



Comment les connexions professionnelles façonnent la mobilité géographique

Maddalena Conte, Institut des politiques publiques

A lors que l'activité économique se concentre de plus en plus dans un petit nombre de villes offrant le plus d'emplois, la mobilité géographique est souvent considérée comme un mécanisme clé permettant aux travailleurs d'accéder à de meilleures opportunités professionnelles. Pourtant, en France, elle reste limitée, en particulier parmi les travailleurs les moins qualifiés, contribuant à la persistance des inégalités territoriales.

Les réseaux professionnels jouent un rôle central dans l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi, notamment à distance. En s'appuyant sur les trajectoires d'anciens collègues, observées dans les données administratives, ce Focus mesure de manière inédite l'exposition de chaque travailleur à des opportunités d'emploi dans d'autres entreprises et d'autres villes. Il met en évidence de fortes inégalités d'accès à ces réseaux : les travailleurs les plus qualifiés disposent de connexions plus nombreuses. En outre, les opportunités de mobilité sont très concentrées spatialement dans quelques villes à forte croissance pour les travailleurs plus qualifiés, tandis qu'elles sont réparties de manière plus homogène sur le territoire pour les travailleurs peu qualifiés.

Ces caractéristiques des réseaux professionnels et des opportunités locales impliquent que les travailleurs ne réagissent pas de la même manière aux opportunités d'emploi transmises par leur réseau. Les travailleurs qualifiés sont nettement plus mobiles, notamment vers les zones les plus dynamiques. À travers cette analyse, ce Focus montre que les réseaux professionnels contribuent à renforcer les écarts de mobilité entre travailleurs et, in fine, les inégalités territoriales.

Ce Focus est publié dans le cadre du prix Philippe Martin de la meilleure thèse en sciences économiques, lancé par le Conseil d'analyse économique en partenariat avec le Crédit Mutuel Alliance Fédérale. Maddalena Conte, lauréate du prix en 2025, propose une analyse issue des travaux menés durant son doctorat au CREST (Institut polytechnique de Paris).

Introduction

Comme de nombreux autres pays, la France se caractérise par d'importantes disparités économiques entre régions et entre villes. Les marchés du travail locaux diffèrent fortement par le nombre d'opportunités d'emploi qu'ils offrent et par les salaires versés par les entreprises qui y sont installées. Certaines grandes métropoles concentrent des emplois bien rémunérés et des entreprises dynamiques, tandis que d'autres régions offrent peu d'opportunités aux personnes actives.

Malgré ces fortes différences d'opportunités économiques, la mobilité géographique entre villes et régions reste limitée. En outre, la migration régionale est fortement biaisée selon le niveau de qualification : les travailleurs hautement qualifiés (identifiés ici par les cadres et professions intellectuelles supérieures) sont bien plus susceptibles de se déplacer entre les villes que les travailleurs peu qualifiés (identifiés ici par les ouvriers).

Comprendre les raisons de cette mobilité limitée est essentiel pour expliquer la persistance des inégalités régionales. Une littérature croissante met en évidence le rôle des obstacles à la mobilité, tels que les coûts de déménagement, les contraintes liées au logement ou les attaches familiales ([Kennan et Walker, 2011](#) ; [Diamond, 2016](#) ; [Caldwell et Danieli, 2024](#)). Cependant, un autre obstacle important est souvent négligé : l'information sur les opportunités d'emploi dans les lieux éloignés est limitée et difficile à acquérir

Les travailleurs connaissent rarement et mal les opportunités d'emploi en dehors de leur marché du travail local. Bien que certaines informations soient publiquement disponibles, les réseaux personnels jouent un rôle central pour aider les travailleurs à obtenir un emploi. En particulier, les contacts professionnels, tels que d'anciens collègues ayant changé d'entreprise ou de ville, fournissent souvent des informations sur les postes vacants et facilitent l'embauche par des recommandations.

Cependant, l'accès à ces réseaux est très inégal. La distribution spatiale des connexions personnelles diffère fortement selon les travailleurs. Les travailleurs peu qualifiés ont tendance à disposer de réseaux plus petits et plus concentrés géographiquement, ce qui limite leur accès aux opportunités d'emploi dans des villes éloignées. À l'inverse, les travailleurs hautement qualifiés développent souvent des réseaux plus étendus couvrant plusieurs territoires.

Ce Focus analyse comment la structure géographique des réseaux professionnels, en interaction avec la distribution spatiale des opportunités de mobilité, influence les décisions de mobilité des travailleurs et comment ce mécanisme diffère selon le niveau de qualification.

