



Eclairage

#7
mai 2008

La sécurisation des parcours professionnels

Actualisation

CREFOR Haute-Normandie - 98, avenue de Bretagne

BP 1152 - 76176 ROUEN cedex

<http://www.crefor.asso.fr>



Avant-propos

Ce dossier est une actualisation du précédent Eclairage #5 paru en décembre 2007.

Il présente les « réflexions et pistes d'actions » sur le thème de la sécurisation des parcours professionnels, les nouveautés sont repérables par le pictogramme 

Ce dossier a pour objectif de :

- **clarifier le concept** qui ne recouvre pas toujours les mêmes notions mais qui tend à vouloir trouver des « réponses » aux actuels bouleversements du monde du travail.*
- **exposer les différents points de vue** dans l'actualité afin d'illustrer la pluralité des avis sous l'angle des trois principaux acteurs de la négociation : les pouvoirs publics, les représentants des salariés et les représentants des employeurs.*
- **présenter aux travers des différents travaux d'expertise les enjeux essentiels pour l'individu, pour l'emploi, pour la formation.***

Nous précisons que notre collecte d'informations s'est arrêtée au 30/05/2007.

Nous ne prétendons pas à l'exhaustivité, ce dossier n'est pas une étude, il rend compte de l'actualité au travers des débats liés à la sécurisation des parcours.

Le CREFOR accueillera toute précision sur cette problématique qui fait débat.

Un prochain Eclairage sur le suivi de la Réforme de la formation professionnelle complètera l'information à ce sujet.

Sommaire

Les prémices du débat	5
La sécurisation du contrat de travail	6
<i>Les pouvoirs publics</i>	6
<i>Les représentants des salariés</i>	7
<i>Les représentants des employeurs</i>	8
<i>Travaux d'expertise et sources complémentaires</i>	9
☞ <i>L'ANI du 21 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail</i>	10
La sécurisation du parcours « emploi-formation »	12
<i>Les pouvoirs publics</i>	12
<i>Les représentants des salariés</i>	15
<i>Les représentants des employeurs</i>	17
<i>Travaux d'expertise et sources complémentaires</i>	18
☞ <i>l'accompagnement</i>	21
☞ Une nouvelle réforme de la formation professionnelle ?	24
☞ <i>L'avis des partenaires sociaux</i>	24
☞ <i>Les travaux du COE</i>	24
☞ <i>Les travaux du CNFPTLV</i>	25
☞ <i>Le bilan de l'ANI du 5 décembre 2003 sur la formation</i>	26
Un enjeu par type de public	28
<i>Les pouvoirs publics</i>	28
<i>Les représentants des salariés</i>	29
<i>Les représentants des employeurs</i>	29
<i>Travaux d'expertise et sources complémentaires</i>	30
☞ <i>La question des seniors</i>	31
☞ Un enjeu territorial	33
<i>Les pouvoirs publics</i>	33
<i>Les représentants des salariés</i>	35
<i>Les représentants des employeurs</i>	35
<i>Les travaux d'expertise et sources complémentaires</i>	35
☞ <i>La question des outils territoriaux</i>	36
Un enjeu européen	38
<i>Les pouvoirs publics</i>	38
<i>Les représentants des salariés</i>	39

<i>Travaux d'expertise et sources complémentaires</i>	39
☞ <i>La mission européenne</i>	39
☞ Définitions	41
☞ <i>Quelques concepts à préciser dans le contexte de « la sécurisation des parcours », qu'est-ce que l'on entend par ...</i>	41
☞ <i>Présentation des organismes institutionnels cités</i>	43
☞ En conclusion	47
☞ <i>Des axes qui se précisent</i>	47
☞ <i>Les travaux ou négociations à venir</i>	48
☞ Bibliographie	49
<i>Ouvrages et rapports</i>	49
<i>Articles</i>	52
<i>Colloques</i>	54

Pour tout renseignement complémentaire **Dominique Rousselin-Legrand** est à votre disposition :
02.35.73.98.79 ou dominique.rousselin@crefor.asso.fr

Maï 2007

La notion de sécurité sociale professionnelle ou sécurisation des parcours professionnels n'est pas nouvelle, les travaux sur cette question ont démarré le 15 mars 2006 et font l'objet de discussions dans le cadre des négociations sur « modernisation du marché du travail ».

Avec la montée des aléas au cours de la carrière professionnelle, avec le chômage de masse, le capitalisme financier, la mondialisation, la précarité d'emploi et de travail, les nouvelles organisations du travail et l'augmentation des mobilités -volontaire ou contrainte, interne ou externe à l'entreprise, il était nécessaire d'adapter les dispositifs existants.

Aménager les transitions, organiser les mobilités, faciliter l'entrée dans l'entreprise et améliorer le parcours en emploi, accroître la «transférabilité», élargir l'accès aux droits, assurer un revenu de remplacement aux chômeurs et renforcer leur accompagnement vers l'emploi, privilégier les solutions amiables aux ruptures et assurer la certification des compétences. Tels sont les objectifs à atteindre pour maintenir une employabilité durable.

Cela suppose une réflexion sur les dispositifs d'orientation, de formation, de l'emploi, du droit du travail mais aussi sur les dispositifs catégoriels : jeunes, seniors, femmes....

Les prémices du débat

Dès **1995**, un rapport de **Jean Boissonnat**¹ - président de la commission du Plan - proposait la création d'un contrat d'activité afin qu'entre deux emplois instables le salarié puisse accéder à une activité dans une association ou bien à une formation. En **1996**, l'économiste **Paul Boccara**² développe l'idée de « sécurité emploi-formation ». La formation est présentée comme un élément majeur du parcours professionnel afin de garantir une employabilité sur le marché du travail. En **1999**, le juriste **Alain Supiot**³ promeut un « nouvel état professionnel des personnes » reposant sur un statut englobant « les différentes formes de travail que toute personne est susceptible d'accomplir dans son existence ». Celles-ci doivent conduire à l'acquisition de qualifications et de compétences effectivement transférables.

En **2005 et 2006**, l'économiste **Bernard Gazier**⁴ présente ce qu'il appelle « les marchés transitionnels du travail » : de multiples expériences menées dans divers pays : « rotation des emplois au Danemark, fondations de travail en Autriche, politique du temps des villes italiennes, congés parentaux à la suédoise, compte-épargne-temps un peu partout »... Leur trait commun est de donner plus de droit aux travailleurs, pour maîtriser les choix de leur vie et leur permettre de passer d'une étape de leur carrière à une autre en toute sécurité.

Chacun défend un **concept un peu différent** de la sécurisation des parcours.

L'idée générale "consiste à créer **des droits** - accompagnement, formation, rémunération, protection sociale - **attachés à la personne** et non plus au statut de salarié afin de lisser les transitions entre les emplois au cours d'une carrière professionnelle".

Tout au long de ce dossier, nous allons vous présenter les évolutions des réflexions sur ce sujet au travers des **travaux successifs** du [Centre d'Analyse Stratégique](#) ; du [Conseil d'Orientation à l'Emploi](#) ; du [Conseil Economique Social](#) ; du [Conseil de L'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale](#) ; du [Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie](#), des partenaires sociaux. Nous avons complété ces approches par des analyses d'experts : juristes, économistes, sociologues .

Ces travaux font émerger des « combinaisons » centrées sur la personne, sur l'entreprise et sur les territoires.

Sommaire

¹ Le travail dans vingt ans. Jean BOISSONNAT. 1995. - 373 p.

² Une sécurité d'emploi ou de formation. Pour une construction révolutionnaire de dépassement contre le chômage, Paul BOCCARA, 2002. - 347 pages

³ Au delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe . Alain SUPIOT, 1999. - 321 p.

⁴ Vers un nouveau modèle social. Bernard GAZIER, 2005.

⁴L'introuvable sécurité de l'emploi. Bernard GAZIER, Peter AUER, 2006. - 200 p.

La sécurisation du contrat de travail

Les responsables politiques doivent réglementer le marché du travail qui ne cesse d'évoluer dans le contexte de la mondialisation de l'économie. **Une flexibilité accrue entraîne la limitation de la protection de l'emploi et de la législation du travail**, du pouvoir de négociation des syndicats, des systèmes de protection sociale. Le modèle de «*flexicurité*» mise sur un nouvel équilibre entre la flexibilité et la sécurité de l'emploi, du revenu et de la protection sociale.

L'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail a été signé le 21 janvier 2008 par 4 des 5 syndicats de salariés (à l'exception de la CGT) et 3 organisations patronales, il a été voté à l'Assemblée nationale le 29 avril 2008 et a été adopté au Sénat le 7 mai 2008.

Une première catégorie de stipulations de l'accord est d'application immédiate et entrera en vigueur dès la publication au Journal officiel.

Une autre catégorie de stipulations de l'accord renvoie à des négociations interprofessionnelles ou à des négociations de branche ultérieures.

Le bilan d'étape professionnel sera mis en œuvre par avenant à l'ANI avant fin 2008.

Les pouvoirs publics

Dans son rapport au **Conseil Economique et Social**, **Édith Arnoult-Brill** considère que le projet de contrat de travail unique, «**ne correspond pas à la logique de sécurisation des parcours**». Le contrat de travail unique "comporte un assouplissement du droit du licenciement", insiste-t-elle en jugeant que les contrats de travail à durée déterminée peuvent davantage s'inscrire "dans une démarche volontaire de mobilité des salariés".

Source : *La sécurisation des parcours professionnels*. Edith ARNOULT-BRILL, 2007. – 111 p.

Rapport du Conseil Economique et Social

<http://www.ces.fr/rapport/docton/07050612.pdf>

Le rapport du Conseil d'Orientation à l'Emploi aborde les formes juridiques du contrat de travail et s'interroge sur l'intérêt et la faisabilité d'un contrat de travail unique.

Le Conseil d'orientation pour l'emploi s'interroge : « *Les droits individuels liés à la sécurisation des parcours professionnels ont-ils leur fondement à l'intérieur ou à l'extérieur du contrat de travail ?* »

La forte segmentation du marché du travail entre CDI et CDD serait "principalement due aux hésitations des employeurs à transformer les CDD en CDI". **Aussi la substitution d'un contrat unique aux contrats existants viserait-elle notamment à «réduire les inégalités liées à la segmentation du marché du travail»**. Mais selon le Conseil d'Orientation pour l'Emploi, la mise en œuvre d'une telle réforme "se heurterait à d'importantes contraintes juridiques pour une efficacité qui reste sujette à caution".

Il faudrait étudier la "voie d'une sécurisation des possibilités de rupture négociée".

Une contribution de solidarité versée au service public de l'emploi et proportionnelle à l'ensemble des salaires versés, pourrait être mise en place pour toutes les fins de contrat de travail, CDD ou CDI. **Cette contribution pourrait avoir pour objectif de faire contribuer davantage au financement de l'assurance chômage pour les entreprises qui licencient plus ou recourent plus au travail précaire.**

Source : rapport d'étape « *Sécurisation et dynamisation des parcours professionnels*, COE, mai 2007. – 207 p.

http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_SPP_-_Rapport_d_etape-2.pdf

Le Centre d'Analyse Stratégique s'interroge sur les avantages liés à l'ancienneté

« *Les avantages liés à l'ancienneté entravent-ils la mobilité des salariés ? L'ancienneté augmente le salaire et rend la rupture du contrat de travail plus coûteuse... - ...mais le mode de calcul de l'ancienneté peut atténuer l'effet désincitatif à la mobilité.* »

Source : Note de Veille du CAS n° 67, 16 juillet 2007
<http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NoteVeille67fin.pdf>

Pour Gérard Larcher, ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, la rénovation du contrat de travail est nécessaire à l'aune des nouveaux enjeux de la mobilité pour sécuriser les parcours professionnels. « J'ai la conviction que nous devons avoir l'ambition de faire du contrat de travail l'instrument d'une conciliation entre la sécurisation interne et la sécurisation externe, un instrument souple qui facilite des carrières dynamiques au sein des entreprises et des groupes et qui offre des droits renforcés en cas de mobilité externe ».

Source : Actes du colloque « la sécurisation des parcours professionnels », COE, CAS, 13/02/2007. – p. 55

Discours du Premier ministre François Fillon devant le Conseil d'orientation pour l'emploi le 10 octobre 2007 :

« Il n'est pas compréhensible que la plupart de nos partenaires aient mis en place des mécanismes pour faciliter et sécuriser les transitions sur le marché du travail, et pas nous. Cette sécurisation constitue la pierre angulaire d'une économie adaptée à un monde en constante évolution.

Face à ce diagnostic, la loi sur le travail, l'emploi et le pouvoir d'achat voté cet été n'a été qu'un premier pas.

Nous allons continuer, avec une feuille de route très claire :

- **moderniser le contrat de travail ;**
- **sécuriser les parcours professionnels ;**
- **assouplir encore les 35 heures ;**

Notre méthode, c'est le dialogue social. »

Source : http://premier-ministre.gouv.fr/acteurs/interventions_premier_ministre_9/discours_498/discours_devant_conseil_orientation_57717.html

Les représentants des salariés

Maryse Dumas, secrétaire confédérale CGT, voit dans la création d'un "CDI pour la réalisation d'un objet précis" une "modification considérable du contrat de travail". Certes, "tout le monde s'est félicité de la première phrase de l'article 1", qui réaffirme que "le CDI est la forme normale et générale du contrat de travail". Mais "le nouveau contrat viderait de son contenu le CDI tel qu'il existe, notamment les conditions de rupture". De plus, "il risque de devenir le contrat phare du code du travail".

En tout état de cause, Maryse Dumas souhaite que la **rupture du contrat de travail soit motivée, même pendant la période d'essai.**

La CGT s'oppose à la création d'un troisième mode de rupture du contrat de travail.

Source : http://www.cgt.fr/internet/html/rubrique/?id_parent=5567&aff_docref=1&aff_ensavoir_plus=1

Pour Gabrielle Simon, vice-présidente de la CFTC : "la solution ne réside pas dans un nouveau contrat, mais peut-être faut-il retravailler sur le CDD".

La CFTC s'oppose à la création d'un troisième mode de rupture du contrat de travail.

La CFTC propose dans son statut du travailleur, des procédures **d'accompagnement et de reclassement ouvrant de nouveaux droits et devoirs, attachés à la personne et organisés collectivement.** Dans cette optique, la CFTC propose un nouveau dispositif totalement facultatif qui nécessitera, pour s'appliquer, l'accord de l'autre partie. Ce nouveau dispositif permettant de sécuriser les parcours de vie professionnelle des salariés pourrait être composé d'une convention de projet professionnel et d'une **convention de rupture.**

Ces deux conventions indissociables pourraient s'inscrire dans un cadre de droit collectif.

Source : extrait du site http://www.cftc.fr/ewb_pages/a/actualite-6733.php

Source : extrait du site http://www.cftc.fr/ewb_pages/s/securiser.php

Marcel Grignard, secrétaire national CFTD, pense que le CDI "de projet" pourrait donc constituer une réponse, à condition qu'il soit "encadré précisément par un accord

de branche et d'entreprise car pour lui certaines entreprises, pour répondre à l'incertitude économique, font "un usage abusif des CDD et de l'intérim".

Par ailleurs, il souhaite que les **motifs possibles de renouvellement de la période d'essai soient listés dans l'accord.**

Un dossier de presse daté du 6 septembre 2007 intitulé : Questions d'actualité, détaille les vingt propositions, explique la genèse de la négociation, son contexte et fournit un éclairage chiffré des constats du marché du travail, de la formation, des ruptures de contrat.

Source :

http://www.cfdt.fr/telechargement/actu/presse/declaration_conference_presse/2007_09_06_conference_presse_rentree.pdf rubrique : salle de presse, dossier de presse

Marcel Grignard se déclare « satisfait » du cadre et des garanties proposés par le patronat, notamment le versement d'une indemnité de rupture « au moins égale à l'indemnité de licenciement légale majorée de 25% » et l'accès aux allocations de l'assurance chômage.

Source :

http://www.cfdt.fr/cfdt_action/negotiations/chantiers_en_cours/marche_travail/negotiations_0191.htm

Stéphane Lardy, secrétaire confédéral FO s'oppose aussi à la création d'un contrat de travail unique. FO exige "**un contrôle plus important**" des cas de recours aux CDD et à l'intérim et attire l'attention sur les risques "*des nouvelles formes d'emploi triangulaires*" que sont "**le portage salarial, le temps partagé et le groupement d'employeurs**". Contre **les temps partiels contraints**, FO réclame l'interdiction des contrats inférieurs à 20 heures par mois pour garantir aux salariés l'accès au régime général de protection.

Pour la période d'essai, le texte prévoit pour le moment un plafond fixé à six mois renouvelables pour les cadres, et trois mois renouvelables pour les autres catégories. "*Nous sommes prêts à négocier un plafond, mais il appartiendra aux branches de négocier le renouvellement en échange de contreparties*", poursuit-il.

FO s'oppose à la création d'un troisième mode de rupture du contrat de travail, et souhaite que la rupture à l'amiable soit homologuée par un juge prud'hommal.

Source : http://www.force-ouvriere.fr/page_principal/edito/index.asp

Alain Lecanu de la CFE/CGC « penche » plutôt pour "un CDD pour la réalisation d'un objet précis", permettant au salarié de connaître préalablement le terme de son contrat, et de bénéficier des garanties du CDD.

Pour la période d'essai, il juge que les durées proposées "*ne sont pas absurdes*". Il demande toutefois que le renouvellement "*doit être bien encadré* »

La CFE-CGC s'oppose à la création d'un troisième mode de rupture du contrat de travail, elle propose une procédure en deux entretiens séparés par un délai de réflexion et souhaite qu'une éventuelle rupture à l'amiable soit homologuée par un juge prud'homal, et non par un huissier, comme le proposent les employeurs.

Source : http://www.cfecgc.org/010-Home/10-10_Home.asp?

Les représentants des employeurs

Cathy Kopp, chef de file du MEDEF, met en avant le "principe de réalité": "Nous cherchons à associer les contrats à la réalité du monde du travail en entreprise. Nous ne sommes pas en train de refaire le code du travail", assure-t-elle. "Nous essayons d'éviter au maximum, pour l'entreprise et les salariés, l'accès au contentieux." Elle rappelle qu'il s'agit bien de **créer un nouveau mode de rupture "intermédiaire entre la démission et le licenciement, où les deux parties s'entendent"**.

Source : http://www.medef.fr/main/core.php?pag_id=116932

Pour la CGPME, la bonne marche d'une économie développée, nécessite des procédures de licenciement suffisamment souples pour contribuer à la fluidité du marché du travail mais aussi des mesures destinées à faciliter le reclassement des salariés licenciés de la façon la meilleure et la plus rapide.

Source : http://www.cgpme.org/fichiers/1133172614_2111.pdf

Pour la période d'essai : **Patrick Liébus, trésorier de l'UPA**, souligne que "**dans l'artisanat, le salarié ne peut pas démontrer tout le panel de ses compétences sur une courte période**", ce qui justifie les plafonds proposés dans le texte patronal.

Source : http://www.upa.fr/livre%20blanc/page_sommaire.html

Travaux d'expertise et sources complémentaires

Les juristes ou cabinets cités sont spécialisés dans la défense des droits des salariés. Ils interviennent généralement auprès des syndicats et comités d'entreprise.

Jacques Barthélémy, notamment, figure parmi les experts constituant le groupe de réflexion consulté par Xavier Bertrand.

Les juristes : Jacques Barthélémy, Gilbert Cette, et Pierre-Yves Verkindt, dans leur rapport du 26 décembre 2006 au Conseil d'Orientation pour l'Emploi proposent "quelques orientations de réforme visant à la fois à sécuriser davantage les parcours professionnels et à renforcer l'efficacité du droit du travail".

« Les deux écueils à éviter pour toute réforme sont un arsenal réglementaire trop dirigiste et une confiance exagérée dans le **contrat de travail** ». « Les objectifs à viser sont de maintenir l'**hétérogénéité** quand elles répondent à des besoins et des attentes, de **réduire la complexité du droit du travail**, de **réduire les sources d'inégalités** que le droit social peut créer (...), de **ne pas affaiblir la force protectrice du droit du travail** et **d'encourager la négociation collective** »

Contrairement aux idées reçues, "l'unicité de statuts n'est pas factrice de protection". Le débat sur le contrat unique n'évoque pas non plus "explicitement le problème de l'intérim qui appelle pourtant une réflexion spécifique".

Ils présentent de façon synthétique le concept de « contrat unique » dans trois rapports différents : le rapport Cahuc et Kramarz en 2005, le rapport Camdessus en 2004 et le rapport Blanchard et Tirole en 2003

Source : *Contrat de travail, sécurisation des parcours professionnels et efficacité économique, Rapport au COE, 26/12/2006. – 40 p.*

<http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport261206CETTEBART.pdf>

http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_Ppt_17.05.pdf

Emmanuelle Barbara, avocate au cabinet August et Debouzy estime « qu'une période d'essai si longue revient quasiment à réintroduire le CNE ».

Pour elle, « **l'aménagement de contrats de travail existants aurait pu suffire** ». Ainsi, le contrat de chantier, très utilisé dans certains secteurs (BTP, Syntec) prévoit que la fin d'un chantier constitue, en soi, une cause réelle et sérieuse de licenciement. "**Il aurait suffi de toiletter ce contrat pour éviter à l'employeur d'avoir à préciser si le licenciement est d'ordre personnel ou économique** ». De même, le CDD "**ne peut être conclu que pour une tâche précise et temporaire**" qui ne relève pas de "**l'activité normale et permanente de l'entreprise**". Supprimer cette dernière précision aurait suffi à adapter le CDD à l'exécution d'un projet.

