

D

DOCUMENT D'ÉTUDES

LA SÉCURISATION DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

Par

*Dominique MEDA
Bertrand MINAULT*

N° 107
Octobre 2005

**Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs
et ne représentent pas la position de la DARES.**

La Mission Animation de la Recherche de la DARES a organisé, au premier semestre 2005, un séminaire interdirectionnel¹ portant sur le thème de « *la sécurisation des trajectoires professionnelles* ».

Le choix du thème a été dicté par le constat suivant :

- ✓ Il existe aujourd'hui un consensus sur la nécessité de concilier les besoins de flexibilité des entreprises et la demande de protection des salariés. Un compromis possible entre ces deux exigences semble se cristalliser sur l'idée d'une « *sécurité sociale professionnelle* » capable de prendre en charge les risques liés aux transitions – essentiellement les risques d'enfermement dans l'emploi précaire et les risques de chômage de longue durée - , dans une double dimension préventive (éviter le passage par le chômage) et curative (permettre la sortie la plus rapide possible du chômage).
- ✓ L'idée de sécurisation invite ainsi à concilier deux approches : la première (préventive) cherche à donner aux individus une meilleure maîtrise de leur devenir professionnel, aujourd'hui fortement façonné par l'héritage scolaire qui reproduit, très largement, les inégalités sociales. La seconde approche, davantage curative, cherche à atténuer le plus possible les conséquences des aléas de la vie professionnelle, notamment en favorisant une insertion ou une réinsertion la plus rapide possible. Si ces deux approches appellent des réponses distinctes, il semble cependant peu pertinent de les disjoindre.
- ✓ Pour autant, et en dépit, d'une part, d'un corpus théorique à la fois ancien et vaste et, d'autre part, de la mise en œuvre de dispositifs visant à doter les salariés de droits transférables, la construction d'un véritable droit à la mobilité professionnelle attaché à l'individu reste aujourd'hui embryonnaire.

La sécurisation des trajectoires professionnelles semble ainsi peiner à franchir le cap de la réflexion théorique pour s'inscrire dans une démarche à visée opérationnelle, alors même que la France dispose de la plupart des outils mobilisés dans les pays voisins pour concilier flexibilité et sécurité. Trois interrogations ont guidé les réflexions des participants :

- ✓ Comment expliquer cette impuissance à rendre opérationnelle l'idée d'une sécurisation des trajectoires professionnelles, alors même qu'elle semble faire l'objet d'un large consensus auprès des pouvoirs publics comme des partenaires sociaux ?
- ✓ Quelles sont les obstacles repérables et, *a contrario*, les bonnes méthodes que révèlent les exemples étrangers ou de terrain ?
- ✓ Quelles sont les voies qui permettraient, aujourd'hui, d'avancer, sur la voie d'un compromis français entre flexibilité et sécurité ?

Pour répondre à ces questions, ont été organisées des auditions d'experts suivies de discussions lors des six séances thématiques du séminaire (cf. annexe). La synthèse proposée ici vise à retracer, à partir des notes prises en séances et des documents distribués par les intervenants, les principaux acquis de cette réflexion collective. Les encadrés mettent en avant certains résultats présentés par les intervenants. Cette synthèse n'est pas un document officiel : c'est un document de travail qui n'engage ni le ministère ni les institutions auxquelles appartient les experts.

La première partie revient sur le rapport à l'emploi qui existe, aujourd'hui, en France : la faiblesse des choix professionnels proposés aux salariés, l'existence de freins importants au retour dans l'emploi, la prise en charge insuffisante des risques liés aux mobilités, l'inadaptation du système de formation professionnelle français et l'efficacité problématique de l'accompagnement des demandeurs d'emploi

¹ Destiné initialement aux trois directions opérationnelles du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), la direction des relations du travail (DRT) et la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), le séminaire s'est ouvert à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), au Commissariat général du plan (CGP) et à la Mission interministérielle aux mutations économiques (MIME).

apparaissent comme autant d'obstacles à la construction de parcours professionnels choisis. L'écart semble ainsi se creuser entre, d'une part, la responsabilité croissante qui pèse sur les salariés dans la construction de leur parcours professionnel et, d'autre part, la faiblesse des contreparties collectives qui leur sont apportées, que ce soit en termes de protection, d'opportunités et d'accompagnement.

La seconde partie, plus exploratoire, met en avant deux idées qui sont revenues fréquemment dans les échanges : les mutations à venir vont entraîner un accroissement des périodes de mobilité professionnelle qu'il importe de mieux anticiper pour y préparer les salariés ; dans cette perspective, il revient à la collectivité nationale ou plutôt à l'ensemble des acteurs concernés et encore trop peu coordonnés, d'apporter aux salariés la protection qui leur permettra d'obtenir une meilleure maîtrise de leur trajectoire professionnelle, sous la forme d'un droit à la reconversion attaché à la personne, susceptible de s'exercer dans le cadre de garanties collectives.

*

*

*

I. DIAGNOSTIC

1. Les trajectoires professionnelles sont de plus en plus discontinues et marquées fréquemment par des périodes de non emploi. Ces discontinuités traduisent un risque croissant de chômage de longue durée ou d'enfermement dans des emplois précaires qui pèse particulièrement sur les salariés les moins qualifiés.

1.1. Les trajectoires sont de plus en plus discontinues et s'accompagnent fréquemment de période de chômage.

L'analyse des trajectoires professionnelles, que permet le développement des études longitudinales et des panels, montre que les mobilités professionnelles (changement d'emploi ou d'activité) restent aujourd'hui réduites, présentent un caractère de plus en plus involontaire et s'accompagnent de périodes de chômage de plus en plus nombreuses.

- Les mobilités restent faibles, bien qu'en augmentation : moins de 1 actif sur 6 (16,3 % des actifs en 2002) est concerné par une mobilité professionnelle, selon un récent rapport du Plan². Ce chiffre est cependant en augmentation (la mobilité ne concernait que 12 % des actifs en 1974), notamment depuis les années 1985-1990. L'augmentation des mobilités traduit principalement le développement du recours aux formes de flexibilité de la part des entreprises. En revanche, le niveau élevé de stabilité dans l'emploi qui caractérise la France (85 % des salariés du privé en 2000 occupent le même emploi un an après) peut s'expliquer, d'une part, par le manque d'opportunité de carrière, d'autre part, par la crainte des risques associés à la mobilité professionnelle³.
- Les mobilités sont de plus en plus involontaires, notamment en ce qui concerne les salariés les moins qualifiés. Ce caractère involontaire est particulièrement marqué pour les formes de mobilité dite externe (s'accompagnant d'un changement d'employeur), qui affectent principalement les salariés les moins qualifiés et les plus jeunes⁴, et qui représentent les 4/5 des mobilités. « Entre 2000 et 2001, près d'un quart des ouvriers et employés non qualifiés ont changé de situation sur le marché du travail, et en moins de vingt ans, l'absence de diplôme, qui coïncide le plus souvent avec un emploi non qualifié, s'est affirmée comme un handicap majeur pour accéder à l'emploi stable. L'augmentation de la mobilité concerne principalement les jeunes ouvriers et employés non qualifiés et les mêmes personnes en seconde partie de carrière »⁵. Cette mobilité involontaire s'apparente ainsi largement à une « mobilité de précarité » de nature à renforcer, chez les salariés qui la subissent, une aspiration forte à la stabilité dans l'emploi – quel que soit par ailleurs le type d'emploi proposé.

² Jean-François Germe, Sylvie Montchatre, François Pottier, *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, la Documentation française, 2003.

³ Voir sur ce sujet Alexandre Deloffre et Laurence Rioux, *Les travailleurs évaluent-ils correctement le degré de sécurité de leur emploi ? Une comparaison européenne*, août 2004, à paraître, et *Perspectives de l'emploi*, OCDE, chapitre 2, 2004

⁴ Thomas Amossé, *Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle*, INSEE Première, septembre 2003.