La géographie des opportunités en France

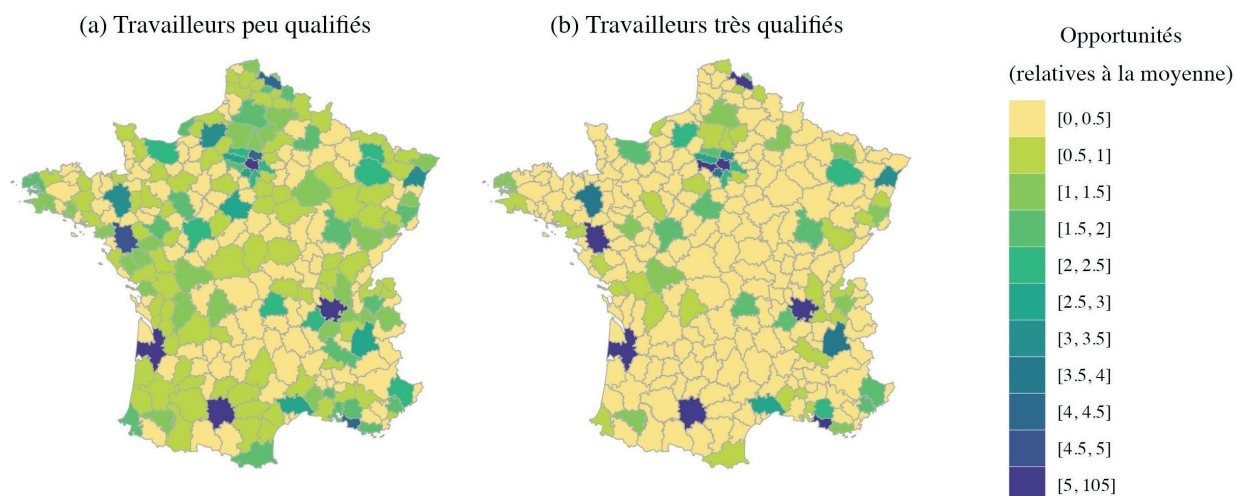
Les opportunités économiques en France sont inégalement réparties dans l'espace. Les grandes métropoles comme Paris, Lyon ou Toulouse concentrent de nombreuses entreprises dynamiques et en croissance, tandis que les petites villes et les zones rurales offrent souvent moins d'opportunités d'emploi.

La distribution géographique des opportunités diffère cependant sensiblement entre les marchés du travail des travailleurs qualifiés et ceux des peu qualifiés. Les opportunités pour les travailleurs hautement qualifiés sont fortement concentrées dans les grandes zones urbaines, où se regroupent les entreprises innovantes et les emplois du secteur des services. À l'inverse, les opportunités d'emploi pour les travailleurs peu qualifiés sont plus uniformément réparties dans l'espace ([Figure 1](#)¹).

¹ Ces cartes s'appuient sur les zones d'emploi, qui couvrent de manière exhaustive la France continentale et correspondent aux régions où la majorité des travailleurs vivent et travaillent. Il y a 280 zones d'emploi en France continentale (hors Corse et territoires d'outre-mer).

Comment les connexions professionnelles façonnent la mobilité géographique

Figure 1. Opportunités d'emploi locales par niveau de qualification



Notes : les couleurs indiquent le niveau relatif de créations d'emploi dans chaque zone d'emploi entre 2010 et 2015, pour les ouvriers (cadran de gauche) et les cadres (cadran de droite). Les valeurs sont normalisées par la moyenne nationale de chaque groupe de qualification (ouvriers et cadres) : les zones en vert sont proches de la moyenne, les zones jaunes offrent moins d'opportunités d'emploi et les zones en bleu foncé davantage.

Clé de lecture : les zones d'emploi colorées en jaune correspondent aux territoires offrant des opportunités locales inférieures à la moyenne de l'échantillon. Les zones colorées en vert clair représentent des zones d'emploi offrant des opportunités proches de la moyenne. Les zones les plus foncées, correspondant aux plus grandes villes françaises, offrent des opportunités supérieures à la moyenne, tant pour les travailleurs peu qualifiés que pour les travailleurs très qualifiés.

Champ : population active masculine².

Source : Insee-BTS (2010-2015).

Premièrement, les opportunités pour les travailleurs qualifiés sont fortement concentrées dans un petit nombre de zones urbaines dynamiques, apparaissant comme des « îlots » dans un ensemble de territoires offrant peu d'opportunités. Deuxièmement, les opportunités pour les travailleurs peu qualifiés sont également plus élevées dans les grandes villes, mais elles sont réparties de manière plus homogène. Ces configurations géographiques impliquent que la mobilité entre régions peut offrir des gains économiques différents selon le niveau de qualification.

Qui se déplace ? Les schémas de mobilité selon le niveau de qualification

Malgré les importantes différences spatiales d'opportunités pour les travailleurs qualifiés et peu qualifiés, ils sont relativement peu à déménager pour prendre un nouvel emploi ([Tableau 1](#)). Les cadres sont davantage susceptibles de déménager entre régions. Lorsqu'ils se déplacent, ils parcourent des distances plus longues et sont plus enclins à se réinstaller dans les grandes zones urbaines. À l'inverse, les travailleurs peu qualifiés sont moins mobiles et ont tendance à rester plus proches de leur lieu de résidence. Plus précisément, les travailleurs hautement qualifiés ont presque deux fois plus de chances de changer de département ou de zone d'emploi pour trouver un emploi que les travailleurs peu qualifiés.

