



## Restructurations militaires dans la zone d'emploi de Metz :

une évaluation pour la reconversion des personnels

En 2006, plus de 8 000 personnes travaillaient pour le ministère de la Défense sur la zone d'emploi de Metz, soit un peu moins de 6% de la population active occupée de la zone. Plus de la moitié de ces emplois seront transférés à l'horizon 2010-2012.

Les restructurations militaires posent aux pouvoirs publics locaux et aux autorités militaires la question de la reconversion des personnels concernés militaires et civils.

On documente ici cette question évaluative par l'appréciation de la mobilité de cette population particulière et par celle des rigidités induites par la présence des conjoints et des familles. C'est une problématique du décideur militaire qui exécute les décisions de la réforme des forces armées et met en œuvre des mesures incitatives à la mobilité géographique et également à la mobilité professionnelle qui accompagne le maintien de certains personnels dans la région. C'est également de la responsabilité des acteurs publics locaux qui prennent des mesures de nature à faciliter les adaptations des services publics et prennent les décisions de reconversion des sites.

Sur la zone d'emploi de Metz, le diplôme joue positivement sur l'activité des conjoints des personnels militaires et civils ; à l'inverse de la présence d'enfants en bas âge et d'une installation récente.

**P**armi ces personnels de la Défense nationale, plus de 40% sont des civils. Cette part importante de civils travaillant pour la Défense permet de rompre avec l'idée reçue selon laquelle l'armée ne serait constituée que de militaires.

### Résidence à proximité

Plus de quatre militaires travaillant dans la zone d'emploi de Metz sur cinq résident en Moselle, et près de 95% logent dans la région. Ces chiffres

sont légèrement inférieurs à ceux observés pour les civils de la Défense : 85% d'entre eux résident dans le département et 96,2% dans la région. Ainsi, les militaires, malgré des contraintes opérationnelles et d'affectation fortes, recherchent très souvent une proximité entre lieu de travail et lieu de résidence. Rares sont ceux qui habitent hors de la région. En effet, moins de 3% peuvent être considérés comme des célibataires géographiques, c'est-à-dire travaillant sur la zone de Metz et vivant en couple hors de la région. Toutefois ce



taux de célibat géographique est plus élevé que pour les civils de la Défense (1,8%) et pour l'ensemble de la population active travaillant sur la zone de Metz (0,7%).

### Mobilité géographique élevée

Sans surprise, les carrières militaires sont caractérisées par une forte

mobilité géographique. Ainsi, plus du tiers des militaires de la zone de Metz résidaient dans une autre région que la Lorraine dans les cinq ans précédant l'enquête de recensement de 2006. Par comparaison, la mobilité des civils est inférieure à 5%. Parmi les civils de la Défense, 20% n'habitaient pas la région cinq ans auparavant. La fin de la cons-

cription et la fermeture des arsenaux de la Défense peuvent expliquer cette mobilité forte de cette dernière catégorie d'actifs.