⁵ Thomas Amossé, *Vingt cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail*, Données sociales 2003

L'existence d'une mobilité de précarité⁶

La mobilité intra-groupe a fait l'objet d'une analyse menée par appariement des données issues des DADS, du fichier fiscal BRN et des enquêtes Lifi⁷. Ce travail, qui ne s'intéresse qu'à la mobilité dans l'emploi, avance les résultats suivants :

- ✓ Une part importante de la mobilité inter-entreprise cache un fort volume de carrières internes aux groupes : ceux-ci englobent plus de la moitié des actifs du secteur privé. Entre 1991 et 1999, plus d'un cadre ou ingénieur sur quatre quittant une entreprise du groupe pour une mobilité d'emploi à emploi le fait en interne, c'est-à-dire dans son groupe d'appartenance. Les cadres sont de loin les plus concernés par la mobilité intra-groupe.
- ✓ La mobilité au sein du groupe dépend à la fois du niveau de performance (mesurée par la croissance de la valeur ajoutée) de la firme et de la proximité géographique : les salariés sont plus mobiles dans les entreprises performantes qui sont celles qui attirent le plus les salariés. Ces derniers privilégient la firme la plus proche géographiquement, ce qui semble contredire l'idée d'une maîtrise au niveau du groupe du processus d'attribution des postes.
- ✓ La mobilité intra-groupe est plus forte dans les petites entreprises du groupe que dans les moyennes, en raison d'une faible opportunité de carrière dans les petites.
- ✓ La mobilité affecte davantage les salariés les plus jeunes. Le taux de mobilité diminue avec l'âge : 65,3% pour les moins de 30 ans ; 31,7% pour les 30-49 ans ; 12,2% pour les plus de 50 ans.
- ✓ La mobilité affecte davantage les salariés les moins qualifiés, qui connaissent un taux de mobilité de 46,9 % (contre 32,5% pour l'ensemble des salariés). **Ce dernier résultat atteste de l'existence d'une « mobilité de précarité » dans l'emploi.**

- De plus en plus de mobilités s'accompagnent d'un passage par le chômage, dans un contexte marqué à la fois par l'allongement des processus d'insertion dans la vie professionnelle et par l'allongement des phases de transition entre deux états. La mobilité professionnelle s'est en effet transformée avec la montée du chômage : si l'intensité des mobilités d'emploi à emploi est restée stable, le nombre de passages du chômage vers l'emploi et de l'emploi vers le chômage a augmenté. Cette tendance a toutefois été contrecarrée dans la période 1997-2001, pendant lesquelles la hausse de l'instabilité de l'emploi s'est poursuivie mais où les transitions de l'emploi vers l'emploi sans passage par une phase durable de chômage ont progressé. Pour que la hausse de l'instabilité de l'emploi, qui a progressé en France entre 1983 et 2002, ne se traduise pas par plus d'insécurité, il faut que la création d'emplois soit suffisamment forte (CERC, 2005)⁸.

Ces évolutions manifestent un rapport à l'emploi qui se caractérise par la faiblesse des choix professionnels offerts aux salariés, et cela dès l'entrée dans la vie professionnelle. Ce manque d'opportunités professionnelles n'épargne d'ailleurs pas nécessairement les plus qualifiés⁹, même si la gamme des solutions qui leur est proposée reste plus étendue que pour les non ou peu qualifiés. A

⁶ Présentation de Richard Duhautois, INSEE-CEE, séance du 10 mai 2005.

⁷ Voir notamment Sébastien Delarre et Richard Duhautois, *La mobilité intra-groupe des salariés : le poids de la proximité géographique et structurale*, Economie et statistique, n° 369-370, 2003

⁸ Pour aborder la question de la précarité, Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, dans *La sécurité de l'emploi face au défi des transformations économiques*, rapport n°5, 2005, La Documentation française distingue deux concepts complémentaires :

- La *stabilité de l'emploi*, qui désigne « la continuité du lien d'emploi entre un salarié et son entreprise » ;
- La *sécurité de l'emploi* qui est « le fait pour une personne de demeurer employée sans interruption notable, même s'il y a changement d'entreprise ». La sécurité de l'emploi, mesurée par le taux de transition emploi-chômage, se compose donc à la fois de la stabilité de l'emploi et de la probabilité, pour une personne perdant son emploi, d'en retrouver un rapidement.

⁹ L'enquête APEC Mobilité 2004 souligne par exemple la baisse de la mobilité interne depuis 2001 et relève que le taux de promotion hiérarchique atteint, avec 11 %, son plus bas niveau.

contrario, le désir de mobilité est en forte augmentation : le nombre de salariés en emploi déclarant rechercher un autre emploi a été multiplié par deux en 30 ans.

La décision de mobilité chez les salariés¹⁰

Quelles sont les déterminants de la mobilité dans l'emploi des salariés ? A partir d'une analyse des transitions emploi / emploi telles que permet de les identifier le panel européen (ECHP) pour trois pays (France, Danemark et Pays Bas) entre 1994 et 2001, le travail des chercheurs du CREST cherche à mesurer le rôle des aménités (les aménités renvoient aux caractéristiques non monétaires de l'emploi), mesurées dans le panel européen par une question relative à la satisfaction dans le travail notée de 1 à 6.

Les résultats avancés sont les suivants :

- ✓ Les aménités jouent un rôle significatif dans la décision de mobilité, notamment le type de travail effectué et les conditions de travail proposées.
- ✓ Pour ces deux aménités, la compensation salaire / aménités peut atteindre 40 % pour le type de travail et 30 % pour les conditions de travail.
- ✓ Toutefois, les contraintes de mobilité (coûts de mobilité, friction de recherche, etc) diminuent fortement ce niveau de compensation.

La décision de mobilité semble ainsi déterminée par une analyse mettant en balance d'un côté les coûts de mobilité et de l'autre les avantages escomptés sous forme de gain salarial ou d'aménités, ces avantages faisant l'objet d'une forte compensation entre eux.

Mobilité professionnelle et mobilité géographique sont en outre largement corrélées, mais les relations qu'elles entretiennent sont encore mal connues : la relation de causalité reste difficile à déterminer : est-on mobile géographiquement car on a trouvé un emploi ailleurs ou est-ce la mobilité géographique qui conditionne l'accès à l'emploi ? De même, l'impact du niveau local ou régional reste peu étudié : certaines études soulignent le poids du type de marché du travail dominant, d'autre l'existence (ou non) de filières locales de mobilité, le niveau d'étanchéité entre sous-marchés restant mal connu. Enfin, certains mettent en avant le poids possible du rapport salarial local faisant système avec les formes locales d'organisation productives et des formes locales de reproduction de la main d'œuvre.