² L'échantillon est limité aux hommes dans le but de mieux identifier les mouvements volontaires, car diverses études suggèrent que les femmes sont davantage susceptibles de se déplacer pour suivre leur partenaire ([Nivalainen, 2004](#) ; [Jürges, 2006](#) ; [Tenn, 2010](#)).

Tableau 1. Probabilité de déménager des ouvriers et des cadres

| | Ensemble de la population active ^a | Travailleurs peu qualifiés | Travailleurs très qualifiés |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| A. % de travailleurs ayant déménagé au moins une fois | | | |
| Entre communes différentes | 12,4 % | 12,4 % | 17,7 % |
| Entre zones d'emploi différentes | 7,2 % | 6,9 % | 10,9 % |
| Entre départements | 7,0 % | 6,1 % | 12,3 % |
| Entre régions | 3,3 % | 2,7 % | 6,4 % |
| % de migrations de retour | 2,0 % | 2,5 % | 1,2 % |
| B. Caractéristiques des déménagements entre zones d'emploi différentes | | | |
| Âge au premier déménagement | 37,6 (9,1) | 37,7 (9,3) | 38,6 (8,8) |
| Nombre de déménagements | 1,3 (0,6) | 1,3 (0,7) | 1,3 (0,7) |
| Distance de déménagement (km) | 176,8 (197,1) | 151,8 (184,9) | 216,1 (207,5) |
| Densité de la zones d'emploi d'origine ^b | 1 210 (2 441,3) | 1 055 (2 272,3) | 1 511 (2 715,5) |
| Densité de la zones d'emploi de destination | 1 173 (2 403,6) | 1 012 (2 219,1) | 1 482 (2 697,0) |

Notes : la première valeur de chaque ligne correspond à la moyenne. Les écarts-types sont indiqués entre parenthèses.

Clé de lecture : le panel A présente le pourcentage de travailleurs ayant déménagé au moins une fois entre différentes zones géographiques sur la période 2010-2015. Par exemple, tous groupes de compétences confondus, 12,4 % des travailleurs ont déménagé au moins une fois entre communes sur la période 2010-2015. Le panel B présente certaines caractéristiques des déménagements observés entre zones d'emploi. Par exemple, le premier déménagement intervient en moyenne à l'âge de 37,6 ans et les travailleurs effectuent en moyenne 1,3 déménagement.

^a La première colonne présente des statistiques calculées sur l'ensemble de l'échantillon de la population active, quel que soit le niveau des compétences.

^b La densité des zones d'emploi d'origine ou de destination est définie comme le nombre d'individus en âge de travailler dans chaque zone d'emploi, divisé par la superficie de la zone d'emploi en mètres carrés.

Champ : population active masculine.

Source : Insee-BTS (2010-2015).

Réseaux professionnels et accès aux opportunités d'emploi

Les réseaux professionnels constituent un canal essentiel par lequel les travailleurs apprennent l'existence d'opportunités d'emploi. Les anciens collègues peuvent fournir plusieurs types de soutien : des informations sur les postes vacants dans leurs entreprises, sur les conditions de travail, ainsi que des recommandations lors du processus d'embauche (Granovetter, 1973 ; Topa, 2011). Ces informations sont particulièrement précieuses lorsque des opportunités d'emploi apparaissent dans des villes éloignées, dont les travailleurs ignoreraient l'existence autrement.

Ce *Focus* examine comment les réseaux de collègues influencent les décisions de mobilité. Les réseaux sont construits à partir de données appariées employeur-salarié (Insee-BTS) qui retracent les trajectoires professionnelles des travailleurs au cours du temps. Deux individus sont considérés comme connectés s'ils ont travaillé dans le même établissement par le passé. Lorsqu'un ancien collègue change d'entreprise ou de ville, cette connexion crée un canal potentiel d'information reliant deux marchés du travail locaux. Grâce à leur réseau professionnel, les travailleurs peuvent ainsi apprendre l'existence d'opportunités d'emploi dans des lieux où leurs contacts sont employés.

L'exposition d'un travailleur aux opportunités de déménagement dépend à la fois de la localisation de ses anciens collègues et de la dynamique d'embauche des entreprises dans lesquelles ils travaillent. Un travailleur est d'autant plus exposé à des opportunités dans d'autres villes qu'il y dispose de contacts et que les entreprises correspondantes recrutent.

Les réseaux de collègues varient fortement entre travailleurs (Tableau 2). En moyenne, les travailleurs ont environ neuf anciens collègues en dehors de leur entreprise actuelle, mais la distribution est très inégale (l'écart type est

Comment les connexions professionnelles façonnent la mobilité géographique

élevé par rapport à la moyenne). En outre, les réseaux diffèrent systématiquement selon le niveau de qualification. Les travailleurs peu qualifiés disposent de réseaux plus petits et plus concentrés localement. Les travailleurs qualifiés disposent de réseaux plus étendus et plus dispersés géographiquement. Ces différences impliquent un accès inégal à l'information sur les opportunités entre villes.

