

Quels liens entre mobilité résidentielle et situation professionnelle ?

Entre 2010 et 2015, 7 % des personnes ont changé de région de résidence selon l'enquête Formation et qualification professionnelle réalisée par l'Insee. Les jeunes, les diplômés, les chômeurs et les personnes connaissant une séparation ou une mise en couple sont plus fréquemment concernés.

En moyenne, les chômeurs qui ont déménagé occupent plus souvent un emploi en 2015 que leurs homologues sédentaires, en raison de caractéristiques différentes. Toujours en moyenne, les actifs occupés qui ont déménagé travaillent un peu moins souvent en 2015 que les sédentaires mais, à caractéristiques identiques, ceux qui sont mobiles ont une probabilité plus élevée d'être en emploi par la suite.

À court terme, un déménagement sur deux s'accompagne d'un changement de situation professionnelle (accès à un emploi, nouvel employeur, promotion, etc.). Pour quatre chômeurs sur dix, la mobilité résidentielle est suivie de l'occupation d'un emploi dans les deux mois. Pour trois actifs occupés sur dix, elle s'accompagne d'une période de chômage ou d'inactivité, mais les travailleurs qui restent en emploi après le déménagement connaissent le plus souvent une amélioration de leur situation professionnelle, notamment lorsque la mobilité est liée à une mutation. À moyen terme, parmi les travailleurs ayant déménagé, plus de quatre sur dix déclarent de meilleures conditions de travail ou une position professionnelle plus élevée, contre trois sédentaires sur dix.

Mobilité résidentielle et emploi sont parfois imbriqués. En effet, un déménagement peut être motivé par le fait d'accéder à un emploi ou d'améliorer sa situation professionnelle. À l'opposé, un déménagement peut contraindre à quitter son poste, mais aussi élargir ses opportunités d'emploi. La mobilité géographique est d'ailleurs un des enjeux de l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi [1].

Qui sont les personnes qui déménagent ? Quelle est leur situation professionnelle avant et après le déménagement ? Dans quelles circonstances celle-ci s'améliore-t-elle ? L'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP), menée par l'Insee en 2014 et 2015, aide à répondre à ces questions en retraçant les calendriers professionnels et résidentiels sur cinq ans (encadré).

Une mobilité plus fréquente pour les jeunes, les diplômés, les personnes sans enfant et celles dont la situation de couple change

Entre 2010 et 2015 (1), 7 % des personnes ont changé de région de résidence (encadré). Les femmes sont aussi concernées que les hommes. Les jeunes sont les plus mobiles. Parmi les moins de 30 ans en 2015 ayant fini leurs études, 15 % ont déménagé au cours des cinq années précédentes, contre 13 % des trentenaires et moins de 6 % des 40 ans ou plus (graphique 1). Toutes choses égales par ailleurs, les moins anciens sur le marché du travail déménagent significativement plus souvent que les travailleurs ayant eu leur premier emploi au moins vingt ans auparavant (tableau 1), ce qui peut s'expliquer par la recherche d'un emploi stable [2] et un moindre attachement à un environnement professionnel et de vie. Les diplômés déménagent aussi plus fréquemment, près de deux fois plus pour les Bac +3 ou plus. Changer de lieu de résidence

(1) Par simplification d'écriture : en réalité, entre le 1^{er} avril 2009 ou 2010 et l'année de l'enquête, soit 2014 ou 2015 (encadré).

peut être facilité par le sentiment d'une certaine aisance financière [3] et par l'espérance de gains plus importants à l'issue de la mobilité.

Les changements familiaux sont étroitement liés aux changements résidentiels. Ainsi, les mises en couple ou les séparations s'accompagnent d'une plus grande mobilité (voir aussi [4] et [5]): 20 % des couples formés entre 2010 et 2015 ont déménagé et 14 % des personnes qui se sont séparées, contre moins de 10 % de celles restées seules ou en couple sur toute la période (graphique 1). Pour les personnes qui travaillaient en 2010, ce lien entre mobilité résidentielle et changement de la situation de couple persiste à autres caractéristiques identiques (tableau 1). Si les comportements de mobilité résidentielle des actifs occupés en 2010 qui sont restés seuls au cours des cinq années suivantes se distinguent peu de ceux restés en couple, les personnes qui étaient au chômage en 2010 et sont restées seules ont significativement moins souvent déménagé.

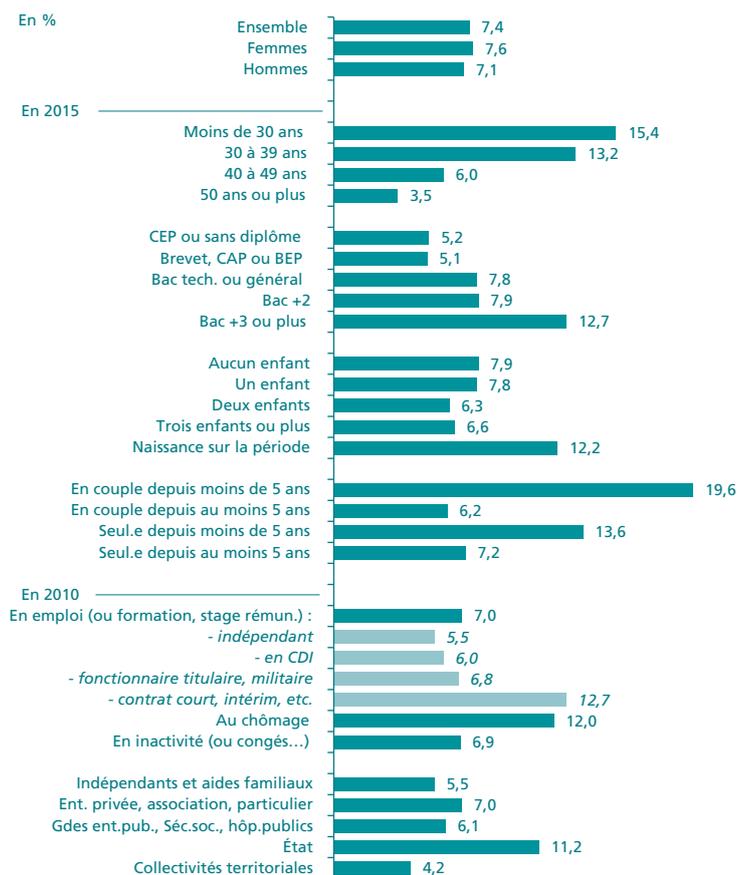
Les personnes sans enfant sont plus mobiles géographiquement que les parents. Les personnes qui connaissent une naissance sur la période sont en moyenne plus mobiles que les autres (graphique 1), mais leur propension à déménager ne diffère pas significativement de celle des personnes sans enfant ayant des caractéristiques identiques, notamment en termes de situation de couple (tableau 1).