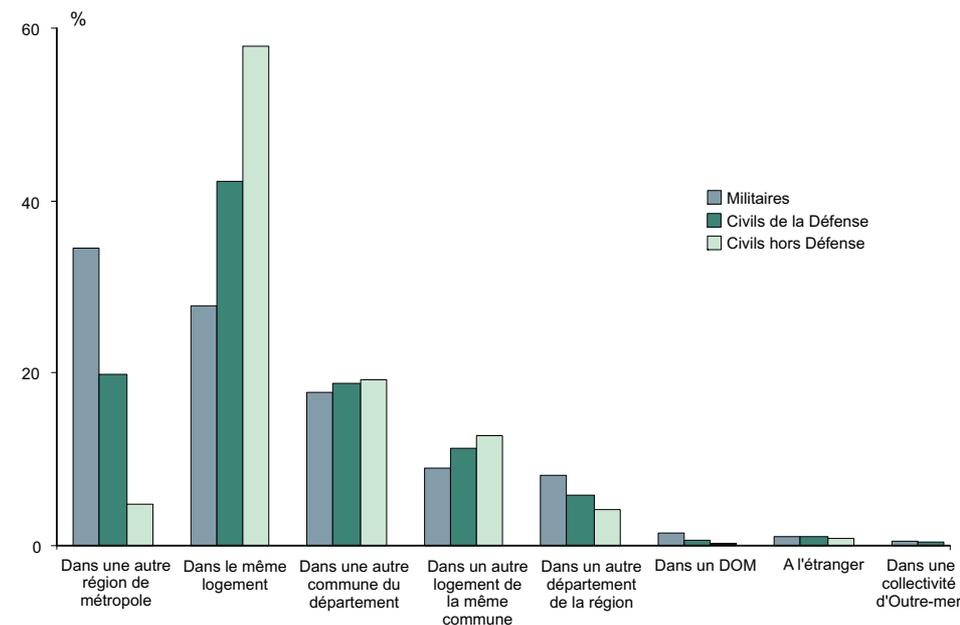
### Un personnel jeune et masculin

Plus de 80% des effectifs militaires sont des hommes. Cette proportion n'est que de 60% chez les civils de la Défense. La faible féminisation des unités combattantes reflète pour partie le poids de l'histoire et la pénibilité des tâches assignées aux militaires. Toutefois, au cours des dernières décennies, les armées se sont progressivement féminisées. Signe de cette transformation, près d'un officier sur 10 est une femme.

L'âge moyen des militaires travaillant sur la zone de Metz est de 35 ans, contre 39 ans pour les civils de la Défense, et 40 ans pour les civils hors Défense. Ce résultat est quelque peu biaisé par les contraintes d'âge imposées aux personnels militaires. En effet, l'âge maximal d'activité pour un sous-officier est limité à 56 ans. D'autre part, la moitié des militaires sont sous contrat, d'une durée variant entre quatre et dix ans, et sans garantie de renouvellement. Ce recrutement contractuel induit une forte rotation du personnel, un militaire sur deux est âgé de moins de 33 ans.

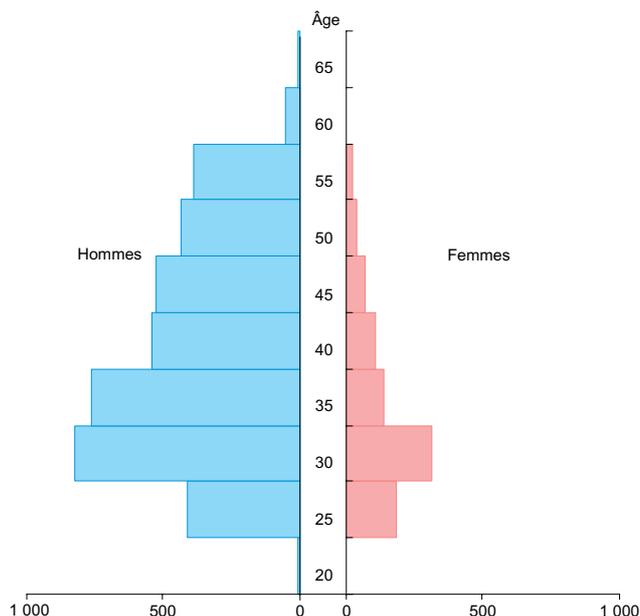
#### Un militaire sur trois résidait hors Lorraine en 2001