Tableau 2. Caractéristiques du réseau des anciens collègues

| | Ensemble ^a | Travailleurs peu qualifiés | Travailleurs très qualifiés |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------------|
| A. Caractéristiques des collègues | | | |
| Nombre de collègues | 9,0 (20,3) | 7,8 (20,2) | 10,9 (22,6) |
| Nombre d'établissements | 6,7 (11,0) | 5,8 (9,3) | 8,1 (12,9) |
| Nombre de secteurs ^b | 4,8 (4,6) | 4,4 (4,1) | 5,4 (5,1) |
| Nombre de zones d'emploi | 2,6 (4,0) | 2,5 (3,8) | 2,9 (4,2) |
| Distance pondérée entre zones d'emploi ^c | 94,0 (110,3) | 89,9 (106,6) | 102,3 (116,1) |
| B. Caractéristiques des établissements connectés | | | |
| Taille de l'établissement ^d | 204,2 (484,5) | 170,1 (424,0) | 251,1 (538,0) |
| Salaire horaire (€) | 18,2 (6,4) | 16,7 (4,7) | 21,4 (7,9) |
| % de travailleurs peu qualifiés par établissement connecté | 43,4 % (26,4) | 55,1 % (24,0) | 30,4 % (23,8) |
| % de travailleurs très qualifiés par établissement connecté | 23,1 % (19,5) | 16,5 % (13,7) | 35,3 % (22,9) |

Notes : la première valeur de chaque ligne correspond à la moyenne. Les écarts-types sont indiqués entre parenthèses.

Clé de lecture : le panel A présente les caractéristiques des anciens collègues connectés. Par exemple, tous groupes de compétences confondus, les travailleurs connaissent en moyenne 9 anciens collègues. Les anciens collègues connectés travaillent, en moyenne, dans 6,7 établissements différents, répartis dans 4,8 secteurs différents et dans 2,6 zones d'emploi différentes. Le panel B présente les caractéristiques des établissements connectés à travers le réseau. Par exemple, les établissements connectés emploient en moyenne 204,2 salariés et versent un salaire horaire brut de 18,2 €.

^a La première colonne présente des statistiques calculées sur l'ensemble de la population active de l'échantillon, quel que soit le niveau de compétences.

^b Le nombre de secteurs fait référence aux secteurs des établissements, basé sur les 88 sous-secteurs NACE à 2 chiffres (A88 dans la classification Insee).

^c La distance pondérée entre zones d'emploi utilise le nombre de collègues dans chaque établissement pour pondérer la distance entre les zones d'emploi (mesurée en km) où chaque établissement est situé.

^d La taille moyenne des établissements connectés est mesurée par le nombre de salariés.

Champ : population active masculine.

Source : Insee-BTS (2010-2015).

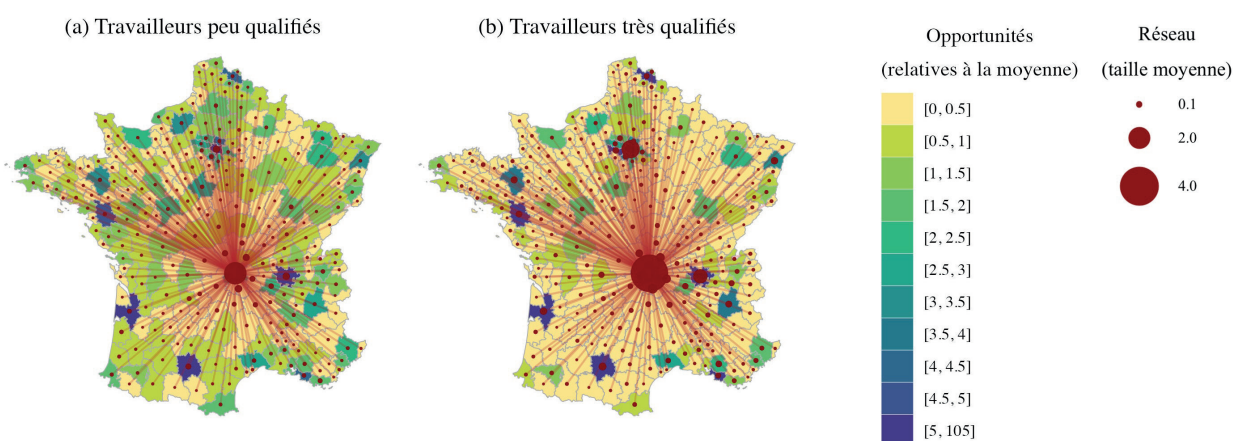
Les réseaux favorisent la mobilité, mais principalement pour les travailleurs qualifiés

Les résultats empiriques montrent que l'exposition aux opportunités d'emploi via les réseaux professionnels augmente significativement la mobilité des travailleurs entre villes. Lorsque les entreprises employant d'anciens collègues se développent et créent de nouveaux postes, les travailleurs connectés à ces entreprises sont davantage susceptibles de changer d'emploi et de déménager vers de nouveaux lieux. Les réseaux influencent également fortement la destination des travailleurs. Ceux-ci sont nettement plus enclins à déménager dans des villes et dans des entreprises où ils disposent déjà de contacts professionnels.