Une mobilité résidentielle plus fréquente pour les chômeurs et les salariés en contrat court

Les salariés en contrat court et les personnes au chômage sont, en moyenne, deux fois plus mobiles que les autres actifs (graphique 1) et leur probabilité de déménager reste plus élevée que celle des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), des fonctionnaires et des non-salariés présentant des caractéristiques identiques (tableau 1). Pour les travailleurs éloignés de l'emploi ou de l'emploi stable, la mobilité peut répondre à la nécessité d'étendre la zone géographique de recherche d'emploi [2] ou de mettre en adéquation leurs dépenses de logement avec leurs revenus (2). À l'opposé, pour les salariés dont la situation professionnelle est stabilisée, le déménagement peut représenter un faible gain professionnel, voire un risque, s'il ne se réalise pas dans le cadre sécurisé d'une mutation.

Moins de 6 % des non-salariés ont déménagé entre 2010 et 2015 et, toutes choses égales par ailleurs, ils ne sont pas significativement moins mobiles que les salariés du privé en CDI. Néanmoins, ceux qui sont devenus non-salariés sur la période sont près de deux fois plus mobiles que les autres actifs (13 % et 16 % parmi les femmes). Parmi ces « nouveaux » indépendants, un sur trois était au chômage ou inactif cinq années auparavant et six sur dix étaient sala-

Graphique 1
Proportion de personnes mobiles entre 2010 et 2015



Lecture : 12 % des personnes au chômage en 2010 ont déménagé au cours des cinq années suivantes. Champ : personnes de 21 à 65 ans en France métropolitaine, hors étudiants et retraités au 1^{er} avril 2009/2010.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

riés d'une entreprise privée, d'une association ou employés de particuliers. Dans le contexte de conjoncture dégradée de la période (3), la mise à son compte, éventuellement *via* l'autoentrepreneuriat, ou l'aide apportée à un conjoint non salarié peuvent avoir été un moyen de se créer une activité professionnelle suite à une mobilité géographique.

Une mobilité résidentielle le plus souvent suivie de l'occupation d'un emploi à moyen terme

Comparées aux sédentaires, les personnes en emploi en 2010 qui ont déménagé entre 2010 et 2015 sont en moyenne moins souvent en emploi en 2015 (respectivement 84 % et 76 % ;

(2) Même si l'on peut penser que, dans ce cas, une mobilité à longue distance se justifie moins. Le fait que ces personnes soient moins souvent propriétaires de leur logement pourrait toutefois faciliter leur mobilité.

(3) En particulier, le taux de chômage en France métropolitaine a crû de 1,2 point de pourcentage entre 2009 et 2015, passant de 8,7 % à 9,9 %.

Tableau 1

Déménager entre 2010 et 2015 et occuper un emploi en 2015 selon le statut d'activité cinq ans avant

Effets marginaux moyens en points de %

	Personnes en emploi, au chômage ou inactives en 2010		Personnes en emploi en 2010		Personnes au chômage en 2010		Personnes en emploi, au chômage ou inactives en 2010	
	Hors fonctionnaires et retraités en 2010 et 2015							
	[a]		[b]		[c]		[d]	
	Mobile	En emploi	Mobile	En emploi	Mobile	En emploi	Mobile	En emploi stable
Mobile.....		8,7 **		13,7 ***		NS		NS
Corrélation entre les résidus.....		-0,30 ***		-0,56 ***		NS		-0,16 **
Situation personnelle et familiale en 2010								
Femme	NS	-1,8 ***	0,9 **	-3,1 ***	NS	-5,9 **	0,8 **	-2,0 ***
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Jamais été en emploi en 2010	6,4 ***	8,2 ***	6,7 ***	-3,5 ***	8,4 ***	NS	6,3 ***	NS
Ancienneté inférieure à 5 ans	5,6 ***	10,1 ***	6,1 ***	-2,2 **	6,3 **	NS	5,8 ***	NS
Ancienneté de 5 à moins de 10 ans	2,9 ***	10,7 ***	3,5 ***	NS	NS	NS	3,1 ***	NS
Ancienneté de 10 à moins de 20 ans	1,3 ***	13,3 ***	1,6 ***	2,8 ***	NS	NS	1,6 ***	2,4 ***
Ancienneté d'au moins 20 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Sans diplôme ou CEP.....	-2,2 ***	-8,9 ***	-1,3 *	-6,0 ***	NS	-16,1 ***	-2,0 ***	-6,8 ***
Brevet, CAP, BEP.....	-0,8 *	-3,4 ***	NS	-2,2 ***	NS	-8,3 **	NS	-2,6 ***
Baccalauréat	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Bac +2.....	NS	1,9 **	NS	3,6 ***	NS	NS	NS	4,0 ***
Bac +3 ou plus	1,2 **	4,3 ***	1,2 **	4,0 ***	NS	11,3 **	1,6 ***	2,7 ***
En couple sur les 5 années suivantes.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
En couple moins de 5 ans	2,8 ***	NS	2,3 ***	-4,7 ***	NS	-12,2 **	3,2 ***	-3,8 **
Seul.e sur les 5 années suivantes.....	-1,1 ***	NS	-0,9 *	-2,4 ***	-5,6 ***	-13,5 ***	-0,9 **	-2,9 ***
Seul.e moins de 5 ans.....	4,1 ***	3,0 **	4,3 ***	NS	NS	NS	4,1 ***	NS
Aucun enfant	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Un enfant.....	-1,2 ***	9,2 ***	NS	2,1 ***	NS	11,8 ***	-1,0 **	2,2 ***
Deux enfants	-2,2 ***	12,3 ***	-1,7 ***	2,7 ***	-8,3 ***	NS	-2,3 ***	2,2 ***
Trois enfants ou plus.....	-2,0 ***	5,6 ***	-2,1 ***	-2,8 ***	-4,9 *	NS	-2,0 ***	NS
Naissance au cours des 5 années.....	NS	-8,0 ***	NS	-3,9 **	NS	NS	NS	-4,7 **
Région de résidence en 2010								
Région de naissance ou celle du dernier conjoint	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Autre région	6,4 ***	-2,3 ***	6,4 ***	-3,0 ***	8,2 ***	NS	6,6 ***	-2,8 ***
Situation professionnelle en 2010								
Salarié en CDI dans le privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	/	/	Réf.	Réf.
Fonctionnaire titulaire ou militaire.....	NS	4,3 ***	/	/	/	/	/	/
Salarié en contrat court dans le privé.....	2,8 ***	-10,3 ***	2,7 ***	-10,9 ***	/	/	3,0 ***	-27,6 ***
Salarié en contrat court dans le public.....	2,0 ***	-2,9 **	2,3 ***	-6,5 ***	/	/	2,6 ***	-27,6 ***
Indépendants et aides familiaux.....	NS	4,6 ***	NS	3,6 ***	/	/	NS	-60,7 ***
Chômeur	3,7 ***	-24,9 ***	/	/	/	/	3,6 ***	-36,2 ***
Inactif.....	NS	-42,6 ***	/	/	/	/	NS	-51,4 ***
Niveau de chômage de la région d'origine relativement au taux métropolitain au 1^{er} déménagement ou en 2009								
Supérieur de plus de 0,4 point de %	-1,1 *	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Éloigné d'au plus 0,4 point de %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Inférieur de plus de 0,4 point de %	NS	2,1 **	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Effectifs observés connaissant l'événement.....	1 772	17 765	1 075	13 312	185	731	1 442	10 603

Réf. : référence ; NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Note de lecture : estimation simultanée par un modèle probit récursif de la probabilité de déménager et d'être en emploi en 2015, hors formations et stages rémunérés. La récursivité tient à l'introduction de la mobilité résidentielle comme déterminant de l'occupation d'un emploi. Le modèle n'est pas exempt de biais d'endogénéité, aucune caractéristique n'étant à la fois corrélée à l'occupation d'un emploi et indépendante du déménagement. Outre les variables indiquées, la nationalité et la région de résidence cinq ans avant l'enquête sont également contrôlées.