Lieu de résidence en 2001



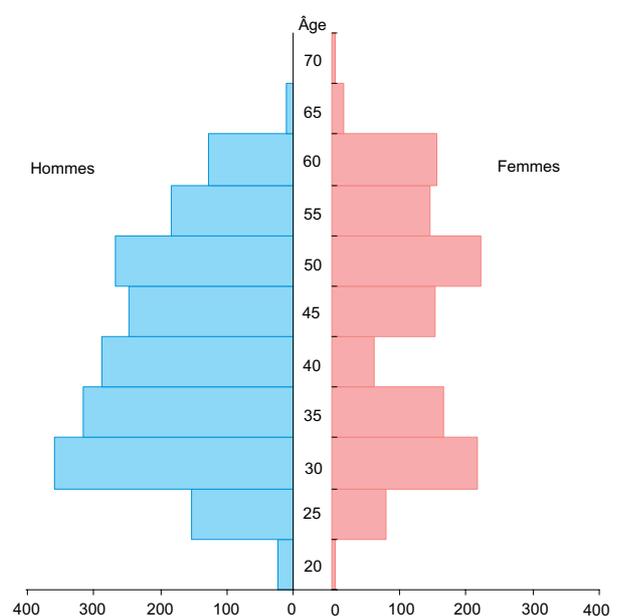
Source : Insee, recensement de la population 2006, exploitation complémentaire

#### Pyramide des âges des militaires de la zone d'emploi de Metz



Source : Insee, recensement de la population 2006, exploitation complémentaire

#### Pyramide des âges des civils de la Défense de la zone d'emploi de Metz



Source : Insee, recensement de la population 2006, exploitation complémentaire

## Un personnel qualifié

Près de la moitié des personnels militaires sont des hommes du rang, plus d'un tiers sont sous-officiers et près de 15% ont le grade d'officier. Avec la professionnalisation des armées, quel que soit le grade, la Défense nationale embauche des personnels de plus en plus diplômés.

La part des militaires sans aucun diplôme est inférieure à 5%. Cette proportion de sans diplôme est légèrement supérieure chez les civils de la Défense, et fortement plus élevée chez les civils hors Défense. Cette proportion faible de "sans diplôme" dans l'armée est aussi due en partie à la jeunesse des effectifs, générations récentes ayant bénéficié de l'allongement de la durée de scolarité.

Variété des missions et technicité accrue expliquent aussi que les armées rehaussent le niveau de recrutement. Ainsi, près de 60% des militaires sont au moins titulaires du baccalauréat, proportion supérieure à celle observée pour les civils, que ces derniers soient employés par la Défense ou non.

Néanmoins, nombre de militaires n'ont pas poursuivi d'études supérieures, après l'obtention du baccalauréat. Seulement 23,6% des militaires sont titulaires d'un diplôme de premier, deuxième ou troisième cycle universitaire, alors que cette proportion est de 31,6% pour les civils hors Défense. Ce résultat vient conforter l'idée que les compétences liées au métier de soldat s'acquièrent en grande partie sur le terrain.

## Opportunités de promotion interne

L'importance de la formation acquise sur le terrain explique sans doute qu'au niveau national, 52% des officiers de l'armée de terre sont d'anciens sous-officiers. Ces chiffres, qui traduisent l'importance de la promotion interne dans les armées, se retrouvent dans l'analyse des diplômes détenus par les officiers travaillant sur la zone d'emploi de Metz. Ainsi, près du tiers des officiers en activité ne sont pas titulaires d'un diplôme d'enseignement

supérieur. Dans le civil, la part des cadres qui ne disposent pas au moins d'un diplôme de premier cycle universitaire est inférieure à 25%.

## Le redéploiement : un impact foncier à évaluer

Sur les 8 137 personnes travaillant pour la Défense, près de 83% vivent en logement ordinaire, tandis que 17% sont logés en caserne ou habitation collective. Au total, près de 6 400 personnels de la Défense occupent un peu moins de 6 000 habitations privatives dans la zone d'emploi de Metz.

Plus de 40% sont propriétaires ou accédants à la propriété, tandis que 47,3% sont locataires, dont environ un quart dans des habitations à loyer modéré. Un tiers des habitations concernées se trouvent dans la commune de Metz, et plus de la moitié sont situées à Metz et dans les communes limitrophes (Montigny, Woippy, Marly, etc.).