Cependant, l'impact des réseaux sur la mobilité varie fortement selon les qualifications : les travailleurs très qualifiés bénéficient davantage de l'exposition aux réseaux (Figure 2) : ils disposent de réseaux plus étendus et plus dispersés géographiquement. De plus, leurs opportunités d'emploi sont elles-mêmes fortement concentrées dans les marchés du travail urbains dynamiques, ce qui crée des incitations plus fortes à la mobilité.

À l'inverse, les travailleurs peu qualifiés font face à plusieurs freins : ils disposent de réseaux plus restreints, davantage concentrés autour de leur lieu de résidence, et de moins d'opportunités dans les zones d'emploi dynamiques. Cela se traduit par un nombre plus limité d'opportunités transmises par des contacts éloignés, et par une moindre valeur de cette information elle-même, puisque provenant plus souvent de villes offrant peu d'opportunités d'emploi supplémentaires par rapport à leur lieu de travail actuel.

Figure 2. Opportunités d'emploi et taille du réseau par niveau de qualification : l'exemple de Clermont-Ferrand



Notes : chaque zone d'emploi est colorée en fonction du nombre d'opportunités d'emploi qu'elle offre à chaque groupe de compétences, par rapport à la moyenne de l'échantillon spécifique à chaque compétence (voir les notes de la Figure 1 pour plus de détails). Les nœuds rouges représentent la taille moyenne du réseau de collègues dans chaque zone d'emploi dans l'intervalle [0,4]. L'analyse est centrée sur le sous-ensemble des travailleurs résidant à Clermont-Ferrand (le plus grand nœud sur la carte). La taille moyenne du réseau de collègues dans chaque zone d'emploi est ensuite calculée sur la période 2010-2015.

Clé de lecture : pour les travailleurs peu comme très qualifiés, la majorité du réseau est concentrée dans la zone d'emploi de résidence. Toutefois, en moyenne sur l'ensemble des individus résidant à Clermont-Ferrand, les connexions s'étendent sur une large partie du territoire, même si leur intensité reste généralement faible dans la majorité des villes, comme l'indique la légende située plus à gauche. Les travailleurs les plus qualifiés disposent de réseaux plus étendus et davantage connectés aux métropoles les plus dynamiques, tandis que les travailleurs peu qualifiés ont des réseaux plus restreints et plus uniformément répartis dans l'espace.

Champ : population active masculine.

Source : Insee-BTS (2010-2015).

Pour mesurer ce rôle des réseaux, un indicateur d'« exposition aux opportunités de mobilité » d'un travailleur via ses anciens collègues est construit. Cet indicateur augmente lorsque les entreprises dans lesquelles travaillent ses contacts recrutent davantage, en particulier dans d'autres zones d'emploi. Il dépend ainsi à la fois de la taille du réseau du travailleur, de la proximité avec ses contacts et de l'évolution des recrutements dans les entreprises auxquelles ce réseau donne accès (voir l'[encadré méthodologique 1](#) pour plus des détails).

Une régression est ensuite estimée afin de mesurer, toutes choses égales par ailleurs, l'effet d'une hausse de cette exposition sur la probabilité qu'un travailleur change à la fois d'emploi et de zone d'emploi entre deux trimestres. L'idée est que les réseaux professionnels transmettent des informations sur des postes disponibles dans d'autres territoires et peuvent faciliter l'embauche grâce aux recommandations internes (voir l'[encadré méthodologique 2](#) pour plus des détails).

Encadré méthodologique 1. Mesurer l'exposition aux opportunités de mobilité

Pour chaque travailleur i , zone d'emploi j et trimestre t , l'exposition aux opportunités de mobilité est définie comme la somme (sur l'ensemble F_{ijt} des établissements connectés dans la zone d'emploi j) des variations de la demande dans chaque établissement f , pondérées par la part des connexions du travailleur dans cet établissement :

$$\Omega_{ijt} = \sum_{f \in F_{ijt}} s_{ifjt} v_{fjt} q_{ifjt}$$

où s_{ifjt} est la part du réseau de l'individu dans chaque établissement f , et v_{fjt} indique les variations de la demande dans l'établissement f , mesurées comme le nombre de nouveaux postes par rapport au trimestre précédent : $v_{fjt} = [\text{Empl}_{fjt} - \text{Empl}_{f,t-1}]^+$.