Sur la rupture de contrat : "**Pour les employeurs, c'est vraiment le sujet. Ce qui les inquiète le plus, c'est la procédure de licenciement économique. Cette proposition conférerait une meilleure souplesse. La rupture amiable existe déjà. Aujourd'hui, on la remet à l'ordre du jour. Le Medef souhaite toutefois que cette rupture ait une valeur juridique équivalente à la transaction définitive et que les intéressés puissent bénéficier des assedics dans tous les cas. Mais, en même temps, je ne vois pas comment on pourrait interdire définitivement au salarié de contester devant le juge les éventuelles difficultés rencontrées lors d'une rupture à l'amiable.** »

Source : Interview à la revue Challenges, 30/11/2007. Les négociations sur le contrat de travail risquent d'accoucher d'une souris

http://www.challenges.fr/actualites/business/20071129.CHA4140/les_negociations_sur_le_contrat_de_travail_risquent_dac.html

Les économistes -experts sur les questions du marché du travail- Pierre Cahuc et Francis Kramarz recommandent d'instaurer un contrat de travail unique et de financer l'accompagnement individuel des chômeurs en taxant les entreprises qui licencient .

Il leur semble souhaitable que "**Face à un pays inquiet et qui se sent en insécurité, il n'est sans doute pas possible de commencer par réformer l'aspect le plus compliqué [le contrat de**

travail], celui qui doit constituer la clé de voûte." Il faut commencer par "s'assurer de l'existence des piliers, c'est-à-dire **l'accompagnement des personnes**".

Source : De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle. – Pierre CAHUC, Francis KRAMARZ

Rapport au Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, 2004. - 213 p.

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/054000092/0000.pdf>

☞ **L'ANI du 21 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail**

L'accord national interprofessionnel conclu le 11 janvier 2008 a été signé le 21 janvier 2008 par 4 des 5 syndicats de salariés (à l'exception de la CGT) et 3 organisations patronales, il a été voté à l'Assemblée nationale le 29 avril 2008 et a été adopté au Sénat le 7 mai 2008.

L'ANI du 21 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail permet une flexibilité pour le chef d'entreprise contre plus de sécurité pour le salarié qui pourra **transférer** une partie de ses droits en cas de perte d'emploi : un mécanisme de **portabilité** des droits à la complémentaire santé, prévoyance et formation est prévu.

L'accord se décline en 2 parties : « faciliter l'entrée dans l'entreprise et améliorer le parcours en emploi » « sécuriser les contrats et améliorer le retour à l'emploi ».

Quelques points forts de l'accord qui tendent à sécuriser les parcours :

- la forme normale et générale du contrat de travail est le **contrat à durée indéterminée**,
- **l'orientation et la formation tout au long de la vie** sont des éléments primordiaux pour maintenir et améliorer l'**employabilité**
- **l'accès des jeunes dans la vie professionnelle** est facilité par des modalités d'accès au logement, au transport et à la restauration
- la **mobilité professionnelle et/ou géographique** est encouragée et facilitée afin qu'elle soit perçue comme une protection contre la perte d'emploi

L'accord conclut par le calendrier des négociations interprofessionnelles :

- **convention d'assurance chômage** au cours du 1^{er} semestre 2008
- déclinaison des principes énoncés en matière de **GPEC** dans les 6 mois suivants l'entrée en application du présent accord
- conditions de mise en œuvre du **bilan d'étape** professionnel dans les 12 mois de l'entrée en application du présent accord
- **bilan des accords de branche relatifs au CDD pour la réalisation d'un objet défini** dans les 3 ans de l'entrée en application du présent accord
- évaluation du **portage salarial**
- **groupe de réflexion sur les étapes ultérieures de la portabilité**

Les sénateurs ont modifié sur plusieurs points le texte sur la modernisation du marché du travail adopté par l'Assemblée nationale :

- **la période d'essai** : la possibilité de renouveler la période d'essai devra être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail
- **la rupture conventionnelle** : le projet de loi détermine la qualité de la personne pouvant assister l'employeur. Le délai pour homologuer la convention sera de 15 jours ouvrables et en cas de contentieux, le conseil des prud'hommes statuera en premier et dernier ressort
- **le CDD à objet défini** : ce contrat pourra être rompu par l'une ou l'autre partie au bout de 18 mois puis à la date anniversaire. Les contrats conclus avec une société de portage devraient l'objet d'une information du CE.

Le projet de loi va faire l'objet d'une commission paritaire mixte chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion.

<http://www.senat.fr/leg/tas07-078.html>

<http://www.senat.fr/dossierleg/pjl07-302.html>.

Source : Liaisons sociales quotidien n° 15118, 15/05/2008

Le CNFPTL constate dans son rapport que : « **L'ANI du 21/01/2008** marque le franchissement d'une étape supplémentaire dans l'adaptation du droit du travail aux enjeux de sécurisation des mobilités professionnelles. **Dans sa construction, il fait clairement émerger la notion de « parcours » en rapport avec l'insertion, l'évolution professionnelle, la carrière et la mobilité** »

Source : Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels, rapport final du groupe de travail du CNFPTLV, février 2008. p. 14

« Le texte de l'accord dégage les thèmes centraux de la future négociation qui s'engagera dans les mois à venir pour aboutir à une **nouvelle réforme de la Formation Professionnelle Tout au Long Vie.** »

Source : Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels, rapport final du groupe de travail du CNFPTLV, février 2008. p. 11

http://www.cfdt.fr/telechargement/cfdt_action/negociations/2008_11_01_texte_accord.pdf

Sommaire



La sécurisation du parcours « emploi-formation »

Flexicurité, flexi-sécurité, sécurité sociale professionnelle, sécurisation des parcours professionnels, formation tout au long de la vie, ces différentes appellations qui recouvrent le même concept présentent toutefois des divergences selon chercheurs, institutionnels, partenaires sociaux.

La formation se retrouve au cœur des discussions sur la sécurisation des parcours : transférabilité/portabilité du DIF, financement du DIF, GPEC, VAE ; mais également l'orientation dans sa dimension accompagnement.

La réorganisation du Service Public de l'Emploi vise à optimiser le conseil et l'accompagnement des demandeurs d'emploi mais aussi, dans un second temps à accompagner les salariés dans leur évolution de carrière.

Les principes de la sécurisation des parcours visent l'insertion des jeunes, un parcours professionnel pour les salariés en progression au niveau de la qualification, une aide dans la construction de ce parcours.

Les pouvoirs publics

Contrairement à certains économistes, Édith Arnoult-Brill du Conseil Economique Social pense que les exemples étrangers de sécurisation des parcours ne sont pas transposables en France.

Son rapport préconise de limiter les contrats spécifiques, d'améliorer l'information et l'orientation, d'anticiper les évolutions du marché du travail grâce à des observatoires prospectifs de l'emploi et de prendre en compte le contexte des politiques économiques.

« Trois approches pour favoriser la sécurisation des parcours professionnels :

- **Répondre à un environnement exigeant une mobilité accrue**, souvent contrainte
- **gérer les transitions entre deux emplois en allant vers de nouveaux droits appropriés.**
- **En complément des deux premières approches, faire que les déterminants du parcours professionnel ne résultent pas de la seule période de formation initiale, mais s'inscrivent dans un continuum de formation tout au long de la vie avec une perspective de maîtrise par l'individu de son projet professionnel et social. »**

Quant à la formation, sa conception "doit être envisagée globalement et sur tout le déroulé de la carrière". **La formation doit être "la première réponse à tout demandeur d'emploi ou salarié en situation de reconversion."**

"Si le demandeur d'emploi a l'obligation d'une démarche active en contrepartie d'une meilleure indemnisation, **le Service Public Emploi doit de son côté offrir un ensemble d'aides effectives. La notion d'offre valable d'emploi se trouve "au centre de cet engagement; elle doit être définie en fonction de l'environnement économique et social et de la situation individuelle du demandeur d'emploi, notamment son niveau de qualification et la durée de l'emploi proposé." Le service public de l'emploi devrait en particulier être "orienté vers les parcours professionnels" pour être plus préventif. Pour ce faire, il doit être "davantage tourné vers l'utilisateur et individualisé".** Le Conseil Economique et Social préconise l'organisation de "rapports plus étroits entre l'ANPE et l'Unédic ; **un dispositif de formation professionnelle plus efficace, n'opposant pas formation initiale et continue. un service de l'orientation tout au long de la vie intégrant le système éducatif et ouvert à l'entreprise et au marché de l'emploi".**

Pour le Conseil Economique et Social, **la revalorisation de l'échelon interprofessionnel doit permettre de rompre avec "la logique actuelle, basée sur les branches".** Logique aujourd'hui "caractérisée par un cloisonnement" qui "conduit très souvent à une gestion difficile des transitions [professionnelles], en même temps qu'elle limite la transférabilité des droits" des salariés en cas de changement d'employeur. Ainsi, "il semble fondamental de garantir un socle de droits transférables d'une entreprise à une autre, d'une branche à une autre, en ce qui concerne principalement la

reconnaissance des qualifications, y compris celles acquises au travers de l'expérience, et par ailleurs l'accès à la formation professionnelle". L'avis du Conseil Economique Social souligne l'intérêt de deux dispositifs : le **DIF** (droit individuel à la formation) et le **CET** (compte épargne temps). Il faudra cependant que "leur **transférabilité** soit repensée".

Il faut "**repenser la cohérence, la continuité et la complémentarité des financements** entre ceux relevant de **l'assurance chômage**, lesquels reposent sur une mutualisation entre les cotisants, et **ceux relevant de la solidarité**, qui font appel à des prélèvements proportionnels ou progressifs sur l'ensemble des revenus". Parallèlement, la politique d'emploi et de formation des entreprises pourrait être prise en compte dans leur niveau de cotisations au régime d'assurance chômage. **Une entreprise pourrait "cotiser différemment selon ses pratiques d'embauche et le type de contrats utilisés**, sous recrutements courts dans certains secteurs".

Pour renforcer la formation professionnelle des salariés, en particulier de ceux ayant eu peu ou pas de formation initiale, "**pourrait être instaurée une obligation** - partagée par les salariés et les entreprises - **d'offre de formation au minimum tous les cinq ans**". Les branches professionnelles et le niveau interprofessionnel devraient se saisir de cette question. Des "efforts importants" doivent, en outre, être consentis en faveur des **CIF** (congés individuels de formation), "compte tenu du nombre élevé de demandes non satisfaites et de l'engouement des salariés à son égard". Au sujet de la **VAE** (validation des acquis de l'expérience), la représentante du Conseil Economique Social prône "une simplification du dispositif". Elle insiste aussi sur "**la nécessité de ne pas interrompre la VAE en cas de changement de statut du salarié**".

La sécurisation des parcours professionnels doit être intégrée dans la stratégie des entreprises, : "il s'agit de **dépasser la logique financière de court terme** que peuvent suivre certaines entreprises et qui conduit parfois à une gestion quantitative des emplois comme outil de flexibilité, et **d'investir dans une gestion qualitative des ressources humaines**" et des carrières.

Source : La sécurisation des parcours professionnels. Edith ARNOULT-BRILL, 2007. - 111 p. Rapport du Conseil Economique et Social

<http://www.ces.fr/rapport/docton/07050612.pdf>

Pour le Conseil d'Orientation pour l'Emploi: « **Une trajectoire professionnelle est considérée comme 'insécure' si elle se traduit d'une année sur l'autre par une transition de l'emploi vers le chômage** »

"**La situation de la France est paradoxale** : l'instabilité de l'emploi s'y est certes accrue mais n'est pas plus élevée qu'ailleurs, la sécurité de l'emploi ne s'est globalement pas détériorée, et pourtant le sentiment de sécurité de l'emploi est faible. Cet état de fait peut, peut-être, s'expliquer de deux manières : d'une part, par la dualité du marché de l'emploi, d'autre part, par une **tendance à sécuriser les emplois existants plutôt que les parcours professionnels**". D'une vision 'statique' de la protection de l'emploi il faut sans doute passer à une vision 'dynamique': il ne s'agit pas tant de préserver les emplois existants que de **protéger les mobilités, de faire en sorte que si période de chômage il y a, elle reste brève ou conduise vers une formation qualifiante**.

La place de la **formation dans les emplois de type contrat aidé est un sujet central d'insertion** dans la vie professionnelle et de sécurisation des parcours. Pour insérer ces personnes, il ne s'agit pas seulement de faire de la quantité, mais aussi de **la qualité par un accompagnement et des actions de formation soutenus**."

Il préconise une « **adéquation entre l'offre de travail par les salariés** (formation, qualification mais aussi localisation) et **la demande de travail par les employeurs**": "si un **accompagnement efficace des entreprises et des personnes** n'est pas mis en œuvre, un 'scénario noir' qui verrait coexister des emplois vacants et un chômage élevé pour certaines catégories de population ne peut pas être exclu".

"**L'accompagnement des demandeurs d'emploi** est essentiel à la fois pour accélérer le retour à l'emploi des chômeurs et garantir un **retour durable à l'emploi**". Pour le Conseil, **la question centrale doit rester "le service offert aux demandeurs d'emploi" et "l'efficacité de ce service"**. "L'efficacité du service rendu" aux demandeurs d'emploi doit "se mesurer en termes de **vitesse** de retour à l'emploi mais aussi de **pérennité de l'emploi** (pour éviter les situations de récurrence du chômage)".

La **GPEC** doit d'abord s'intéresser à l'emploi, non seulement en volume, mais en qualité, aux qualifications, à l'évolution des métiers. Le Conseil d'Orientation pour l'Emploi relève de réelles difficultés de mise en œuvre de la GPEC dans les entreprises : "la difficulté qu'ont les **entreprises à prévoir les évolutions des emplois** sur plusieurs années; la nécessité de garantir la **confidentialité des stratégies** de l'entreprise. **Les mutations économiques** ne touchent pas moins les petites entreprises que les grandes mais peu d'outils sont à leur disposition pour y faire face. Les **branches professionnelles et les territoires** semblent deux outils appropriés pour accroître la connaissance des trajectoires sur le marché du travail, le Conseil d'Orientation pour l'Emploi préconise de faire de "nouvelles études" et de mettre en place des "**outils d'observation longitudinale**" plus performants.

Le développement de la formation en **alternance** est une voie qui doit être "privilegiée pour renforcer les liens entre le monde de l'éducation et celui de l'entreprise". De même, la formation professionnelle et la **VAE** (validation des acquis de l'expérience) sont des "vecteurs essentiels pour préparer de futures reconversions et permettre les mobilités professionnelles".
Source : rapport d'étape « Sécurisation et dynamisation des parcours professionnels, COE, mai 2007. - 207 p.

http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_SPP_-_Rapport_d_etape-2.pdf

"Le système de formation français souffre d'un certain nombre de dysfonctionnements", souligne le Conseil d'Orientation pour l'Emploi .

Le diagnostic sur les causes du chômage met en évidence un **système de formation "insuffisamment efficace"**. **Pour la formation initiale, les dysfonctionnements se manifestent "par l'échec scolaire, les inégalités de réussite scolaire selon le milieu social ou l'origine géographique, ou encore les problèmes d'insertion professionnelle des jeunes"**. **Le système de formation continue "est, quant à lui, devenu trop complexe, ce qui nuit à son efficacité globale"** ». Il fait intervenir un **nombre important d'acteurs** (État, partenaires sociaux depuis 1971, régions depuis les lois de décentralisation de 1982-1983, assurance-chômage, Afp), dont le **manque de coordination** peut rendre particulièrement difficile la démarche de formation d'un salarié ou d'un demandeur d'emploi.

Par ailleurs, "**le système de formation continue ne permet pas de corriger les inégalités de départ liées aux diplômes initiaux, mais tend, au contraire, à les figer voire à les accentuer**", "**la formation continue va encore trop souvent aux mieux formés, et tend à laisser de côté ceux qui en ont le plus besoin (inégalités d'accès)** ».

Par ailleurs, "**il importe de réfléchir au rôle du diplôme initial** dans les parcours professionnels en France. Il ne faudrait pas que le diplôme initial soit l'unique critère de recrutement et de promotion des actifs. **Des alternatives aux diplômes initiaux doivent être développées**. Elles doivent permettre de corriger réellement les situations initiales en infléchissant la suite des parcours professionnels. La **VAE**, par exemple, va dans le bon sens".

Source : Les causes du chômage, Conseil d'Orientation pour l'Emploi, 2007. - 40 p.

<http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/Slides causes du chomage R.P. 14.02.07.pdf>

Le Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale s'interroge sur « L'instabilité de l'emploi est-elle forcément facteur d'insécurité ? »

« **Instabilité et insécurité n'évoluent pas toujours en phase. En effet, l'instabilité ne se transforme en insécurité que si la perte d'emploi est suivie d'une période durable de chômage**. Quand les passages directs de l'emploi vers un autre emploi deviennent plus fréquents, quand le retour à l'emploi des chômeurs devient plus facile, le risque que l'instabilité se transforme en insécurité diminue. Un fort dynamisme du marché de l'emploi, accompagné d'un nombre important de créations d'emplois, limite ce risque. C'est souligner, en passant, l'importance de la politique macro-économique »

Source : La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques. Rapport n° 5. - CERC. - La Documentation française, 2005. - 184 p.

Collection "Rapport n°5"

<http://www.cerc.gouv.fr/rapports/rapport5cerc.pdf>

Le Centre d'Analyse Stratégique s'interroge sur le rôle de la formation continue .

« **À quoi sert la formation professionnelle continue ? Le régime français de formation professionnelle continue suscite de vives critiques. Comment assurer à la formation professionnelle continue les rendements qu'elle n'a pas ?** »

Source : Note Veille du CAS n° 62, 11/06/2007
<http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NoteVeille62V3.pdf>

Au terme de six mois d'investigation , la Mission sénatoriale présidée par Jean-claude Carle dresse un tableau relativement pessimiste du fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle. Il décrit « **un système marqué par la complexité, les cloisonnements et les corporatismes** : les trois maux de la formation professionnelle ». Pour en finir avec les « 3 C », la mission sénatoriale préconise de leur opposer les « 3 P » ; « aux 3 maux répondent les **3 remèdes : la personne, les partenariats, la proximité** »

Source : VISA COMPETENCES n° 5, hiver 2007. – pp. 37-44

Bernard SEILLIER, co-auteur du rapport d'information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle, préconise cinq axes de progression : sécuriser l'accès à l'emploi par la **qualification**, élargir l'accès à la **formation par l'individualisation**, **optimiser l'appareil de formation** par l'innovation et l'évaluation, **rationaliser les financements** par la négociation et construire la gouvernance par la **territorialisation et la contractualisation**.

L'idée centrale du rapport est de **créer, à partir du DIF, un compte épargne formation** permettant de **transférer ce droit lors de la cessation du contrat de travail**. Ce compte fonctionnerait à partir de l'épargne réalisée par son titulaire et d'un **fonds régional abondé par les financeurs responsables des formations prescrites**.

Source : Rapport d'information. – Bernard SEILLIER, 4 juillet 2007. – 344 p.

Rapport n° 365

<http://www.senat.fr/rap/r06-365-1/r06-365-11.pdf>

Pour Gérard Larcher, ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes : « Par sécurisation des parcours professionnels, "il est nécessaire d'entendre à la fois la sécurisation des mobilités internes et externes à l'entreprise. Selon les cas, les outils ne seront pas les mêmes et le rôle principal ne sera pas tenu pas le même acteur : la mobilité interne relève d'abord de l'entreprise : à cet égard, la **GPEC** (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) constitue "un outil performant et innovant". Pour la mobilité externe : **accompagnement, incitation, coordination, formation**. L'affirmation du principe de formation tout au long de la vie "évoque clairement la nécessité d'une formation permanente et d'une qualification qui doit se maintenir et s'enrichir de manière continue". (...) Gérard Larcher évoque aussi la **VAE** (validation des acquis de l'expérience) "qui permet la reconnaissance des compétences acquises dans la vie active par la délivrance d'un diplôme.

Source : Actes du colloque « La sécurisation des parcours professionnels », 13 février 2007. – pp. 53-56

Dans son discours du 10 octobre 2007 devant le Conseil d'Orientation pour l'Emploi, François Fillon a présenté une feuille de route très claire :

- « **sécuriser les parcours professionnels** ;
- **remettre à plat les mécanismes d'accompagnement des demandeurs d'emploi et moderniser le service public de l'emploi** ;
- **réformer en profondeur la formation professionnelle**. »

Source

http://premier-ministre.gouv.fr/acteurs/interventions_premier_ministre_9/discours_498/discours_devant_conseil_orientation_57717.html

Les représentants des salariés

Maryse DUMAS présente le concept « **sécurité sociale professionnelle** » propre à la **CGT** au Conseil d'Orientation pour l'Emploi le 19/12/2006 et précise que la « **reprise du même vocabulaire ne signifie pas que le concept est le même** ».

« **Le terme "Sécurité Sociale Professionnelle" employé par la Cgt** à partir d'un concept comparant ce que nous proposons en matière d'emploi à ce qui a été construit en matière de santé, a été abondamment repris, par la suite, dans des rapports divers et variés et aussi par des responsables politiques de premier plan, y compris le Président de la République. Mais la reprise du même vocabulaire ne signifie pas, loin de là, que le concept est le même.(...) »

« **Répondre à l'insécurité sociale grandissante** : l'instabilité grandissante de l'emploi, du développement des contrats temporaires d'emplois, de salaires insuffisants, du développement des formes aléatoires de rémunérations, de l'extension de toutes les formes de flexibilité. »

Source : *Sécurisation des parcours professionnels*. - CGT, 2006. - 7 p

<http://docsite.cgt.fr/1168010203.pdf>

Nouveau statut du travail salarié, interview sur le site (2007)

http://www.cgt.fr/internet/html/rubrique/?id_parent=3486&aff_docref=1&aff_ensavoirplus=1

La CFTC veut aboutir à un accord favorable aux salariés et équilibré entre les partenaires sociaux, qui assurerait une plus grande sécurisation des parcours de vie professionnelle.