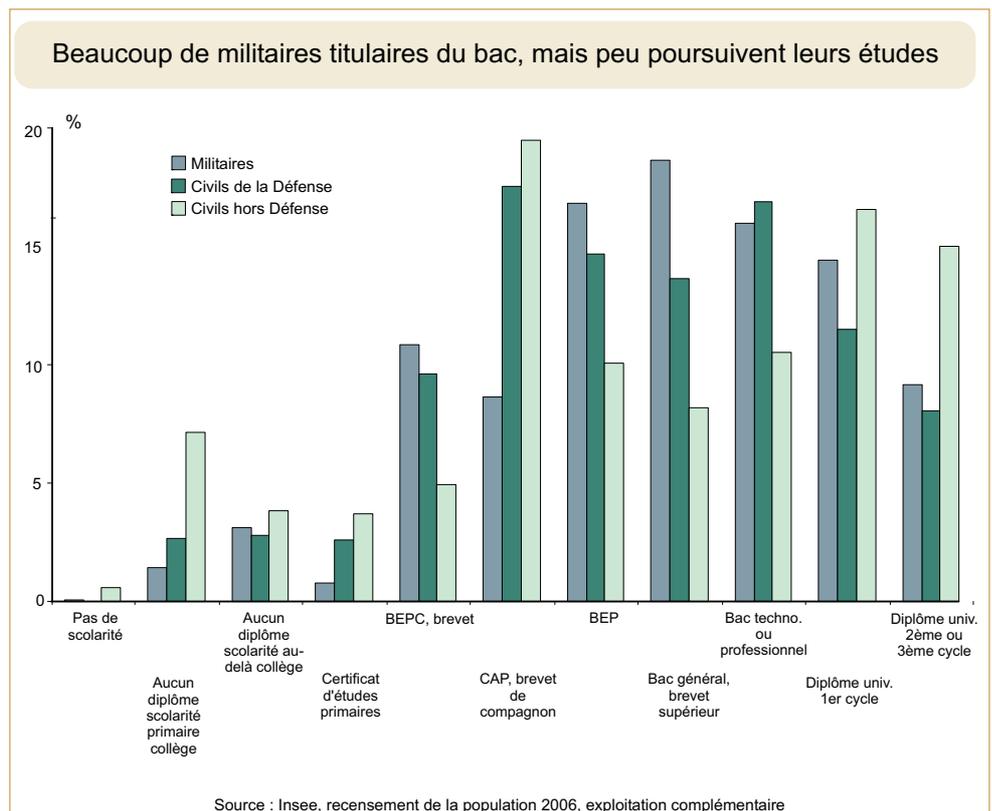
Les départs de régiments auront certainement des impacts sur le marché immobilier local. Toutefois, étant donné la taille de l'agglomération messine, les effets devraient être moins marqués

que sur des zones plus petites et plus enclavées comme la zone de Dieuze, concernée par le départ du 13<sup>ème</sup> Régiment de Dragons Parachutistes.

## 17 000 personnes concernées

Aux 8 137 personnes travaillant pour la Défense s'ajoutent leurs familles, conjoints et enfants. Parmi les 6 400 employés par la Défense occupant un logement privatif, près du quart sont célibataires. Près de 5 000 vivent en couple, avec ou sans enfants.

Le redéploiement va concerner près de 6 200 enfants dont plus de 4 800 sont scolarisés, 3 400 étant âgés de 11 ans et moins. Le départ probable des enfants devrait avoir un impact global significatif sur la démographie scolaire de l'agglomération messine, notamment dans les classes de maternelle et de primaire. En revanche, il est probable que l'effet, école par école, devrait être plus dilué que pour le départ du 13<sup>ème</sup> RDP de Dieuze, qui avait provoqué une baisse très forte des effectifs scolaires et obligé à repenser l'organisation scolaire de la commune.



Au total, plus de 17 000 personnes vont être directement ou indirectement concernées par le départ programmé des régiments.

Dans la plupart des cas, la mobilité des personnels de la Défense devrait entraîner le déménagement de la famille. Si pour les enfants, cela n'occasionnera qu'un changement d'établissement scolaire, il n'en est pas de même pour les conjoints ou conjointes, dont certains occupent une activité professionnelle.