La qualité de la connexion entre le travailleur i et ses anciens collègues actuellement employés dans l'établissement f à la date t est mesurée par le poids q_{ifjt} construit en pondérant les connexions totales dans un établissement donné et à un trimestre donné par la durée moyenne pendant laquelle le travailleur a travaillé avec ses anciens collègues dans l'établissement où ils se sont initialement rencontrés, relativement à son ancienneté dans cet établissement. Soit K_{ifjt} l'ensemble des anciens collègues du travailleur i employés dans l'établissement f à la date t . Le poids est défini comme :

$$q_{ifjt} = 1/K_{ifjt} \sum_{k \in K_{ifjt}} T_{ik}/T_i$$

où T_{ik} désigne le nombre de trimestres durant lesquels le travailleur i et le collègue k ont travaillé ensemble dans l'établissement où ils se sont rencontrés initialement, et T_i désigne l'ancienneté totale du travailleur i dans cet établissement.

Pour chaque travailleur i résidant dans la zone d'emploi h à la date t , on agrège ensuite Ω_{ijt} sur les localisations $j \neq h$ afin d'obtenir une mesure de l'exposition aux opportunités de mobilité régionale : $\Omega_{it} = \sum_{j \neq h} \Omega_{ijt}$. Les réseaux repondèrent ainsi la matrice spatiale du taux d'arrivée des offres d'emploi, en capturant les opportunités de mobilité dont les travailleurs ont le plus de chances d'entendre parler.

Encadré méthodologique 2. Estimer l'effet sur la probabilité de déménagement

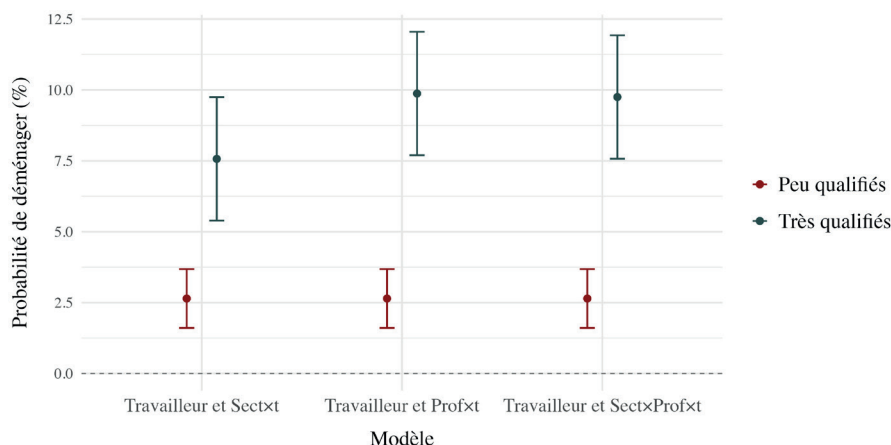
Dans ce modèle de probabilité linéaire, la variable dépendante est une indicatrice qui prend la valeur 1 au trimestre t où l'individu i change à la fois d'emploi et de zone d'emploi :

$$\text{Prob}[\text{Migration}_{it} = 1] = \Phi(\alpha_i + \beta \Omega_{it} + \gamma n_{it} + \delta X'_{it} + \varepsilon_{it}).$$

Les effets fixes individuels sont capturés par α_i tandis que la variable $n_{it} = \sum_{f \in F_{ijt}} n_{ijt}$ mesure la taille du réseau de l'individu à chaque période t , agrégée sur l'ensemble des établissements et des localisations connectés. Un ensemble riche de caractéristiques individuelles est inclus dans X_{it} : l'âge et son carré, un indicateur de contrat à durée déterminée, un indicateur de temps partiel, ainsi que le logarithme du salaire. X_{it} inclut également des effets fixes zone d'emploi d'origine $\times t$ capturant les cycles économiques locaux, ainsi que des effets fixes secteur $\times t$, ou profession $\times t$, ou encore secteur \times profession $\times t$, afin de contrôler les variations non observées de la demande pour les compétences du travailleur. La régression est estimée séparément par groupe de compétences.

La **Figure 3** présente les coefficients estimés de cette régression. Elle montre qu'à exposition comparable aux opportunités transmises par leur réseau, les travailleurs très qualifiés réagissent davantage que les travailleurs peu qualifiés. Une augmentation d'un écart-type de l'exposition aux opportunités accroît environ trois fois plus leur probabilité de déménager que celle des travailleurs peu qualifiés. Les résultats sont robustes à différents contrôles des variations de la demande pour les compétences des travailleurs, comme le montrent les trois modèles présentés dans la **Figure 3**.