1.2. Le risque de se retrouver sans emploi, le chômage de longue durée et l'enfermement dans des emplois précaires constituent les principaux risques associés aux mobilités professionnelles

- Il y a en France moins de sécurité de l'emploi (au sens du CERC) qu'en moyenne en Europe (CERC, 2005), c'est-à-dire que la probabilité de se retrouver au chômage est plus forte en France que dans la moyenne des pays européens. L'insécurité de l'emploi est encore plus forte pour les personnes en CDD puisque 18% des salariés en CDD une année donnée sont au chômage l'année d'après, contre environ 4% pour les CDI (Junod, 2005). Les fins de CDD constituent par ailleurs la cause la plus importante des sorties de l'emploi dans les entreprises de plus de dix salariés (54%, DARES, 2004¹¹) ;
- Les transitions du chômage vers l'emploi sont faibles. Les éléments de comparaison qu'offre le panel d'Eurostat montrent la faiblesse des transitions du chômage vers l'emploi, la France se plaçant au sein de l'union européenne en 13^{ème} position, juste devant l'Italie et l'Irlande : 32 % des

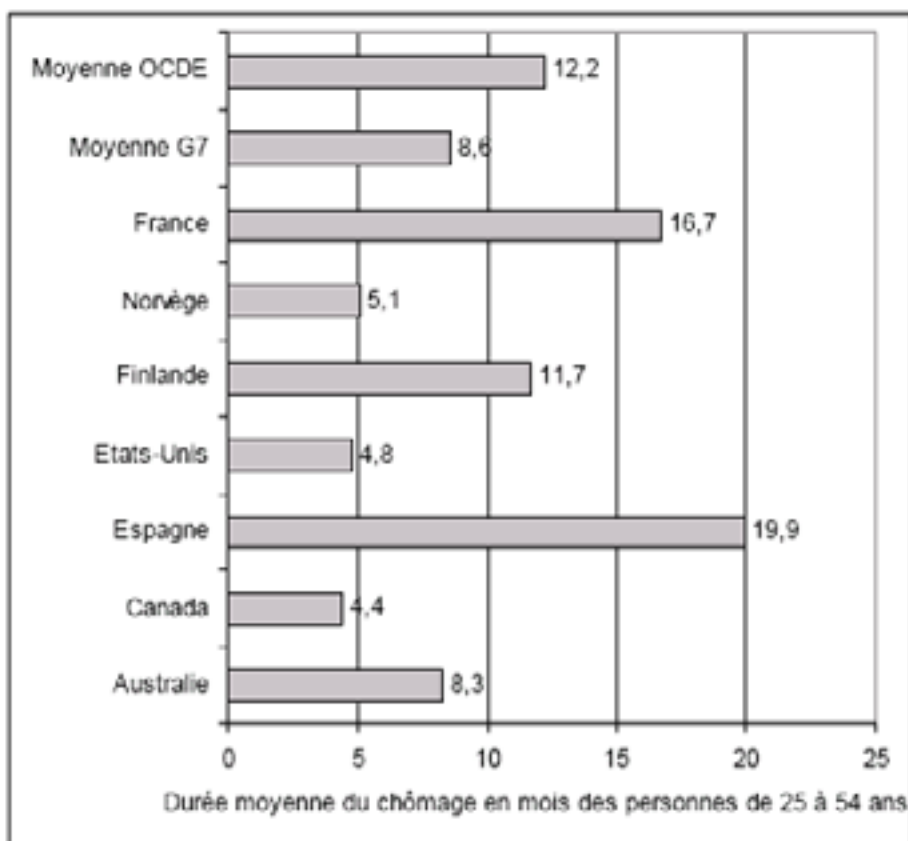
¹⁰ Analyse présentée par Grégory Jolivet, université Paris 1 / CREST-INSEE, et Frédéric Lainé, DARES, séance du 10 mai 2005

¹¹ Marine Le Roux, Les mouvements de main d'œuvre en 2002 : un marché du travail moins dynamique, Premières synthèses, n° 29.2, juillet 2004

personnes au chômage en 2000 avait retrouvé un emploi en 2001, contre 41 % dans l'Union (et 53 % en Autriche)¹².

2000	2001	EU15	France	Niveau +	Niveau -
Total	Emploi Chômage Inactivité	67 4 28	65 5 30	82 (DK)	59 (EI, ESP)
Emploi	Emploi Chômage Inactivité	93 2 5	93 2 5	96 (LU)	91 (ESP, IRL)
Chômage	Emploi Chômage Inactivité	41 35 24	32 41 27	53 (AT)	23 (IT)
Inactivité	Emploi Chômage Inactivité	14 4 82	13 6 81	24 (DK)	7 (EI, IT)

Le passage par le chômage qui caractérise un nombre croissant de trajectoires apparaît ainsi comme une période durable, qui affecte fortement les revenus et les droits sociaux des demandeurs d'emploi, tout en étant susceptible de dégrader les compétences acquises. Cela est particulièrement vrai pour les 25-54 ans et les peu diplômés et place la France en mauvaise position par rapport aux autres pays de l'OCDE, ainsi que l'atteste le graphique ci-dessous¹³ :



Source : OCDE

¹² Séminaire thématique européen de septembre 2004.

¹³ In : P Cahuc, P Kramarz, *De la précarité à la mobilité. Vers une sécurité sociale professionnelle*, Paris, 2004.

- Les transitions entre contrat à durée déterminée et contrat à durée indéterminée sont également faibles : selon le panel européen des ménages, et si l'on se limite aux personnes qui sont répondantes trois années de suite, au bout d'un an 34% des CDD ont trouvé un emploi en CDI, 49% au bout de deux ans et 54% au bout de trois ans. La persistance dans l'emploi temporaire est ainsi très forte ; elle peut prendre la forme d'un enfermement dans la précarité, marquée par l'alternance de « petits boulots » et de période de chômage : la France présente une proportion de salariés en emploi précaire relativement élevée (14, 5 % en 2000, soit le 11^{ème} rang en Europe).

L'emploi de courte durée en France : éclairage statistique¹⁴

- Le nombre d'emplois temporaires a considérablement augmenté ces quinze dernières années : de 5% de l'ensemble des emplois du secteur privé au début des années 80, le nombre d'emplois temporaires est passé à 12% au début des années 2000 (3% de contrats aidés, 6% de CDD, 3% d'interim). Ils concernaient un emploi sur dix en mars 2002 ;
- En 2003, parmi l'ensemble des embauches dans les établissements d'au moins dix salariés, hors interim et transferts d'établissement, 70% ont été réalisées sous contrat à durée déterminée ;
- Le taux d'emploi temporaire décroît avec l'âge ; la part de l'interim décroît avec le diplôme ;
- Selon la conjoncture, de 30 à 40 % des CDD sont en CDI un an après, 40 % étant toujours en CDD et 15 % au chômage ; de 25 à 30% des intérimaires sont en CDI un an après ; de 45 à 50% sont toujours en contrat temporaire, de 14 à 23% sont au chômage.

Ces résultats médiocres, en termes de retour vers l'emploi, attestent de freins importants à la reprise d'activité qui contribuent à faire du changement de situation professionnelle un moment redouté. Ils renvoient au caractère doublement insatisfaisant du rapport français à l'emploi : les salariés aspirent fortement à la mobilité, tout en se montrant très peu mobiles et en se résignant à l'emploi occupé ; les entreprises multiplient les formes de flexibilité, notamment externe, alors que les effets combinés du vieillissement démographique et des progrès technologiques plaideraient plutôt en faveur d'une politique de fidélisation et d'élévation des compétences de leur main d'œuvre.

2. Mal anticipés et insuffisamment pris en charge par les dispositifs existants, les risques associés aux mobilités professionnelles pèsent essentiellement sur les salariés les moins qualifiés.

2.1. Bien qu'ils soient largement prévisibles, les risques associés aux mobilités sont souvent mal anticipés par les acteurs et insuffisamment pris en charge par les dispositifs de protection sociale.

2.1.1 Faible anticipation des conséquences des restructurations

Le risque de chômage entraîné par une rupture involontaire de la relation de travail peut sembler, sur un plan macro-social, relativement facile à identifier :

- Les études relatives aux mobilités montrent en effet que le risque d'une transition durable emploi / chômage se concentre sur des catégories bien identifiées : les plus jeunes, les moins qualifiés. Pour autant, les catégories les plus fragiles ont du mal à accéder aux dispositifs existants : ainsi, sur

¹⁴ Exposé de Claude Minni, DARES, séance du 19/01/2005. Les chiffrages sont réalisés à partir de l'exploitation des enquêtes emploi et de l'enquête DMMO.

