef38.pdf) (Notes Emploi Formation). BROCHIER Damien, KOGUT-KUBIAK Françoise, LABRUYERE Chantal, QUNITERO Nathalie. La VAE en entreprise : une démarche collective qui soutient des projets individuels [en ligne]. N° 38. CEREQ, novembre 2008 [consulté le 2 avril 2009]. 60 p. <<http://www.cereq.fr/pdf/nef38.pdf>>

FEP (Formation d'Enseignement Professionnel)

⁵¹Une étude revient tout particulièrement sur la nécessité d'harmoniser le système de crédits de formation professionnelle français avec celui de l'Europe : on parle du système ECVET. Il comprend la transcription des programmes de formation, l'établissement de normes et de différents niveaux de diplômes, la répartition des unités que le travailleur doit valider, la prise en compte des expériences professionnelles. Ce système doit prendre en compte les compétences et être compatible avec les systèmes d'unités capitalisables existants basés sur la charge de travail (dans l'enseignement supérieur par exemple).

Évolutions des fonctions de management :

⁵²Dans un contexte de mondialisation de l'économie et de réorganisation des entreprises, comment évolue le statut de cadre ? L'internationalisation crée des emplois supplémentaires en et hors France, mais selon les métiers : certains sont délocalisables (emplois d'exécution dans l'industrie) et d'autres non (services publics ou à la personne). Aussi, il est important de revoir la fonction des Ressources Humaines, qui voit ses responsabilités s'élargir avec cette internationalisation des entreprises : certaines idées sont développées pour une meilleure gestion de la mobilité internationale.

*

De manière générale, la progression de l'éclatement des lieux de travail et de résidence, ainsi que l'évolution des mentalités sur les plans individuel et professionnel donnent aux questions de migration et de mobilité une place centrale dans la relation à l'emploi. En effet, les contextes de restructurations et de délocalisations d'entreprises ont des effets importants sur les territoires et questionnent les capacités de mobilités résidentielles et de mobilités domicile-travail des salariés.

Dans le même temps, les mobilités sont de plus en plus ressenties comme porteuses d'espoir, en vue de trouver un emploi, de monter des échelons, d'obtenir un meilleur salaire ou plus largement d'améliorer son confort de vie.

Or, ces phénomènes entrent en contradiction avec la recherche d'un équilibre habitat-emploi et font bien souvent germer des situations de stress et de mal-être général.

Par ailleurs, on constate de nombreuses inégalités, tant sur le plan individuel, selon la formation initiale, le contexte social et les capacités d'intégration, que sur le plan professionnel et géographique, selon l'attractivité des secteurs d'activité, la taille et la santé des entreprises, le dynamisme des zones d'emploi et la situation économique des régions. Depuis quelques années, la politique d'aménagement du territoire et de l'emploi encourage la mobilité des Hommes, notamment au travers d'incitations financières. Or, certains chercheurs craignent que ces mesures ne renforcent le caractère sélectif des migrations professionnelles si l'on omet de prendre en compte les coûts sociaux et la dimension humaine des mobilités.

⁵¹ [LE MOUILLOUR Isabelle](#). Approches européennes des systèmes (de transfert) d'unités capitalisables pour la FEP : évaluation de l'applicabilité des systèmes d'unités capitalisables existants à un système européen (de transfert) d'unités capitalisables pour la formation et l'enseignement professionnels (système ECVET) [en ligne]. Paris, CEDEFOP, 2006 [consulté le 3 avril 2009]. 130 p.
<http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/dos/2006_6014_fr.pdf>

⁵² [Les Cahiers du Groupe Bernard Brunhes](#). SIMONET Jean. Les cadres et la mondialisation [en ligne]. N° 18. Paris, Groupe BPI, mai 2007 [consulté le 6 avril 2009]. 85 p.
<<http://www.groupe-bpi.com/fr/05magazine/cahiers/cahier18/cahier18.pdf>> ISSN 1953-0498

Bibliographie

RAPPORTS

AFRIAT Christine, GAY Catherine, LOISIL Florence (groupe Prospective des Métiers et Qualifications). Mobilités professionnelles et compétences transversales [en ligne]. Paris, Centre d'analyse stratégique, 2006 [consulté le 3 avril 2009]. *Coll. Qualifications & prospective*. 103 p.