Lecture : à autres caractéristiques identiques, la probabilité qu'une femme en emploi en 2010 ait déménagé est supérieure de 0,9 point à celle d'un homme ; sa probabilité d'occuper un emploi en 2015 est en revanche inférieure de 3,1 points.

Champ : personnes de 21 à 65 ans en France métropolitaine, hors étudiants et retraités au 1^{er} avril 2009/2010.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

graphique 2). À l'inverse, celles qui étaient en recherche d'emploi, inactives ou en congé de longue durée en 2010 sont plus souvent en emploi en 2015 quand elles ont déménagé.

Pourtant, à caractéristiques identiques, en termes d'âge, de diplôme, de situation familiale notamment, les personnes qui déménagent occupent plus souvent un emploi par la suite que les sédentaires (tableau 1 [a]). C'est en particulier le cas pour les personnes qui étaient en emploi en 2010 (tableau 1 [b]). En effet, si

l'occupation d'un emploi est indépendante de la mobilité résidentielle pour les titulaires de la fonction publique et vraisemblablement pour la plupart des personnes qui partent à la retraite sur la période (4), le lien entre mobilité et emploi est nettement positif pour les autres salariés. En revanche, toutes choses égales par ailleurs, les personnes qui étaient au chômage en 2010 n'occupent pas plus souvent un emploi en 2015 si elles ont été mobiles au cours des cinq années précédentes (tableau 1 [c]).

(4) Pour certaines personnes en âge de liquider leurs droits à pension, la perte d'un emploi suite à une mobilité géographique pourrait en effet motiver un départ à la retraite.

Certaines caractéristiques inobservées des personnes qui étaient en emploi en 2010 – femmes et hommes [6] – interviennent sur leur propension à être mobile dans un sens opposé à leur probabilité d’occuper un emploi à moyen terme (5) (6) : les actifs occupés qui déménagent sont ainsi ceux qui ont le moins de chances d’occuper un emploi. Les mobilités motivées par des raisons non professionnelles, comme un rapprochement familial, pourraient expliquer ce résultat. Résider dans une autre région que sa région de naissance ou celle de son conjoint augmente en effet la probabilité de déménager dans les années suivantes et diminue celle d’occuper un emploi. Le niveau de chômage de la région de résidence cinq ans auparavant semble au contraire peu lié aux décisions de mobilité géographique tout comme aux chances d’occuper un emploi (7).

Une amélioration de la situation professionnelle des personnes en emploi juste après une mobilité résidentielle

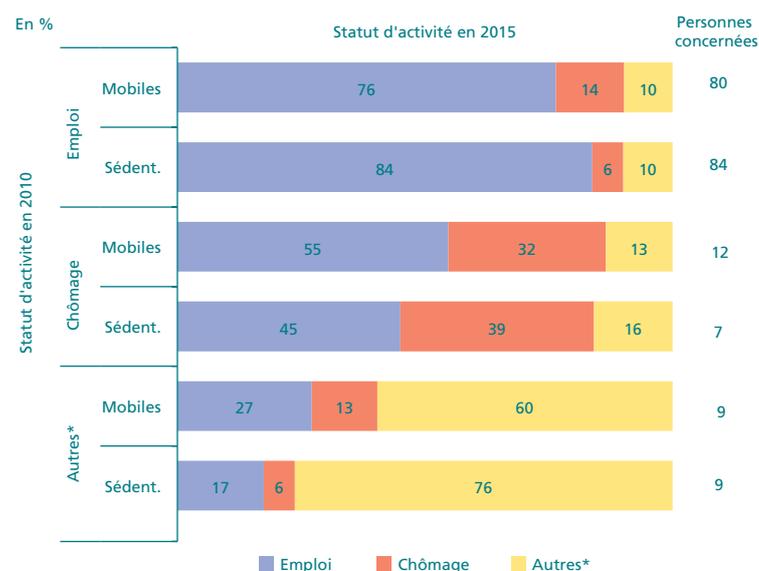
Les situations d’activité apparaissent plus dégradées à court terme après le déménagement qu’à moyen terme. Ainsi, seules 38 % des personnes au chômage dans les deux mois précédant un déménagement accèdent à un emploi dans les deux mois qui le suivent (graphique 3) et 72 % des actifs occupés restent en emploi, 43 % conservant leur poste sans changement.

Parmi les personnes qui déménagent et restent en emploi suite à cette mobilité, 40 % connaissent un changement professionnel (8). Sur dix d’entre elles, neuf changent de lieu de travail, six d’entreprise, cinq de fonction et trois de secteur d’activité (graphique 4) (9). Ces situations ne sont pas exclusives les unes des autres : par exemple, 44 % des travailleurs qui changent d’entreprise changent également de secteur d’activité et 84 % de ceux qui changent de secteur changent d’entreprise.

Qu’il soit suivi ou non d’une période d’inoccupation, le changement de situation professionnelle lié à une mobilité résidentielle intervient, dans la majorité des cas, suite à une rupture du contrat de travail (tableau 2), essentiellement par une démission (31 %), au terme d’un contrat à durée déterminée (17 %) ou dans le cadre d’une rupture conventionnelle (11 %).

Près d’un travailleur sur cinq qui déménage change de situation professionnelle suite à une mutation (18 %). Si, parmi ces personnes, 59 % connaissent une amélioration de leur situation, 32 % connaissent une dégradation de celle-ci. Plus d’une mutation sur dix s’accompagne d’un changement d’entreprise ; la situation professionnelle des travailleurs concernés ne semble alors pas plus

Graphique 2
Transitions entre statuts d’activité entre 2010 et 2015



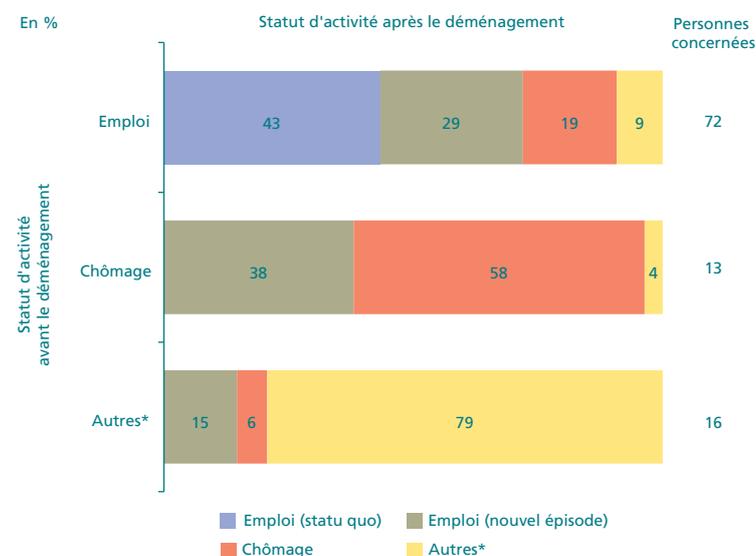
* Autres : inactivité, congé, contrats très courts éventuellement séparés par des périodes de chômage ou d’inactivité, retraite (uniquement en 2015).

