

Épreuve n°1
Note de synthèse

note:19/20

Depuis la crise des années 2000, la question de la mobilité des travailleurs a pris une ampleur majeure en France. Ainsi est né en 2013 le laboratoire de la mobilité inclusive ; le président de la République François Hollande a apporté son soutien au développement d'une « plateforme mobilité en zone rurale » lors du discours de Vezoul (2015) ; en 2016, à la demande du gouvernement, l'Inspection générale des Finances (IGF) et l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) publiaient une mission d'évaluation des politiques publiques portant sur la mobilité géographique.

La mobilité est le fait de pouvoir se déplacer, au quotidien (mobilité pendulaire) ou définitivement (mobilité résidentielle). La mobilité a un impact sur l'emploi.

En France, des inégalités dans la mobilité des travailleurs peuvent être constatées, freinant ainsi l'emploi (I). Il est donc nécessaire de valoriser et faciliter la mobilité des travailleurs français (II).

I. Le constat d'inégalités dans la mobilité du travailleur en France : un frein à l'emploi.

Concernant la mobilité des travailleurs français, des inégalités peuvent être constatées tant entre les catégories sociales (A) qu'entre les territoires (B).

A- Des inégalités sociales dans la mobilité des travailleurs : un obstacle à l'emploi

Une étude du laboratoire de la mobilité inclusive souligne que sept millions de personnes en âge de travailler (soit 20 % de cette population) ont des difficultés concernant en premier lieu les individus se trouvant dans une situation économique fragile. Ainsi, selon un sondage Elabe, 50 % des Français ayant déjà refusé un emploi pour manque de mobilité appartiennent aux catégories les plus fragiles socialement.

Le livre blanc de la mobilité géographique (2015) met quant à lui en évidence le fait que ce sont les cadres les plus mobiles. Ainsi une personne peu qualifiée et/ou peu rémunérée préférera des périodes de chômage plus longues à une mobilité qui s'avérerait trop coûteuse. Effectivement, le marché du logement français, rigide, n'incite pas à la mobilité résidentielle (Rupert et Wasmer, 2009). De plus, le coût des transports est souvent trop élevé, puisqu'une voiture coûte en moyenne 300 euros par mois. En outre, parmi ces populations, les inégalités sont encore plus importantes entre les hommes et les femmes, ces dernières étant plus soumises aux risques de la précarité.

Il existe des inégalités sociales dans le phénomène de mobilité des travailleurs. Celles-ci se recoupent avec des inégalités territoriales qui freinent également l'emploi ;

B- Des inégalités territoriales dans la mobilité des travailleurs français : un obstacle à l'emploi

La mission d'évaluation des politiques publiques portant sur la mobilité géographique des travailleurs a souligné qu'en France, les dynamiques migratoires ne s'ajustent que très partiellement aux évolutions territoriales de l'emploi. Les taux de migration ne sont ainsi que très peu corrélés aux chiffres du chômage. Ainsi selon l'INSEE, en 2014, seulement 3,7 % des 22-57 ans ont changé de zone d'emploi. En outre, en 2003, Wenglenski note une véritable déconnexion entre les lieux d'emplois peu qualifiés et les lieux d'habitation populaire. Ceux-ci sont très mal desservis par les transports en commun. La conjonction des inégalités sociales et territoriales nuisent à la mobilité des travailleurs et à l'emploi.

Il est en outre possible de constater un phénomène de métropolisation qui entraîne une véritable fracture territoriale. Les métropoles concentrent les emplois les plus dynamiques et qualifiés (85 % des ingénieurs) et leur développement favorise l'installation de facilités de transports. Ainsi dans les zones les plus urbaines 72 % des sondés considèrent que l'offre de transport est suffisante. En revanche, dans les zones rurales, ou petites villes de banlieues, 77 % en sont mécontents. Le coût de mobilité jusqu'à la ville est trop élevé.

Il existe donc des inégalités sociales et territoriales à la mobilité des travailleurs en France qui se complètent et freinent l'emploi. Il est donc nécessaire de valoriser et favoriser la mobilité des Français.

II. Valoriser et faciliter la mobilité des travailleurs français.

La mobilité des travailleurs est avant tout un atout pour les entreprises et salariés qu'il faut valoriser, malgré quelques obstacles (A). C'est pourquoi s'est développée l'intervention publique et privée en faveur de la mobilité (B).

A- La mobilité, un atout pour les salariés et les entreprises qui se heurte à quelques obstacles.

La mobilité des travailleurs leur permet une meilleure insertion sur le marché du travail ainsi que de multiplier les expériences professionnelles et compétences. Elle peut avoir un effet catalyseur significatif sur leur carrière. Pour ceux qui sont en situation de chômage, leur mobilité pourrait également multiplier les chances de trouver un emploi qui leur serait adapté. Il est donc nécessaire de diminuer les coûts de la mobilité, en permettant aux travailleurs mobiles de trouver un logement dans un parc social, selon certaines conditions de revenu notamment.

Pour les entreprises, la mobilité des travailleurs est un outil de gestion lui permettant une certaine souplesse. En outre, la mobilité du travailleur permet à l'entreprises d'éviter de prendre des risques en embauchant quelqu'un d'externe. Toutefois la mobilité n'est jamais neutre et la jurisprudence demande à l'entreprise de ne pas muter quelqu'un sans considération pour sa vie personnelle et familiale. En outre le rapport Greff souligne l'importance de l'ancrage territorial pour le travailleur.

Il s'agit donc de développer les mesures favorisant la mobilité du travailleur.

B- Le développement de mesures favorisant la mobilité du travailleur en France.

Afin de favoriser la mobilité, diverses aides ont pu être instaurées. Ainsi, la loi prévoit que l'employeur doit prendre en charge une partie des frais de transports du travailleur. De même, Pôle Emploi offre une aide à la mobilité pour les individus cherchant à passer un entretien d'embauche (selon les restrictions). Enfin la Cour de Cassation admet qu'une clause de mobilité puisse désigner tout le territoire français (2014).

D'autres mesures ont pu être instaurées. Ainsi depuis 2016, la formation de conseiller mobilité insertion est validée par un diplôme universitaire. Un suivi de quatre mois a permis un succès de

retour à l'emploi de 50 %. En outre, les entreprises peuvent également chercher à valoriser la mobilité interne des travailleurs par des primes ou des négociations de branche.

La mobilité géographique du travailleur en France est très inégalitaire, freinant l'emploi, ralentissant le retour à l'emploi et rendant difficile l'appariement de l'offre et de la demande Dde travail. Pourtant, ces mobilités, qu'elles soient pendulaires ou résidentielles, sont bénéfiques aux entreprises et aux travailleurs. Toutefois des progrès restent à faire. Ainsi, si les grandes entreprises favorisent la mobilité de leurs travailleurs, ce n'est pas le cas des petites et moyennes entreprises.