« Un projet de société pour sécuriser les parcours de vie. Le statut du travailleur se déroule selon un schéma qui prend en compte la consolidation du parcours de la personne tout au long de sa vie professionnelle. Il s'agit avant tout **d'éviter un engrenage vers la précarité** et de permettre au contraire la construction du parcours professionnel et la **mobilité choisie**. »

Source : site CFTC http://www.cftc.fr/ewb_pages/s/statut_travailleur.php

La transférabilité interprofessionnelle du DIF n'est pas négociable », a affirmé **Annie Thomas, secrétaire nationale de la CFDT**, dans le cadre de la restitution d'une étude sur la mise en oeuvre de la réforme de la formation professionnelle. « **L'une des questions cruciales de la formation, c'est de savoir comment attacher des droits à la personne. Sur ce point, la transférabilité du DIF constitue un cas d'école** », a ajouté la secrétaire nationale de la CFDT.

« **La plupart des accords de branches ne donnent pas le droit d'anticiper le DIF. Et l'entreprise l'utilise essentiellement comme un outil de mobilité interne. Si les accords de branches sont mis en place pour transférer le DIF, cela reste en revanche très rare dans des situations inter entreprises** »

Pour La CFDT "**Utiliser son DIF ou suivre une formation doit être simple pour le salarié comme pour les entreprises. L'ingénierie, le financement et le montage ne doivent pas poser de problème à l'utilisateur.**"

Par ailleurs, Annie Thomas indique que la **transférabilité du DIF** constitue, pour la CFDT, "**un des enjeux de la négociation**". Il s'agit, de "**faire au mieux sans mettre en danger les entreprises**". Elle relève également un "**manque important**" dans la négociation : pour l'instant, **aucun dispositif spécifique n'est prévu "pour les demandeurs d'emploi et les salariés qui manquent de qualification ou dont la qualification n'est plus adaptée au marché du travail"**.

Annie Thomas secrétaire nationale de la CFDT estime que « Le rôle, le nombre et les missions des Opca » devront être réexaminés dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle annoncée par le gouvernement. "**Il faut faire en sorte que les Opca aient les moyens de mener une véritable politique de branche**", et « **faire évoluer les missions des organismes vers le conseil** » car "**les entreprises ont besoin de trouver à l'extérieur l'expertise nécessaire pour construire une véritable politique de formation**".

Source : *Quelle mise en oeuvre de la réforme de la formation professionnelle continue dans les entreprises*". Rapport d'évaluation pour la CFDT, octobre 2007. - 150 p.

http://www.amnyos.com/IMG/pdf/Rapport_final_et_Ann-1et2.pdf

Synthèse de l'étude

http://www.amnyos.com/IMG/pdf/Synthese_etude_CFDT.pdf

FO revendique une "garantie des parcours professionnels respectueuse des accords collectifs et porteuse d'améliorations pour l'évolution des carrières". "Dans ce domaine, la formation professionnelle est un outil important pour apporter des garanties aux salariés [mais] ne saurait en être l'outil exclusif ni exonérer les entreprises de leurs responsabilités vis-à-vis des salariés", souligne la CGT-FO qui entend exiger dans les négociations "des garanties à apporter aux salariés des entreprises sous-traitantes vis-à-vis des donneurs d'ordre". FO préconise l'anticipation qui doit concerner l'orientation professionnelle des jeunes, et la reconversion des salariés dont les emplois sont menacés. "Il convient de ne pas déresponsabiliser l'entreprise dans le devenir des salariés dont elle se sépare", le principe d'une surcotisation travail précaire est donc évoqué.

L'UNSA (Union National des Syndicats Autonomes) souhaite un droit individuel attaché à la personne et non à l'entreprise et propose un compte individuel de temps de formation (CITF) dont la gestion serait assurée par une caisse autonome de mutualisation nationale ou régionale. La sécurisation des parcours professionnels dépend du **Service Public de l'Emploi qui est à rénover et à unifier**. L'Unsa propose la création d'un régime général d'indemnisation du chômage servi à tous les demandeurs d'emploi.

Source : *Sécurisation des parcours et sécurité sociale professionnelle. Document de travail n° 06.06 – Solveig Grimault, IRES, décembre 2006. – p. 19*

Pour l'UNSA, c'est la progression professionnelle qui constitue le socle de la sécurisation. La sécurisation des parcours doit répondre aux différentes situations de mobilité. Il s'agit non seulement de mobilités de précarité subies le plus souvent par les **jeunes, les moins qualifiés et les seniors**, mais aussi de mobilités de progression professionnelle. (...) Une négociation devrait être instaurée dans l'entreprise sur la problématique de **l'entretien professionnel, de la validation des acquis de l'expérience**, de l'accès à la formation et de la reconnaissance des compétences, afin de maintenir l'employabilité des salariés dans une logique de construction de parcours professionnels. Il s'agit d'anticiper l'évolution des emplois et des compétences (...). Cette démarche de **GPEC** ne doit pas concerner seulement les grandes entreprises mais aussi les **PME et les bassins d'emploi**.

Source : *La sécurisation des parcours. – Edith Arnoult-Brill, rapport Conseil Economique et Social, 2007. – pp. 87*

Pour **Jean-claude Tricoche, secrétaire national de l'UNSA**, il semble nécessaire de **mieux cerner la réalité des mobilités professionnelles** qui ne sont pas toujours facteurs de progression professionnelle. Mais **l'instabilité n'équivaut pas toujours à de la précarité**. Les 4 points de vigilance sont : 1) **l'entrée des jeunes dans l'emploi** d'où la nécessité d'un effort d'articulation entre les besoins des jeunes, leur situation sociale et les besoins du marché du travail.

2) (...) développer la **VAE et la GPEC**. 3) **rendre la formation plus accessible aux moins qualifiés**, redéfinir le rôle des **OPCA** 4) **attacher les droits à la personne** et non au contrat de travail

5) **préparer et anticiper les éventuelles ruptures et mieux les accompagner**. L'UNSA est pour la fusion ANPE-Unedic

Source : *Acte du colloque « sécurisation des parcours professionnels », COE, CAS, 13 février 2007. – pp. 17-18*

Les représentants des employeurs

Pour Jean-François Roubaud de la CGPME, "La formation n'est pas pour nous une dépense, elle est un investissement", "nos entreprises ont besoin de stabilité juridique"

"Nous nous sommes engagés sans réserve en faveur de la professionnalisation, Dans une PME, l'intérêt du salarié et de l'employeur se rejoignent."

La CGPME préfère l'expression "portabilité" des droits à celle de "transférabilité", puisque la "portabilité" n'implique pas de transfert du DIF d'une entreprise à une autre, "**mais elle permettra à un salarié qui termine un contrat de travail, en particulier un CDD d'utiliser ses heures acquises au titre du DIF, lorsqu'il sera au chômage par exemple**", précise Jean-François Veysset, vice-président de la CGPME en charge des affaires sociales.

Jean-Michel Pottier, président de la commission formation de la CGPME, rappelle que « son organisation est absolument attachée au principe de **mutualisation** ». Il faut selon lui, "**maintenir le plan de formation et la contribution obligatoire**".

Source : http://www.cgpme.fr/fichiers/1196161409_5108.pdf

Les trois organisations patronales (Medef, UPA, CGPME) constatent que « grâce aux entretiens professionnels, au passeport formation, au DIF (droit individuel à la formation), ou aux actions de bilan de compétences ou de VAE (validation des acquis de l'expérience)", le salarié a la possibilité d'élaborer un véritable parcours professionnel.

"Le développement des capacités professionnelles des salariés est un enjeu pour la performance de l'entreprise et pour la conduite du parcours professionnel du salarié". Elle offre la possibilité d'évoluer dans un emploi et de **rebondir en cas de perte d'emploi**".

Source : <http://www.senat.fr/rap/r06-365-1/r06-365-199.html>

Négociation modernisation du marché du travail : "éléments de réflexion" patronaux sur l'orientation et l'insertion professionnelle

Les organisations patronales Medef, CGPME, UPA recommandent : "**Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications devraient s'attacher à diffuser des informations qui puissent aussi être accessibles aux élèves, aux étudiants, aux parents et aux enseignants.**" "**L'objectif est de passer d'une orientation subie à une orientation positive destinée à diminuer le taux d'échec, d'adapter les compétences aux besoins des entreprises.** Ainsi, il est indiqué que "les organisations représentatives d'employeurs et de salariés participant aux différentes instances chargées d'élaborer les référentiels de formation [initiale] réaffirment **l'importance de formations élaborées et évaluées avec le concours des professionnels** ».

Des recommandations auxquelles les organisations syndicales ne s'associent pas nécessairement, récusant l'idée que l'orientation ou les études soient uniquement définies en fonction des besoins du marché du travail.

"**Les diplômés professionnels devraient pouvoir être préparés à tous les niveaux par la voie de l'apprentissage**"

Source : AEF n° 84253, 28/09/2007

Travaux d'expertise et sources complémentaires

La Flexicurité

Robert BOYER, économiste et directeur de recherche au CNRS, pense que « la flexicurité vise à améliorer l'efficacité des politiques de l'emploi sans nécessairement impliquer une réduction drastique de la part des dépenses sociales ». « En effet, dans sa variante danoise par exemple, les contraintes à l'embauche et au licenciement sont réduites, voire complètement supprimées, ce qui s'inscrit effectivement dans la logique d'un modèle de relations professionnelles dans lequel les entreprises sont dominantes. Par contre les allocations chômage sont maintenues à un niveau élevé car le but est aussi **d'éliminer la pauvreté des chômeurs**, source d'accroissement des inégalités. De la même façon, alors que dans le workfare anglo-saxon le choix de la formation est laissé aux individus, la **flexicurité déploie en général une politique active de formation des individus.** Ainsi **la solidarité sociale est maintenue à travers des dispositifs collectifs et non pas seulement marchands** ».

Source : Comment concilier solidarité sociale et efficacité économique à l'ère de la globalisation : une lecture régulationniste. Robert BOYER. In : Repenser la solidarité, 2007. – pp. 887-911

Pour **Christophe Ramaux, économiste, maître de conférences à l'Université Paris I,** « **L'emploi instable dessine-t-il l'avenir ?** ». « **Nombreux sont ceux qui le pensent, et les libéraux ne sont pas les seuls. Un consensus se fait autour de l'idée qu'il faut accepter cette instabilité et la compenser par des mesures qui « sécurisent » les travailleurs entre deux emplois.** Chacun y va de son appellation : « **flexicurité** » ou « **flexi-sécurité** », « **sécurité sociale professionnelle** », « **sécurisation des parcours professionnels** » ou bien encore « **formation tout au long de la vie** ». De nombreux chercheurs plaident en ce sens et la plupart des syndicats et des partis politiques promeuvent ce type de dispositif. Entre les propositions des uns et des autres, le « **travailleur mobile** » dessine la figure du travailleur de demain. Christophe Ramaux réfute cette idée. Travailler suppose du temps, une inscription dans la durée. Dans les faits, **les emplois ne sont d'ailleurs pas plus instables aujourd'hui qu'hier : ce sont les formes de la mobilité qui ont changé** à la faveur du chômage de masse (hausse de la précarité et baisse des démissions). La question du chômage est donc centrale. Sur le papier, les dispositifs de « **sécurité emploi - formation** » y répondent : un sans-emploi en formation n'est pas chômeur. »

Source : Extrait « *Emploi : éloge de la stabilité. L'État social contre la flexicurité* » Christophe Ramaux, 2006

Laboratoire MATISSE <http://matisse.univ-paris1.fr/>

Bernard GAZIER, économiste et chercheur au CES-MATISSE, fait quelques suggestions pour contrer les délocalisations, la précarité, le chômage... la mondialisation qui s'accélère et les grandes peurs qui sont devant nous. « *Que restera-t-il de nos emplois demain ? Quels salaires et quelles conditions de travail pourront-ils nous offrir ?* »

Tout d'abord, sortir du cadre franco-français. Quels sont les pays développés qui s'en tirent le mieux et pourquoi ? S'inspirer par exemple du modèle danois mais aussi des fondations autrichiennes qui épaulent le reclassement des travailleurs en cas de restructuration.

Ensuite, repenser la « **flexicurité** » de l'emploi. **Comment combiner les exigences de la flexibilité du travail et celles de la sécurité des personnes ?** En commençant par affronter le cercle vicieux du marché du travail : c'est parce que le chômage est massif que les travailleurs s'accrochent à leur emploi. **Avec des garanties collectives fondées sur le dialogue social, avec des entreprises mises en situation de proposer - seules ou en réseau - des parcours professionnels stabilisés.**

Cela suppose une nouvelle organisation sociale.

Source : *L'introuvable sécurité de l'emploi*. Peter AUER & Bernard GAZIER, 2006

L'orientation

Pour l'AFPA : « L'orientation et l'accompagnement vise l'objectif de l'emploi durable ». Une orientation pour sécuriser les parcours de formation, favoriser la réussite des publics en difficulté. « *Pour mener jusqu'à son terme et avec succès un **parcours d'emploi**, il faut lui donner un sens. C'est la première mission du psychologue de l'AFPA afin d'aider les personnes à élaborer leur projet de formation* »

Source : VISA COMPETENCES n° 3, hiver 2007. – pp. 42-44

A l'occasion des 2èmes Ateliers de la Formation professionnelle du 4 décembre 2007 à Paris, l'AFPA a demandé à l'institut OpinionWay de recueillir l'opinion de plus de 4000 français, sur les outils et acteurs de la sécurisation des parcours professionnels. Une enquête riche d'enseignement qui contribue à une meilleure connaissance du marché de l'emploi et qui permet à l'AFPA notamment d'adapter son offre de service aux règles nouvelles d'un environnement en pleine mutation. La question d'actualité est « **comment s'adapter en permanence à un environnement instable en sécurisant au maximum mon parcours professionnel ?** »

<http://www.afpa.fr/actualites/nosCommuniqués/presse20071204.html>

http://www.afpa.fr/actualites/nosCommuniqués/uploads/Afpascope_s%E9curisati.pdf

Source : *Les français et la sécurisation des parcours*, novembre 2007. – 9 p.

L'attente en matière d'orientation est forte, elle concerne tous les publics à tout âge et à toute période de la vie professionnelle. La question de l'orientation correspond à des enjeux socio-économiques forts : **régulation du marché du travail, traitement chômage, optimisation des dépenses liées à la formation professionnelle, accompagnement des mobilités.** C'est un outil majeur pour sécuriser les parcours professionnels »

Source : *Actualité de la Formation Permanente* n° 208, mai-juin 2007

La mobilité

Lors des premières rencontres interrégionales Cereq, Dares, InterCarif-Oref : Françoise Amat, secrétaire générale du [Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie \(CNFPTLV\)](#) est intervenu :

« *l'expertise sur la formation et l'emploi intègre désormais des données économiques plus larges, qui dépasse la stricte relation emploi-formation. (...) Un aspect lui semble prendre une dimension nouvelle : **la mobilité des adultes**. Elle considère que celle-ci doit être envisagée du double point de vue des entreprises et des personnes qui, dans un réseau de contraintes, vont opter pour « rester au pays », quitte à changer de métier si nécessaire.* »

Une étude de l' Afpa met en évidence que les salariés les plus qualifiés sont les plus motivés par la mobilité professionnelle

"Plus on est qualifié et en haut de la hiérarchie de l'entreprise, plus on a de motivation pour continuer à évoluer, y compris hors des limites du département, de la région ou du pays." Ce sont donc **"les personnes les moins enracinées dans leur environnement local" qui sont "les plus susceptibles de changer de région"**. "Ce sont les **jeunes** plutôt que les plus âgés, les personnes vivant seules plutôt que les couples avec enfants, les hommes plutôt que les femmes, les locataires plutôt que les propriétaires, les hauts salaires plutôt que les bas salaires, les cadres de la fonction publique plutôt que les ouvriers non qualifiés."

www.afpa.fr/actualites/afpascope/sondages/uploads/Afpascope_Mobilit%20G.pdf

Source : Les Français et la mobilité géographique. – Afpascope, octobre 2007. – 12 p.

Le financement

Évaluation des Opcas : L'IGAS vise à connaître l'impact des prestations "sur le taux d'accès à la formation" des salariés, dans le cadre du plan de formation et des autres dispositifs, selon la taille de l'entreprise.

Les résultats de cette mission de l'Igas vont intervenir au moment où le gouvernement a prévu d'engager une nouvelle réforme de la formation professionnelle. Récemment, Christine Lagarde a rappelé que **"les aspects liés à la collecte des fonds de la formation seront abordés dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle afin, notamment, d'en optimiser l'allocation"**

<http://www.senat.fr/rap/r06-365-1/r06-365-163.html>

☞ **L'IGAS, dans son rapport d'évaluation des OPCA préconise de faciliter l'accès des salariés des TPE et PME à la formation afin de réduire les inégalités et contribuer au développement des compétences.**

Ce rapport constate que **l'accès à la formation professionnelle reste très inégalitaire en fonction de divers facteurs dont la taille de l'entreprise** : globalement une nette différence se dégage entre les petites et moyennes entreprises (PME) et les autres, qui est encore plus accentuée entre celles de moins de dix salariés et celles de plus de dix salariés. La formation des salariés est financée à partir de contributions des entreprises gérées pour l'essentiel par les organismes paritaires que sont les **OPCA** - Organismes Paritaires Collecteurs Agréés - pour les salariés (ou les organismes que sont les FAF - fonds d'assurance formation - pour les non salariés). **Le travail de L'IGAS était de vérifier que ces organismes constituent un appui efficace, à la portée des entreprises adhérentes et surtout des PME**, et des personnes, salariées ou non, et d'apprécier le rôle ainsi joué par ces organismes en faveur du développement de la formation.

Source : résumé de la Documentation Française

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/084000219/index.shtml>

☞ **L'IGAS préconise pour faciliter l'accès des salariés de TPE et PME à la formation de redéfinir les missions des OPCA et FAF** en distinguant celles qui relèvent de l'intérêt général et celles qui correspondent à une offre de services aux entreprises.

Il propose **d'optimiser la fonction « conseil de proximité » des OPCA** : les OPCA doivent inciter à investir dans la formation et la professionnalisation, doivent fournir un appui personnalisé à des définitions de projets ; doivent **optimiser la collecte**, doivent mettre en œuvre des partenariats financiers.

Pour se faire, il propose **d'encadrer la mission d'intérêt général par un contrat d'objectif et de moyen, qui serait décliner au niveau régional**

La GPEC

Il faut "ancrer le concept de parcours [professionnel] dans le droit de la négociation collective", souligne Jean-Marie Luttringer, directeur du Circé Consultants. « Il s'agit de passer d'une gestion collective "planificatrice" de la sécurité de l'emploi des années 1970 à une **"gestion personnalisée et anticipatrice des parcours"**. Il y aurait, ensuite, une "déclinaison" par voie négociée au niveau des branches en établissant le lien entre professionnalisation et parcours pour le financement par les OPCA. Il y aurait également une déclinaison dans les accords d'entreprise **GPEC** et au niveau territorial.

« L'ancrage du "parcours" dans le droit du travail et de la formation est une condition préalable à toute promotion du concept de sécurisation des parcours professionnels. Mais il faudrait aller plus loin et insérer le "parcours" dans le Livre IX du code du travail qui ne reconnaît juridiquement que l'action de formation. »

Source : Formation tout au long de la vie et sécurisation des parcours professionnels. Approche juridique. - Jean-Marie Luttringer, 7/03/2007. - 36 p.

http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/Intervention_JM_Luttringer_Circe_07-03-07_Pdf.pdf

Christophe Parmentier, chercheur CNAM, pense que le concept de sécurisation des parcours professionnels est encore "mal cerné" par les entreprises .

Quatre entreprises sur dix associent cependant "un contenu et certaines pratiques" à ce concept : **"elles y voient en priorité une adéquation entre le parcours professionnel du salarié, construit par la formation pour améliorer son employabilité, et les besoins du marché du travail."** Il existe une forte corrélation entre la mise en oeuvre des entretiens professionnels et celle d'une politique de **GPEC**.

La sécurisation des parcours [sera] vraisemblablement un phare de la gestion des ressources humaines pour la prochaine décennie avant que 'la formation durable' ne l'enrichisse à son tour".

De l'entretien professionnel à la gestion prévisionnelle pour sécuriser des parcours. Colloque à l'Université Paris-Dauphine 6/12/2007. - Christophe Parmentier, chercheur CNAM. - 8 p.

http://www.clava.fr/download/Entretiens_GPEC_parcours_pro.pdf

☞ ***l'accompagnement***

Les économistes Pierre Cahuc et Francis Kramarz recommandent de financer l'accompagnement individuel des chômeurs en taxant les entreprises qui licencient .

Pour eux, les pistes d'actions prioritaires doivent avant tout porter sur **l'accompagnement des personnes. Réduire la précarité, tout en facilitant la création d'emploi et la mobilité professionnelle** : la réussite de cet objectif passe, pour ce faire par la création d'un "guichet unique" destiné aux demandeurs d'emploi et impliquant une **personnalisation de l'accompagnement**.