Lecture : 80 % des personnes qui déménagent sont en emploi en 2010 ; parmi elles, 76 % sont en emploi en 2015.

Champ : personnes de 21 à 65 ans en France métropolitaine, hors étudiants et retraités au 1^{er} avril 2009/2010.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Graphique 3
Statut d’activité avant et après un déménagement



* Autres : inactivité, congé, contrats très courts éventuellement séparés par des périodes de chômage ou d’inactivité, retraite.

Note de lecture : lorsqu’une personne connaît plusieurs déménagements, chacun d’eux compte à proportion de leur nombre, de sorte que la personne n’est comptée qu’une fois. Si le déménagement a lieu durant une courte période sans changement de statut (période d’au plus deux mois ou déménagement au cours du deuxième mois civil d’une période de trois mois), seuls les statuts autour de cette période sont ici décrits (encadré).

Lecture : parmi les 72 % de personnes en emploi avant le déménagement, 43 % restent dans le même emploi après, 29 % en changent tout en restant en emploi.

Champ : personnes de 21 à 65 ans en France métropolitaine et connaissant un déménagement, hors étudiants et retraités au 1^{er} avril 2009/2010.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

(5) Dans cette étude, le « moyen terme » désigne la période entre le déménagement et la date de l’enquête, laquelle se situe dans la plupart des cas au-delà de deux mois suivant le déménagement, période qualifiée de « court terme ».

(6) Coefficient de corrélation négatif entre les résidus des équations de mobilité et d’emploi.

(7) Ces résultats rejoignent peu ou prou les conclusions de travaux menés au niveau régional sur la période 2009-2012, qui notent néanmoins que les disparités intrarégionales peuvent être importantes [7].

(8) D’après le graphique 3 : 0,29 / (0,43 + 0,29).

(9) Un changement de fonction, de poste de travail ou de profession désigne un changement substantiel dans le contenu ou l’environnement de travail.

souvent dégradée que celle des travailleurs mutés qui ne changent pas d'entreprise.

Près de quatre mutations sur dix s'accompagnent d'une promotion, soit plus fréquemment que dans les autres cas de fin d'épisode d'emploi suivi d'un autre épisode d'emploi (22 % quelle que soit la circonstance ; graphique 4). Si les conditions de travail du nouveau poste sont moins souvent améliorées (22 %), les baisses de revenus et de temps de travail sont toutefois également moins fréquentes (respectivement 16 % et 13 %).

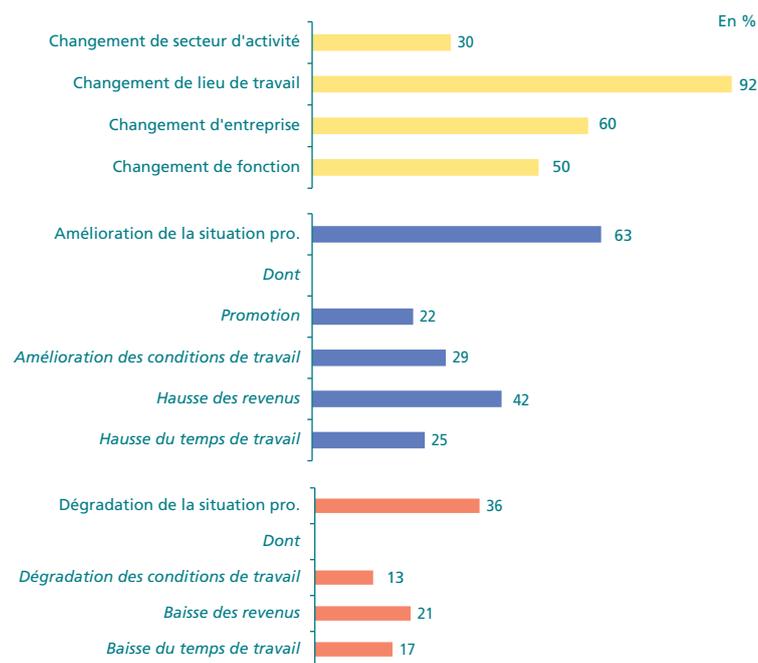
Des conditions de travail souvent améliorées et un accès à un statut plus élevé après un déménagement

Parmi les travailleurs qui connaissent un changement professionnel lors du déménagement tout en restant en emploi, plus de six sur dix connaissent une amélioration de leur situation professionnelle (graphique 4) : une promotion (22 %), de meilleures conditions de travail (29 %), une augmentation de revenus (42 %) ou une hausse du temps de travail (25 %). Plus d'un sur trois subit en revanche une dégradation de celle-ci, en termes de conditions de travail (13 %), de revenus (21 %) ou de temps de travail (17 %) (10).

Sur la période 2010-2015, les conditions de travail des actifs occupés qui déménagent s'améliorent plus souvent et se dégradent moins fréquemment que celles des sédentaires (respectivement 42 % et 22 % contre 27 % et 28 % ; graphique 5).

Les personnes mobiles se déclarent toutefois plus insatisfaites de l'emploi qu'elles occupent que les sédentaires. Cela pourrait s'expliquer, pour certaines, par des mobilités contraintes et, plus largement, par les concessions personnelles et les difficultés professionnelles diverses liées au changement d'environnement, lesquelles demandent un temps d'adaptation. L'expérience du changement des personnes ayant déménagé pourrait

Graphique 4
Évolution de la situation professionnelle lors d'un déménagement impliquant un changement professionnel sans perte d'emploi*



* Des périodes de chômage d'une durée de plus de trois mois peuvent toutefois intervenir entre les deux épisodes d'emploi (encadré). Dans ce cas, la situation professionnelle est supposée inchangée. Lecture : 30 % des travailleurs qui restent en emploi suite à un déménagement changent de secteur d'activité.