## L'activité des conjoints en question

Près des deux tiers des conjoints des personnels de la Défense sont des actifs occupés, 37% travaillant sur la commune de Metz. Parmi ces actifs, 26% sont fonctionnaires, dont 3% pour le ministère de la Défense en dehors de la zone d'emploi de Metz. L'appartenance à la fonction publique, outre la garantie de l'emploi, devrait faciliter leur mobilité en vertu des politiques dites de rapprochement de conjoints. Mais trois quarts des conjoints actifs occupent un emploi dans le secteur marchand, où les garanties de reclassement sont moins assurées. De plus, la mobilité - mesurée par la présence ou non en Lorraine cinq ans avant l'enquête de recensement - semble jouer un rôle négatif sur l'activité professionnelle des personnes. En effet, le taux d'activité des conjoints est de 70% pour les fa-

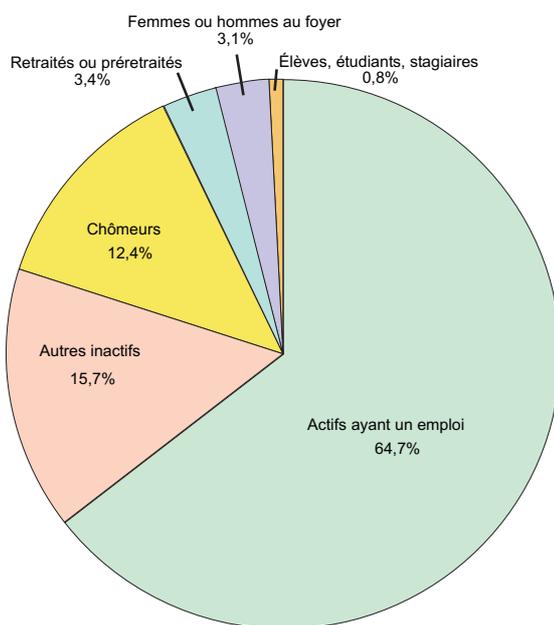
milles résidant en Lorraine depuis plus de cinq ans, et de seulement 50% pour celles habitant la région depuis moins de 5 ans.

## Activité du conjoint : les facteurs individuels et familiaux retenus

Cette différence apparente entre taux d'activité ne peut être entièrement imputée à la seule mobili-

té géographique récente des conjoints des personnels de la Défense. La décision d'avoir ou non une activité professionnelle dépend de nombreux autres facteurs, personnels ou familiaux. Parmi les facteurs individuels, le niveau de diplôme, l'âge et le sexe sont des caractéristiques qui influent sur la probabilité d'activité. Dans les facteurs familiaux figurent la présence d'enfants,

### La majorité des conjoints de militaires ont un emploi



Source : Insee, recensement de la population 2006, exploitation complémentaire

## Modèle d'activité des conjoints de personnels de la Défense

Personnels de la Défense**	Coefficients estimés	Probabilité (%)	Effet en différentiel de points
Constante	0,653	65,8	
Présence d'enfants de 2 ans et moins	-0,554	52,5	-13,3
Âgés de moins de 30 ans vs classe d'âge 30-40 ans	-0,143	62,5	-3,3*
Âgés de plus de 40 ans vs classe d'âge 30-40 ans	-0,486	54,2	-11,6
Titulaire du baccalauréat vs diplôme inférieur au baccalauréat	0,690	79,3	13,5
Homme vs femme	0,744	80,2	14,4
Conjoint titulaire du baccalauréat vs non titulaire	0,040	66,7	0,9*
Mobilité ensemble vs sédentarité du couple	-0,813	46,0	-19,8
Mobilité individuelle vs sédentarité du couple	-0,800	46,3	-19,4
Mobilité du conjoint vs sédentarité du couple	-0,295	58,9	-0,3*
Conjoint officier ou cadre de la Défense vs non cadre	-0,458	54,9	-10,9
Civil de la Défense vs militaire	0,326	72,7	6,9