308 000 personnes inscrites à l'ANPE en 2004 suite à un licenciement économique, seuls 29 400 ont bénéficié d'un des quatre dispositifs publics d'accompagnement existant (cellule de reclassement conventionnées par le FNE, conventions d'allocation temporaire dégressive, conventions de congé de conversion et conventions de formation et d'adaptation)¹⁵ et pour lesquels l'Etat a prévu un financement de 57,5 millions d'euros pour 2003.

- Les secteurs économiques et les territoires les plus menacés sont également assez faciles à cerner. Le rythme des restructurations et le volume des suppressions d'emploi sont également bien connus¹⁶. Les pouvoirs publics ont en effet mis en place tout un dispositif visant à mieux anticiper les mutations (développement d'observatoires régionaux, prospective des métiers) et à mieux prendre en compte leurs conséquences prévisibles au sein des entreprises (obligation d'assurer l'adaptation au poste de travail prévue par la loi du 4 mai 2004 ; négociation triennale dans les entreprises de plus de 300 salariés sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

L'anticipation et la gestion des restructurations¹⁷

- Chaque année, 800 à 900 000 personnes entrent en chômage suite à un licenciement (900 000 en 2004) dont 300 000 pour motif économique. Au moins la moitié de ces licenciements pour motif économique viennent de redressements ou liquidations judiciaires, un quart sont des fermetures de site, le reste des restructurations classiques ;
- les restructurations touchent les personnes en CDI mais aussi en contrats courts : ceux-ci sont en effet souvent supprimés au moment du reclassement interne (remplacement de l'emploi précaire par des salariés en CDI) ;
- Les personnes concernées par un Plan de sauvegarde de l'emploi ne constituent qu'une faible partie des licenciés ;
- Les dispositifs de reclassement ne touchent qu'environ la moitié des personnes concernées lors d'un PSE ; ils ne sont pas nécessairement mis en œuvre ; ils sont difficiles à faire vivre (la mise en œuvre effective dépend de l'engagement des parties intéressées, de la qualité de la prestation du cabinet de reclassement et de l'action coordonnée du SPE) et leurs résultats sont variables. La part des emplois précaires dans les retours à l'emploi est le plus souvent prépondérante ;
- Le fonctionnement actuel ne sécurise en rien les parcours individuels en cas de restructuration en dépit des dispositions légales : les CDD et intérimaires ne sont pas pris en compte ; les ruptures de CDI réputées « non économiques » non plus ; les ruptures de CDI hors PSE (petites entreprises, petits licenciements) ne bénéficient que de la CRP (dont on peut penser qu'elle atteindra au mieux les résultats des conventions de conversion) ; les ruptures de CDI avec PSE comportent le plus souvent des dispositions formelles ; lorsqu'elles ne le sont pas, elles ne sont pas nécessairement mises en œuvre ; lorsqu'elles sont mises en œuvre, elles produisent des résultats variables en fonction de l'ampleur des reclassements internes et des mesures d'âge, qui restent prépondérantes.

Le nombre croissant de dispositifs d'observation, comme le développement des dispositifs de gestion des restructuration tendent toutefois à montrer que le défaut d'anticipation des risques associés aux mobilités ne ressortit pas, fondamentalement, à un manque de connaissance ou un défaut de prospective, ni à des lacunes de l'outillage disponible.

¹⁵ Myriam Bobbio, *Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations depuis 2003*, DARES, Première Synthèse, mai 2005.

¹⁶ 1240 plans de sauvegarde de l'emploi ont été élaborés en 2004, Cf. Myriam Bobbio, *Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations depuis 2003*, DARES, Première Synthèse, mai 2005.

¹⁷ Exposé de Dominique Paucard, Syndex, séance du 12 juillet 2005

2.1.2 La formation n'est pas utilisée comme moyen de prévention

La formation continue n'est pas utilisée comme un outil permettant de prévenir la dégradation des compétences, d'améliorer l'employabilité et de changer d'emploi alors même que les liens entre risque de chômage et faible qualification initiale sont désormais bien connus. L'effort de formation diminue depuis 1971, la formation va aux plus diplômés, elle a peu d'effet. Les personnes qui reçoivent le moins de formation sont les plus instables et si l'on examine la situation des stables durant les sept années précédant l'interrogation, la moitié n'a pas reçu de formation.

L'inadaptation du système de formation continue pour maintenir l'employabilité des salariés¹⁸

- dans les années 70, le système de formation professionnelle français avait mis la formation professionnelle au cœur du travail, au service de la compétitivité des entreprises, des actifs, principalement des stables. Il n'a pas été créé pour être mis au service des peu qualifiés, des chômeurs et des instables.
- Les études¹⁹ montrent que les chômeurs de longue durée reçoivent un volume de formation plus important que les autres mais que leur taux d'accès est plus bas. Les CDD sont ceux que l'on sécurise le plus mal. Le système peine à s'adapter aux peu qualifiés. Il n'a pas réussi à devenir un outil de prévention de l'obsolescence des compétences.
- L'effort de la Nation en matière de formation professionnelle s'amenuise depuis la fin des années 90 (1,48% du PIB en 2002, comme en 1998) ; le taux de participation des entreprises baisse également depuis la même date, de même que le taux d'accès à la formation des salariés (35.3 % en 2003) ; la formation reste marquée par de profondes inégalités d'accès, un ouvrier non qualifié d'une entreprise de moins de 20 salariés ayant 30 fois moins de chance de se former qu'un cadre d'une grande entreprise de plus de 2000 salariés.
- Il existe pourtant un lien étroit entre les antécédents de formation et les résultats du niveau de l'emploi : en moyenne, on estime qu'une augmentation de 10% du temps consacré par un adulte à l'éducation ou la formation se traduit par une augmentation de la probabilité d'être actif de près de 0,4 points, une réduction de la probabilité d'être au chômage de près de 0,2 points²⁰. Les travailleurs formés ont plus de chances d'avoir un contrat permanent, moins de chances de rester longtemps au chômage s'ils s'y trouvent.
- Faut-il obliger les entreprises à former ? La loi de 71 impose une obligation de financement aux entreprises et les dispense de ce fait de toute obligation de formation, contre le droit civil (sur la base de l'exécution de bonne foi du contrat) et le droit du travail (avec l'obligation d'adaptation du salarié). Pour autant, l'idée même d'une obligation de former (pour les entreprises) ou de se former (pour les salariés) est manifestement peu efficace (on ne se forme pas contre son gré). Ne faut-il pas plutôt inciter les entreprises à donner une formation efficace ? Quoi qu'il en soit, le système de formation professionnelle est très insuffisamment évalué.

¹⁸ Exposés de Pierre le Douaron, DGEFP, Philippe Zamora, DARES, et Andréa Bassanini, OCDE, séance du 16 mars 2005

¹⁹ Cf. notamment, Didier Gelot et Claude Minni, *Les chômeurs accèdent deux fois moins que les salariés à la formation continue, mais pour des durées quatre fois plus longues*, DARES, Premières synthèses, décembre 2004 et Aurore Fleuret, *les stages de formation pour demandeurs d'emploi financés par l'Etat en 2003*, DARES, Premières Synthèses, janvier 2005.