Champ : personnes de 21 à 65 ans en France métropolitaine, hors étudiants et retraités au 1^{er} avril 2009/2010.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Tableau 2
Circonstances de la fin des épisodes d'emploi coïncidant avec un déménagement et situation professionnelle ultérieure

	Proportion de personnes dont la situation professionnelle est...		Répartition
	dégradée	améliorée	
Mutation (changement de poste chez le même employeur).....	32,1	59,4	18,3
Fin d'emploi à durée déterminée.....	19,2	29,1	16,8
Démission.....	20,0	31,9	31,0
Rupture conventionnelle.....			11,3
Changement d'activité et retraite.....			7,2
Licenciement, faillite.....	13,9 **	22,3 **	3,9
Congé*.....			3,0
Autres.....			8,5
Total	20,1	33,2	100,0

* Congé parental, pour longue maladie ou convenances personnelles, mise à disposition, rupture de contrat pour maladie ou invalidité.

** Les valeurs portent sur l'ensemble des cinq types de circonstances indiquées, les effectifs pour chacun d'eux étant insuffisants pour être pertinents.

Lecture : parmi les travailleurs changeant de situation professionnelle lors d'un déménagement, 18,3 % changent de poste chez le même employeur, 32,1 % d'entre eux connaissent une dégradation de leur situation professionnelle.

Champ : épisodes d'emploi s'achevant au moment d'un déménagement, suivis ou non d'un autre épisode d'emploi ; les situations relatives à une personne sont considérées à proportion du nombre de situations que celle-ci rencontre sur les cinq années observées. Les personnes inactives ou au chômage suite au déménagement sont incluses parmi les personnes ne connaissant pas d'amélioration de leur situation professionnelle.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

aussi justifier qu'elles soient davantage prêtes à en changer de nouveau et qu'elles aient, de fait, une plus grande exigence vis-à-vis de leur emploi.

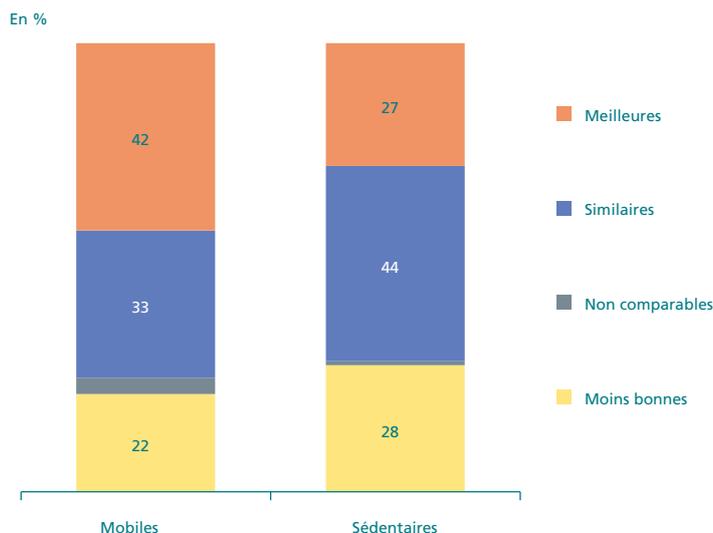
Pour les salariés, un autre indicateur de l'évolution de la situation professionnelle est donné par la position professionnelle – ou « statut » –, telle qu'elle est appréciée par le travailleur. Ce statut recoupe très imparfaitement la catégorie socioprofessionnelle occupée : si 70 % des personnes ayant accédé à une catégorie socioprofessionnelle supérieure sur les cinq années déclarent avoir un statut plus élevé, seules 14 % de celles déclarant un statut plus élevé ont accédé à une catégorie supérieure.

En moyenne, les personnes qui ont déménagé et sont salariées en 2010 et 2015, sont plus nombreuses que les sédentaires à connaître une mobilité statutaire, aussi bien une mobilité ascendante que descendante. Alors que 31 % des sédentaires accèdent à un statut « plus élevé » ou « bien plus élevé » et que 10 % passent à un statut « plus bas » ou « bien plus bas », près de 43 % des salariés ayant déménagé connaissent une élévation de leur statut et 16 % subissent une baisse de celui-ci (graphique 6).

Cependant, à autres caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles identiques, les salariés mobiles n'accèdent pas plus souvent à un statut ou à une catégorie socioprofessionnelle supérieurs que les sédentaires (tableau 3). Ainsi, les mobilités professionnelles ascendantes, en termes de statut ou de catégorie socioprofessionnelle, sont plus souvent le fait de jeunes et de diplômés d'au moins le baccalauréat, indépendamment du fait qu'ils soient mobiles ou non. L'évolution socio-professionnelle concerne autant les femmes que les hommes, mais celles-ci connaissent moins souvent une promotion statutaire, notamment dans le cadre d'une mobilité interne. Dans le secteur privé, les mobilités ascendantes externes et les mobilités descendantes concernent davantage les salariés en contrat court en début de période que les salariés en CDI. Ces derniers connaissent nettement plus souvent une mobilité ascendante que les titulaires de la fonction publique et les militaires.

Toutefois, certaines caractéristiques, non observées, apparaissent liées à la fois à la mobilité professionnelle et à la mobilité résidentielle (11). Ainsi, les personnes qui résident en 2010 dans leur région de naissance ou celle de leur conjoint – plus de sept salariés sur dix –, connaissent plus fréquemment une progression socioprofessionnelle lorsqu'elles déménagent (12). Cette mobilité a essentiellement lieu en interne (13), ce qui suggère qu'elle a pu être anticipée et que la mobilité géographique s'est déroulée dans un contexte offrant la garantie d'un maintien en emploi [8]. Mais certains facteurs peuvent accroître leurs chances de connaître une mobilité professionnelle ascendante interne, tout en diminuant celles qu'elles

Graphique 5
Évolution des conditions de travail des actifs occupés entre 2010 et 2015

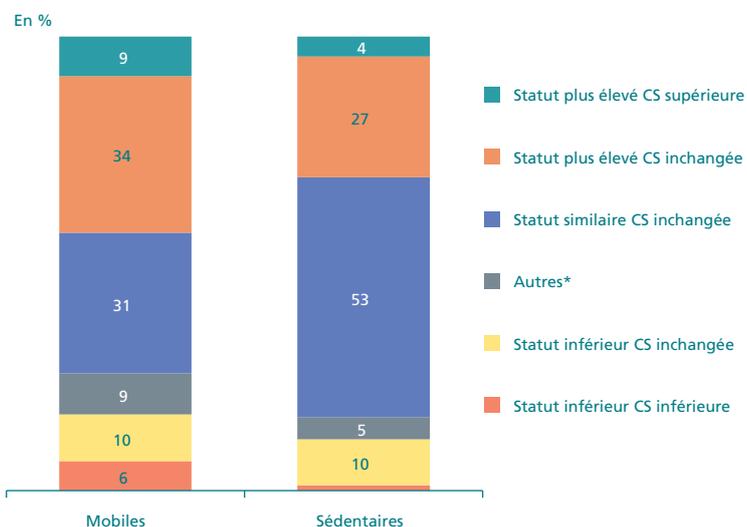


Lecture : 33 % des personnes occupant un emploi en 2010 et 2015 et ayant déménagé jugent leurs conditions de travail en 2015 similaires à celles qu'elles connaissaient cinq ans avant.