Modèle logit sur la probabilité d'activité du conjoint non militaire

\* : non significatif

\*\* : 3 842 couples dont l'une des personnes travaille pour la Défense sur la zone

Champ : zone d'emploi de Metz

Source : Insee, recensement de la population 2006, exploitation complémentaire

## L'accompagnement des restructurations militaires

L'État a décidé de diminuer les effectifs de la Défense de 54 981 emplois entre 2008 et 2016, soit une réduction de 8 400 emplois par an. Ces réductions seront supportées à 75% par les militaires et 25% par le personnel civil de la Défense. Afin de garder son efficacité, l'outil militaire est concentré dans des «bases de défense». Les mutualisations (administration, entretien ...) obtenues par les concentrations et les externalisations (formation, restauration ...) doivent permettre l'optimisation des effectifs. Alors que les restructurations de la Défense sont vécues localement comme un séisme, l'État souhaite transformer cette réforme en véritables opportunités de développement durable pour les territoires. Pour cela les mesures sont articulées en deux axes :

- un accompagnement pour atténuer les impacts économiques et sociaux pour les territoires ;
- un accompagnement du personnel de la Défense, afin de gérer au mieux les départs du ministère, mais aussi les mobilités.

**Les mesures d'accompagnement territoriales** sont multiples. La première est la **création d'une dotation financière spécifique** pour l'accompagnement des sites en métropole et outre-mer. Sur la période 2009-2015, 320 millions seront consacrés aux mesures d'accompagnement. De plus, le dispositif de zone franche dit "Warsmann", d'exonérations fiscales et sociales sera ouvert aux bassins d'emploi les plus durement touchés par les restructurations de Défense afin de renforcer leur attractivité. De la même façon, le «crédit de taxe professionnelle» créé par l'article 28 de la loi de finances 2005 sera étendu aux zones d'emploi reconnues en grande difficulté. Il s'agit d'une aide au fonctionnement des entreprises confrontées à une baisse brutale de leur chiffre d'affaires. Ces dernières peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 1 000 euros par salarié employé depuis au moins un an. La DATAR (ex-DIACT) assurera la saisine de la Commission européenne pour que les régions puissent bénéficier des «régimes d'aides à finalité régionale» (AFR). Du fait du départ du personnel de la Défense, les communes concernées par les restructurations verront leurs ressources fiscales et leur dotation de fonctionnement baisser. Pour ménager une transition pour les finances de ces communes, un «fond d'accompagnement des communes au titre des restructurations de Défense» sera créé et géré par le ministère de l'intérieur.

La Défense n'est pas le seul organisme de l'État engagé dans des restructurations. **Pour éviter tout effet de cumul**, dans le périmètre des contrats de redynamisation de site de Défense (CRSD), aucune fermeture ou réduction d'un service public dépendant de l'autorité de l'État ne pourra intervenir sans un avis conforme du préfet de région. En outre : dans le domaine hospitalier, des solutions seront recherchées afin de limiter les risques de fermeture définitive de services ; dans le domaine de l'enseignement, aucune fermeture de collège ou de lycée n'interviendra sur la période du CRSD. Le président de la République a décidé d'un grand programme de délocalisation d'administration de l'État qui sera engagé vers les communes touchées par les restructurations militaires.

Pour le **volet foncier**, les emprises militaires pourront être acquises par les collectivités territoriales. Toutefois les modalités de cessions seront examinées au cas par cas, en prenant en compte notamment leurs projets pour le site et leur situation financière. Enfin, les préfets des régions concernées mobiliseront des **Contrats de projets État-régions** (CPR) et des **programmes opérationnels européens** en faveur des bassins d'emploi des sites concernés. Sont notamment visés l'enseignement supérieur, l'innovation, le tourisme et les infrastructures numériques.