Figure 3. Probabilité de déménagement par niveau de qualification, selon trois modélisations



Notes : cette figure montre comment la probabilité de déménager dépend de l'exposition aux opportunités de mobilité via son réseau (voir l'encadré méthodologique 1 pour plus de détails sur la variable indépendante, et l'encadré méthodologique 2 pour plus de détails sur le modèle). Chaque point correspond à une régression distincte et représente l'impact d'une augmentation (exprimé en pourcentage) d'un écart-type de la variable indépendante sur la probabilité de déménagement, relativement à sa moyenne dans l'échantillon. Les contrôles individuels incluent l'âge et son carré, un indicateur de contrat à durée déterminée, un indicateur d'emploi à temps partiel et le logarithme du salaire. De plus, chaque régression inclut des effets fixes individuels et des effets fixes zone d'emploi d'origine × trimestre, ainsi qu'un ensemble d'effets fixes visant à capter les variations de la demande pour les compétences du travailleur. Chaque modèle distinct comprend l'un des effets fixes suivants : effets fixes secteur d'emploi × trimestre, profession × trimestre, ou secteur × profession × trimestre. Les barres indiquent des intervalles de confiance à 95 %. Les erreurs standards sont regroupées (clustérisées) au niveau de l'individu.

Clé de lecture : les travailleurs les plus qualifiés, représentés par les points bleus sur cette figure, réagissent presque trois fois plus fortement à une augmentation de l'information sur les opportunités de mobilité transmise par leur réseau que les travailleurs peu qualifiés, représentés par les points rouges. Une augmentation d'un écart-type de la variable indépendante entraîne une hausse de la probabilité de déménagement comprise entre 7,5 % et 10 % pour les travailleurs qualifiés, selon le modèle considéré, contre seulement 2,5 % pour les travailleurs peu qualifiés.

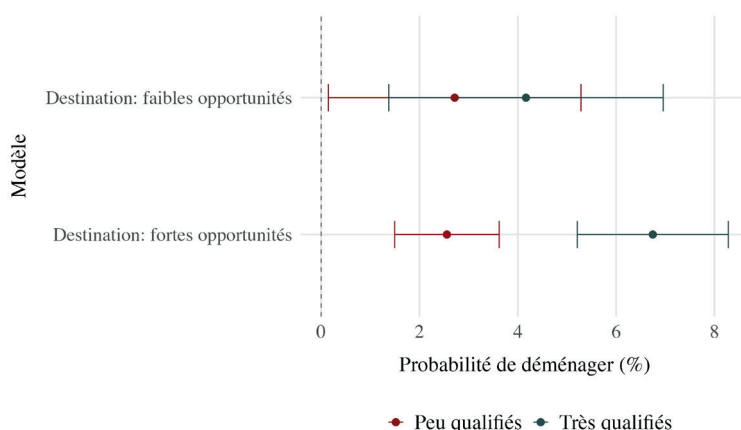
Champ : population active masculine.

Source : Insee-BTS (2010-2015).

L'effet des opportunités transmises par leur réseau est particulièrement marqué lorsqu'elles se situent dans des zones dynamiques. Le même modèle est estimé en distinguant à la fois selon le groupe de compétences et selon le type de mobilité : vers une zone d'emploi à fortes ou faibles opportunités (**Figure 4**). Dans l'ensemble, ces résultats suggèrent que les réseaux facilitent principalement la mobilité des travailleurs très qualifiés vers des zones à fortes opportunités, mais n'apporte qu'un soutien limité aux travailleurs les moins qualifiés, contribuant ainsi à renforcer les inégalités spatiales existantes.

Comment les connexions professionnelles façonnent la mobilité géographique

Figure 4 : Probabilité de déménagement par niveau de qualification



Notes : cette figure montre comment la probabilité de réaliser un déménagement dépend de l'exposition aux opportunités de déménagement via son réseau (voir l'encadré méthodologique 1 pour plus de détails sur la variable indépendante, et l'encadré méthodologique 2 pour plus

de détails sur le modèle). Chaque point correspond à une régression distincte et représente l'impact d'une augmentation d'un écart-type (exprimé en pourcentage) de la variable indépendante sur la probabilité de déménagement, relativement à sa moyenne dans l'échantillon. Les contrôles individuels incluent l'âge et son carré, un indicateur de contrat à durée déterminée, un indicateur d'emploi à temps partiel et le logarithme du salaire. De plus, chaque régression inclut des effets fixes individuels, des effets fixes zone d'emploi d'origine × trimestre, ainsi que des effets fixes secteur × trimestre. Les barres indiquent des intervalles de confiance à 95 %. Les erreurs standards sont regroupées (clustérisées) au niveau de l'individu. Les zones d'emploi à fortes opportunités sont définies comme celles où le nombre moyen d'opportunités sur la période est supérieur à la médiane du niveau de qualification, et inversement pour celles à faibles opportunités.

Clé de lecture : les premiers résultats, portant sur la mobilité vers les zones à faibles opportunités, montrent qu'une plus forte exposition aux opportunités de mobilité produit un effet relativement limité et statistiquement similaire entre travailleurs peu et très qualifiés. En revanche, pour la mobilité vers les zones à fortes opportunités, les travailleurs qualifiés apparaissent presque deux fois plus réactifs à l'information transmise par leur réseau. Une augmentation d'un écart-type de l'exposition aux opportunités de mobilité accroît ainsi la probabilité de déménagement d'environ 7 % chez les travailleurs qualifiés, contre seulement 2,5 % chez les travailleurs peu qualifiés.