Champ : personnes de 21 à 65 ans en France métropolitaine, actives occupées au 1^{er} avril 2009/2010 et lors de l'enquête, hors stagiaires ou en formation rémunérée.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Graphique 6
Évolution du statut et de la catégorie socioprofessionnelle (CS) des actifs occupés entre 2010 et 2015



* Autres : statut plus élevé et CS inférieure, statut similaire et CS supérieure, statut similaire et CS inférieure, statut inférieur et CS supérieure. Les quelques cas où les statuts ne sont pas comparables sont ajoutés aux cas de statuts similaires.

Lecture : 34 % des personnes occupant un emploi en 2010 et 2015 et ayant déménagé jugent leur statut plus élevé ou bien plus élevé que cinq ans avant sans avoir changé de catégorie socioprofessionnelle.

Champ : personnes de 21 à 65 ans en France métropolitaine, salariées au 1^{er} avril 2009/2010 et lors de l'enquête, hors stagiaires ou en formation rémunérée.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

(11) Ce qui se traduit par un coefficient de corrélation non nul et significatif entre mobilité résidentielle et mobilité professionnelle.

(12) Les résultats ne sont pas détaillés, mais les effets marginaux moyens de la plupart des autres caractéristiques sur la mobilité résidentielle sont de même sens et de même ordre de grandeur que pour l'ensemble des salariés. La principale différence concerne les personnes issues de ménages européens qui sont significativement plus mobiles – et de façon nette – que les personnes issues de ménages français. En outre, pour les personnes résidant en 2010 dans leur région de naissance ou celle de leur conjoint, les liens entre la mobilité ascendante interne ou externe et l'ancienneté, le diplôme ou le statut professionnel ne sont pas significatifs (hormis les catégories « sans diplôme » et les personnes justifiant de cinq à dix années d'ancienneté s'agissant de la mobilité externe).

(13) Parmi les mobilités descendantes, les mobilités réalisées en interne ou en externe ne sont pas distinguées en raison de la faiblesse des effectifs concernés. Les deux situations peuvent néanmoins se présenter. En particulier, rester dans la même entreprise ne préserve pas d'un déclassement en cas de réallocation de la main-d'œuvre sur d'autres postes ou d'autres établissements.

Tableau 3
Connaître une évolution socioprofessionnelle ou de statut entre 2010 et 2015

Effets marginaux moyens en points de %

	Évolution de catégorie socioprofessionnelle				Évolution de position professionnelle ou « statut »			
	Ascend.	Ascend. interne	Ascend. externe	Desc.	Ascend.	Ascend. interne	Ascend. externe	Desc.
Mobile	NS	NS	-9,5 ***	NS	NS	NS	NS	NS
Corrélation entre les résidus	NS	NS	0,88 ***	NS	NS	NS	NS	NS
Caractéristiques individuelles								
Femme	NS	NS	NS	NS	-3,7 ***	-3,4 ***	NS	NS
Jamais été en emploi en 2010	5,1 ***	2,0 **	5,7 ***	NS	17,7 ***	7,5 ***	8,7 ***	-4,1 ***
Ancienneté inférieure à 5 ans	3,0 ***	1,5 **	4,0 ***	NS	10,0 ***	4,6 ***	6,2 ***	-3,0 ***
Ancienneté de 5 à moins de 10 ans	2,0 **	NS	3,0 ***	NS	7,4 ***	4,3 ***	4,1 ***	-2,2 **
Ancienneté de 10 à moins de 20 ans	NS	NS	NS	NS	2,6 **	NS	1,9 ***	NS
Sans diplôme ou CEP.....	-4,2 ***	-3,5 ***	-1,3 *	-2,2 ***	-8,6 ***	-8,2 ***	NS	NS
Brevet, CAP, BEP	-2,8 ***	-2,5 ***	NS	-1,3 ***	-5,5 ***	-4,8 ***	NS	NS
Bac +2.....	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Bac +3 ou plus	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Situation professionnelle en 2010								
Fonctionnaire titulaire ou militaire.....	-2,7 ***	-1,4 ***	-2,4 **	NS	-7,1 ***	-3,5 ***	-5,7 ***	NS
Salarié en contrat court dans le privé.....	4,8 ***	1,9 ***	3,7 ***	1,4 **	5,6 ***	-3,6 **	5,3 ***	2,8 ***
Salarié en contrat court dans le public.....	NS	NS	NS	3,4 ***	NS	2,9 *	NS	-3,4 **
Autres caractéristiques (enfants, couple, régions, etc.)....	contrôlées				contrôlées			
<i>Effectifs observés connaissant l'événement</i>	1 031	778	253	587	4 895	4 037	858	1 738

Dont actifs occupés résidant en 2010 dans leur région de naissance ou celle de leur conjoint

Mobile	16,4 ***	11,9 **	-12,0 ***	NS	NS	NS	NS	NS
Corrélation entre les résidus	-0,45 ***	-0,42 **	NS	NS	NS	NS	NS	NS
<i>Effectifs observés connaissant l'événement</i>	749	574	175	407	3 574	2 963	611	1 230

Ascend. : ascendante. Desc. : descendante.

Note de lecture : estimation par des modèles probit récursifs bivariés de la probabilité de déménager (résultats non présentés) et de connaître une évolution socioprofessionnelle ou de statut. L'estimation inclut l'ensemble des caractéristiques citées dans le tableau 1 en retenant les mêmes catégories de référence (notamment, homme âgé de 40 à 49 ans, diplômé du baccalauréat, salarié en CDI dans le secteur privé en 2010).

Lecture : à autres caractéristiques identiques, la probabilité qu'une femme ait un statut plus élevé en 2015 qu'en 2010 est inférieure de 3,7 points à celle d'un homme.

Champ : personnes de 21 à 65 ans en France métropolitaine, en emploi en 2010 et 2015 (hors stagiaires ou en formation rémunérée), salariées pour l'estimation de la mobilité socio-professionnelle.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

déménagent. Parmi ces caractéristiques, pourrait par exemple figurer l'existence d'un réseau de relations personnelles et professionnelles au niveau local. À l'inverse, les mobilités socioprofessionnelles « externes », qui interviennent lors d'un changement d'entreprise, sont négativement liées à un déménagement. Cependant, ceux qui ne résident pas dans une région où ils pourraient avoir des attaches personnelles, bénéficient de facteurs jouant positivement à la fois sur le fait de déménager et d'accéder à une catégorie socioprofession-

nelle plus élevée. Les parts respectives des considérations professionnelles et personnelles dans les motivations à changer de région de résidence apparaissent donc décisives sur le lien entre mobilité géographique et mobilité professionnelle.