<http://www.strategie.gouv.fr/article.php3?id_article=278> ISBN 2-11-006263-0

ARNOULT-BRILL Edith. La sécurisation des parcours professionnels [en ligne]. Paris, Conseil Economique et Social, 2007 [consulté le 2 avril 2009]. *Coll. Avis et rapports du Conseil Economique et Social*, 190 p.

<<http://www.conseil-economique-et-social.fr/rapport/docton/07050612.pdf>>

AUBRY Eric, CHEVALLEREAU Jean-François. Analyse des difficultés rencontrées par les salariés et les entreprises au regard des textes régissant la mobilité internationale au sein d'un même groupe [en ligne]. Inspection Générale des Affaires Sociales, avril 2007 [consulté le 3 avril 2009]. 50 p. <<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/074000517/index.shtml>>

BERTONCINI Yves. Encourager la mobilité des jeunes en Europe. Orientation stratégique pour la France et l'Union européenne. [en ligne]. Paris, Centre d'analyse stratégique, 2008 [consulté le 3 juin 2009]. 136 p.

<<http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/19MJE.pdf>>

CAHUC Pierre, KRAMARZ Francis. 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 [en ligne]. Paris, La Documentation française, 2004 [consulté le 5 avril 2009]. *Collection des rapports officiels*. 202 p.

<<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/054000092/0000.pdf>> ISBN 2-11-00-5919-02

Conseil d'Orientation pour l'emploi. Rapport sur la Sécurisation et la dynamisation des parcours professionnels [en ligne]. Paris, Conseil d'Orientation pour l'emploi, mai 2007 [consulté le 3 avril 2009]. 207 p.

<http://www.coe.gouv.fr/spip.php?page=publication_detail&id_article=477>

MOREL-A-LHUISSIER Pierre. Du télétravail au travail mobile, un enjeu de modernisation de l'économie française : rapport au premier ministre [en ligne]. Paris, La documentation Française, novembre 2006 [consulté le 2 avril 2009]. *Coll. Rapports Officiels*, 213 p.

<<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/064000819/0000.pdf>> ISBN 978-2-11-006658-9

REGNARD Corinne. Immigration et présence étrangère en France en 2005 : rapport annuel de la direction de la population et des migrations [en ligne]. Paris, Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, 2006 [consulté le 30 mars 2009]. 263 p. <http://www.35h.travail.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_immigration_2005.pdf> ISBN 978-2-11-206456-1

ETUDES

ACT Consultants. Le stress et la mobilité forcée à France Télécom [en ligne]. *Observatoire du stress et de la mobilité forcée*. Mars 2008 [consulté le 30 mars 2009]. 23 p.

<http://observatoiredustressft.org/spip/IMG/pdf/080325_PresACT_Consultants.pdf>

ALONZO Philippe, CHARDON Olivier. Données sociales – La société française [en ligne]. Paris, INSEE, 2006 [consulté le 4 avril 2009]. Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? , p. 265-272.

<http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/DONSOC06ye.PDF> ISBN 2-11-066-795-8

AMOSSE Thomas, GOLLAC Michel. Intensité du travail et trajectoire professionnelle [en ligne]. Paris, Centre d'Etudes et de l'Emploi, septembre 2007 [consulté le 4 avril 2009]. *Coll. Document de Travail*, n° 93, 28 p. <http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/intensite_travail_trajectoire_doc93.pdf> ISBN 978-2-11-097378-8

APEC. La mobilité professionnelle des cadres [en ligne]. Paris, APEC, 2008 [consulté le 5 avril 2009]. *Coll. Les études de l'emploi cadre*. 60 p.

