



## LE POINT DE VUE DE VÉRONIQUE NGUYEN

# Mobilité des cadres : les paradoxes

Une enquête Elexent-Jobsponsors sur les préférences géographiques des cadres (1) illustre l'ampleur de l'aversion dont souffrent certaines régions françaises. Questionnés sur leur propension à accepter une mutation en France ou à l'étranger, les personnes interrogées plébiscitent les pays anglo-saxons, boudent les pays plus exotiques et renâclent à l'idée d'aller s'installer dans les régions au nord de la Loire ou enclavées dans les terres (hormis l'Île-de-France). Les cadres sont en effet attirés par l'Amérique du Nord et l'Europe occidentale (64 % d'entre eux seraient prêts à s'y expatrier, si leur employeur le leur demandait), mais sont rebutés par l'Afrique ou le Moyen-Orient.

Paradoxalement, l'Afrique est cependant moins mal lotie que le Limousin, la Franche-Comté, la Champagne-Ardenne, la Picardie, le Centre, la Lorraine ou l'Auvergne. Si l'on fait abstraction de la région parisienne, la répugnance vis-à-vis des régions septentrionales s'avère donc indépendante des perspectives d'emploi : un contrat de travail ne constitue pas une motivation suffisante. Inversement, l'attractivité intrinsèque des régions méridionales n'est pas entachée par un niveau de chômage supérieur à la moyenne. Avec 12,2 %, le Languedoc-Roussillon est en effet la région qui compte proportionnellement le plus de chômeurs (à égalité avec le Nord - Pas-de-Calais), tout en étant la région présentant le solde migratoire positif le plus élevé. Il n'est guère surprenant que l'Insee ait pu mettre en évidence une corrélation négative entre le solde migratoire et le salaire des cadres : « *Plus les salaires sont élevés et moins la région a tendance à être attractive.* » Les différentiels de rémunération reflètent ainsi les différentiels de bien-être anticipés, très probablement liés à la qualité de la vie (climat, absence de stress, accès aux services, aux loisirs...) et aussi à l'accessibilité du foncier. D'après les deux derniers recensements, les déséquilibres qui résultent de ces préférences se sont accentués : les régions attractives le sont encore plus ; les régions peu attractives le sont encore moins, avec pour conséquence, d'un côté, une désertification et, de l'autre, une congestion, notamment du littoral. Il existe donc des rigidités du marché de l'emploi peu compatibles

avec une distribution équitable des activités et des hommes sur le territoire national. Les hommes ne se contentent pas de suivre les emplois, contrairement au présupposé qui voudrait que l'emploi puisse être la principale variable d'ajustement des politiques d'aménagement du territoire. Dans ce contexte, de quels leviers et de quelles marges de manœuvre disposent les pouvoirs publics ? Soit ils laissent faire, en pariant sur un rééquilibrage à long terme. Soit ils accompagnent les forces à l'œuvre, en encourageant le mouvement de concentration et la constitution de pôles de compétitivité et d'excellence. Cette politique de polarisation qui mise sur les effets de réseau, les économies d'échelle, la mutualisation de ressources permettrait par exemple de soutenir l'essor d'une Californie high-tech à la française.

### Un nécessaire réengagement de l'Etat.

Autre option, les pouvoirs publics peuvent choisir, au risque, il est vrai, de saupoudrer leurs ressources, d'accroître la proposition de valeur des régions délaissées en offrant des infrastructures de qualité, des services à la personne (notamment à l'enfance), des biens culturels et touristiques, des habitations à loyer modéré...

A l'heure où l'on reproche à l'Etat de se désengager, la problématique de la distribution des hommes et des activités sur le territoire national mérite un ensemble de mesures coordonnées au plus haut niveau.

Véronique Nguyen, professeur affiliée à HEC, est associée chez Elexent.

(1) Enquête menée entre octobre 2008 et février 2009, auprès d'un échantillon de 274 cadres, âgés en moyenne de trente ans.