Source : De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle. - Pierre CAHUC , Francis KRAMARZ

Rapport au Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, 2004. - 213 p.

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/054000092/0000.pdf>

Pour Christian Charpy, directeur général de l'ANPE, la cohésion entre l'ANPE et l'Unedic et tous les acteurs est la question essentielle. « A L'ANPE, nous sommes pris dans cette contradiction devoir gérer un chômage de masse et un accompagnement personnalisé. La France a pris position : elle considère que tout le monde peut trouver un emploi et a droit aux services du service public de l'emploi. En même temps, ces services ont tout intérêt à devenir personnalisés. Il nous faut savoir comment gérer cette contradiction.(...) Il faut regarder de manière pragmatique ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. (...) Evitons de dire rien ne va, il faut tout changer. Nous allons dans le bon sens. Il s'agit désormais de rendre les choses plus simples et plus fluides au bénéfice des demandeurs et des entreprises ».

Source : Actes du colloque « la sécurisation des parcours professionnels », COE, CAS, 13/02/2007. - pp. 33-35

☞ Le **Conseil d'Orientation pour l'Emploi** préconise un **accompagnement optimisé** visant à accroître le **rôle de l'ANPE/ASSEDIC** afin qu'il devienne un **véritable service de conseil en évolution professionnelle**.

Source : Travaux du COE sur la formation professionnelle. Conseil d'Orientation pour l'Emploi, Mardi 8 février 2008, chapitre II. - p. 1

Selon l'avis du groupe de travail multipartite du Conseil d'Orientation pour l'Emploi, remis le 8 avril 2008 :

« Les prestations du Service Public de l'Emploi doivent s'adresser tant aux personnes à la recherche d'un emploi qu'aux salariés qui ne bénéficieraient pas de telles prestations dans leur environnement professionnel ». « La question de la

construction d'un **véritable service de conseil en évolution professionnelle** est aujourd'hui posée »

Le Service Public de l'Emploi doit proposer informations et accompagnement aux salariés sur leur évolution de carrière : « **conseil en évolution** »

Source : Inffo Flash n° 722, 16 au 30/04/2008

☛ **Le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie** préconise de « **redéfinir les approches de la fonction d'accompagnement** »

Source : « Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels , rapport final du groupe de travail du CNFPTLV, février 2008. – pp. 26-27, 33,40 »

☛ **La fusion ANPE/ UNEDIC entérinée par la loi du 13 février 2008, et qui sera opérationnelle au 1^{er} janvier 2009 contribue à la sécurisation des parcours.** Le nom provisoire du nouvel organisme est « France emploi ».

Le but est de simplifier l' accueil, l' orientation, le placement, l' accompagnement et l' indemnisation des demandeurs d'emploi et de mettre fin à l'intervention d'une pléthore d'acteurs qui ont du mal à se coordonner.

Les quatre axes stratégiques de la convention :

- aider les personnes à la recherche d'un emploi à trouver le plus rapidement possible un emploi correspondant leurs attentes et à leurs possibilités compte tenu du marché
- aider les entreprises à trouver les collaborateurs dont elles ont besoin pour assurer leur développement
- aider les actifs désirant progresser vers un meilleur emploi à mener à bien un projet réaliste
- conduire le changement en partant des acquis, pour les personnels concernés

☛ **Christine Lagarde, ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, vient de charger Jean-Marc Boulanger, inspecteur général des affaires sociales,** d'une mission d'appui à la mise en oeuvre du futur opérateur du Service Public de l'Emploi <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports/agenda-missions.shtml>

Celui-ci a remis à Christine Lagarde et Laurent Wauquiez le rapport du nouvel opérateur qui préconise une personnalisation plus marquée et plus précoce de l'appui apporté aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription et aussi de faire une priorité de la prospection systématique des offres d'emploi à pourvoir dans les entreprises. <http://www.minefe.gouv.fr>

Source : Contribution à la préparation de la convention tripartite entre l'État, l'Unédic et le nouvelle institution créée par la loi du 13 février 2008 2008. Jean-Marc Boulanger, avril 2008. – 69 p.

<http://www.minefe.gouv.fr/themes/emploi/rapports/boulanger.pdf>

☛ Dans l'introduction du rapport, il précise « les objectifs politiques dans lesquels s'inscrit la création du nouvel opérateur public » :

« **La création du nouvel opérateur public résultant de la fusion de l'ANPE et du réseau des Assedic s'inscrit dans un objectif global qui est celui de la construction d'une société de l'emploi par opposition à la société du chômage.** (...) Il s'agit dans un monde du travail fluide et évolutif, producteur d'une plus grande richesse, d'apporter à chaque personne des sécurités personnelles suffisantes pour lui permettre de conduire son propre parcours sans risques majeurs. »

Source : Contribution à la préparation de la convention tripartite entre l'Etat, l'Unedic et la nouvelle institution créée par la loi du 13 février 2008. Jean-Marc Boulanger, IGAS, avril 2008. – p. 5

☛ La loi du 13 février 2008 instaure également que le Comité Supérieur Emploi est remplacé par le **Conseil National de l'Emploi** qui a pour mission de contribuer à « la définition des orientations stratégiques des politiques de l'emploi » et de veiller à la cohérence d'ensemble des politiques de l'emploi.

Source : Inffo Flash n° 723 1^{er} au 15/05/2008

☛ **Dans chaque région, un conseil régional de l'emploi,** présidé par le préfet de région, sera créé pour veiller à l'organisation territoriale du Service Public de l'Emploi et donner un avis sur les conventions annuelles fixant l'activité de la nouvelle institution dans la région.

Il comprendra des représentants des partenaires sociaux, de la Région et des principales collectivités territoriales et administrations intéressées ainsi que des représentants des universités et d'organisations participant localement au SPE, notamment des maisons de l'emploi.

Loi n° 2008-126 du 13.2.08 (JO du 14.2.08)

Source : Centre Inffo actualités février 2008

☛ **Peut-on parler de la fusion ANPE-Unedic sans parler de l' Offre Valable d'Emploi**

Dans le contexte de la modernisation du marché du travail et de la réorganisation du service public de l'emploi, en amont de la négociation assurance chômage (la précédente expirant le 31 décembre) qui doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2009 et dans un souhait d'alignement sur les partenaires européens, le gouvernement propose une définition de **l'offre raisonnable d'emploi.**

Le projet de loi « relatif aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi » a été transmis aux partenaires sociaux, une réunion au Conseil supérieur de l'Emploi pour le lundi 26 mai est prévu, pour ensuite être présentée au Conseil des ministres les 11 et 18 juin et au Parlement pour cet été.

Projet de loi relatif aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi :

http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/social_actu3341_PL-droits-devoirs-DE-0812043R.pdf

☛ **L'avant-projet crée une nouvelle obligation pour le demandeur d'emploi : accepter les « offres raisonnables d'emplois »** . Seraient définies dans le **Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE)** la nature et les caractéristiques des emplois recherchés selon la formation du demandeur d'emploi, son expérience, sa situation personnelle et familiale, la zone géographique et le niveau de salaire. **Le PPAE serait actualisé tous les 3 mois**, les caractéristiques des emplois recherchés, la zone géographique, le salaire seraient revus. Toute personne qui refuserait à deux reprises une offre raisonnable d'emploi définie dans son PPAE serait radiée.

<http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/3341/le-gouvernement-definit-loffre-raisonnable-demploi.html>

Source : Liaisons sociales quotidien n° 151244, 23/5/2008

☛ **Ainsi une démarche de recherche d'emploi efficace suppose une mobilisation partagée** : définir une cible cohérente par rapport un parcours professionnel, une situation personnelle et familiale.

Le Service Public de l'Emploi doit accompagner le demandeur emploi qui doit s'investir pleinement jusqu'à l'accès à l'emploi .

Source : Liaisons sociales quotidien n° 15 114, 7/5/2008

Sommaire

☞ **Une nouvelle réforme de la formation professionnelle ?**

Le recueil d'avis qui suit montre bien la divergence d'opinion sur la nécessité d'une « réforme » de la formation professionnelle. L'ANI du 5 décembre 2003 a enclenché une dynamique, un consensus se fait sur « une poursuite de ce mouvement » tout en améliorant les points relevés lors des différents travaux d'expertise : amélioration du conseil aux entreprises, optimisation de l'accueil des personnes les plus éloignées de l'emploi, clarification du mode de financement...

Le but est de renforcer les liens entre formation, emploi et compétitivité, créer des parcours professionnels sécurisés et instaurer une montée en compétence de tous.

☞ **L'avis des partenaires sociaux**

La formation professionnelle n'a pas besoin d'une nouvelle réforme, affirment les partenaires sociaux (Medef, CGPME, UPA, CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC) qui demandent que les dynamiques nées de la réforme de 2003 aillent à leur terme. Ils appuient leur analyse sur trois rapports présentés le 5 mai par le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) et commandés aux cabinets Ambroise Bouteille, KPMG et Jacques Barthélémy + Circé.

Source : *La formation n'a pas besoin d'une réforme*, GERARD Laurent, *ENTREPRISE & CARRIERES* n° 906, du 13 au 19 mai 2008, pp. 6-7

☞ **Les travaux du COE**

Le groupe de travail multipartite du Conseil d'Orientation pour l'Emploi présidé par Pierre Ferraci vise à identifier les priorités et déterminer quels moyens mettre en œuvre pour y parvenir. « L'objectif n'est pas de défaire ce qui a été élaboré mais d'apporter des compléments ».

Dés février 2008, le groupe de travail a enrichi sa réflexion avec « L'étude relative à la sécurisation des parcours professionnels », réalisée par le **Conseil National de la Formation professionnelle Tout au Long de la Vie**.

La réflexion sera également enrichi par le **bilan de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003**.

Ses travaux ont débuté le 15 avril 2008, sur un rythme hebdomadaire et ont abordé les thèmes suivants :

- articulation entre **formation initiale et formation continue, orientation professionnelle**.
- dispositifs et méthodes pour **accompagner et outiller le salarié dans son parcours professionnel**.
- présentation du **bilan de l'ANI** (accord national interprofessionnel) du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle
- adaptation des **financements** et présentation par la DGEFP, d'après les chiffres du « jaune » budgétaire et les travaux de la Dares et du Céreq, de son analyse des « évolutions récentes de la formation professionnelle.
- **audition du président du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie**; adéquation, qualité, structuration et évaluation de l'offre de formation; évaluation des politiques et du dispositif de formation.
- Conclusion initiale des travaux du groupe prévue pour le 27 mai 2008, 2 nouvelles réunions sont toutefois prévues les 3 et 10 juin.

Source : AEF n° 94913, 17/04/2008

« Le sujet de la formation s'inscrit dans la continuité des travaux du Conseil d'Orientation pour l'Emploi sur la sécurisation des parcours professionnels... »

Source : *Travaux du COE sur la formation professionnelle. Conseil d'Orientation pour l'Emploi, Mardi 8 février 2008, chapitre II. – p. 1*

Le groupe va dégager des orientations, va identifier les points de blocage mais **il n'est pas missionné pour établir un diagnostic**.

La méthode adoptée, au sein du [Conseil d'Orientation à l'Emploi](#), consiste à associer aux réflexions Etat, Régions et partenaires sociaux. Pour Dominique Balmay, président du [Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie](#), « c'est un gage de cohérence »

☞ **Les travaux du CNFPTLV**

L' « Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels » du CNFPTLV engagée en 2007 et terminée en février 2008, s'inscrit en complémentarité des travaux du [Conseil d'Orientation pour l'Emploi](#), du [Centre d'Analyse Stratégique](#), du [Conseil Economique et Social](#).

« Partageant globalement les attendus des nombreuses réflexions sur le sujet, cette contribution s'en distingue par une approche plus circonscrite, et par une méthodologie relativement originale »

Source : « Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels , rapport final du groupe de travail du CNFPTLV, février 2008. – p. 3 »

Pour le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie: « **La réponse formative n'est pas suffisante à sécuriser les mobilités** . Ce qui se joue, avec la perspective de la sécurisation des parcours, n'est rien moins que la définition de nouvelles complémentarités entre le droit du travail, la politique de l'emploi et la protection sociale, les politiques de formation ne constituent nécessairement qu'une toute petite partie de l'ensemble »

Source : « Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels , rapport final du groupe de travail du CNFPTLV, février 2008. – p. 18 »

« **Le questionnement du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie** a le grand mérite de bien faire apparaître **qu'il n'y a pas un parcours standard, mais en réalité des parcours** »

Quatre types de parcours : parcours d'insertion, parcours de professionnalisation, parcours de mobilité professionnelle, parcours de mobilité choisie.

Source : « Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels , rapport final du groupe de travail du CNFPTLV, février 2008. – p. 22 »

Pour ces différents parcours les enjeux sont différents et leur prise en compte va se faire à des niveaux distincts, complémentaires qui va faire appel à des acteurs différents.

« Chacun doit trouver une réponse dans l'organisation de l'action publique » dans :

- la dimension organisationnelle : étape, temps, déroulement
- la dimension juridique : statut de la personne , droits attachés au parcours
- la dimension subjective : problématique culturelle liée à la mobilité interne ou externe dans une entreprise ou un territoire

Source : « Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels , rapport final du groupe de travail du CNFPTLV, février 2008. – pp. 21-22 »

Le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie identifie « deux types de contraintes qui pèsent fortement pour faire évoluer les **politiques de formation professionnelle dans le sens de la sécurisation des parcours** :

- **la relative inertie de l'appareil de formation pour s'adapter et délivrer des prestations mieux adaptées (..)**

- **pour ce qui concerne les personnes en situation d'insertion sur le marché du travail ou de reconversion professionnelle, la difficulté à empêcher les ruptures dans la prise en charge administrative de ces publics**»

Source : « Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels , rapport final du groupe de travail du CNFPTLV, février 2008. – pp. 34-35,37 »

« **Le concept de parcours remet en cause fortement les logiques institutionnelles sur lesquelles a été bâti le système d'orientation et de formation professionnelle** et il faut donc lui donner une réelle consistance juridique avant d'envisager une action de sécurisation ».

Source : Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels, rapport final du groupe de travail du CNFPTLV, février 2008. p. 12

Les 7 priorités dégagées par le groupe de travail et approuvées par le Conseil

- 1) Donner corps à la notion de parcours professionnel sécurisé
- 2) Inscrire les politiques de formation professionnelle dans des stratégies d'anticipation des besoins en compétences et en qualifications pour un développement durable des ressources humaines
- 3) Reconnaître et professionnaliser la fonction d'accompagnement global
- 4) Encourager une ingénierie de coordination des parcours et des dispositifs et en favoriser le financement
- 5) Faire évoluer les logiques de financement et garantir à l'individu la continuité des moyens de vie pendant les périodes de transition
- 6) Clarifier le rôle des différents niveaux de coordination
- 7) Inscrire la nécessité d'une « programmation pluriannuelle de partenariats régionaux de parcours sécurisés »

Source : *La sécurisation des parcours professionnels de formation. Contribution du CNFPTLV, février 2008. – 7 p.*

☞ *Le bilan de l'ANI du 5 décembre 2003 sur la formation*

Le bilan de l'ANI du 5 décembre 2003 a été présenté par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle le 5 mai 2008 au groupe de travail multipartite du Conseil d'Orientation pour l'Emploi, afin de contribuer aux réflexions engagées et de délimiter les principes de la réforme de la formation à venir.

Il en ressort que l'accès à la formation est dans l'ensemble plus équitable : le volume des actions de formation, la collecte, le contrat de professionnalisation, les périodes de professionnalisation, le CIF, le DIF sont en augmentation. **Entreprises et salariés se sont saisis des outils à leur disposition.**

« Le concept de parcours est évoqué à plusieurs reprises dans l'ANI du 5 décembre 2003 » « La promotion de l'individu-acteur de son parcours »

Source : « *Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels, rapport final du groupe de travail du CNFPTLV, février 2008. – p. 12, 31* »

Dès mars 2008, « Les 1ers éléments d'évaluation de l'ANI par le CNFP traduisent « un symbole d'ouverture et de dialogue social » « plus de 600 accords de branches négociés et signés qui précisent les objectifs et les priorités » grâce à l'ANI, les salariés maîtrisent désormais leur évolution « acteurs de leur parcours professionnel » outils mis à leur disposition : passeport formation, l'entretien professionnel, le bilan de compétences » .

Source : *Guide pratique de la formation n° 33, mars 2008*

L'ANI a impulsé un considérable développement de la formation, une dynamique conventionnelle, le rôle des commissions paritaires nationales de l'emploi s'est développé, le rôle des OPCA, des OPACIF s'est trouvé renforcé, les négociations dans les branches se sont développées, elles ont été plus modestes dans les entreprises. **L'ANI a influencé les pratiques d'entreprises** : les moyens de la formation sont liés aux objectifs de l'entreprise, il y a eu plus d'exigences quant aux retombées de la formation d'où une offre plus adaptée aux besoins de l'entreprise. Les volumes d'actions de formation ont augmenté, les fonds collectés également. L'égalité d'accès s'est améliorée, les formations qualifiantes et la personnalisation ont augmenté.

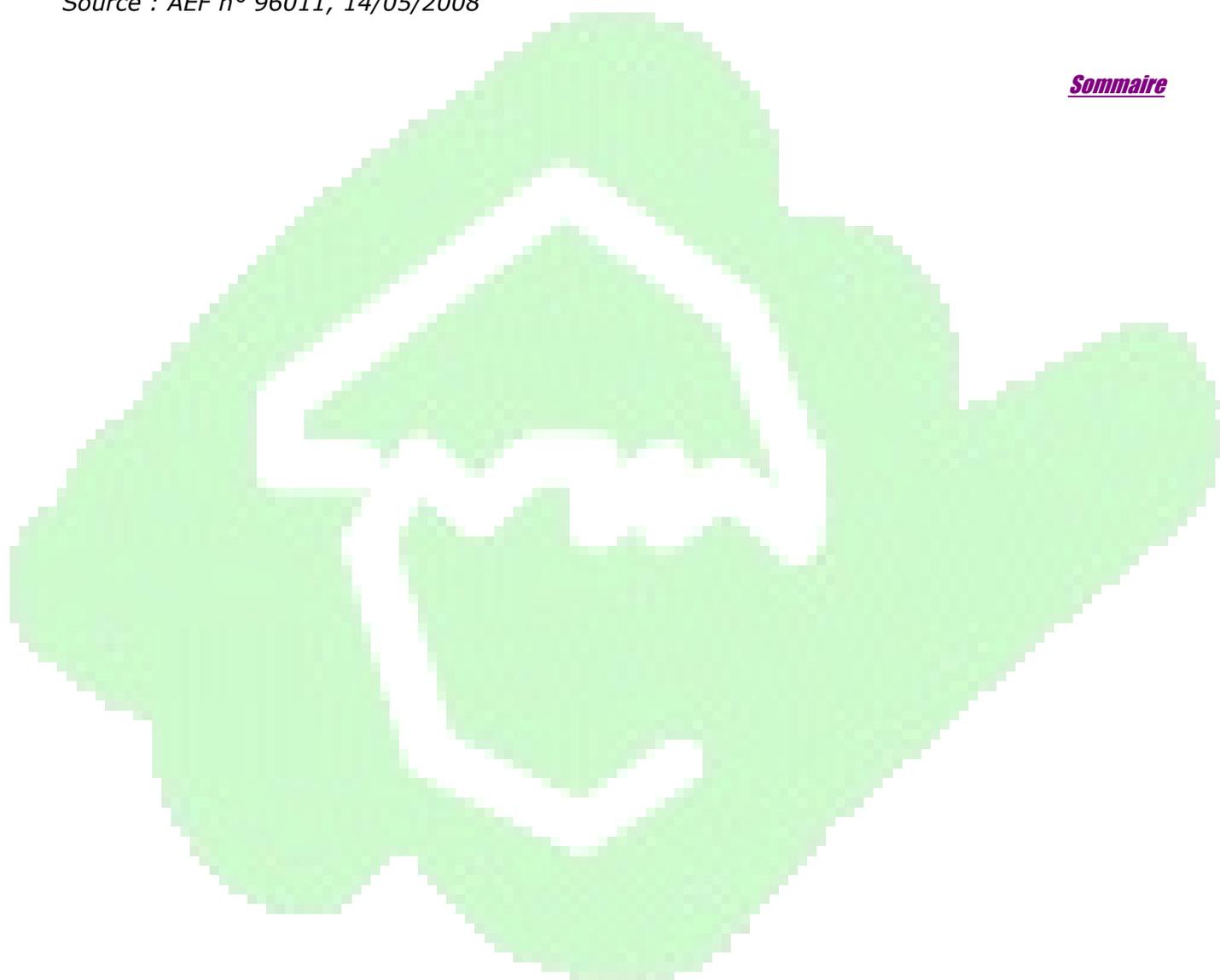
Source : *Liaisons sociales quotidien n° 15111, 7/05/2008*

Parallèlement, la DGEFP a présenté son analyse intitulée "les évolutions récentes de la formation professionnelle" -réalisée à partir des chiffres du "jaune" budgétaire et des travaux de la Dares et du Céreq- lors de la réunion du groupe multipartite sur la formation professionnelle mardi 13 mai 2008. Là aussi, il y a constat d'un réel démarrage des dispositifs, surtout pour la VAE et les différents dispositifs de l'ANI : **DIF, période de professionnalisation, la GPEC.**

Jean-Paul Denanot, président du Conseil régional du Limousin et de la commission "formation" et "apprentissage" de l'ARF (Assemblée des régions de France) estime que **"la réalité n'est pas aussi idyllique** que le rapport remis [par les trois cabinets extérieurs] aux membres du Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle le laisse entendre. **Le DIF, par exemple, ne règle pas le problème des formations insuffisamment longues et qualifiantes".** "Il faut réfléchir à ce problème de fond", dit-il, "à partir du DIF et du CIF (congé individuel de formation)".
Source : AEF N° 96621 19/05/2008

D'après Frédéric Saint-Geours, président de l'UIMM , l'ANI démontre un **« dynamisme extrêmement grand » même si « toutefois, il y a des éléments à faire progresser** : progrès de productivité et de conseil aux entreprises »
Source : AEF n° 96011, 14/05/2008

Sommaire



Un enjeu par type de public

Chaque catégorie : **jeune, femme, senior**, représente des enjeux politiques importants : **insertion, précarité, employabilité**... Toutefois, dans le recueil d'avis et de réflexions qui suit, vous constaterez une prédominance **des écrits sur les seniors** : témoignage d'une préoccupation essentielle ?