<<http://presse.apec.fr/resource/mediatec/domain1/media27/17635-1wwrscpggev.pdf>> ISBN 2-7336—05493

BERTAUX-WIAME Isabelle, TRIPIER Pierre. Les intermittents du foyer : couple et mobilité professionnelle. Les Cahiers du genre [en ligne]. 2006, n° 41 [consulté le 7 avril 2009]. 264 p.

<http://books.google.com/books?id=qlGO3EqtuXsC&printsec=frontcover&hl=fr&source=gbs_ViewAPI#PPA264.M1>. ISSN 1298-6046

CASH Roland, ULMANN Philippe. Projet OCDE sur la migration des professionnels de santé : le cas de la France [en ligne]. Paris, OCDE, 2008 [consulté le 5 avril 2009]. 177 p.
<http://www.who.int/hrh/migration/Case_study_France_2008.pdf>

CEREQ. Analyser les métiers en entreprise pour gérer les mobilités [en ligne]. Paris, CEREQ, février 2008 [consulté le 7 avril 2009]. *Coll. Bref*, n°249, 4 p. <<http://www.cereq.fr/pdf/b249.pdf>> ISBN 0758-1858

CEREQ. JOSEPH Olivier, ROUX Valérie. Pourquoi changer de région en début de vie active ? – La mobilité géographique des diplômés de BTS et de DUT [en ligne]. Paris, CEREQ, juillet-août 2004 [consulté le 5 avril 2009]. *Coll. Bref*, n°210, 4 p.. <<http://www.cereq.fr/pdf/b210.pdf>> ISBN 0758-1858

DE LARQUIER Guillemette, REMILLON Delphine. Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête " Histoire de vie ". Travail et emploi, DARES. Janvier-avril 2008, n° 113. [Consulté le 4 avril 2009]. Résumé en ligne
<<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/revue-travail-emploi/revue-travail-emploi-no113-janvier-avril-2008-.html>> ISSN 0224-4365

DUHAUTOIS Richard. Ancienneté des salariés et pérennité des entreprises: quelle relation? [en ligne]. Paris, Centre d'Etudes et de l'Emploi, juillet 2005 [consulté le 3 avril 2009]. *Coll. Document de Travail*, n° 42, 26 p.
<http://www.cce-recherche.fr/fr/doctrav/anciennete_salaries_perennite_entreprises.pdf>

DUPRAY Arnaud. Les mobilités en début de vie professionnelle – Externes ou internes aux entreprises, des évolutions aux effets très différents [en ligne]. Paris, CEREQ, février 2005 [consulté le 4 avril 2009]. *Coll. BREF*, n° 216, 4 p.
<<http://www.cereq.fr/cereq/b216.pdf>> ISBN 0758-1858

Formation Emploi. Ces territoires qui façonnent l'insertion. N° 87. Paris, CEREQ, la Documentation française, 2004 [consulté le 4 avril 2009]. Résumé et plan en ligne
<<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/catalogue/3303338300871/index.shtml>> ISSN 0759-6340

Formation Emploi. Formation libérale et mobilité sociale. N° 89. Paris, CEREQ, 2005 [consulté le 4 avril 2009]. Résumé et plan en ligne <<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/catalogue/3303338300895/>> ISSN 0759-6340

GERME François. Petit panorama des mobilités professionnelles. Développement et Emploi, La mobilité professionnelle : enjeux économiques et sociaux [en ligne]. Paris, ASTREES, 2004, n° 35. [Consulté le 7 avril 2009]. p 6-10.
<http://www.astrees.org/n--35--la-mobilite-professionnelle---enjeux-economiques-et-sociaux_fr_02_art_128.html>

Horizons stratégiques. VIGNAL Cécile. Concilier mobilité résidentielle et mobilité professionnelle : cadrage statistique et pistes de réflexion [en ligne]. N° 2. Paris, Centre d'analyse stratégique, octobre 2006 [consulté le 3 avril 2009]. 12 p.
<http://www.strategie.gouv.fr/revue/IMG/pdf/article_Vignal.pdf> ISSN 1253-1545