Même si la Défense reste majoritairement présente dans le quart Nord-Est de la France, cette zone connaît déjà de réelles difficultés économiques. Le taux de croissance démographique est inférieur à la moyenne nationale entre 1996 et 2006. Sur la même période, le Produit Intérieur Brut est inférieur à celui de la moyenne nationale. Par ailleurs, ces régions connaissent une décroissance de l'emploi salarié sur les 5 dernières années. Pour permettre la mise en chantier de projets structurants publics et privés de développement durable, un **plan national pour le développement et l'attractivité du Nord-Est de la France** est engagé. Un groupe d'experts sous la responsabilité de M. Hubert Blanc, préfet honoraire, avec le soutien de la DATAR (ex-DIACT) doit présenter un programme d'action.

Si les mesures d'accompagnement pour les territoires ont bénéficié d'une certaine publicité, **les mesures d'accompagnement du personnel de la Défense** sont moins connues. Elles associent des mesures de la fonction publique et des mesures spécifiques au ministère.

Les **économies d'emploi** sont gérées en trois groupes différents. Le premier concerne les flux. Pour les civils, 60% des emplois supprimés le sont par non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux lors des départs en retraite. Pour les militaires, 64% des emplois supprimés le seront par non-renouvellement de contrat si les recrutements sont suffisants. L'objectif étant de garder des effectifs militaires suffisamment jeunes pour des raisons d'aptitude physique au combat. Le second groupe est celui du reclassement/mobilité : 17% des civils seront reclassés par mobilité externe, tout comme 17% des militaires seront reclassés dans les fonctions publiques. Le dernier groupe est celui de l'incitation financière au départ pour 23% des civils et 19% des militaires.

Pour réussir l'accompagnement des opérations de restructuration pour le personnel de la Défense, **les principes suivants ont été arrêtés** :

- accompagnement social des agents et de leur famille ;
- reconversion des militaires afin de les préparer à une seconde carrière ;
- reconversion pour les civils ayant un projet dans le secteur privé ;
- formation pour les civils ;
- reclassement au sein du ministère de la Défense et dans les fonctions publiques ;
- encouragement au volontariat pour la mobilité géographique ;
- indemnisation pour les civils effectuant une mobilité géographique.

Pour cela, la gestion des ressources humaines sera mutualisée aux niveaux interministériel et local. Une bourse interministérielle de l'emploi public ainsi que des bourses régionales des emplois publics seront mises en place. Pour faciliter la mobilité interne entre les directions d'emploi et la mobilité externe vers les fonctions publiques, 7 médiateurs-mobilité agiront au niveau de leur zone géographique. Enfin, un réseau de cellules régionales de mobilité et reclassement accompagnera les agents en difficulté.

Dans ce cadre, **une structure unique de reconversion** a donc été mise en place, réunissant les services de reconversion des armées : l'agence de reconversion de la Défense, nommée «**Défense Mobilité**». Son lancement officiel a eu lieu le 26 mars 2009.

Ce service unique est placé sous l'autorité du directeur des ressources humaines du ministère de la Défense. La création de Défense Mobilité (arrêtés du 10 juin 2009, publiés au Journal Officiel du 18 juin 2009) vise à renforcer la qualité de l'accompagnement des candidats à un emploi civil en développant notamment les partenariats avec les employeurs.

Toutes les catégories de personnel ayant à opérer une transition professionnelle sont accompagnées par la nouvelle structure : les militaires et les conjoints des ressortissants de la Défense et de la gendarmerie nationale, mais également pour la première fois le personnel civil en réorientation professionnelle vers le secteur privé. Défense Mobilité permet ainsi une totale égalité dans l'accompagnement proposé quel que soit le statut, militaire ou civil, et quelle que soit l'armée d'appartenance. Défense Mobilité a pu s'appuyer, dès sa création, sur les domaines d'excellence développés par les dispositifs de reconversion des armées.

Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2009, 3 060 militaires ont été reclassés vers le secteur privé et 821 dans la fonction publique. Durant cette même période, 819 conjoints ont retrouvé un emploi grâce aux CAEC (Cellules d'Accompagnement vers l'Emploi des Conjoints). Le pôle Défense Mobilité de Metz a été inauguré le 21 octobre 2009.