Le [Conseil d'Orientation pour l'Emploi](#) dit clairement dans son rapport qu'il faut répertorier et s'occuper des jeunes sortis sans qualification du système éducatif.

La question des seniors reste toutefois prégnante dans l'actualité.

Les pouvoirs publics

Édith Arnoult-Brill du Conseil Economique et Social, affirme "avec détermination la nécessité de donner de nouveaux moyens à la formation professionnelle pour mettre en place des actions destinées à l'ensemble des salariés, notamment les **jeunes et les seniors** ». Par ailleurs, pour résorber **les inégalités de salaires** et d'évolution de carrière professionnelle entre les **sexes, le niveau de formation initiale** et continue des femmes devrait être accru. Une réflexion doit également être menée pour garantir plus de sécurité aux salariés subissant le **temps partiel**.

Source : *La sécurisation des parcours professionnels*. Edith ARNOULT-BRILL, 2007. – 111 p. Rapport du Conseil Economique et Social

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/07050612.pdf>

Le Conseil d'Orientation pour l'Emploi s'interroge : « **Le CDD est-il un frein ou un marche-pied vers l'emploi stable ?** »

Selon une étude de la DARES¹, la situation diffère en fonction de **l'âge et du niveau de qualification**. Ainsi les jeunes et les plus diplômés ont plus de chance de voir leur CDD transformé en CDI que les non diplômés et les plus de 40 ans.

Source : rapport d'étape « Sécurisation et dynamisation des parcours professionnels, COE, mai 2007. – 207 p.

http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_SPP_-_Rapport_d_etape-2.pdf

Le Conseil d'Orientation pour l'Emploi, le Service Public de l'Emploi doit "**mieux prendre en compte l'hétérogénéité des publics, jeunes et seniors** notamment, en garantissant une plus grande individualisation des prestations"

« **Le Conseil d'Orientation pour l'Emploi** a centré ses réflexions sur le lien entre formation professionnelle et l'emploi, et notamment pour les publics prioritaires que sont les jeunes sans qualification et les demandeurs d'emploi »

Travaux du COE sur la formation professionnelle. Conseil d'Orientation pour l'Emploi, Mardi 8 février 2008, chapitre II. – p. 1

Le rapport dit clairement qu'il faut répertorier et s'occuper des jeunes sortis sans qualification du système éducatif.

Dans son discours du 10 octobre 2007 devant le [Conseil d'Orientation pour l'Emploi](#), **François Fillon** a présenté une feuille de route très claire :

- « mettre les bouchées doubles sur l'amélioration des conditions de travail, sur **l'égalité salariale** entre **les hommes et les femmes**, sur la lutte contre **les discriminations** et sur le pouvoir d'achat.

Vous le voyez : nous sommes ambitieux sur les réformes. Mais nous le sommes aussi sur la méthode.

Notre méthode, c'est le dialogue social. »

¹ Contrats à durée déterminée, intérim, apprentissage, contrats aidés : les emplois à statut particulier ont progressé entre 1982 et 2002 http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200504_n-14-2_CDD-interim-apprentissage-ca.pdf

Source : http://premier-ministre.gouv.fr/acteurs/interventions_premier_ministre_9/discours_498/discours_devant_conseil_orientation_57717.html

Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité compte instaurer un "système de bonus-malus" pour inciter les entreprises à employer des seniors. "Dès l'an prochain, je soumettrai aux partenaires sociaux des propositions pour mettre en place un système de bonus-malus" en vue **d'inciter les entreprises à employer des salariés seniors**. Ces mesures s'inscriraient dans le cadre d'un "**nouveau plan pour l'emploi des seniors**", qui comprendrait également une révision du statut du tutorat. Le ministre du Travail reconnaît qu'on "doit permettre de partir plus tôt à la retraite" aux personnes qui ont exercé un métier pénible. "**Mais il faut aussi faire preuve de davantage d'imagination**", en proposant à ces salariés d'évoluer vers un emploi moins pénible en fin de carrière, en leur offrant une meilleure rémunération, ou encore en aménageant une fin de carrière "à temps partiel avec la même rémunération".

Source AEF n° 87966, 4/12/2007

Les représentants des salariés

Pour **Jean-claude Tricoche, secrétaire national de l'UNSA**, il semble nécessaire de mieux cerner la réalité des mobilités professionnelles qui ne sont pas toujours facteurs de progression professionnelle. Mais **l'instabilité n'équivaut pas toujours à de la précarité**. Parmi les points de vigilance **l'entrée des jeunes dans l'emploi** nécessite un effort d'articulation entre les besoins des jeunes, leur situation sociale et les besoins du marché du travail.

Source : Acte du colloque « sécurisation des parcours professionnels », COE, CAS, 13 février 2007. – pp. 17-18

Syndicalistes et experts sont unanimes : "Maintenir les seniors dans l'emploi nécessite de réformer le rapport au travail"

« Le débat en France sur le vieillissement n'a pas eu lieu, le discours sur la réforme se réduit à allonger les durées de travail et de cotisation mais les impératifs de rentabilité et de productivité ont fait disparaître des entreprises des postes "plus légers" auxquels pourraient être affectés des salariés vieillissants.. »

La question posée est moins de travailler plus longtemps, mais de "travailler différemment via la formation". "Le travail à temps partiel et les adaptations ergonomiques pourrait constituer une piste intéressante ».

Bernard Thibault, secrétaire général de la CGT : à son sens, "l'allongement de la durée du travail pourrait être envisagé pour ceux dont le rapport au travail est plus sain, c'est à dire dont le travail est intéressant et motivant".

Jean-Louis Malys, secrétaire national de la CFDT, partage très largement ce point de vue.

Les représentants des employeurs

Déclaration de Denis Gautier-Sauvagnac, chef de file de la délégation patronale

« Il est apparu que l'objectif majeur de cette négociation, c'est-à-dire changer les mentalités dans notre pays, et faire en sorte que nous **relevions le taux d'activité de la tranche d'âge 55-64 ans pour l'amener à la moyenne européenne en plusieurs années**, était un objectif commun.

Pour y arriver, nous ne sommes pas très loin d'un accord sur tout ce qui tourne autour de **l'adaptation du salarié au poste de travail** ou du poste de travail au salarié quand il s'agit de gens en place dans l'entreprise.

De même, quand il s'agit de favoriser par une **formation professionnelle appropriée**, soit le **maintien dans l'emploi**, soit la **possibilité de trouver un autre emploi** qui suppose des compétences différentes de celles utilisées jusque là.

Source : *Négociation sur l'emploi des seniors : encore un peu de chemin pour aboutir à un accord*, 07/09/2005

http://www.medef.fr/main/core.php?pag_id=39363

Intervention au nom de l'UPA de Roselyne Lecoultré, lors de la conférence sociale du 26 novembre 2007 « Les représentations et les stéréotypes culturels, constituent un frein important à la mixité des emplois.

Nous souhaitons par conséquent au sein des branches professionnelles de l'artisanat, identifier ces stéréotypes afin de les démystifier en sensibilisant notamment les chefs d'entreprise artisanale, les salariés de nos secteurs mais aussi les jeunes et les enseignants, aux enjeux économiques et sociaux de la mixité.

La formation initiale joue un rôle central dans la dynamique de la mixité des métiers, aussi, une action sur l'orientation scolaire doit être menée en priorité. »

<http://www.upa.fr/actualitesDeclaration.php>

La CGPME se mobilise pour les jeunes. Jean-François Roubaud, président de la CGPME lance une campagne nationale de communication.

Source : <http://www.planetepme.org/docs/communiqués/2006/CPJEUNESENTREPRISES.pdf>

Travaux d'expertise et sources complémentaires

Emmanuelle Barbara, avocate au cabinet August & Debouzy propose "d'inverser le raisonnement sur l'ancienneté"

La logique d'ancienneté constitue un "frein à la mobilité des salariés qui, une fois qu'ils ont acquis certains droits, craignent de les perdre en changeant d'employeur". De plus, "elle rend la rupture du contrat complexe, et pénalise les nouveaux arrivants". La proposition du cabinet d'avocats consiste donc à "inverser le raisonnement sur l'ancienneté", en ouvrant "des **droits supplémentaires aux jeunes salariés** afin de leur permettre d'acquérir un potentiel et d'améliorer leur [employabilité](#)". Parallèlement, les droits des salariés "bénéficiant d'une valeur plus importante sur le marché du travail en raison de leur ancienneté" seraient réduits proportionnellement. "L'idée serait de réduire substantiellement les droits des salariés ayant cinq à dix ans d'ancienneté, notamment en matière de licenciement", précise Emmanuelle Barbara. **Les droits des seniors pourraient, eux, être renforcés**, cette catégorie de population étant particulièrement fragile sur le marché du travail, comme les plus jeunes. Cette proposition aurait pour effet de favoriser une "mobilité ascensionnelle".

Source : Interview à la revue Challenges, 30/11/2007. *Les négociations sur le contrat de travail risquent d'accoucher d'une souris*

http://www.challenges.fr/actualites/business/20071129.CHA4140/les_negociations_sur_le_contrat_de_travail_risquent_dac.html

Sécurisation des parcours professionnels et illettrisme : un thème débattu lors de la rencontre nationale du "Forum permanent des pratiques" le 21 et 22 juin 2007 à Lyon de l'**Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme**

Françoise Bouygard, déléguée générale adjointe à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), estime que "si on aboutit à des dispositifs de sécurisation des parcours on pourra mieux repérer les situations **d'illettrisme**".

http://www.anlci.gouv.fr/fileadmin/Medias/PDF/ANLCI_INFOS/anlci_infos9_sept-nov07.pdf

Source : AEF, 21/06/2007

Les générations entrant sur le marché du travail

« Les **jeunes** occupent une position particulière sur le marché du travail par rapport aux autres actifs : **taux de chômage élevé, forte proportion d'emplois de courte durée**, phénomènes de « **déclassement**», **salaires faibles à diplôme équivalent**. On attribue généralement ces caractéristiques à la spécificité de la phase de primo-insertion sur le marché du travail. Mais une grande partie d'entre elles s'expliquent en réalité par le fait que les **jeunes sont surreprésentés parmi les candidats à l'embauche** et sont ainsi placés au cœur de dynamiques conjoncturelles et structurelles du marché du travail »

Source : *Les mutations de l'emploi en France. IRES, La Découverte, 2005. – p. 61*

Emploi des femmes et inégalités

« **La progression du taux d'activité des femmes a profondément transformé le marché du travail** et permis l'émergence de nouvelles formes d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Par certains côtés, les femmes sont devenues les « égales (mais) différentes » des hommes sur le marché du travail . Cependant de **nombreuses différences subsistent en termes de salaire, de temps de travail ou de parcours professionnel**, et ces différences contribuent à leur manière à la transformation des normes d'emploi »

Source : *Les mutations de l'emploi en France*. IRES, La Découverte, 2005. – p. 75

La question des seniors

L'emploi des seniors

La tendance à l'accroissement de la part des travailleurs âgés dans la population active et les difficultés de financement des retraites ont fait de **l'emploi des travailleurs âgés un sujet de préoccupation croissante** au cours des années 1990, notamment pour les institutions internationales. Malgré une remontée récente, **le taux d'emploi entre 55 ans et 64 ans reste en France inférieure à la moyenne de l'Union européenne des Quinze**.

Source : *Les mutations de l'emploi en France*. IRES, La Découverte, 2005. – p. 75

« **Nombre de petites entreprises ont des difficultés à identifier leurs compétences-clés** », déplore Francis Da Costa, président du **réseau Opcalia, troisième collecteur national au titre de la formation professionnelle continue**. Les PME se préoccupent peu de la question des seniors.

C'est le constat d'une étude parue jeudi, menée par Opcalia auprès de 853 sociétés françaises, identifiées pour leurs actions de formation dispensées à des salariés de 45 ans et plus. Inquiétant dans un pays qui affiche déjà un taux d'emploi des seniors parmi les plus bas d'Europe (37,9%).

Source : guide « seniors mode d'emploi »

http://www.dialogue-social.fr/IMG/pdf/SENIORS_MODES_D_EMPLOIS.pdf



Coryse Tetrel, directrice de l'Opcalia Haute-Normandie présente l'objectif du site www.mi-parcours.com lors de son lancement officiel le jeudi 13 décembre 2007

« L'objectif du site est de faire en sorte que nos adhérents soient sensibilisés à la problématique de la gestion des secondes parties de carrière et les inciter à mobiliser les dispositifs existants »

Source : AEF n° 88559, 13 décembre 2007



Pour Serge Volkoff, chercheur au CREAPT-CEE (Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail), "(...) il est nécessaire de changer le rapport au travail". "il faut que les travailleurs puissent travailler à minima jusqu'à l'âge de la retraite". Serge Volkoff suggère d'agir sur les conditions de travail (gestes et postures). **Cela dit, il faudra toujours prendre en compte le fait que les plus âgés, donc les plus expérimentés, s'adaptent plus difficilement à un travail demandant des interventions en temps réel ou une anticipation.** Mais, là encore, la formation peut apporter une réponse au problème posé, la France étant jugée peu active en ce domaine.

Source : Journée régionale du 27 novembre 2007 "Emploi des seniors : des connaissances à la pratique d'entreprise", Aract et DRTEFP Haute-Normandie. *Bien travailler à tout âge*, 2007. – 26 p.

http://www.haute-normandie.aract.fr/images/stories/pdf/conf_volkoff_2007.pdf

Arnaud Chéron, professeur de sciences économiques estime qu'il n'est pas nécessaire de subventionner en priorité la formation professionnelle des seniors qui sont l'objet, avec les plus jeunes, des taux d'emploi les plus faibles?

"Dès lors qu'il s'agit de formation en capital humain spécifique, c'est-à-dire de connaissances non directement transférables vers d'autres entreprises, il est (...) socialement souhaitable de relativement moins subventionner la formation des seniors et d'en laisser le coût à la charge des entreprises".

Le rendement économique d'un investissement en formation "dépend nécessairement de l'âge de l'employé puisqu'il conditionne la durée potentielle d'exploitation de cet investissement pour l'entreprise". Or, "le retour sur investissement espéré est d'autant plus faible que l'individu est proche de la retraite", relève Arnaud Chéron.

Source : *Faut-il subventionner la formation professionnelle des seniors ?* Arnaud CHERON, 2007, Pôle de Recherche en Economie, EDHEC. – 16 p.

http://professoral.edhec.com/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHIER=9167

☛ **La CFDT, signataire de l'ANI sur l'emploi des seniors**, a souhaité disposer d'éléments d'analyse sur la mise en oeuvre d'actions pour l'emploi des seniors et sur la prise en compte de ces objectifs par ses équipes. **L'étude du Centre d'Etudes de l'Emploi analyse les raisons pour des entreprises (neuf monographies) d'agir sur l'emploi des seniors** soit pour chercher à les conserver, soit pour en recruter en réponse à leurs problématiques de ressources humaines ainsi que les raisons des salariés eux-mêmes de vouloir rester en emploi. Elle met en évidence un décalage entre ces raisons locales et les registres argumentatifs mobilisés par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à leur niveau central pour justifier les politiques de vieillissement actif.

<http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports/44-Rapport-Huyez-Levrat.pdf>

Source : *Le faux consensus sur l'emploi des seniors*. Guillaume HUYEZ-LEVRAT, CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI, rapport de recherche n° 44, mai 2008. – 61 p.

☛ **Il y a un souhait d'amplifier la mobilisation en faveur de l'emploi des seniors qui se concrétise par des mesures fortes à destination des salariés, des entreprises et des demandeurs d'emploi.**

La dispense de recherche d'emploi sera supprimée progressive d'ici 2013 : l'âge auquel les seniors accèdent au dispositif serait reculé par étapes de 6 mois à compter de 2009.

Il est envisagé des pénalités financières pour les préretraites : taxe sur les préretraites.

Les entreprises et les branches auront jusqu'à fin 2009 pour signer les accords **GPEC**.

Le Conseil d'Orientation des Retraites mène une réflexion continue et un point d'étape sera fait en 2010 sur le thème de l'emploi des seniors

5^{ème} rapport, 21 novembre 2007. – 208 p.

<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-835.pdf>

☛ Dans le cadre du rendez-vous 2008 sur les retraites et pour faire suite aux rencontres du 28 avril dernier, **un groupe de travail sur l'emploi des seniors a été créé**. Ont participé à la réunion plénière introductive organisée le jeudi 15 mai les représentants de toutes les organisations syndicales et patronales. A cette occasion le volet « emploi des seniors » du rendez-vous 2008 a été détaillé et a fait l'objet de discussions avec les partenaires sociaux ; chaque participant ayant commenté les orientations du gouvernement.

Source : *l'Actualité du ministère du travail n° 2, 30 mai 2008*

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Groupetravailemploiesseniors.pdf>

Grille indicative des points à aborder pour préciser les propositions du Gouvernement

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Groupetravailemploiesseniors.pdf>

Sommaire

Un enjeu territorial

Un consensus apparaît sur un besoin fort de coordination au niveau régional entre Etat, Régions et Partenaires sociaux. Des outils existent mais ils fonctionnent de manière différente selon les régions, leur rôle doit être précisé et encadré. Réflexions, propositions, études contribuent à l'évaluation de ces dispositifs afin de les optimiser.

Les pouvoirs publics

Edith ARNOULT-BRILL du Conseil Economique et Social dans son rapport préconise d'améliorer l'accompagnement.

*"Si le demandeur d'emploi a l'obligation d'une démarche active en contrepartie d'une meilleure indemnisation, le **SPE (service public de l'emploi) doit de son côté offrir un ensemble d'aides effectives**, notamment par le biais de stages et de formations, et un véritable accompagnement vers un emploi en adéquation avec les compétences et les aspirations des personnes, et en relation, entre autres, avec **l'offre d'emploi territorial** »*

*« L'investissement des pouvoirs publics pourrait se concevoir au niveau régional dans le cadre des **contrats de projets État-Régions. Le niveau régional apparaît quant à lui plus pertinent pour mettre en adéquation les besoins de formation et la situation de l'emploi**, ce dans la démarche plus globale d'une **mise en cohérence des trois compétences d'emploi, de formation et d'orientation autour des régions.** »*

*Le dispositif de formation professionnelle "plus efficace", **les observatoires prospectifs de branche** récemment mis en place et **les schémas régionaux de la formation** "peuvent être une voie d'inspiration, mais là aussi il est indispensable que l'approche dépasse le cadre des branches".*

*Cette réforme des parcours professionnels doit ensuite être coordonnée à l'échelle régionale et de manière "tripartite": Etat, régions et organisations patronales et syndicales. **Quant aux régions, qui ont la responsabilité de la formation, leur champ de compétence doit être élargi et renforcé à l'emploi et l'orientation.***

La place de la région "s'est accrue sans pour autant favoriser une mise en cohérence, en termes notamment d'articulation entre pouvoirs publics et partenaires sociaux, les limites et insuffisances du dialogue social territorial empêchant une coordination réelle en la matière".

Il est "fondamental d'optimiser l'utilisation du budget de la formation professionnelle, dont le volume est important mais l'évaluation insuffisante".

***Leurs compétences en matière de développement économique et de formation professionnelle ont conduit des régions « à lancer des initiatives en matière de sécurisation des parcours professionnels.** Certaines visent à gérer l'insécurité de l'emploi liées au licenciement ou visent à **apporter des réponses aux insécurités liées à de fortes mobilités sur un site donné** « .*

***Le frein à une politique globale de sécurisation des parcours professionnels vient de la distinction persistante des compétences entre l'emploi et la formation professionnelle.** Les régions n'ont hérité que de la compétence en matière de formation. Ni l'orientation, ni l'emploi ne sont de leur compétence principale. « **L'Association des Régions de France revendique pourtant un élargissement afin que les régions couvrent à la fois l'emploi et la formation** ». La création de **maison de l'emploi** est, par ailleurs une nouveauté dans le paysage institutionnel avec l'objectif de **favoriser la coordination** des actions menées **dans le cadre du service public de l'emploi**. La Cour des comptes souligne toutefois qu'elles ne doivent pas devenir des échelons administratifs supplémentaires*

Source : La sécurisation des parcours professionnels. Edith ARNOULT-BRILL, 2007. – 111 p. Rapport du Conseil Economique et Social

<http://www.ces.fr/rapport/docton/07050612.pdf>

Pour accroître la connaissance des trajectoires sur le marché du travail, le Conseil d'Orientation pour l'Emploi préconise de faire de "nouvelles études" et de mettre en place des "outils d'observation longitudinale" plus performants.