INSEE Bourgogne. Localisation des emplois et déplacements domicile-travail dans le Grand Dijon et sa périphérie [en ligne]. Paris, INSEE, février 2005 [consulté le 7 avril 2009]. *Coll. Dimensions*, n° 119, 4 p.
<http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=8738®_id=22> ISBN 2-11-069717-2

INSEE Lorraine. Les salariés de Lorraine : la mobilité au service de l'égalité professionnelle [en ligne]. N° 118. Paris, INSEE, mars 2008 [consulté le 2 avril 2009]. 6 p.
<http://www.insee.fr/fr/insee_regions/lor/themes/el/el118/EL118.pdf> ISSN 0293-9657

LE BOULAIRE Martine. Tous mobiles? Organisations flexibles et politiques d'employabilité [en ligne]. Paris, Entreprise et Personnel, mai 2006 [consulté le 30 mars 2009]. Résumé en ligne
<<http://www.entreprise-personnel.com/ep2006/etudes-detail.asp?EtudeId=15>>

LE MOUILLOUR Isabelle. Approches européennes des systèmes (de transfert) d'unités capitalisables pour la FEP : évaluation de l'applicabilité des systèmes d'unités capitalisables existants à un système européen (de transfert) d'unités capitalisables pour la formation et l'enseignement professionnels (système ECVET) [en ligne]. Paris, CEDEFOP, 2006 [consulté le 3 avril 2009]. 130 p.
<http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/dos/2006_6014_fr.pdf>

LEMISTRE Philippe, THIBAUT Marie-Benoît. Déterminants et rendements de la mobilité géographique des jeunes ouvriers et employés [en ligne]. Paris, LIRHE, mars 2005 [consulté le 6 avril 2009]. *Coll. Les notes du LIRHE*, n° 114, 28 p.
<<http://lirhe.univ-tlse1.fr/publications/notes/414-5.pdf>>

Les Cahiers du Groupe Bernard Brunhes. SIMONET Jean. Les cadres et la mondialisation [en ligne]. N° 18. Paris, Groupe BPI, mai 2007 [consulté le 6 avril 2009]. 85 p.

<<http://www.groupe-bpi.com/fr/05magazine/cahiers/cahier18/cahier18.pdf>> ISSN 1953-0498

MAGRINI Marie-Benoît. Mobilité géographique des jeunes en insertion professionnelle entre distance et proximité territoriale : contribution à l'étude de l'impact de la migration sur le rendement salarial et l'attractivité des territoires [en ligne]. Thèse de doctorat, Sciences économiques, Université Toulouse 1, 2006 [consulté le 7 avril 2009]. 418 p. <<http://www.biu-toulouse.fr/uss/scd/theses/fiches-pdf/magrini-m-b/index.htm>>

MEDA Dominique, MINAULT Bertrand. La sécurisation des trajectoires professionnelles [en ligne]. DARES, octobre 2005 [consulté le 30 mars 2009]. *Coll. Documents d'Etude, n° 107*, 41 p. <<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/DE107.pdf>>

NEF (Notes Emploi Formation). BROCHIER Damien, KOGUT-KUBIAK Françoise, LABRUYERE Chantal, QUNITERO Nathalie. La VAE en entreprise : une démarche collective qui soutient des projets individuels [en ligne]. N° 38. CEREQ, novembre 2008 [consulté le 2 avril 2009]. 60 p.

<<http://www.cereq.fr/pdf/nef38.pdf>>

NEF (Notes Emploi Formation). MANSUY Michèle. L'influence du secteur du premier emploi sur la trajectoire professionnelle [en ligne]. N° 10. Paris, CEREQ, mars 2004 [consulté le 6 avril 2009]. 48 p.