Karine BRIARD (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Cavaco S., Lesueur J.-Y. (2004), « Contraintes spatiales et durée de chômage », *Revue française d'économie*, vol. 18, n° 3, pp. 229-257.
- [2] Drapier C., Jayet H. (2002), « Les migrations des jeunes en phase d'insertion professionnelle en France. Une comparaison selon le niveau de qualification », *Revue d'Économie Régionale & Urbaine*, n° 3, pp. 355-375.
- [3] Gobillon L. (2001), « Emploi, logement et mobilité résidentielle », *Économie et statistique*, n° 349-350, pp. 77-98.
- [4] Debrand T., Taffin C. (2005), « La mobilité résidentielle depuis 20 ans : des facteurs structurels aux effets de la conjoncture », *Économie et statistique*, n° 381-382, pp. 125-146.
- [5] Villaume S. (2016), « Naissances, séparations et changements de logement », *Revue française des affaires sociales*, vol. 3, n° 7, pp. 29-64.
- [6] Briard K. (2019), « Quelles différences de situation professionnelle entre les femmes et les hommes suite à une mobilité résidentielle ? », *Dares Analyses*, n° 016, avril.
- [7] Inspection générale des finances et Inspection générale des affaires sociales (2016), *Évaluation de politique publique : la mobilité géographique des travailleurs*, Rapport au Premier ministre, janvier, 521 pages.
- [8] Dupray A., Recotillet I. (2009), « Mobilités professionnelles et cycle de vie », *Économie et statistique*, n° 423, pp. 31-58.
- [9] Delance P., Vignolles B. (2017), « Ça déménage ? La mobilité résidentielle et ses déterminants », Insee, *Insee références, Les conditions de logement en France*, édition 2017, pp. 55-73.

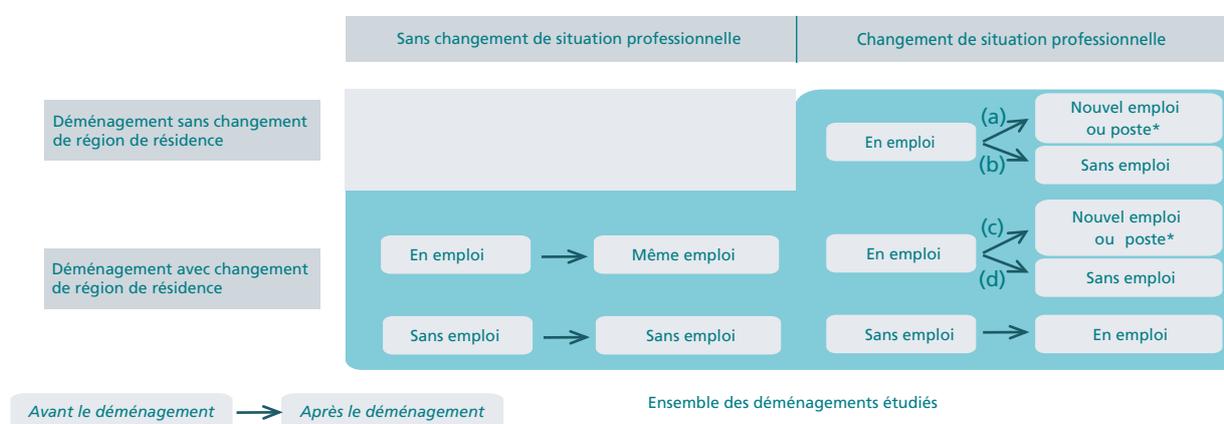
Encadré – Source et choix méthodologiques

La source : l'enquête Formation et qualification professionnelle de 2014-2015

L'étude s'appuie sur les données de l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) conduite par l'Insee d'avril à septembre 2014 et d'avril à décembre 2015. L'enquête porte sur près de 27 000 personnes âgées de 21 à 65 ans (nées entre 1950 et 1992) et vivant en France métropolitaine en ménage ordinaire ou dans certaines communautés (cités universitaires, foyers de travailleurs, résidences sociales Adoma). L'enquête retrace mois par mois le statut d'activité, dont les épisodes d'emploi, ainsi que la région de résidence, ce qui permet de repérer les déménagements interrégionaux. Les calendriers d'activité et de résidence couvrent la période allant d'avril 2009 à avril 2014 pour les personnes interrogées en 2014 et la période d'avril 2010 à mars 2015 pour celles interrogées en 2015. La date de l'enquête peut ainsi être éloignée de quelques jours à neuf mois du dernier mois décrit dans les calendriers.

Les épisodes d'emploi désignent des périodes durant lesquels la situation professionnelle du travailleur est inchangée. La fin d'un épisode d'emploi peut aussi bien correspondre à la fin du contrat de travail qu'à un changement substantiel de fonction ou de poste de travail, de conditions de travail, de revenus, de statut ou de lieu de travail auprès du même employeur.

L'étude est centrée sur les déménagements « conséquents » en termes de distance ou de lien avec la situation professionnelle. Deux types de mobilité résidentielle sont considérés : les déménagements interrégionaux (94 % des mobilités étudiées, voir schéma) et les déménagements associés à la fin d'un épisode d'emploi (6 %) (1) qui correspondent à une mobilité intrarégionale. Sur les 94 % de personnes mobiles qui changent de région, seules 15 % connaissent une fin d'épisode d'emploi liée à un déménagement. Les 85 % restantes sont sans occupation lors du déménagement ou conservent leur lieu de travail. Au final, le déménagement s'accompagne de la fin d'un épisode d'emploi pour 21 % des personnes mobiles au cours des cinq années retracées dans les calendriers.



* Nouvel emploi ou changement substantiel de fonction, de poste ou de statut.

Note de lecture : les travailleurs connaissant une fin d'épisode d'emploi sont dans les situations (a), (b), (c) et (d). Si a, b, c et d désignent les effectifs associés et N la somme (a + b + c + d), entre 2010 et 2015, (c + d) / N = 70 %. Si R désigne l'effectif de travailleurs changeant de région, entre 2010 et 2015, (c + d) / R = 15 % ; si (F + R) désigne l'ensemble des personnes mobiles, (a + b + c + d) / (F + R) = 21 %.

L'enquête ne permet pas d'étudier les mobilités géographiques à un niveau plus détaillé que les (anciennes) régions (2), mais leur suivi sur un pas mensuel permet une analyse plus fine qu'une analyse réalisée à partir des enquêtes usuellement mobilisées à cette fin (un pas annuel pour l'enquête Emploi et le recensement de la population, quadriennal pour l'enquête Logement, par exemple). Or, parmi les personnes qui déménagent sur les cinq années considérées, plus d'une sur cinq change au moins deux fois de région de résidence, dont plus d'une sur deux à moins de 12 mois d'intervalle.

Pour chaque changement majeur de l'environnement de travail entraînant la fin d'un épisode d'emploi, l'enquête renseigne sur les circonstances (démission, fin de contrat, etc.) et les raisons de celui-ci (recherche d'un emploi plus stable, souhait ou obligation de déménager, etc.). Elle précise aussi l'évolution de la situation professionnelle entre deux épisodes d'emplois successifs en termes de promotion, de conditions de travail, de revenus et de temps de travail. Les caractéristiques des emplois occupés (type d'employeur, secteur d'activité, type de contrat de travail, catégorie socioprofessionnelle et position professionnelle) sont connues au 1^{er} avril 2009 et 2010 et à la date de l'enquête, en 2014 ou 2015 (3). Pour le conjoint éventuel, ces informations ainsi que le diplôme sont connus uniquement à la date de l'enquête. La situation de couple et le nombre d'enfants ne sont également renseignés qu'à la date de l'enquête, mais le nombre de naissances intervenues durant les cinq années observées et l'ancienneté de la situation de couple peuvent être approchés par les naissances, ruptures et mises en couple signalées par l'enquêté comme des événements, ces derniers étant datés.