Pour le Conseil d'Orientation pour l'Emploi, "la fusion entre l' Unédic et l'ANPE est de nature à simplifier l'accès aux services et à faciliter les démarches ; malgré les divergences d'analyse qui peuvent demeurer sur le sujet. Au-delà, **d'autres acteurs pourraient être associés, comme par exemple les collectivités territoriales**".

Source : rapport d'étape « Sécurisation et dynamisation des parcours professionnels, COE, mai 2007. – 207 p.

http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_SPP_-_Rapport_d_etape-2.pdf

« **Les branches, les acteurs territoriaux et les acteurs publics (notamment le service public de l'emploi) ont des rôles essentiels à jouer pour permettre aux individus et aux entreprises de tirer le meilleur parti des évolutions à venir.** C'est en effet à leur niveau, dans leurs actions coordonnées auprès des chômeurs, des salariés et des entreprises, que pourra être effectivement prise en compte cette diversité de situations et que pourra être organisée et construite la rencontre entre offre et demande de travail.

L'accompagnement des entreprises pour une meilleure anticipation des difficultés qu'elles pourraient rencontrer doit venir compléter l'accompagnement des personnes dans leurs mobilités sur le marché du travail.

« Ces actions peuvent viser une amélioration globale de la qualité de l'emploi, en articulant les dimensions de l'emploi, de la formation, du travail et du développement économique. Elles seront efficaces si elles sont basées sur l'anticipation des enjeux et un diagnostic partagé. »

Source : Les Métiers en 2015. – CAS, DARES. - La Documentation française, 2007. – 113 p.

Rapport n° 6 du groupe « prospective des métiers et qualifications »

http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_metiers_2015.pdf



Le Conseil Economique et Social de Haute-normandie relève les points sur lesquels il faut travailler pour améliorer la relation emploi-formation en Haute-Normandie : « Incrire les **contrats d'objectifs** dans une dynamique d'ouverture, approfondir l'analyse de la demande de formation, inviter à la découverte du monde du travail, poursuivre les efforts pour développer les compétences des Haut-Normands »

Source : Actualisation de l'avis « vers une autre relation formation-emploi en Haute-Normandie. - CESR Haute-Normandie, 24 septembre 2007. – 45 p.

http://www.cesr-haute-normandie.fr/fichiers/5_21_169.pdf

Pour **Jean-Paul Denanot (PS)**, président du Conseil régional du Limousin et de la **commission formation professionnelle et apprentissage de l'ARF**, la sécurisation des parcours ne pourra se faire que dans la concertation. **Il soutient donc la proposition des sénateurs de rendre le PRDF prescriptif**, c'est-à-dire qui **s'imposerait à tous les acteurs de la formation sur le territoire régional**. "Il ne s'agit pas d'évincer les branches professionnelles, mais de faire en sorte que tout le monde se parle", souligne Jean-Paul Denanot.

Source : AEF n° 88197, 07/12/2007

Le sénateur Jean-Claude Carle, président de la mission d'information sur la formation, continue de penser que les **plans régionaux de formation doivent devenir prescriptifs** et s'imposer aux financeurs. Le financement serait abordé au niveau de la région avec l'ensemble des contributeurs : OPCA, Assedic.

Source : Entreprise & Carrières n° 878/879, 30/10/2007. – pp. 22-35

Le rapport d'information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle, rédigé par Bernard SEILLIER, pour la mission sénatoriale préconise parmi cinq axes de progression : « construire la gouvernance par la territorialisation et la contractualisation ».

Source : Rapport d'information. – Bernard SEILLIER, 4 juillet 2007. – 344 p.

Rapport n° 365

<http://www.senat.fr/rap/r06-365-1/r06-365-11.pdf>

Pour **Gérard Larcher, ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes** « Par sécurisation des parcours professionnels, **"il est nécessaire d'entendre** à la fois la sécurisation des mobilités internes et externes à l'entreprise. (...) Pour la mobilité externe : **accompagnement**, incitation, coordination,

formation sont à privilégier. Cette réflexion sur la formation "peut être étendue aux mobilités (...), au niveau des **territoires et des bassins d'emploi**".

Source : Actes du colloque « La sécurisation des parcours professionnels », 13 février 2007. – pp. 53-56

Les représentants des salariés

Jean-Claude Quentin, secrétaire confédéral chargé de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage de la Confédération générale du travail-Force ouvrière parle d'anticipation, « plusieurs outils favorisent ce travail d'anticipation, en particulier le travail du groupe Prospective des Métiers et des Qualifications du Conseil d'Analyse Stratégique : Les Métiers en 2015, Source : http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_metiers_2015.pdf

Pour Jean-claude Tricoche, secrétaire national de l'UNSA, il semble nécessaire de **mieux cerner la réalité des mobilités professionnelles** qui ne sont pas toujours facteurs de progression professionnelle. Mais l'instabilité n'équivaut pas toujours à de la précarité. Parmi les points de vigilance, il semble nécessaire d' **anticiper collectivement les évolutions** dans les entreprises, les **branches et les territoires** en ayant une meilleure visibilité dans l'évolution des métiers et des emplois.

Source : Acte du colloque « sécurisation des parcours professionnels », COE, CAS, 13 février 2007. – pp. 17-18

Les représentants des employeurs

Jean-François Veysset, vice-président de la CGPME est « **partisan de la territorialisation avec de vrais moyens appropriés à chaque territoire, à chaque localisation de bassin d'emploi** ». (...) « Les documents de la DARES et du CAS nous donnent des ressources sur ce que seront les métiers en 2015. Ils permettent de faire de la prospective en matière de formation, si possible au delà des socles assurés par l'Etat ».

Source : Actes du colloque « la sécurisation des parcours professionnels. – COE, CAS, 13/02/2007. – pp. 28-29

Les travaux d'expertise et sources complémentaires

Le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV) s'est donné pour mission de traiter la sécurisation des parcours professionnels du point de vue de la formation professionnelle en apportant au débat des éléments concrets constitués par les initiatives engagées sur les **territoires**, dans les branches professionnelles comme au niveau interprofessionnel.

"Il s'agit également de **repérer les obstacles de toute nature** (institutionnels, techniques, de financement, de conditions de vie...) qui peuvent en contrecarrer le déroulement ainsi que les cas où une pluralité d'acteurs, mettant en commun leurs outils, peut contribuer à les fluidifier", précise le CNFPTLV.

Source : www.cnfptlv.gouv.fr .

Lors des Première rencontre interrégionales Cereq, Dares, InterCarif-Oref du 6 novembre 2007, Françoise Amat, secrétaire générale du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV), estime que l'échelon infrarégional devient essentiel du point de vue politique et en terme de demande d'expertise.

Source : Inffo Flash n° 712, 16 au 30 novembre 2007. – p. 4

Le 12ème Carrefour de la formation et de l'emploi de l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie qui a eu lieu à Tours en novembre 2006 a démontré l'importance de l'implication du réseau consulaire en matière d'orientation professionnelle. La création du comité national Information Orientation de l'ACFCI devrait déboucher sur la définition d'une politique consulaire baptisée « Accueil, Information, Orientation ». (...) « **Nous devons agir en amont car l'orientation est la clé de l'emploi et des métiers de demain** » affirme **Christian Hérail président du comité et président de la CRCI de Haute-Normandie de Rouen**. (...) Le comité prévoit le **lancement en 2008 « d'un mois de l'orientation »**

À compter du 1er janvier 2009, les crédits de l'État affectés aux stages de formation de l'Afpa seront définitivement transférés aux régions.

Toutefois, la quasi-totalité des régions ont anticipé ce transfert. Dans le cadre de **la réforme du Service Public de l'Emploi et de la formation professionnelle** : l'Afpa devrait rester "un opérateur majeur de l'État" après 2009 dans le champ de la politique de l'emploi.

En ce qui concerne **la réforme du SPE (service public de l'emploi), et en particulier le projet de fusion opérationnelle entre l'ANPE et l'Unédic**, "il est évident que **les prestations d'orientation proposées par l'Afpa et les missions des SOP [services d'orientation professionnelle de l'Afpa réunissant des psychologues du travail] devront tenir compte de cette fusion**, notamment en ce qui concerne l'articulation avec le nouvel ensemble issu de la fusion ANPE / Unédic ».

Source : AEF n°83330, 12/09/2007

D'après Danièle Kaisergruber, experte européenne « **Dés lors qu'il s'agit de parier sur la transférabilité des compétences et des mobilités, le territoire s'avère être le bon cadre d'action** (...) Il a l'intérêt de mettre l'accent sur des **emplois effectifs** et non sur des solutions d'attente(...). Dans 90 % des cas, la mobilité professionnelle s'exerce sur une **base locale, les pôles de compétitivité** peuvent permettre des échanges légaux de main d'œuvre d'une entreprise à l'autre. Certains **territoires ont développé des innovations** en matière de « **gestion partagée de l'emploi** ». (...) Les différents partenaires, organisations syndicales, organisations patronales, élus locaux et représentants de l'Etat, se retrouvent pour à la fois **penser la diversification du territoire et gérer les urgences en matière de reclassements** de salariés licenciés. Ces initiatives contribuent à ce que le territoire soit équipé pour faire face de manière réactive en cas de crise»

Danièle Kaisergruber invite à "prendre très au sérieux les moments de transition", dont deux sont particulièrement sensibles: l'entrée dans la vie active et le retour à l'emploi des personnes licenciées pour motif économique.

Source : Flexisécurité, *l'invention des transitions professionnelles* - Danièle KAISERGRUBER. - Ed. Anact, 2006. -pp. 126-127

Source : Visa Compétence, *Hors série Hiver 2007*. – p. 6

☞ **La question des outils territoriaux**

Le Plan Régional De Formation (PRDF)

Dans son avis rendu public le 8 avril 2008, le Conseil d'Orientation pour l'Emploi préconise de « **favoriser la coordination des actions de l'Etat, des Régions et des partenaires sociaux** ». « **La gouvernance du système de formation professionnelle doit être améliorée par une clarification des compétences** de chacun (...), préciser le rôle de chaque acteur, aux différents niveaux, concernant les objectifs politiques, le financement, la gestion, l'évaluation. ». Le Conseil considère que le **pilotage efficace du système de formation professionnelle nécessite une plus grande affirmation de la dimension régionale en tant qu'échelon pertinent pour coordonner les actions de formation.**»

« **Le Plan Régional De Formation devrait faire l'objet d'une large concertation entre les différents acteurs régionaux** ». « **Au-delà d'un PRDF concerté, une structure pérenne de contractualisation devrait être instauré au niveau régional pour faciliter la contractualisation entre les acteurs régionaux, (..) afin de ne pas créer une nouvelle institution, elle pourrait trouver sa place au sein du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.** »

Source : Travaux du COE sur la formation professionnelle. Conseil d'Orientation pour l'Emploi, 8 avril 2008, chapitre II. – pp. 9-10 »

Le Conseil d'Orientation pour l'Emploi préconise un PRDF co-construit par les divers acteurs de la formation, construit collectivement dans un cadre concerté afin de faire évoluer les actions et dispositifs et rendre plus efficace la contractualisation entre les acteurs.

Le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie préconise « l'organisation et l'animation d'un partenariat territorial élargi constituant souvent la condition indispensable pour faire converger et articuler une expertise sociale »

Source : « Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels , rapport final du groupe de travail du CNFPTLV, février 2008. – p.29 »

Les Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT)

Le **Conseil d'Orientation pour l'Emploi** estime que le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie doit accroître son action dans le domaine l'évaluation.

Le **Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie** a anticipé cette question en programmant une évaluation des **Contrats d' Objectifs Territoriaux** - créés en 1987 - afin de vérifier dans quelle mesure les Contrats d' Objectifs Territoriaux favorisent le rapprochement des politiques conduites par les pouvoirs publics.

Effectivement, il était alors constaté un déplacement progressif de l'objet initial, une lenteur des procédures, mais ceux-ci jouaient tout de même leur rôle d'outils de dialogue et concertation .

«L' étude sur les **contrats d'objectifs territoriaux**, commanditée par le **Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie** a pour **objectif de mesurer les évolutions et l'impact de la gouvernance des politiques régionales de formation professionnelle de cet outil majeur de la concertation entre les pouvoirs publics et les milieux professionnels.** »

Source : Etude sur les contrats d'objectifs territoriaux et instruments assimilés dans le cadre de l'évaluation des politiques régionales. Groupe AMNYOS. CNFPTLV, Mars 2008. – p. 4

Trois hypothèses d'évolution pour les Contrats d'Objectifs Territoriaux :

- supprimer les COT au vu de leurs résultats limités
- acter l'évolution des COT en sortant de leur champ la carte des formations initiales
- créer un nouveau cadre de contractualisation entre branches et régions.

Source : Inffo Flash n° 724, 16 au 31 mai 2008. – p. 6

Les Comités de Coordination Régionaux de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP)

Jean-Paul Denanot, président du Conseil régional du Limousin et de la commission "formation" et "apprentissage" de l'Assemblée des régions de France (ARF) soutient l'idée de « **PRDF prescriptif** », de trouver une « gouvernance régionale » mais est hostile à la proposition émise par le DGEFP de fonds régionaux de sécurisation des parcours professionnels. "Nous tenons à ce que chacun conserve son autonomie [de financement]. En revanche, nous devons instaurer de véritables lieux de concertation", précise le représentant de l'ARF. "**Les Comités de Coordination Régionaux de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP)** ou une conférence régionale des financeurs" pourraient servir de "lieu d'orientation politique". Ensuite, la gestion des parcours des individus pourra s'effectuer au sein du Service Public de l'Emploi (SPE), des maisons de l'emploi, des missions locales, etc., "entre lesquelles existent déjà des passerelles".

Jean-Paul Denanot souligne que « **les échanges entre les partenaires sociaux et les régions sont facilités par l'expérience du débat tripartite acquise au sein du Conseil National de la Formation Professionnelle tout au Long de la Vie**". "Ce débat existe depuis quatre ans. Ce sont ces avancées qui nourrissent nos échanges au sein du groupe multipartite sur la formation."

Source : AEF n° 96621 19/05/2008

Sommaire

Un enjeu européen

En 2000, le Conseil européen a fixé à l'Union européenne un objectif stratégique pour la décennie à venir et ce pour 2010 : "devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une **amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale**".

La **stratégie de Lisbonne** nourrit depuis son lancement un débat abondant parmi les spécialistes des affaires européennes.

Les pouvoirs publics

L'**Organisation Internationale du Travail** encourage une «**flexicurité**» qui requiert, mais aussi favorise, un **taux d'emploi élevé**. À défaut d'entreprises compétitives, aptes à faire évoluer leur main-d'œuvre en fonction des conditions du marché, les résultats resteront médiocres en termes d'emploi. Toutefois, un niveau élevé de flexibilité du marché du travail ne résout le problème du chômage que si les travailleurs jouissent d'une sécurité suffisante de l'emploi et du revenu, grâce à des dispositifs d'aide intensive à la recherche d'emploi, à des programmes de politiques actives du marché du travail et à **un soutien financier qui les incite à accepter davantage de mobilité et de flexibilité, et favorisent leur adaptation. Le dialogue entre les gouvernements, les travailleurs et les employeurs sur la politique à adopter est le fondement d'un système axé sur la «flexicurité».**

http://www.ilo.org/global/Themes/Employment_Security/lang--fr/index.htm

Source : site de l'Organisation Internationale du Travail

Pour le Conseil européen, le contexte économique international connaît des évolutions rapides avec un rôle croissant des pays émergents dans la compétition économique mondiale ; **les performances des différents modèles sociaux en matière de croissance, d'emploi et de cohésion sociale témoignent toujours de divergences importantes ; la question de la «soutenabilité» des systèmes de protection sociale, en relation avec les changements démographiques et de nouvelles contraintes extérieures, demeure posée.**

<http://www.strategie.gouv.fr/>

Source : site du Centre d'Analyse Stratégique

Une étude de l'**Observatoire social européen** présente les domaines qui devraient être couverts pour répondre aux besoins collectifs et individuels.

« **Pour répondre aux défis européens énoncés depuis Lisbonne, le cadre conceptuel de la flexicurité doit impérativement être négocié à l'échelon européen lui-même** ».

<http://www.ose.be/files/PolicypapersOSE/OSEPolicypaper1-Vielle.pdf>

Source : Observatoire social européen

La **Commission européenne** propose un plan comportant une quinzaine d'actions destinées à favoriser la mobilité sur les marchés européens de l'emploi.

Ce plan propose d'accroître l'intérêt du citoyen pour la mobilité, d'améliorer la législation en vigueur et de faciliter les pratiques administratives. « **La mobilité géographique et professionnelle doit être un objectif prioritaire dans leurs stratégies nationales pour l'emploi et l'éducation et la formation tout au long de la vie** ». Il faut l'encourager au niveau régional et local.

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/dec/com_2007_0773_fr.pdf

Source : La mobilité, un instrument au service d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité : le plan d'action européen pour la mobilité de l'emploi 2007-2010. – Commission des Communautés européennes, 06/12/2007. – 11 p.

Les représentants des salariés

Analyses, interventions et notes du Secteur International FO

La CGT FO fait connaître ses analyses au sujet de la conférence ministérielle sur la flexicurité au niveau de l'Union Européenne qui a lieu les 13 et 14 septembre 2007 à Lisbonne.

FO constate que cette communication reprend la philosophie générale du Livre vert sur la Modernisation du droit du travail, mettant en cause les « législations – qu'elle qualifie de « strictes » – de protection de l'emploi contre les licenciements économiques » accusée de dissuader les entreprises de recruter et de favoriser le développement de la précarité, notamment pour les jeunes et les femmes !

Source :

http://www.force-ouvriere.fr/page_principal/dossiers/index.asp?dossier=53&p1=h&id=1132&p2=dosint&tt=tt&lk=hx#1132

Dans le cadre des projets de directives relatives à l'aménagement du temps de travail, et aux conditions de travail des travailleurs intérimaires, la Confédération européenne des syndicats (CES) "a déploré l'incapacité à élaborer une Europe offrant un espace social de vie et de travail tout en soutenant des marchés ouverts". Aussi, "les solutions ne doivent pas aboutir à des marchandages sur la protection de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs en termes de temps de travail par rapport à la protection des travailleurs intérimaires, et les deux questions doivent être résolues de manière durable ».

Source : <http://www.etuc.org/a/4389>

Travaux d'expertise et sources complémentaires

Selon les experts européens, les politiques d'information, conseil et orientation sont mal adaptées aux besoins actuels, **une orientation tout au long de la vie et efficace exige une transformation des services.** Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne, l'amélioration des services d'orientation est au cœur des réflexions et initiatives.

http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/EHEA2010/BolognaPedestrians_fr.asp

☞ La mission européenne

La mission européenne pour la flexicurité s'est rendu en France le lundi 19 mai 2008.

Cette initiative a pour objectif de soutenir les Etats membres dans l'intégration des principes communs de la flexicurité approuvés lors du Conseil européen du 14 décembre 2007.

Cette visite en France était le premier des cinq déplacements prévus pour la mission dans les Etats membres.

Proposée par la France lors d'une conférence ministérielle à Lisbonne le 18 septembre dernier, et adoptée par le Conseil dans ses conclusions du 5 décembre dernier, **la Mission a été lancée par la Commission européenne au mois de février 2008.**

Le programme de la visite en France s'est articulée autour des grands thèmes de réformes en France s'inscrivant dans la démarche de flexicurité : modernisation du marché du travail, réformes du service public de l'emploi et de la formation professionnelle.

La modernisation du marché du travail, le dialogue social, les réformes du service public de l'emploi et de la formation professionnelle ont notamment été au cœur des discussions entre les ministres, les membres de la mission, les partenaires sociaux européens et français et les acteurs rencontrés au cours de cette journée.