<<http://www.cereq.fr/pdf/nef10.pdf>> ISSN 1764-4064

Net.Doc. Approche de la mobilité étudiante [en ligne]. N° 48. Paris, CEREQ, janvier 2009 [consulté le 6 avril 2009]. 125 p. <<http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-48.pdf>> ISSN 1776-3177

OCDE. Les migrants et l'emploi. Volume 2, L'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal [en ligne]. OCDE, 2008 [Consulté le 7 avril 2009]. Chapitre III, La France, p. 109-185. ISBN 978-92-64-03617-8

<http://www.oecd.org/document/29/0,3343,fr_2649_33931_41637533_1_1_1_1,00.html> ISBN 9789264055704

PENGAM Monique. Changement de poste, changement de fonction : les Compétences des Cadres de Santé à l'Épreuve de la Mobilité (Fonction cadre de santé). Ed. Lamarre, juillet 2006 [consulté le 3 avril 2009]. Résumé et plan en ligne

<<http://www.priceminister.com/offer/buy/46356530/Sliwka-Corinne-Changement-De-Poste-Changement-De-Fonction-Les-Competences-Des-Cadres-De-Sante-A-L-epreuve-De-La-Mobilite-Livre.html>> ISBN 2-7573-0046-6

QUINSON François. Quitter la classe : la mobilité professionnelle en cours de carrière des enseignants du premier degré, épreuve cruciale individuelle et analyseur du groupe professionnel [en ligne]. Thèse de doctorat, Université Lyon 2, 2004 [consulté le 7 avril 2009]. 680 p. <<http://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00007848/en/>>

Sud INSEE. Mobilité professionnelle : fréquentes mais pas toujours payantes [en ligne]. N° 111. Paris, INSEE, novembre 2007 [consulté le 5 avril 2009]. 4 p.

<http://www.insee.fr/fr/insee_regions/provence/rfc/docs/sie111.pdf> ISSN 1287-292 X

Travail et changement. Construire des parcours professionnels [en ligne]. N° 319. Lyon, ANACT, mai-juin 2008 [consulté le 5 avril 2009]. 20 p.

<<http://www.jinnove.com/fr/content/download/7703/71882/file/Parcours%20Professionnels.PDF>> ISSN 1251-9200

VIGNAL Cécile. Ancrages et mobilités de salariés de l'industrie à l'épreuve de la délocalisation de l'emploi : configurations résidentielles, logiques familiales et logiques professionnelles. Espaces et sociétés, ERES. Février 2005, n°120-121. [Consulté le 3 avril 2009]. p. 179-197. Résumé et plan en ligne

<http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=ESP_120_0179> ISBN 978-2-7492-1079-7

Liste des sites ressources et sigles développés

AFPA : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

<<http://www.afpa.fr/l-afpa/afpascope/details/article/jeunes-formation-et-emploi-dans-les-regions.html>>

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

< <http://www.anact.fr/>>

APEC : Agence pour l'emploi des cadres

http://www.astrees.org/documents_fr_02.html

<<http://www.apec.fr/Accueil/ApecIndexAccueil.jsp>>

ASTREES : Association Travail Emploi Europe Société

<http://www.astrees.org/documents_fr_02.html>

BIT : Bureau International du travail (thésaurus)

<<http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/french/>>

CEE : Centre d'études de l'emploi

<<http://www.cee-recherche.fr/>>

CDFT : Centre de documentation sur la formation et le travail du CNAM

<http://cdft.cnam.fr/jsp/fiche_pagelibre.jsp?STNAV=&RUBNAV=&CODE=00048471&LANGUE=0&RH=>

Centre Inffo : Centre d'information sur la formation

<http://www.centre-inffo.fr/-Ressources-documentaires-.html>>

CEREQ : Centre d'études et de recherche sur les qualifications

< <http://www.cereq.fr/>>

COE : Conseil d'orientation pour l'emploi

< <http://www.coe.gouv.fr/>>

DARES : Direction de l'animation et de la recherche des études et des statistiques du Ministère du Travail, des Relations sociales, de la famille, de la Solidarité et de la Ville

<<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/>>

INIST : Institut national de l'information scientifique et technique

<<http://articlesciences.inist.fr/>>

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

<<http://www.insee.fr/fr/default.asp>>

La Documentation française (Rapports publics)

<<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports/index.shtml>>