²⁰ *Améliorer les compétences : la formation permet-elle d'accéder à des emplois plus nombreux et meilleurs ?*, OCDE, Perspectives de l'emploi, 2004

2.1.3 Les trous de la protection sociale

Lorsqu'ils adviennent, les risques sont en outre insuffisamment pris en charge : le récent rapport du CERC²¹ consacré à la sécurité de l'emploi confirme l'existence de « trous » dans la couverture sociale :

- Concernant l'assurance maladie, les travailleurs instables peuvent ne pas percevoir les indemnités journalières si la durée d'activité est insuffisante ou s'ils sont chômeurs non indemnisés.
- Les chômeurs non indemnisés valident des trimestres dans la limite d'un an s'il s'agit du premier épisode de chômage ou de perte d'assurance. Les autres chômeurs non indemnisés ne valident rien.
- Enfin, concernant le risque même de chômage, les taux de couverture des régimes d'assurance (un chômeur sur deux est indemnisé par l'assurance) et de solidarité (un chômeur sur 10), croissant avec l'âge, restent loin de couvrir l'ensemble des demandeurs d'emploi :

Taux de couverture des régimes d'assurance et de solidarité par âge en juin 2003

< 25 ans	25 à 49 ans	> 49 ans	total
46, 8 %	58, 3 %	82, 7 %	63, 0 %

Source : CERC

La mobilité, lorsqu'elle est involontaire, se traduit donc le plus souvent par une diminution de la protection accordée à l'individu – cette protection étant attachée à l'emploi occupé. Cette moindre protection accroît alors l'incertitude qui entoure, de manière plus générale, tout changement de situation professionnelle et suppose, pour être levée, un accompagnement efficace.

Protection sociale et emploi²²

- Assurance-maladie : pour les prestations en nature, la perte ou le changement d'emploi sont sans conséquences, notamment grâce à la CMU; en revanche, pour les prestations en espèces, l'accès est conditionné par une durée minimale d'activité (200 heures dans les trois derniers mois), la transférabilité des droits n'est pas assurée en cas de chômage non indemnisé et l'accès est impossible pour certains salariés ;
- Retraite : Les chômeurs indemnisés peuvent valider les trimestres ; Les chômeurs non indemnisés valident dans la limite d'un an si 1er épisode de chômage ou perte de l'assurance ; Les autres chômeurs non indemnisés ne valident rien ; Les anciens non salariés ne valident rien. Il peut y avoir un effet du chômage sur le montant de la retraite si certaines des 25 meilleures années sont concernées. La transférabilité des droits est assurée entre régimes privés mais pas entre public et privé ;
- Protection complémentaire d'entreprise : on dispose de peu d'informations statistiques. En cas de départ de l'entreprise, l'adhésion individuelle pour le risque maladie est possible mais à un coût prohibitif ; pour les retraites, pour les régimes à cotisations définies les droits sont acquis et le transfert est possible si la nouvelle entreprise a le même dispositif ; mais pour les régimes à prestations définies, les droits sont perdus si le salarié change d'entreprise ;

²¹ op.cit.

²² Résultats présentés par Mme Laurence Rioux (CERC) lors de la séance du 14 juin 2005.

- Indemnisation du chômage : les droits sont fonction de la durée d'emploi antérieure, les conditions d'ouverture de droits sont plus exigeantes pour l'interim que pour les CDD et CDI²³, les plus âgés sont mieux indemnisés ; l'ASS est accessible en cas de longue durée d'activité antérieure ; le RMI a une condition d'âge (25 ans). Dès lors, 1 chômeur sur deux est indemnisé par le régime d'assurance, un sur dix par le régime de solidarité ; les plus jeunes, les plus instables, avec de faibles durées d'emploi sont les moins bien indemnisés. Les autres pays européens n'ont pas ce critère d'âge. Il faut se poser la question de savoir si l'assurance chômage doit rester assurantielle ou s'il est nécessaire de couvrir plus fortement les risques de ceux qui subissent le plus l'instabilité.

2.2. L'efficacité des dispositifs d'accompagnement des demandeurs d'emploi fait l'objet d'interrogations récurrentes

La question de l'accompagnement des demandeurs d'emploi a fait l'objet de nombreuses réflexions qui se sont traduites récemment par des évolutions importantes du service public de l'emploi. Sans méconnaître ces évolutions, et dans l'attente d'analyses précises portant sur leur efficacité, trois interrogations ont été débattues dans le cadre du séminaire.

2.2.1 L'accompagnement et le placement des demandeurs d'emploi sont-ils, aujourd'hui, pleinement efficaces ?

Le dispositif français est singulier : il se caractérise par la partition entre la fonction de placement, exercée par l'ANPE, la fonction d'indemnisation, exercée par l'Unedic, l'existence de l'AFPA et une organisation territoriale en quatre niveaux. L'ensemble se traduit par un déficit de pilotage, une perte d'efficacité et le sentiment de parcours du combattant pour les demandeurs d'emploi. Les interrogations portent principalement sur l'organisation et les outils mis en œuvre par l'ANPE : choix du moment adéquat du diagnostic (différer les services pour tenir compte des sorties rapides du chômage d'une partie des demandeurs d'emploi) et de son outillage (question du profilage), capacité à personnaliser le service apporté. Ces interrogations restent au cœur de la réflexion sur la performance du SPE, et en premier lieu de l'agence nationale pour l'emploi.

La performance de l'ANPE²⁴

Les réflexions sur l'amélioration des performances de l'ANPE s'inscrivent dans un contexte organisationnel qui se caractérise par la complexité et l'éclatement. Le déficit de pilotage et l'enchevêtrement des acteurs qui en résulte se traduisent par une perte d'efficacité soulignée par le rapport Marimbert sur le rapprochement du service public de l'emploi de janvier 2004. Au-delà de cette réponse, quatre pistes font aujourd'hui l'objet de réflexion plus ou moins abouties :

1. La leçon des expérimentations menées doit permettre de mieux comprendre, d'une part, les raisons des résultats atteints (Maatwerk a obtenu, dans l'ouest francilien, un taux de placement dans un emploi durable de plus de six mois de 77 % et un taux de reclassement de 54 % pour 150 demandeurs d'emploi de plus de un an), et, d'autre part, si des résultats analogues peuvent être attendus de l'ANPE, compte tenu notamment des différences d'échelle : 150 DE dans

²³ Les emplois intermittents et les emplois d'intérim ont des règles d'affiliation définies uniquement en nombre d'heures travaillées. Un employé en CDD ou CDI qui se retrouve au chômage après six mois de travail à mi-temps (soit 455 heures de travail) sera indemnisé par l'assurance chômage. Un intérimaire avec le même nombre d'heures de travail n'aura droit à aucune allocation.

²⁴ Analyse présentée par Claude Rack, département synthèse de la DGEFP, séance du 16 février 2005.

l'expérimentation Maatwerk / 5000 DE par agence locale par an ; 11 agents pour 30 DE / 1 agent pour 250 ou 300 DE dans le cas de l'ANPE.

2. Le profilage constitue une méthode qui intéresse l'Unedic, qui a proposé à l'agence sa mise en place technique et qui souhaite intervenir davantage sur le flux des demandeurs d'emploi dans une problématique d'assureur : plus l'intervention sur les personnes les plus employables est rapide, moins les coûts de l'assurance chômage seront élevés. Mais la question se pose de la répartition des publics entre les différents prestataires. Qui doit traiter les publics les plus en difficultés ? L'ANPE ou, comme en Angleterre, des prestataires externes, dans des partenariats public/privé ? Quelle segmentation des publics, quelle répartition, avec quels objectifs : les questions restent ouvertes. Des expérimentations ont été lancées en France, dont on attend l'évaluation.
3. La question des relations entre l'ANPE et les entreprises, dans la perspective d'un renforcement de l'offre de service territorialisée de l'agence se pose également : les agences locales de l'emploi se sont récemment réorganisées pour accroître leur expertise locale sur les besoins des entreprises. 2002 a constitué un tournant très important.
4. La question du contrôle de la recherche d'emploi et des sanctions (il y a aujourd'hui 30 000 radiations mensuelles), est posée, le projet de décret transmis aux partenaires sociaux le 21 juillet 2005 constituant à cet égard une avancée significative.

Un questionnement similaire concerne la qualité des formations dispensées, l'appréciation étant rendue difficile par la fragmentation croissante de l'offre de formation.