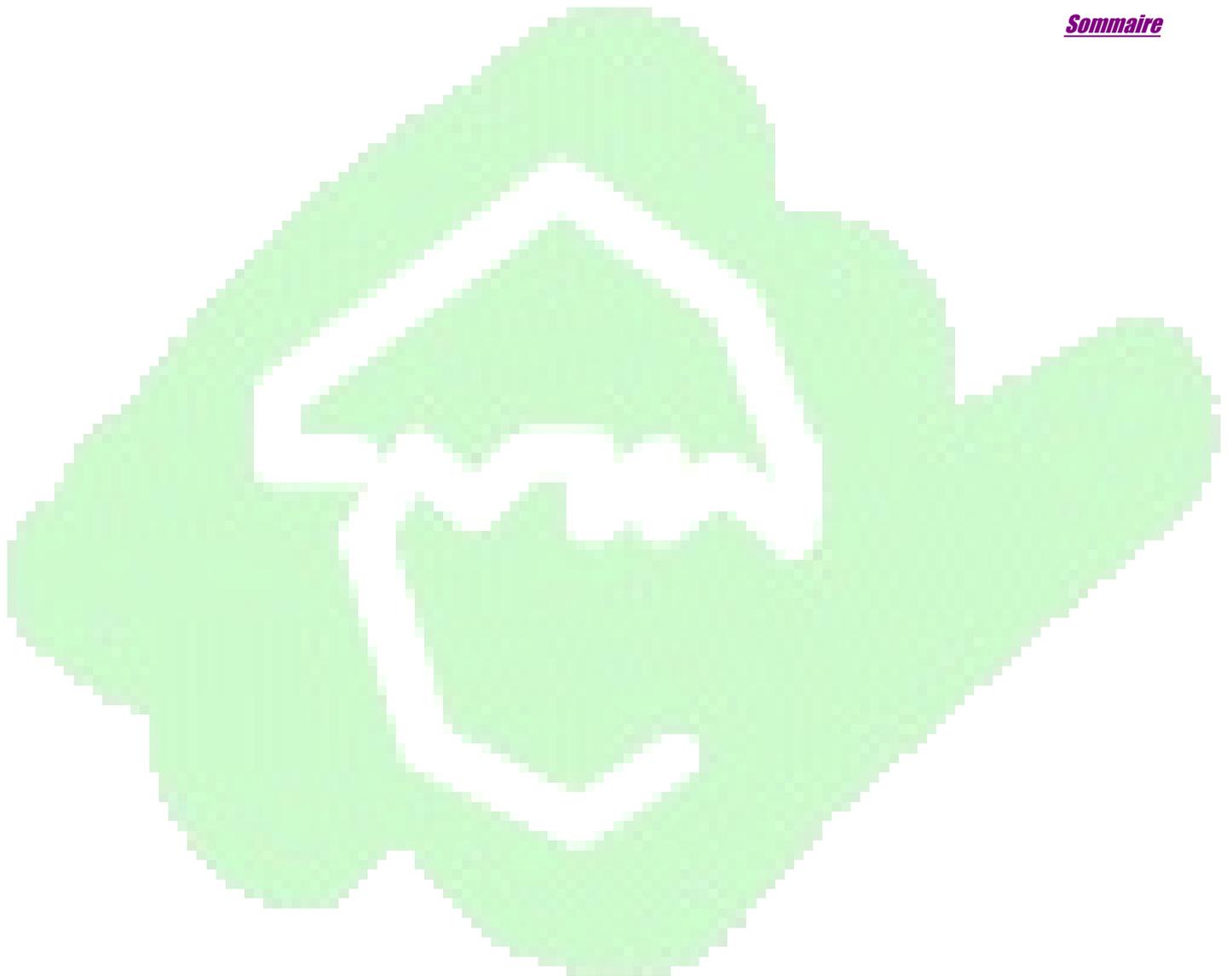
Source : *l'actualité du Ministère du Travail n° 2, 30 mai 2008*

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/actualite-presse/communiqués/premiere-visite-france-mission-europeenne-pour-flexicurite.html>

Dominique Balmay, président du **Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie** et Pierre Ferracci, qui mène les travaux du **groupe multipartite sur la formation professionnelle du Conseil de l'Orientation pour l'Emploi**, ont présenté un état des lieux de la formation professionnelle.

La mission a également rencontré les partenaires sociaux signataires de **l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail**. Après des discussions avec des juristes et des DRH sur l'importance de la "[flexicurité](#) interne à travers notamment la démarche de [gestion prévisionnelle des emplois et des compétences](#)", les membres de la mission ont débattu avec les partenaires sociaux. **Leurs conclusions préliminaires doivent être présentées en septembre prochain à Bruxelles. Les conclusions définitives sont prévues pour le 19 décembre 2008**
Source : AEF n° 96317, 20/05/2008

Sommaire



Définitions

Ces définitions ont été enrichies au fil du temps et des débats.

Quelques concepts à préciser dans le contexte de « la sécurisation des parcours », qu'est-ce que l'on entend par ...

Contrat unique : Dans son programme présidentiel, Nicolas Sarkozy s'est prononcé en faveur d'un Contrat unique qui se substituerait au CDI et CDD actuel, « plus souple pour les entreprises pour les inciter à embaucher, plus sécurisant pour les salariés car il serait à durée indéterminée pour tous »

Source : *Rapport d'étape sur la sécurisation des parcours professionnels*- Édith ARNOULT-BRILL Conseil Economique et Social, 2007. - p.89

http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_SPP_-_Rapport_d_etape-2.pdf

Pierre Cahuc et Francis Kramarz propose un contrat de travail nouveau et unique qui permettrait de passer d'une logique de protection des emplois à une logique de protection des personnes. Ils estiment que la réglementation actuelle en distinguant CDI et CDD et en prévoyant des procédures de licenciement contraignantes favorise le recours au CDD ce qui tend à engendrer la précarité.

Source : *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle.* - Pierre Cahuc, Francis Kramarz, novembre 2004

Le **Medef** propose un CDI avec un **objet précis**, type **contrat de mission**.

Employabilité : **La capacité d'un salarié à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau.**

L'employabilité d'un salarié suppose une gestion d'informations portant sur :

- les emplois de demain (les emplois émergents et les profils requis),
- ses compétences et ses capacités d'adaptation personnelles,
- les moyens de formation et d'acquisition de compétences,
- les opportunités de carrières et de mobilité,
- ses aptitudes à la mobilité géographique et fonctionnelle.

Source : http://www.interef.com/ateliers/grh_demain/fiches/employabilite.htm

Flexicurité : terme avant tout utilisé par les **institutions européennes**.

La flexicurité peut être définie comme une stratégie visant à améliorer simultanément la flexibilité et la sécurité du travail. Elle donne à l'entreprise la flexibilité mais donne aussi aux salariés des garanties en terme de revenu et employabilité.

Source : *Commission européenne "Vers des principes communs de flexicurité"* est consultable dans son intégralité à l'adresse suivante :

ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_fr.pdf

Capacité d'une combinaison de politiques actives du marché du travail ainsi que de mesures de formation et d'aide sociale afin de faciliter au maximum le passage d'un emploi à l'autre.

Source : *rapport Wim KOK, 2004* http://europa.eu.int/growthandjobs/pdf/kok_report_fr.pdf

Concept qui caractérise les politiques publiques mais aussi les démarches d'entreprises qui tentent de combiner flexibilité de l'emploi pour les entreprises et la sécurité pour les salariés.

Source : *Flexi-sécurité : l'invention des transitions professionnelles.* Danielle KAISERGRÜBER. 2006

"Flexicurité": "les variations du vocabulaire révèlent la diversité des projets" de rénovation du marché du travail . Ce vocable est né aux Pays-Bas au début des années 1990 pour ensuite faire florès dans le débat européen de l'emploi.

Source : *La note de veille n° 82, Centre d'Analyse Stratégique.* 19 novembre 2007

Formation tout au long de la vie : La formation n'est plus un rempart aussi efficace qu'auparavant contre les difficultés de carrière et de précarité. L'allongement de l'espérance de vie et de la vie active supposent de repenser nos conceptions de « l'éducation et de la

« formation », en les envisageant comme un parcours avec des objectifs qui évoluent selon les âges et les circonstances.

« L'enjeu de la formation tout au long de la vie concerne autant les entreprises, à travers leurs stratégies en gestion des ressources humaines, que les personnes qui doivent de plus en plus anticiper et non subir les événements de leur parcours professionnel. **« Il s'agit à chacun d'acquérir ou de faire reconnaître des compétences, assurant des possibilités d'évolution dans sa vie professionnelle, indépendantes des ruptures et des mobilités qui peuvent l'affecter. Un niveau de formation élevé accroît les possibilités de mobilités maîtrisées. »**

Source : *La sécurisation des parcours professionnels*. - Édith ARNOULT-BRILL, Conseil économique et social. Ed. La Documentation française, 2007. - p. 25

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/074000392/0000.pdf>

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : La gestion prévisionnelle des emplois et compétences, c'est la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérents visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise (en terme d'effectif et de compétences) en fonction de son plan stratégique (ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés) ; en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

La GPEC est donc une stratégie pour l'entreprise visant à s'adapter à son environnement, tout en impliquant ses salariés dans ces changements. La GPEC englobe ainsi la gestion de 4 aspects : la gestion prévisionnelle des effectifs, la gestion prévisionnelle des compétences, la gestion prévisionnelle des emplois, la gestion prévisionnelle des carrières

Source : *Etude réalisée par Florence Arnoux, titulaire d'un DESS de psychologie du travail et des organisation, Bordeaux II*

<http://www.cerclerh.com/editorial/laqpec11102.asp>

Marchés transitionnels du travail : Pour **Bernard Gazier**, il est nécessaire d'aménager collectivement les transitions qui se produisent dans l'emploi, sur le marché du travail afin qu'elles constituent des parcours positifs, continus, cohérents au lieu d'être subies comme des ruptures. L'idée est de « **protéger** » **les mobilités et les transitions professionnelles en ménageant des passerelles entre deux états sans perte de ressources ou dégradation de statut.**

Source : *Vers un nouveau modèle social*. - Bernard Gazier, Flammarion, 2005

Modernisation marché du travail : mesures pour améliorer les performances du marché du travail, propositions sur la « sécurisation des parcours professionnels des salariés, propositions sur la sécurisation juridique des relations entreprise/salarié

Source : *Bref social n° 14982, Liaisons sociales quotidien, 29/10/2007*

Mondialisation : processus par lequel les économies nationales ont tendance à se fondre dans un système d'organisation de la production et des échanges à l'échelle mondiale. La mondialisation, particulièrement celle des marchés des capitaux, renforce la contrainte extérieure.

Source : *Economie-Droit, Vocabulaire, théories & concepts - 1° cycle universitaire - Editions Techniplus*

☞ **Offre Valable Emploi/Offre Raisonnée Emploi** : la nature et les caractéristiques des emplois recherchés selon la formation du demandeur d'emploi, son expérience, sa situation personnelle et familiale, la zone géographique et le niveau de salaire sont définies dans le **Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE). Celui-ci serait actualisé tous les 3 mois** : les caractéristiques des emplois recherchés, la zone géographique, le salaire seraient revus. **Toute personne qui refuserait à deux reprises une offre raisonnable d'emploi définie dans son PPAE serait radiée.**

Précarité emploi : **Emploi incertain qui ne permet pas de prévoir l'avenir professionnel.** C'est le cas des salariés dont le contrat est à durée déterminée, dont le risque d'être licencié est permanent. **Cette forte vulnérabilité économique entraîne une restriction potentielle des droits sociaux.** Le salarié occupe une position inférieure dans la hiérarchie des statuts sociaux définis par l'Etat-Providence.

Source : *Repenser la solidarité, Serge Paugam. 2007. - p.380*

Sécurisation des parcours professionnels : notion liée à la personne salariée qui **devra de plus en plus anticiper dans un environnement économique qui se fragilise afin de maintenir son employabilité**. La meilleure des sécurisations, c'est l'emploi, la capacité à changer d'emploi rapidement, la capacité à retrouver facilement un emploi quand on l'a perdu. C'est une notion très large qui recouvre l'emploi mais aussi l'amélioration des dispositifs existants.

Source : Jacques Creyssel, directeur général du Medef, actes du colloque « La sécurisation des parcours professionnels », 13 février 2007. – p. 13

Adaptée au cas français : « former et qualifier, faire fructifier le capital humain tout au long de la vie pour garantir un haut niveau d'employabilité, anticiper et accompagner les périodes de transition rendues inévitables du fait de la volatilité des activités économiques ; ceci en assurant une sécurité matérielle aux individus. »

Source : Sophie Boissard, directrice générale du Centre d'Analyse Stratégique, actes du colloque « La sécurisation des parcours professionnels », 13 février 2007. – p. 48

Sécurité sociale professionnelle : terme employé par la CGT et abondamment repris.

Avant tout, **le primat est la stabilité de l'emploi**. L'objectif central est l'intégration dans un véritable emploi. La sécurité sociale professionnelle doit permettre selon la CGT de faire reconnaître la place spécifique du travail de tous les salariés, de garantir à chacun des droits progressifs, cumulables et transférables au fur et à mesure des mobilités, des évolutions de carrière de salaires, tout au long de la vie professionnelle.

Sécurité sociale selon la Commission européenne : La sécurité sociale élargie devrait améliorer les **compétences individuelles** en vue d'assurer une **adaptabilité sur la marché du travail** tout au long du parcours professionnel¹, mais aussi garantir aux individus la possibilité de conjuguer vie professionnelle et responsabilités familiales, dans des **conditions égales pour les femmes et les hommes** et **sécuriser de manière efficace les personnes exclues temporairement ou définitivement du marché du travail** ».

Stratégie de Lisbonne : Pendant le Conseil européen de Lisbonne (mars 2000), les chefs d'État ou de gouvernement ont lancé une stratégie dite « de Lisbonne » dans le but de faire de l'Union européenne l'économie la plus compétitive au monde et de parvenir au **plein emploi** avant 2010. Développée au cours de plusieurs Conseils européens postérieurs à celui de Lisbonne, cette stratégie repose sur trois piliers : un pilier économique, un pilier social et un pilier environnemental.

http://europa.eu/scadplus/glossary/lisbon_strategy_fr.htm

Transférabilité des droits : mise en place de **droits attachés à la personne** et non plus au contrat de travail.

Troisième mode de rupture : Afin que les licenciements ne puissent plus être contestés au-delà de douze mois et que les peines prononcées par les juges soient plafonnées, le Medef propose un **nouveau mode de rupture à l'amiable de gré à gré** : nouveau mode de rupture intermédiaire entre la démission et le licenciement où les deux parties s'entendent. En cas de rupture "à l'amiable", le salarié n'aurait que quinze jours pour se rétracter. Le Medef souhaite que cette rupture soit officialisée par un officier ministériel et que les intéressés puissent bénéficier des assedics dans tous les cas.

👉 **Présentation des organismes institutionnels cités**

Le Centre d'analyse stratégique (CAS) <http://www.strategie.gouv.fr> est un organisme directement rattaché au Premier ministre. Il a pour mission d'éclairer le Gouvernement dans la définition et la mise en œuvre de ses orientations stratégiques en matière économique, sociale, environnementale ou culturelle.

Il prend en compte dans ses différents travaux qui sont rendus publics, les orientations de long terme définies au niveau communautaire, en particulier dans le cadre de la stratégie de Lisbonne.

¹ Livre vert. Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^{ème} siècle, 2006. – 17 p.



Le Comité de Coordination Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) a pour mission de favoriser la concertation entre les différents acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi.

Des fonctions de diagnostics, d'études, de suivis et d'évaluations de ces politiques sont confiées au CCREFP, afin de parvenir à un diagnostic partagé des potentiels des territoires et de leurs besoins en matière de ressources humaines. L'objectif est d'articuler la mise en oeuvre des politiques de formation professionnelle et d'emploi pour aboutir à une offre de services cohérente.

Par ailleurs, le comité est consulté sur les programmes et les moyens mis en oeuvre dans chaque Région par l'ANPE et par l'Afpa. Il est notamment informé des contrats de progrès quinquennaux conclus entre l'Etat et ces deux organismes en vue de l'adaptation de ces contrats de progrès à la situation particulière de la région.

Enfin, le CCREFP est informé chaque année, par les services compétents de l'Etat, du montant des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et de la contribution au financement des formations professionnelles en alternance, auprès des entreprises de la région, ainsi que de leurs affectations.

Art. R6123-3 du Code du travail

Art. R6123-6 à R6123-8 du Code du travail

Circ. DGEFP n° 2002-29 du 2.5.02 (BOTEFP n° 2002-11 du 20.6.02)

Le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC)

<http://www.cerc.gouv.fr> a été créé par un décret en Conseil d'État du 7 avril 2000.

Le Cerc est chargé de contribuer à la connaissance des revenus, des inégalités sociales et des liens entre l'emploi, les revenus et la cohésion sociale. Il lui appartient aussi de dresser un état des lieux des inégalités sociales et des mécanismes redistributifs, et d'attirer l'attention du Gouvernement ainsi que de l'opinion publique sur les évolutions souhaitables.

Le Cerc établit un rapport de synthèse périodique, portant sur les évolutions dans le domaine de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, et des rapports particuliers relatifs à des thèmes entrant dans son domaine de compétence. Les rapports particuliers sont réalisés à l'initiative du conseil ou à la demande du Premier ministre. Le Conseil économique et social peut adresser des propositions d'études au Premier ministre afin que celui-ci en saisisse le Cerc.

Les rapports du Cerc sont transmis au Premier ministre ainsi qu'aux présidents de l'Assemblée nationale, du Sénat et du Conseil économique et social. Ils sont rendus publics par le Conseil.

Le Conseil économique et social (CES) <http://www.conseil-economique-et-social.fr> est une assemblée constitutionnelle consultative placée auprès des pouvoirs publics. Par la représentation des principales activités économiques et sociales, le Conseil **favorise la collaboration des différentes catégories professionnelles entre elles** et assure leur participation à la politique économique et sociale du Gouvernement.

Il examine et suggère les adaptations économiques ou sociales rendues nécessaires notamment par les techniques nouvelles.

Les avis, rapports et études adoptés sont transmis au Premier ministre. Ils sont adressés aux deux assemblées du Parlement qui peuvent entendre les rapporteurs en commission et en séance publique.

Ils sont publiés au Journal officiel.

La section « Travail » du CES vise à donner une réalité à la sécurisation des parcours professionnels par la clarification du concept, des objectifs et des mesures.



Le Conseil Economique et Social de Haute-Normandie (CESR) <http://www.cesr-haute-normandie.fr>

Le Conseil Economique et Social est, avec le Conseil Régional, une des deux assemblées de la Région. Composé de représentants socio-professionnels, le CESR est consulté sur les documents principaux de la Région et peut émettre des avis sur tous les sujets d'intérêt régional. L'origine des CESR remonte à la création, dans les années 50, des comités d'expansion économique. Le pouvoir consultatif de ces groupes s'est renforcé avec les lois de décentralisation successives.

Le Conseil Economique Social Européen (CESE) et la Stratégie de Lisbonne http://www.eesc.europa.eu/index_fr.asp. Lors de leur rencontre à Lisbonne en 2000, les chefs d'États et de gouvernements européens, ont lancé une série de réformes ambitieuses aux niveaux national et européen, appelées "Stratégie de Lisbonne". Le Conseil européen a encouragé le Comité économique et social européen à établir avec les Conseils économiques et sociaux des États membres et d'autres organisations partenaires un réseau interactif d'initiatives de la société civile destiné à promouvoir la mise en œuvre de la Stratégie.

Le Comité économique et social européen a coordonné les travaux du réseau interactif, lequel a préparé le "rapport de synthèse au Conseil européen sur la mise en œuvre de la Stratégie de Lisbonne", dans lequel les acteurs de la société civile donnent leur avis sur l'état de la mise en œuvre de la Stratégie et sur leur degré d'implication par les autorités nationales compétentes.

Le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie¹(CNFPTLV) <http://www.cnfptlv.gouv.fr> rassemble tous les acteurs et décideurs et financeurs de la formation professionnelle. Ses principales missions sont de favoriser la concertation au plan national, donner un avis sur les textes législatifs et réglementaires et produire des évaluations des politiques régionales et clarifier les flux financiers.

La spécificité de sa réflexion

« Réorganiser en profondeur les partages de responsabilités et les principes d'intervention conçus antérieurement »

- mieux connaître les initiatives
- identifier les typologies d'initiatives



Un arrêté du 14 avril 2008 précise la nouvelle composition du CNFPTLV. Pour représenter la Région Haute-Normandie :

M. Michel Ranger, titulaire.

Mme Emmanuèle Jeandet-Mengual, suppléante.

Source : JORF n°0090 du 16 avril 2008 page 6337, texte n° 64

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000018650489&dateTexte=#>

Le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) www.coe.gouv.fr

Placé auprès du Premier ministre, le Conseil d'orientation pour l'emploi est une instance d'expertise et de concertation sur l'ensemble des questions de l'emploi.

Le Conseil a été créé par un décret du 7 avril 2005, et installé par le Premier ministre le 6 octobre 2005. C'est une structure pluraliste et permanente, composée de cinquante et un membres : représentants des partenaires sociaux, parlementaires, représentants des collectivités territoriales, directeurs des administrations et organismes publics concernés, experts des questions du travail et de l'emploi.

Sa mission consiste à formuler un diagnostic sur les causes du chômage, et d'établir un bilan du fonctionnement du marché du travail et des perspectives pour l'emploi à moyen et long terme, d'évaluer les dispositifs existants d'aide à l'emploi, aux parcours professionnels et à la formation ; de formuler des propositions susceptibles de lever les obstacles de toute nature à la création d'emplois et d'améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Le groupe multipartite du Conseil d'Orientation pour l'Emploi associe des représentants des conseils régionaux, les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel et les administrations de l'État concernées, il a été créé à l'initiative de Christine Lagarde, ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, pour étudier "les voies et moyens" de la réforme de la formation professionnelle. Ses travaux ont débuté le 15 avril 2008, sur un rythme hebdomadaire et se termineront le 10 juin 2008.

L' Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS)

<http://www.travail.gouv.fr/web/inspection-contrôle-évaluation-igas/présentation-igas/qu-est-ce-que-inspection-generale-affaires-sociales.html> a été

créée en 1967, elle mène trois types de missions :

- le contrôle des institutions qui interviennent dans le champ social. L'IGAS intervient aussi à la demande de la Commission européenne (pour le contrôle des fonds structurels européens) et du comité interministériel d'audit des programmes (CIAP).

¹ Voir présentation du CNFPTLV par Françoise Amat, AEP n° 136, 1^{er} trimestre 2008. – pp. 2-3

- des missions d'enquête, d'audit et d'évaluation.
- des missions d'appui, à la demande des ministres, qui prennent la forme de missions de conseil (aide à la modernisation, à la mise en œuvre de réformes)

Toutes les missions donnent lieu à la rédaction de rapports. Une commission des suites examine régulièrement ce qu'il est advenu des recommandations formulées.

Au niveau mondial

L' Organisation de coopération et de développment économiques (OCDE)

www.oecd.org/emploi regroupe les gouvernements de 30 pays attachés aux principes de la démocratie et de l'économie de marché en vue de : soutenir une croissance économique durable, développer l'emploi , élever le niveau de vie, maintenir la stabilité financière, aider les autres pays à développer leur économie, contribuer à la croissance du commerce mondial.