## Savoir plus :

- La réforme de la Défense  
<http://www.defense.gouv.fr/modernisation/>

- Défense mobilité  
<http://www.reconversion.terre.defense.gouv.fr/>

- Site de la DATAR, voir l'onglet :  
Restructurations de la Défense  
<http://www.datar.gouv.fr/>

### Sites internet :

- [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

Ministère de l'Économie,  
de l'Industrie et de l'Emploi

### Insee

**Institut National de la Statistique  
et des Études Économiques  
Direction Régionale de Lorraine**

15, rue du Général Hulot  
CS 54229  
54042 NANCY CEDEX  
Tél : 03 83 91 85 85  
Fax : 03 83 40 45 61  
[www.insee.fr/lorraine](http://www.insee.fr/lorraine)

### DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jean-Paul FRANÇOIS  
Directeur régional de l'Insee

### COORDINATION RÉDACTIONNELLE

Christian CALZADA  
Gérard MOREAU

### RESPONSABLE ÉDITORIALE ET RELATIONS MÉDIAS

Brigitte VIENNEAUX

### RÉDACTRICE EN CHEF

Agnès VERDIN

### RÉALISATION DE PRODUITS ÉDITORIAUX

Édith ARNOULD  
Marie-Thérèse CAMPISTROUS

ISSN : 0293-9657  
© INSEE 2010

leur âge, et la situation professionnelle du conjoint. Enfin, la mobilité géographique est analysée non individuellement, mais en tenant compte de la mobilité croisée des deux membres du couple.

## Le diplôme : passeport pour l'activité

La probabilité d'activité d'un conjoint titulaire du baccalauréat est de 14 points supérieure à celle d'un conjoint non-bachelier. Cette influence du diplôme peut être interprétée au moins de deux façons. Premièrement, le diplôme continue de jouer un rôle protecteur contre le chômage et donc contre l'inactivité. Deuxièmement, le salaire d'activité étant positivement corrélé au diplôme, plus ce dernier est élevé, plus le coût du renoncement à une activité professionnelle augmente.

Sans surprise, le fait d'être un homme augmente, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'activité. Ce résultat démontre que la décision d'activité d'un individu dans un couple n'est pas symétrique. Dans la plupart des cas, un homme exerce une activité professionnelle, quelle que soit la situation professionnelle de sa femme. À l'inverse, la décision d'activité d'une femme est en fonction de l'activité de son mari.

## La présence d'enfants en bas âge influe sur la probabilité d'activité

Outre des facteurs individuels propres, l'activité professionnelle d'une personne est également influencée par sa situation familiale. La présence d'enfants de moins de 2 ans joue négativement sur la probabilité d'activité. Ce résultat est conforme à l'idée que la carrière d'une femme est souvent mise entre parenthèses lorsque son ou ses enfants sont en bas âge.

La probabilité d'activité des conjoints âgés de 30 à 40 ans ne diffère pas significativement de celle de leurs cadets (âgés de moins de 30 ans). En revanche, les conjoints âgés de plus de 40 ans

ont un taux d'activité sensiblement plus faible que les personnes de moins de 30 ans. Ce résultat traduit le fait que les taux d'activité décroissent avec l'âge. Mais il ne reflète pas le cycle d'activité des femmes au cours de leur période de fécondité.

Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être conjoint d'un officier ou cadre de la Défense diminue de près de 11 points la probabilité d'activité. La catégorie sociale est une mesure indirecte des ressources financières du ménage. Plus les ressources du conjoint employé par la Défense sont élevées, moins le conjoint non militaire est incité à exercer une activité professionnelle.

## Une installation récente influe négativement sur le taux d'activité

Enfin, une installation récente dans la région influence négativement la probabilité d'activité du conjoint par rapport à un couple installé en Lorraine depuis plus de cinq ans.

Ainsi la mobilité géographique continue d'avoir un impact significatif même lorsque sont pris en compte d'autres facteurs déterminant l'activité professionnelle.

■ Yann KUBIAK

■ Olivier SERRE