L'enquête ne donne pas d'indication sur plusieurs caractéristiques identifiées comme étant liées au comportement de mobilité résidentielle. Il en est ainsi du statut d'occupation du logement – être propriétaire ou locataire dans le logement social freine la mobilité –, de la durée d'occupation du logement ou encore des revenus du ménage [4] [9]. L'enquête ne renseigne pas non plus sur le motif du déménagement si la raison n'est pas professionnelle.

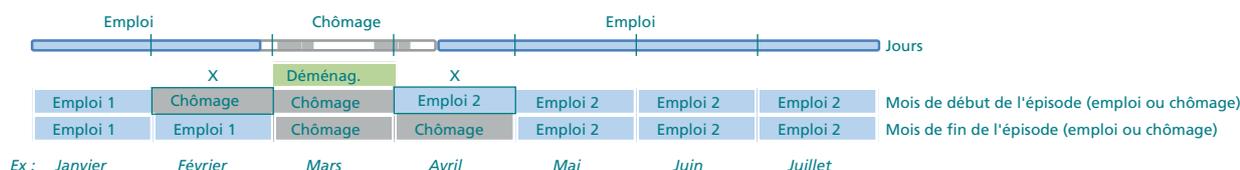
Mobilités résidentielles et changements professionnels

Dans l'étude, il est supposé que, lorsqu'un changement de statut d'activité ou d'épisode d'emploi intervient dans le mois civil précédant ou le mois civil suivant celui d'une mobilité résidentielle, celui-ci est lié à la mobilité. Le jour exact du déménagement n'étant pas connu, cela revient à supposer que la décision – contrainte ou libre – de déménager est prise durant une période susceptible de durer entre 1 et 61 jours avant le déménagement et que la situation professionnelle résultant de la mobilité est celle que connaît le travailleur au plus deux mois après. Cette période peut recouvrir, par exemple, le délai entre l'obtention d'un poste et un déménagement (4) ou un court épisode de chômage suite à un déménagement qui s'accompagne d'une perte d'emploi. En conséquence, si le déménagement se déroule durant une période d'inoccupation d'au plus deux mois entre deux épisodes d'emploi – par exemple, une période de chômage débutant le même mois que le déménagement et s'achevant au cours du mois civil suivant (exemple b ci-dessous) –, il est supposé que le changement de situation professionnelle lié au déménagement est une transition d'emploi à emploi. Dans ce cas, comme les deux épisodes d'emploi entourant la période durant laquelle se déroule le déménagement ne se succèdent pas, les changements éventuels de conditions de travail, de revenus, de temps de travail et les promotions ne sont pas renseignés dans l'enquête (5).

Exemples d'une mobilité résidentielle réalisée un mois marqué par une période de chômage de 50 jours

a) Cas où le déménagement a lieu un mois intégralement passé au chômage :

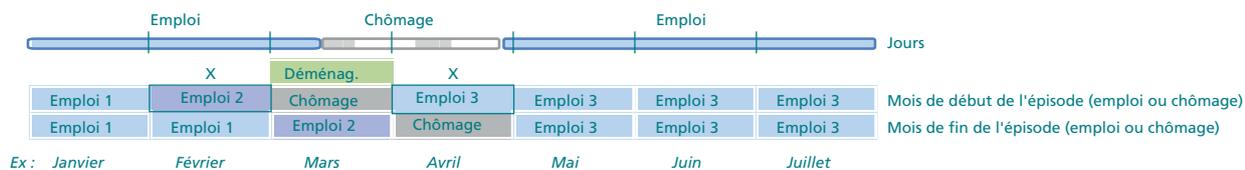
- avant le déménagement, l'épisode jugé représentatif de la situation vécue par le travailleur est le même épisode que celui durant lequel se déroule le déménagement, épisode qui a commencé lors du mois précédent, à savoir le chômage ;
- après le déménagement, l'épisode jugé représentatif est l'emploi n° 2, commencé au cours du mois suivant.



b) Cas où le déménagement a lieu un mois où débute la période de chômage :

- avant le déménagement, l'épisode jugé représentatif est l'emploi n° 2, qui débute lors du mois précédent ;
- après le déménagement, l'épisode jugé représentatif est l'emploi n° 3, qui débute au cours du mois suivant.

Les deux épisodes d'emploi ne se succédant pas, l'évolution de la situation professionnelle n'est pas renseignée dans l'enquête.



(1) L'enquêté justifie la fin de l'épisode d'emploi par la nécessité ou le souhait de déménager. Les circonstances de la fin de l'épisode peuvent être les suivantes : changement de poste chez le même employeur (mutation interne, promotion...), démission, congé pour convenances personnelles, disponibilité, détachement / mise à disposition, rupture conventionnelle du contrat de travail, cession d'activité indépendante. La fin d'un contrat à durée déterminée, le licenciement, le dépôt de bilan, la maladie de longue durée ou la retraite sont en revanche exclus, ce qui n'est pas le cas des fins d'emploi considérées dans le cadre de déménagements interrégionaux.

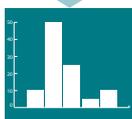
(2) Outre l'étranger, 29 régions françaises sont considérées. Celles-ci correspondent aux 23 régions antérieures à la réforme territoriale de 2015, auxquelles s'ajoutent les quatre départements d'outre-mer, ainsi que les collectivités d'outre-mer, en distinguant celles qui sont dotées du statut de collectivité territoriale.

(3) Pour les seuls salariés en emploi, un suivi annuel de l'activité est néanmoins possible grâce à l'appariement de l'enquête FQP avec le panel « Tous salariés » (fusion du panel DADS et du panel des agents de l'État).

(4) Par exemple, un individu peut décrocher un emploi qui commence quelques semaines plus tard, rester dans le poste qu'il occupe ou être au chômage dans l'attente de sa prise de fonction et rechercher parallèlement un logement. Le déménagement peut intervenir avant la prise de poste, mais aussi après une période durant laquelle la personne effectue des déplacements domicile-travail à longue distance.

(5) Si ces deux épisodes correspondent aux emplois occupés lors de l'enquête et cinq ans avant, seuls les changements de catégorie socioprofessionnelle et de conditions de travail peuvent être identifiés ; les changements de temps de travail uniquement s'il s'agit de transitions entre temps complet et temps partiel (et réciproquement).

Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel



DARES ANALYSES

est édité par le ministère du travail. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétariat de rédaction : **Joris Aubrespin-Marsal, Marie Avenel, Hadrien Baer, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares :

(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD.

ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.