La dispersion de l'offre de formation²⁵

L'atomisation croissante de l'offre de formation professionnelle continue contredit l'hypothèse d'une concentration de ce marché consécutive à la volonté récurrente d'assainissement du secteur exprimée par les pouvoirs publics : de 1993 à 2001, les offreurs de formation sont passés de 32 600 à 46 000. Cette croissance concerne également le secteur dit restreint (organismes de formation exerçant cette activité à titre principal) dont le nombre est passé, de 1999 à 2002, de 7500 (pour un chiffre d'affaire de 2,6 Mi€) à 8900 (CA de 3,3 Mi€).

Cette fragmentation de l'offre se retrouve lorsque l'on analyse les spécialités de formation. Il est courant d'avoir des milliers de prestataires sur une seule spécialité avec un taux d'accueil moyen d'à peine 200 stagiaires pour des durées de formation n'excédant pas une semaine en moyenne. A titre d'exemple, on relève que les formations « cuirs et peaux » sont dispensées, en 2002, par 54 organismes (45 en 2001) pour un nombre de stagiaires de 1756 (2552 en 2001), soit 33 stagiaires par organisme et par an (57 en 2001). Dans ce cas de figure la baisse significative du nombre de stagiaires s'est ainsi accompagnée d'une augmentation des prestataires privés (de 29 à 34) et publics ou parapublics (de 3 à 7). Dans d'autres cas plus fréquents ce sont les fluctuations du nombre de stagiaires qui influencent le nombre et la durée de vie d'opérateurs éphémères, contraints à la sous-traitance...

Comment comprendre cette dispersion croissante, alors même que la viabilité économique suppose une volumétrie suffisante de stagiaires ? L'hypothèse avancée est que le marché de la formation des salariés est trop étroit pour être rentabilisé mais que les programmes lourds de formation (au nombre de sept) censés corriger ces phénomènes (permettre aux mêmes organismes de traiter de besoins différents) et structurer le marché contribuent également à la fragmentation et à la spécialisation de l'offre de formation.

La volumétrie des dispositifs (en flux) se répartit ainsi :

- Apprentissage : 230 000

²⁵ Analyse présentée par Paul Santelmann, responsable du service prospective de l'AFPA, séance du 12 mars 2005.

- Contrats en alternance : 170 000
- SIFE : 115 000
- AFPA : 80 000
- Programmes des régions : 480 000
- AFPE (stages ASSEDIO) : 70 000
- CIF : 35 000.

Sur les 680 000 places / an (stock), 310 000 relèvent d'appareils spécifiques (CFA et AFPA). Les 370 000 places restantes (25 000 stages environ) alimentent le reste de l'offre de formation dans les 350 bassins d'emploi (soit 1000 places en moyenne par bassin équivalent à 70 formations d'une quinzaine de stagiaires). Ces programmations parallèles ont favorisé la prolifération de petites structures proches du niveau administratif décisionnel (financier). De plus 500 000 places relèvent de la formation initiale ou postscolaire des moins de 25 ans. Ainsi, à la dispersion de l'offre de formation s'ajoute un nombre restreint de possibilités d'accès offerte aux salariés et aux chômeurs dès lors qu'ils ont plus de 25 ans.

Cette atomisation de l'offre contribue à rendre plus difficile l'évaluation de l'impact de la formation sur la situation professionnelle, se former n'étant vraisemblablement efficace que sur moyen terme.

L'impact de la formation sur la carrière²⁶

La mesure des effets de la formation sur la carrière repose sur l'hypothèse d'un impact significatif de la formation au-delà d'une certaine durée, compte tenu, d'une part, d'un rendement moindre de la formation continue comparée à la formation initiale et, d'autre part, du temps nécessaire pour voir reconnues par le marché du travail les compétences acquises, les procédures de reconnaissances étant moins formalisées.

S'appuyant sur les données du panel européen, les résultats suivants sont avancés :

- ✓ Dans le cas de formations financées par les pouvoirs publics ou les partenaires sociaux, l'écart entre formés et non-formés en termes de taux d'emploi se stabilise peu à peu à un niveau significativement non nul. Cet écart ne s'explique pas par un chômage moindre des formés, mais par un poids supérieur de l'inactivité chez les non-formés. Ce constat concerne essentiellement les femmes qui, non formées, ont davantage tendance à se retirer du marché du travail.
- ✓ Dans le cas de formations financées par l'employeur, les écarts sont plus précis et montrent que les formés ont un devenir plus favorable en termes de taux de stabilité et de taux d'emploi – l'écart s'expliquant ici pour moitié par un taux de chômage moins important chez les formés et pour moitié par un taux d'inactivité plus important chez les non-formés. Ces écarts s'accroissent jusqu'à deux années après la formation pour se stabiliser ensuite. L'écart est spectaculaire en termes de salaires : sur 5 ans, les formés voient leur salaire croître de près de 5 points de plus que les non-formés.

Ces résultats tendent à confirmer le rôle de la formation dans les trajectoires ascendantes, déjà mise en évidence par l'OCDE, Perspectives de l'emploi 2004, ch.5. L'OCDE met notamment en évidence :

- ✓ L'impact positif de la formation (initiale et continue) sur la performance globale de l'emploi, sans relever cependant de corrélation significative sur le niveau du chômage.
- ✓ Les effets différenciés de la formation selon l'âge – progression salariale pour les salariés les plus jeunes ; maintien de du niveau de productivité au salaire du marché pour les salariés les plus âgés.
- ✓ L'impact positif de la formation sur le sentiment de sécurité dans l'emploi.

2.2.2 Les dispositifs existants permettent-ils la prise en charge de parcours professionnels inscrits dans la durée ?

La capacité des dispositifs à piloter dans la durée le parcours des demandeurs d'emploi (cadencement des entretiens), l'accompagnement s'arrêtant d'ailleurs au moment de la reprise d'emploi sauf pour les contrats aidés, se trouve posée. Plus généralement, c'est bien la notion même de parcours qui reste étrangère aux logiques institutionnelles. Cette difficulté renvoie à des raisons historiques (traditionnellement le parcours prenait la forme d'une carrière menée au sein de l'entreprise, sur le modèle de la fonction publique), juridiques (le terme de parcours, qui apparaît deux fois dans le code du travail aux articles L.900-3 et L.322-4-16-6, n'est pas rattaché à un régime juridique) et institutionnelles (les dispositifs publics se calquent sur des espaces juridiques étanches difficilement franchissables par l'utilisateur).

La question se trouve en effet posée de la possibilité même d'organiser des parcours professionnels sur l'ensemble de la vie active des personnes alors que le système institutionnel est éclaté et cloisonné, les individus relevant d'une institution particulière selon leur statut : en passant du statut de salarié à celui de chômeur indemnisé puis d'allocataire du RMI, on doit ainsi changer de référent (l'entreprise, l'Unedic, la collectivité locale) sans qu'un pôle unique puisse assurer la cohérence et la maîtrise du parcours. Les sphères du travail, de l'assurance chômage, de la formation et de l'assistance sont étanches, les systèmes de prescription et de gestion pluriels et non coordonnés.

²⁶ Analyses présentées par Philippe Zamora et Olivier Chardon, DARES, et par Andréa Bassanini, OCDE, séance du 12 mars 2005.

L'absence d'un employeur ou d'un référent de synthèse explique également pourquoi les réflexions du rapport Boissonat ne sont pas parvenues à être opérationnelles. Ni l'Etat, ni les syndicats n'ont pour l'instant accepté d'être le référent gestionnaire de l'ensemble des étapes d'un parcours. Certaines expériences et actions pilotes (telles que les Associations de Main d'œuvre et de Formation ou les Contrats Uniques Temporaires d'Insertion²⁷) ont pourtant montré l'intérêt de telles solutions. Avec la négociation interprofessionnelle sur la formation, on aurait pu inventer un espace de transversalité. Mais le DIF, transférable dans une grande entreprise, un groupe ou une branche, ne l'est pas plus largement. C'est évidemment un obstacle à la mise en œuvre d'une réforme de la formation permettant que celle-ci devienne un vrai outil au service de la mobilité. Plus globalement, cet exemple pose très fortement la question de la négociation interprofessionnelle, qui apparaît comme la grande absente de la question de la sécurisation des trajectoires, en même temps qu'une pièce maîtresse.