Champ : population active masculine.

Source : Insee-BTS (2010-2015).

Conclusion

Ces résultats interrogent le rôle de la mobilité dans la réduction des inégalités spatiales. Alors que l'activité économique se concentre de plus en plus dans un petit nombre de villes offrant de fortes opportunités, la mobilité géographique est souvent considérée comme un mécanisme clé permettant aux travailleurs d'accéder à de meilleurs marchés du travail. Cela est particulièrement pertinent dans la mesure où les politiques fondées sur le lieu (place-based policies), visant à revitaliser les régions en retard, ont souvent des effets lents et incertains (Moretti, 2024 ; Gaubert et al., 2024). Lorsque l'efficacité de ces politiques est limitée, la mobilité géographique devient la clé de la mobilité sociale.

Or, les résultats présentés dans ce Focus suggèrent que la mobilité elle-même peut être influencée par un accès inégal à l'information sur les opportunités selon les lieux ou par les coûts de recherche d'emploi plus élevés faute d'information, et par les différents gains liés à la mobilité. Comme les réseaux professionnels varient fortement d'un travailleur à l'autre, ces frictions de recherche peuvent amplifier les biais de mobilité existants. Les réseaux dispersés géographiquement des travailleurs hautement qualifiés facilitent leur déménagement vers les villes offrant de fortes opportunités. En revanche, les travailleurs peu qualifiés ont moins de chances de déménager grâce aux informations communiquées par leur réseau, ce qui les expose davantage aux chocs négatifs sur les marchés du travail locaux.

Références

- Caldwell S. et Danieli O. (2024) : « Outside Options in the Labour Market », *Review of Economic Studies*, p. 1–41.
- Diamond R. (2016) : « The Determinants and Welfare Implications of US Workers' Diverging Location Choices by Skill: 1980–2000 », *American Economic Review*, 106 (3), p. 479–524.
- Jürges H. (2006) : « Gender ideology, division of housework, and the geographic mobility of families », *Review of Economics of the Household*, 4(4), p. 299–323.
- Gaubert C., Hanson G.H. et Neumark D. (2024) : *The Economics of Place-Based Policies*, University of Chicago Press.
- Granovetter M.S. (1973) : « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, 78 (6), p. 1360–1380.
- Kennan J. et Walker J. R. (2011) : « The Effect of Expected Income on Individual Migration Decisions », *Econometrica*, 79 (1), p. 211–251.
- Moretti E. (2011) : « Chapter 14 - Local Labor Markets », in David Card and Orley Ashenfelter (dir.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4, Elsevier, p. 1237–1313.
- Nivalainen S. (2004) : « Determinants of family migration: Short moves vs. long moves », *Journal of Population Economics*, 17(1), 157–175.
- Tenn S. (2010) : « The relative importance of the husbands and wives characteristics in family migration », *Journal of Population Economics*, 23(4), p. 1319–1337.
- Topa G. (2011) : « Chapter 22 - Labor Markets and Referrals », in Jess Benhabib, Alberto Bisin et Matthew O. Jackson (dir.), *Handbook of Social Economics*, Vol. 1, North-Holland, p. 1193–1221



**conseil d'analyse
économique**

Le Conseil d'analyse économique, créé auprès du Premier ministre, a pour mission d'éclairer, par la confrontation des points de vue et des analyses de ses membres, les choix du gouvernement en matière économique.

Président délégué Xavier Jaravel

Secrétaire général Augustin Vicard

Conseillers scientifiques

Jean Beuve, Samuel Delpeuch,
Claudine Desrieux, Arthur Poirier

Économistes/Chargés d'études

Nicolas Grimprel, Lucie Huang, Iris Laugier,
Antoine Lopes, Rose Salaün

Assistante du président délégué

Orkia Saïb

Membres Adrien Auclert, Emmanuelle Auriol,
Antonin Bergeaud, Antoine Bozio, François Fontaine,
Julien Grenet, Fanny Henriot, Xavier Jaravel,
Florence Jusot, Sébastien Jean, Isabelle Méjean,
Thomas Philippon, Vincent Pons, Xavier Ragot,
Alexandra Roulet, Katheline Schubert,
Emmanuelle Taugourdeau, Jean Tirole

Correspondants

Dominique Bureau, Benoît Mojon, Anne Perrot,
Aurélien Saussay, Ludovic Subran

Toutes les publications du Conseil d'analyse
économique sont téléchargeables sur son site :
www.cae-eco.fr

ISSN 2971-3560 (imprimé)

ISSN 2999-2524 (en ligne)

Directeur de la publication Xavier Jaravel

Directeur de la rédaction Augustin Vicard

Édition et contact presse Hélène Spoladore
helene.spoladore@cae-eco.fr – Tél. : 01 42 75 77 47