L'OCDE suit les tendances, analyse et prévoit les évolutions économiques. L'Organisation étudie également les changements qui affectent la société ou l'évolution de la situation concernant les échanges, l'environnement, l'agriculture, la technologie, la fiscalité, etc.

Le Bureau international du travail (BIT) est un organisme rattaché à l'ONU et **chargé des questions générales liées au travail dans le monde**, il réside à Genève. Il **harmonise les concepts et définitions relatives au travail et à l'emploi, en particulier celles relatives à la population active occupée et aux chômeurs.**

L'Organisation internationale du travail (OIT) est l'agence tripartite de l'ONU qui rassemble gouvernements, employeurs et travailleurs de ses Etats membres dans une action commune pour promouvoir le travail décent à travers le monde.

Les quatre objectifs stratégiques de l'OIT : **promouvoir et mettre en oeuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail ; accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents, accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous , renforcer le tripartisme et le dialogue social.**

Sommaire

En conclusion

Plusieurs rapports ¹ ont été publiés au cours de l'année 2008, ceux-ci alimentent la réflexion sur la réforme de la formation professionnelle. Parallèlement, institutions ³ et organismes ont analysé et expertisé le système et les groupes de travail se destinent à éclairer les décideurs.

Dans ce contexte, le vote d'une loi sur la formation professionnelle est prévue pour le second semestre 2008, celle-ci n'est pas « souhaitée » comme une « nouvelle réforme » mais comme le complément indispensable au dispositif de 2003-2004. Toutefois, selon le CNFPTLV : « la formation professionnelle, si elle fait intégrante de la sécurisation des parcours (...) n'en est qu'une partie »

Il faut avoir à l'esprit que le plan d'économies du gouvernement touche également la formation professionnelle, et se traduit donc par un souhait de recentrer les dispositifs et les financements sur les demandeurs d'emploi et les salariés les moins qualifiés.

Des axes qui se précisent

La notion de parcours

La notion de parcours transparait déjà dans l'ANI du 5 décembre 2003 sur la formation, avec le DIF, la période de professionnalisation, le passeport formation ..., ces outils permettant à l'individu de se rendre « acteur de son parcours ». L'ANI du 21 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail tend à affirmer également cette notion de parcours avec la [portabilité](#) de certains droits qui encouragerait à la mobilité de l'individu ; avec la réaffirmation de la place de l'orientation, de la formation et du développement des compétences qui faciliterait les transitions professionnelles.

Le [CNFPTLV](#) va dans ce sens en définissant dans son rapport final de février 2008 **quatre parcours différents** qui impliquent des accompagnements appropriés.

« Le développement durable des ressources humaines » : accompagnement/conseil

La notion de parcours implique un accompagnement de l'individu pour définir un projet professionnel qui soit réalisable et durable dans le temps. Cet accompagnement peut être très différent selon le statut de la personne : demandeurs d'emploi, jeune, senior ou même salarié désirant changer le cours de sa carrière ou tout simplement l'optimiser.

D'où la nécessité de **professionnaliser** la fonction accompagnement afin de rendre l'accès à l'emploi plus qualitatif et quantitatif selon les publics, les territoires; la réforme du **Service Public de l'Emploi** devrait permettre **d'atteindre cet objectif**.

La notion de parcours implique également une optimisation du conseil aux entreprises afin de les inciter à investir dans la formation à des fins de **professionnalisation** de leur personnel et de les sensibiliser à la [GPEC](#). Les **OPCA** devraient délivrer des services adaptés aux besoins des PME et être facilitateurs de la mise en œuvre d'une politique de formation.

La clarification et articulation du rôle des acteurs

La notion de parcours implique au niveau du territoire une meilleure coordination des acteurs afin **d'optimiser les outils** et ainsi de mettre en pratique une politique d'emploi et de formation qui **anticipera les besoins et permettra de développer les compétences** et être au plus près des besoins.

« La sécurisation des parcours professionnels est au carrefour de plusieurs politiques (...) Ces politiques, conduites par des acteurs différents doivent s'articuler pour le bénéfice de tous »

Source : La sécurisation des parcours professionnels par la formation. Contribution du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie. CNFPTLV, février 2008. – 7 p.

Le renforcement de la place des Régions devient un enjeu majeur.

¹ Voir Inffo Flash n° 723 , 1^{er} au 15 mai 2008. – p. 14

³ Conseil National pour la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie, Conseil Orientation pour l'Emploi, Inspection Général des Affaires Sociales

Une chaîne d'actions

Les 7 priorités préconisées par le CNFPTLV en février 2008 dessine une « chaîne d'actions » nécessaire à la réalisation d'un parcours/projet professionnel. Anticipation, coordination, transparence, orientation, accompagnement, lien formation initiale/formation continue sont des « mots-concepts » qui reviennent régulièrement dans tous les discours et dans tous les rapports et révèlent ainsi que « *la sécurisation des parcours professionnels est au carrefour de plusieurs politiques* ».

C'est pourquoi **les réflexions sur la pénibilité au travail** ont toutes leur place dans la sécurisation des parcours. Evaluer la pénibilité, quelle réparation et pour qui, qui doit payer ?

[L'Igas](#), qui a été chargée de conduire un groupe inter-administratif d'appui à la négociation sur la pénibilité au travail entre mars et juin 2007, s'empare à nouveau de ce sujet afin **d'évaluer le nombre de salariés soumis à des travaux pénibles**.

Il apparaît urgent de régler les questions sur les conditions de travail difficiles et sur l'évaluation de la pénibilité.

Comme le dit Michel Weill, directeur adjoint de l'Anact, « *traiter un parcours professionnel, c'est aussi veiller à la santé des salariés. En analysant et réduisant les facteurs d'usure professionnelle ; (...) En organisant la traçabilité des atteintes à la santé pour construire un parcours alliant l'acquisition des compétences et la prévention des risques.* »

Source : Travail & Changement n° 319, mai-juin 2008

Les travaux ou négociations à venir

L'IGAS va ouvrir un chantier sur la sécurisation des parcours professionnels, "à la fois dans le cadre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et dans le cadre de la réflexion menée par l'État sur un projet de **Fonds régional de sécurisation des parcours professionnels** ».

Source : AEF n° 94912 17/04/2008

Les conclusions du groupe multipartite du Conseil d'Orientation pour l'Emploi alimenteront une conférence tripartite sur la formation professionnelle le 24 juin 2008.

Un groupe de travail tripartite sur la mobilisation pour l'emploi des seniors sera mis en place le 15 juin 2008 afin de compléter les propositions du gouvernement.

Les conclusions préliminaires de la mission européenne seront présentées en septembre prochain à Bruxelles. Les conclusions définitives sont prévues pour le 19 décembre 2008.

Sommaire

Bibliographie

Vous trouverez les différents rapports, études et ouvrages qui contribuent à la réflexion sur la sécurisation des parcours.
Les articles donnent des points de repères face à la complexité du sujet.

Ouvrages et rapports

 **Travaux du COE sur la formation professionnelle.**

COE, avril 2008- 43 p.

[http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/Tavaux_COE- Formation_professionnelle_8_avril_2008.pdf](http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/Tavaux_COE-Formation_professionnelle_8_avril_2008.pdf)

 **Départs en retraite et travaux pénibles**

Gérard LASFARGUES, rapport de recherche, Centre d'Etudes de l'Emploi, avril 2008. - 39 p.

<http://docsite.cgt.fr/1115902306.pdf>

 **Contribution à la préparation de la convention tripartite entre l'État, l'Unédic et le nouvelle institution créée par la loi du 13 février 2008.**

Jean-Marc BOULANGER, IGAS, avril 2008. - 69 p.

<http://www.minefe.gouv.fr/themes/emploi/rapports/boulanger.pdf>

 **Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail**

Philippe NASSE, Patrick LEGERON, rapport final, 12 mars 2008 - 42 p.

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_FINAL_12_mars_2008.pdf

 **Etude sur les contrats d'objectifs territoriaux et instruments assimilés dans le cadre de l'évaluation des politiques régionales**

Groupe AMNYOS Consultants, Louis Dubouchet, CNFPTLV, rapport final, mars 2008. - 83 p.

<http://www.cnfptlv.gouv.fr/publ/index.htm>

 **Evaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)**

IGAS, mars 2008. - 111 pages

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/084000219/index.shtml>

 **Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels.**

CNFPTLV, rapport final, février 2008. - 131 p.

<http://www.cnfptlv.gouv.fr/publ/index.htm>

 **La sécurisation des parcours professionnels par la formation. Contribution du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie**

CNFPTLV, février 2008. - 7 p.

<http://www.cnfptlv.gouv.fr/publ/index.htm>

 **Rapport du groupe de travail DGEFP/Unedic/ANPE/CGEFI relatif à la préparation de la fusion de l'ANPE et du réseau de l'Assurance chômage.**

IGAS, février 2008. - 100 p.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/084000218/index.shtml?xtor=RSS-436>

 **Loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi**

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=1A3F117B4FE02E3AE2BB911271A5AD5B.tpdjo11v_2?cidTexte=JORFTEXT000018117826&dateTexte=

JORF n°0038 du 14 février 2008 page 2712 texte n° 2

Version consolidée

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=A3F8DD255773D5291845275AFC4422B0.tpdjo11v_2?cidTexte=JORFTEXT000018117826&dateTexte=20080520

 **Projet d'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail,**
- 18 p.

http://fp2008.centre-inffo.fr/IMG/doc/Projet_accord_modernisation_marche_du_travail.doc

☛ **Accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail,**

2008. - 24 p.

http://www.cfdt.fr/telechargement/cfdt_action/negociations/2008_11_01_texte_accord.pdf

Sécurisation des parcours professionnels et compétitivité : les défis à relever

Visa Compétences Hors série Hiver 2007. - 19 p.

☛ **Cinquième rapport du Conseil d'orientation des retraites. Retraites : 20 fiches d'actualisation pour le rendez-vous de 2008.**

21 novembre 2007. - 208 p.

<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-835.pdf>

« **Flexicurité** » : vers un nouveau compromis salarial ?

Centre d'analyse stratégique - LA NOTE DE VEILLE - n° 82, 19/11/2007. - 4 p.

<http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NoteVeille82fin.pdf>

☛ **Quelle mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle continue dans les entreprises.**

Groupe AMNYOS Consultants, rapport d'évaluation pour la CFDT, Octobre 2007. - 150 p.

http://www.amnyos.com/IMG/pdf/Rapport_final_et_Ann-1et2.pdf

☛ **La formation professionnelle, ça marche ! Premiers éléments d'évaluation de l'ANI du 5 décembre 2003,**

CPNFP, septembre 2007. - 4 p.

http://www.centre-inffo.info/IMG/pdf/Plakt_CPNFP_Version_2007-07-24.pdf

Etude sur l'évolution des dispositions concernant les seniors ainsi que les critères d'âge et d'ancienneté dans quelques accords de branche.

LIRHE, octobre 2007. - 155 p.

Rapport pour le Conseil d'Orientation pour les Retraites

<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-817.pdf>



Actualisation de l'avis « vers une autre relation formation-emploi en Haute-Normandie

CESR Haute-Normandie, 24 septembre 2007. - 45 p.

Anticiper et concerter les mutations : rapport sur l'obligation triennale de négocier

Henri ROUILLEAULT, juillet 2007. - 186 p.

http://www.minefe.gouv.fr/directions_services/sircom/emploi/raprouilleault.pdf

Parcours professionnel et vie active

Groupe de travail paritaire, 29/05/2007. - 7 p.

http://www.cfdt.fr/telechargement/cfdt_action/negociations/2007_06_05_parcours_professionnel_vie_active.pdf

Rapport d'étape « Sécurisation et dynamisation des parcours professionnels

Conseil d'Orientation pour l'Emploi, mai 2007. - 207 p.

http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_SPP_-_Rapport_d_etape-2.pdf

Actes colloque « la sécurisation des parcours professionnels »

Centre d'analyse stratégique, Conseil d'Orientation pour l'Emploi, 13/02/2007. - 56 p.

<http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/ACTEScolloque13fevrier07-03-07.pdf>

Mobilités, formation et parcours professionnels : Les multiples visages de la « flexicurité » dans et hors de l'entreprise

Centre d'analyse stratégique - LA NOTE DE VEILLE - n° 45, 12/02/2007, 4 p.

http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/Note_de_veille_45_12.02.07.pdf

Les causes du chômage

Conseil d'Orientation pour l'Emploi, 2007. - 40 p.

http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/Slides_causes_du_chomage_R.P._14.02.07.pdf

Consulter le document préparatoire de travail du 22/12/2005 :

http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/Doc_1_-_Doc_preparatoire_sur_les_causes_du_chomage.pdf

Rapport d'information au nom de la mission commune d'information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle

Bernard Seillier, 2007. - 343 p.

Rapport d'information n° 365

Formation tout au long de la vie et sécurisation des parcours

Jean-Marie Luttringer, 2007. - 36 p.

http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/Intervention_JM_Luttringer_Circe_07-03-07_Pdf.pdf

Rapport sur l'emploi 2006-2007

Conseil de l'Union Européenne, 7/02/2007. - 17 p.

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/feb/070207_fr.pdf

La stratégie de Lisbonne. Une voie européenne dans la mondialisation

Centre d'Analyse Stratégique, 2007. - 46 p.

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007

OCDE, 2007. - 270 p.

http://www.oecd.org/document/42/0,3343,fr_2649_201185_38795434_1_1_1_1,00.html

La sécurisation des parcours professionnels

Édith ARNOULT-BRILL, Conseil économique et social. 2007. - 190 p.

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/074000392/0000.pdf>

Les Métiers en 2015

Conseil d'Analyse Stratégique, DARES . - La Documentation française, 2007. - 235 p.

Rapport n° 6 du groupe « prospective des métiers et qualifications »
série « qualifications & prospective »

http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_metiers_2015.pdf

L'avenir du travail

Jacques ATTALI. - Fayard, 2007. - 155 p.

Rupture et irréversibilités dans les trajectoires. Comment sécuriser les parcours professionnels ?

CEREQ, 2007. - 449 p.

Collection Relief n° 22, série Echanges

📍 Géographie de la formation professionnelle

CNFPTLV, 2007. - 86 p.

<http://www.cnfptlv.gouv.fr/publ/index.htm>

Transitions professionnels et risques. - Collectif d'auteurs

CEREQ, 2006. - 341 p.

Collection Relief n° 15, série Echanges

<http://www.cereq.fr/pdf/jdl2006/journees2006.pdf>

Sécurisation des parcours et sécurité sociale professionnelle

Solveig GRIMAUULT. - IRES, novembre 2006. - 19 p.

<http://www.ires-fr.org/files/publications/doc%20travail/DT0606SG.pdf>

Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales

Raphaël HADAS-LEBEL. - La Documentation française, 2006. - 136 pages

Rapport au Premier ministre

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/064000364/0000.pdf>

L'introuvable sécurité de l'emploi

Bernard GAZIER, Peter AUER. - Flammarion, 2006. - 189 p.

Flexisécurité, l'invention des transitions professionnelles

Danielle KAISERGRUBER. - Anact, 2006. - 132 p.

Flexicurité, la protection de l'emploi en débat

A. BEVORT, M. LALLEMENT, C. NICOLE-DRANCOURT. - La Documentation française, 2006
In : Problèmes politiques et sociaux n° 931, décembre 2006. - 118 p.

Stratégie européenne pour l'emploi. Évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail en France (2000-2004)

Christine CHARPAIL, Frédéric LERAIS.- DARES, avril 2006. - 166 p.
Document d'études n°114
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/DE114SEE-DEFnb.pdf>

La sécurité de l'emploi, face aux défis des transformations économiques.

Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale. -. La Documentation française, 2005. - 184 p.
Collection "Rapport n°5"
<http://www.cerc.gouv.fr/rapports/rapport5cerc.pdf>

Les mutations de l'emploi en France

IRES. - La Découverte, 2005. - 122 p.

Sécuriser les parcours professionnels

Elisabeth Guigou, Vincent Champain. - fondation Jean Jaurès, février 2005. - 117 p.
Pour une sécurisation des parcours professionnels, Note n°45 de la Fondation Jean Jaurès,
<http://fondatn7.alias.domicile.fr/bdd/doc/note45.pdf>

Pour un droit du travail plus efficace

Michel de VIRVILLE. - La Documentation française, 2004. - 117 p.
Rapport au ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité,
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000015/0000.pdf>

De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle

Pierre CAHUC, Francis KRAMARZ - La Documentation française, 2004. - 213 p.
Rapport au Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/brp/notices/054000092.shtml>

De la formation tout au long de la vie à l'employabilité

Institut Montaigne, 2003. - 57 p.
http://www.institutmontaigne.org/medias/rapport_formation_pro_internet_avec_couv.pdf

Et aussi le dossier documentaire réalisé en octobre 2007 dans le cadre du travail en questions

Quelle flexicurité, voulons-nous ?

CREFOR-RANFOR, Collectif d'auteurs, 18/10/2007. - 75 p.
<http://www.crefor.asso.fr/crefor2003/2/leTravailEnQuestionS/C9.pdf>

Articles

☞ Construire des parcours professionnels

In : Travail & Changement n° 319, mai-juin 2008. - 18 p.

☞ Quelles évolutions pour les Contrats d'Objectifs Territoriaux

In : Inffo Flash n° 724, 16 au 31 mai 2008. - p. 6

☞ Comment le DIF fait évoluer l'offre de formation

In : Inffo Flash n° 724, 16 au 31 mai 2008. - pp.15-21

☛ **Formation professionnelle, points de repère pour une réforme annoncée**

In : *Inffo Flash* n° 723 du 1^{er} au 15 mai 2008. – pp.13-24.

☛ **Les facteurs psychosociaux au travail - Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003.**

In : *Premières Informations Premières Synthèses* n° 22.1, mai 2008

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2005.05-22.1_v3.pdf

☛ **Un salarié sur six estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail.**

In : *Premières Informations Premières Synthèses* n°22.2, mai 2008

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2008.05-22.2.pdf>

☛ **Fusion ANPE-Unedic, chantier à risques.**

In : *Liaisons sociales magazine* n° 92, mai 2008. – pp. 67-74

☛ **Réforme de la formation. L'obligation légale fiscale maintenue ?**

In : *Entreprise & Carrières* n° 901, 8 au 14 avril 2008. – pp. 24- 39

☛ **La formation continue : un objet de négociation au confluent des stratégies des entreprises et des besoins des salariés.**

In : *Premières informations premières synthèses* n° 14.2, avril 2008

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2008-14-2_-

[La formation continue un objet de negociation au confluent des strategies des entreprises et des besoins des salaries.pdf](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2008-14-2_-La_formation_continue_un_objet_de_negociation_au_confluent_des_strategies_des_entreprises_et_des_besoins_des_salaries.pdf)

Modernisation du marché du travail : l'avant-projet d'accord en état

In : *Inffo Flash* n° 713, 1^{er} au 15 décembre 2007. – p. 6

Amélioration des conditions de travail et pénibilité

In : *Inffo Flash* n° 713, 1^{er} au 15 décembre 2007. – pp. 15-18

La sécurisation des parcours professionnels au cœur des réformes annoncées

In : *Inffo Flash* n° 711, 1^{er} au 15 novembre 2007. – pp. 15-21

Mission sénatoriale : simplifier et décloisonner la formation professionnelle

In : *Visa Compétences* n° 5, hiver 2007. – pp. 37-44

Orientation et accompagnement

In : *Visa Compétences* n° 3, automne 2007. – pp. 42-48

Formation : la fin de l'obligation légale ?

In : *Entreprise & Carrières* n° 878/879, 30 octobre au 12 novembre 2007. pp. 22-35

La professionnalisation des acteurs de l'orientation

In : *Actualité de la Formation Permanente* n° 208, mai-juin 2007. – pp.1-62

La formation dans les élections présidentielles. Vers de nouvelles réformes ? Consensus pour une « sécurité sociale professionnelle »

In : *Inffo Flash* n° 700, 16 au 30 avril 2007. – pp. 17-24

<http://www.centre-inffo.fr/IMG/pdf/presidentielles.pdf>

Flexicurité en France

Colloque interdisciplinaire, économie, sociologie, droit, 7 décembre 2006

http://www.univ-evry.fr/PagesHtml/laboratoires/CPN/Journees_recherche/flexicurite/communication.htm

A consulter :

Sécurité et flexibilité : enseignements d'initiatives territoriales. – Frédéric REY

LISE/CNAM-CNRS, octobre 2006

Dans Session B2 Positions syndicales et acteurs locaux

<http://www.univ->

[evry.fr/PagesHtml/laboratoires/CPN/Journees_recherche/flexicurite/PDF_textes/TB2_Rey_Frederic.pdf](http://www.univ-evry.fr/PagesHtml/laboratoires/CPN/Journees_recherche/flexicurite/PDF_textes/TB2_Rey_Frederic.pdf)

Colloque international « **Etat et régulation social ? Comment penser la cohérence de l'intervention publique** ».-

MATISSE, 11 au 13 septembre 2006

Les interventions des conférenciers sont téléchargeables :

<http://matisse.univ-paris1.fr/colloque-es/html/programme.html>

Sommaire

Eclairage est une publication gratuite du CREFOR Haute-Normandie. Pôle Information

Directeur de la publication : Luc Chevalier. Information et rédaction : Dominique Rousselin-Legrand.

Conformément à la loi "informatique & libertés" du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant. (Déclaration à la CNIL n° 756690)

© **Eclairage 2006**.