La transférabilité des droits sociaux ²⁸

- le compte épargne-temps a été modifié à plusieurs reprises. C'est un dispositif qui permet aux salariés d'accumuler des droits afin de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré ou d'une rémunération immédiate ou différée en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises. Il peut également permettre de cesser l'activité de façon anticipée ou de racheter les annuités manquantes pour la liquidation d'une retraite à taux plein. Il peut être mis en place par une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent. Lorsque l'alimentation du compte se fait en temps, il peut être alimenté, à l'initiative du salarié, dans les conditions et limites définies par l'accord collectif par : les jours de congés payés à l'exception des quatre premières semaines ; les repos compensateurs ; les jours de repos accordés à l'occasion de la réduction du temps de travail ; les heures effectuées au-delà de la durée prévue par une convention de forfait. Si les textes sont flous quant à la transférabilité des droits acquis au titre du CET, en pratique, les droits sont liquidés et non transférés au moment où le salarié quitte l'entreprise.
- Le Droit individuel à la formation (DIF) permet la construction de parcours dans des espaces sécurisés. Il est transférable à l'intérieur de l'espace d'une grande entreprise, et peut dès lors accompagner la politique de formation professionnelle du groupe, il peut également être transférable dans certaines branches (notamment celles qui connaissent des problèmes de recrutement et d'attractivité). En revanche, il n'est transférable ni systématiquement à l'intérieur d'une même branche, ni d'une branche à l'autre. Dès lors se pose le problème de l'effectivité de ce droit lorsque le salarié quitte l'entreprise ou le groupe où il a été acquis. En cas de démission ou licenciement, le droit est liquidé. Lors de la négociation interprofessionnelle sur la formation, l'accent avait été mis sur la transférabilité des droits, qui aurait été gérée par des institutions interprofessionnelles. L'idée d'un compte emploi formation avait été évoquée. Lors du second round de négociation, ce sont les branches qui sont apparues au centre du dispositif. La logique branche/professionnalisation a prévalu sur la logique transférabilité / qualifications transversales.
- Avec ces dispositifs, on est encore loin d'un système de droits de tirage sociaux, attachés aux individus et qui permettraient, en cas d'accidents de parcours professionnels de recourir au temps ou aux droits à formation ouverts pour interrompre un moment un emploi, repartir vers un nouvel emploi en cas de rupture ou changer d'emploi.

2.2.3 L'allocation des moyens est-elle cohérente avec les priorités politiques affichées ?

Ce troisième type d'interrogation porte sur la cohérence politique même de l'action publique dans la durée : l'examen des sommes mobilisées par le service public de l'emploi français montre qu'elles

²⁷ Les AMOF constituaient le référent en charge de la gestion d'un parcours de deux ans avec des périodes de travail dans des entreprises et des périodes de formation

²⁸ Interventions de Yannick Prost, DRT, et Jean-Marie Luttringer, consultant, séance du 14 juin 2005

sont loin de celles mobilisées dans certains pays européens (pays du Nord par exemple, voir partie 2) ; une analyse du financement de la formation professionnelle montre également que l'essentiel des moyens financiers de formation (initiale et continue) se concentre en début de vie active. La formation initiale et la formation continue des jeunes en insertion bénéficient de moyens quatre fois supérieurs au budget de la formation continue dédiée au 25-64 ans :

	Ensemble des moyens budgétaires	Moyens par personnes
Formation initiale + FPC moins de 25 ans	58 Milliards €	7733 €
Formation professionnelle continue	14 Milliards €	466 €

L'allocation actuelle des moyens de formation²⁹ contredit ainsi en partie le discours sur la formation tout au long de la vie. Plus généralement, il est permis de s'interroger, au regard du taux important d'inactivité des jeunes (75 % des 16-25 ans sont en formation), du niveau élevé de chômage et de la faible adéquation entre les diplômes et la nature des emplois exercés sur l'efficacité de la surconcentration des moyens en formation avant 25 ans.

Plus généralement, de l'analyse des politiques publiques mises en œuvre ces dix dernières années se dégage un sentiment d'incohérence, constat qui est d'ailleurs l'un des points essentiels du rapport Cahuc-Kramarz³⁰ : les réformes partielles sont peu efficaces, voire nuisibles ; la réforme devrait être globale, de manière à ne pas traiter de manière isolée et non coordonnée les questions du marché des produits, du contrat de travail, du service public de l'emploi et des politiques actives de l'emploi.

Les constats et les propositions du rapport Cahuc-Kramarz³¹

- la réglementation actuelle CDD/CDI entraîne un fort dualisme du marché du travail et la précarité se concentre sur les CDD ; la réglementation des licenciements favorise cette dualité, est inefficace et inéquitable, crée une insécurité juridique pour les entreprises ; un nouveau contrat de travail unique, à durée indéterminée, donnant lieu à une prime en fonction de l'ancienneté en cas de licenciement et à une taxe permettant le financement du reclassement du salarié devrait permettre l'amélioration de la fluidité du marché du travail et s'articuler avec des procédures de licenciement plus simples.
- Le système de gestion des demandeurs d'emploi est complexe et faiblement efficace ; le parcours du chômeur est compliqué ; son accompagnement vers l'emploi est peu efficace. L'Etat doit coordonner l'ensemble du processus de reclassement en poursuivant la professionnalisation du reclassement. Il faut mieux accompagner en sous traitant cette fonction à des opérateurs privés spécialistes du reclassement et « scorer » les chômeurs par profil d'employabilité. Ce dispositif sera financé par une taxe sur les licenciements. Le SPE doit disposer de plus de moyens.
- Les réglementations contraignent l'offre. Certaines professions sont protégées par des numerus clausus, des diplômes, des rentes qui nuisent à l'installation et au recrutement potentiels des chômeurs. L'accès aux diplômes en cours de carrière est compliqué. De plus ceux-ci valorisent les épreuves générales par rapport aux épreuves pratiques : la possibilité de valider les acquis de l'expérience devrait améliorer l'employabilité des bénéficiaires, notamment lorsqu'ils sont au chômage.

²⁹ Ces moyens sont par ailleurs en baisse, et se concentrent en outre sur les salariés les plus qualifiés.

³⁰ P. Cahuc et F. Kramarz, De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle, novembre 2004, La Documentation française

³¹ Présentation de Bruno Coquet, DGEFP, séance du 19 janvier 2005 et de Pierre Cahuc, séance du 12 juillet 2005

Le rapport préconise une réforme coordonnée et d'ensemble qui concerne le contrat de travail (passage à un contrat unique), le processus de reclassement (mis en œuvre par des prestataires spécialisés sous le contrôle de l'État et non plus par les entreprises), le licenciement (simplifié avec substitution d'une taxation sur les licenciements à l'actuelle réglementation), les politiques actives de l'emploi (mises en œuvre par un service de l'emploi modernisé, doté de plus de moyens financiers et de contrôle, à l'instar des pays du Nord), le marché des produits. Mais l'équilibre général des réformes est difficile à trouver, un consensus minimal des partenaires sociaux est nécessaire, le coût budgétaire est élevé.

*

Conclusion de la première partie :

Les éléments de diagnostic mis en avant par différents intervenants du séminaire convergent vers le constat d'une utilisation sous-optimale des outils existants. Cette sous-utilisation, de nature systémique, renvoie à la fois à un défaut d'analyse stratégique (insuffisante définition des objectifs, par ailleurs trop nombreux ; déséquilibre entre action anticipatrice et interventions curatives trop tardives et peu efficaces) et une allocation inadéquate des ressources (ciblage insuffisant sur les populations les plus démunies) par ailleurs insuffisantes.

Il ressort de ce constat que la puissance publique n'a pas encore réussi à construire les contreparties collectives en termes de protection permettant aux salariés, notamment les moins qualifiés, de devenir acteurs de leur propre parcours professionnel.

* * * *

II. PISTES

1. La France se rapproche, mais de manière encore incomplète, des principes de mise en œuvre retenus par les pays d'Europe du Nord.

1.1. Cohérence d'ensemble, mise en œuvre décentralisée, implication des acteurs caractérisent les exemples des pays qui font figure de « modèle »

S'il existe un large accord sur l'idée que les exemples étrangers ne sont pas, en tant que tels, transférables hors de leur cadre sociétal original, il peut être néanmoins utile de porter un regard sur des pays voisins, moins d'ailleurs pour identifier des « bonnes pratiques » que pour prendre la mesure de ses propres insuffisances. Dans cette perspective, deux exemples étrangers ont été présentés lors du séminaire³² :

- Les pays nordiques – qu'il serait abusif de regrouper en un modèle unique – font aujourd'hui très largement référence, en raison de leur performance en matière de politiques d'emploi :

	Finlande		Suède		Danemark		France	
	1993	2003	1993	2003	1993	2003	1993	2003
Taux d'emploi (%)	61	67,7	71,3	72,9	72,1	75,1	59,3	62,8
Taux de chômage (%)	16,3	9	9,1	5,6	9,6	5,6	11,3	9,4
Chômage de longue durée (% des actifs)	-	2,3	1,4	1	2,6	1,1	4	3,4

- Les Pays Bas connaissent aujourd'hui une dégradation récente de la situation de l'emploi (le nombre de chômeurs est passé de 3,5 % en 2001 à 6,5 % en 2004³³) qui amène le « modèle polder » à promouvoir d'importantes réformes de leur service pour l'emploi.

Il a semblé intéressant d'identifier certains traits communs qui caractérisent la mise en œuvre (plus que le contenu des dispositifs) des politiques de l'emploi dans ces pays. Trois facteurs de réussite se dégagent des exemples présentés :

1.1.1 La cohérence globale de l'approche :

Les politiques de l'emploi menées sont clairement identifiées sous la forme d'une « doctrine » qui traduit le regard porté sur la situation de l'emploi à un moment donné. Les Pays bas cherchent ainsi à substituer à l'idée traditionnelle d'une « crise de l'emploi » la notion de « crise de l'inactivité » pour définir une nouvelle stratégie. Celle-ci s'insère d'ailleurs dans une approche beaucoup plus large et qui déborde les frontières couramment admises des politiques de l'emploi : l'activation des politiques d'emploi danoises s'insère, par exemple, dans une culture qui tend à refuser la coupure entre

³² Les pays nordiques ont fait l'objet d'une présentation de la part d'Alain Lefebvre, Conseiller affaires sociales Europe du Nord. Les Pays Bas ont été présentés par Jean-Michel Herbillon, IEP Strasbourg, cabinet Territoires et Projets dans la séance du 16 février 2005

³³ Il s'agit ici de la définition néerlandaise du chômage : être sans emploi ou avoir un emploi d'une durée inférieure à 12 heures par semaine, être disponible et chercher activement un emploi.

formation initiale et formation continue pour promouvoir le mélange études / travail (prise en compte de l'expérience professionnelle pour l'accès à l'université) mais qui s'appuie également sur le consensus issu du « règlement amiable » de 1899³⁴ et sur l'idée de contrepartie entre droits et devoirs.

Le modèle danois de la flexicurité³⁵

Le modèle danois de la « flexicurité » repose sur une sorte de triangle d'or :

- Une grande flexibilité du marché du travail (embauche et licenciement sont peu réglementés).

Le fait que le licenciement soit libre résulte du « compromis de septembre » de 1899. Néanmoins, ce principe est aménagé par les contrats individuels, des accords collectifs ou des lois spécifiques. La « loi sur les cols blancs » prévoit ainsi une période de préavis qui peut atteindre six mois. Des accords collectifs prévoient des préavis diversifiés selon les secteurs pour les cols bleus. Les règles figurant dans la loi sur les cols blancs et dans l'accord de base entre patronat et syndicats protègent également les salariés contre un licenciement abusif. La loi générale ne prévoit pas d'indemnités de licenciement payées par l'employeur. La loi sur les cols blancs prévoit pour les personnes qui ont été employées dans la même entreprise douze, quinze ou dix-huit ans une indemnité égale à un, deux ou trois mois de salaire. Il existe aussi des accords collectifs qui prévoient le redéploiement sur d'autres postes des salariés touchés par l'introduction de nouvelles technologies ou la possibilité pour ceux-ci de bénéficier de formations rémunérées leur permettant d'obtenir un autre emploi en dehors de l'entreprise. Au total le régime de licenciement est relativement libéral. La mobilité de l'emploi est importante : 30% des travailleurs, appartenant à toutes les catégories, changent d'emploi chaque année ; la durée moyenne d'emploi est une des plus faibles d'Europe et du monde ; le sentiment de sécurité des salariés danois est un des plus élevés d'Europe et du monde.

- Une protection généreuse des revenus en cas de chômage

L'assurance chômage est un système facultatif administré par 35 caisses de chômage privées, agréées par l'Etat et proches des organisations syndicales. Elles couvrent 80% des actifs danois. Les personnes au chômage reçoivent des allocations qui représentent 90% de leurs revenus précédents, sous plafond (19 400 euros par an). Le taux de compensation de la perte de salaire est élevé surtout pour les bas salaires. Ces allocations sont versées pour un maximum de quatre ans incluant les périodes d'activation. Le relais est pris en fin de droits par une aide sociale municipale également considérée comme généreuse. L'incitation négative qui résulte de ce niveau d'indemnisation est corrigée par l'obligation de rechercher activement un emploi et de participer selon les plans individuels pour l'emploi à des mesures d'activation à plein temps.

- Une politique d'activation très développée

La politique d'activation est fondée sur la conviction largement partagée que les chômeurs ont des droits mais aussi des devoirs. Depuis 2002, il n'y a plus de distinction entre la période « passive » où les personnes reçoivent des allocations et peuvent, si elles le souhaitent, demander à participer à des mesures d'activation, et une période « active » où les personnes doivent participer aux mesures d'activation à plein temps : toutes les personnes doivent désormais faire l'objet de mesures d'activation obligatoires dans les six premiers mois de chômage. Celles-ci doivent viser un travail clairement identifié. Elles sont mises en œuvre localement, sur proposition des conseils régionaux de l'emploi et comportent des aides à la recherche d'emploi, des stages rémunérés bénéficiant d'une aide financière pour les employeurs publics et privés participant à ces actions, des travaux d'intérêt collectif dans le secteur public dans le domaine de la protection de l'environnement, de la culture, de l'énergie, des transports publics, de la santé, de la garde d'enfants, de la garde de personnes âgées..., de la formation. Cette dernière est extrêmement développée : la formation professionnelle est une

³⁴ Le règlement amiable de 1899 est le texte dans lequel employeurs et salariés reconnaissent l'existence l'un de l'autre et définissent leurs obligations et droits mutuels fondamentaux. Il a été complété par la Norme pour le règlement d'un conflit du travail en 1908 et l'accord sur la collaboration de 1947 selon lequel la collaboration entre employeurs et salariés améliore à la fois la compétitivité et la satisfaction des travailleurs.

³⁵ Présentation d'Alain Lefèbre, Conseiller social des Pays du nord, séance du 16 février 2005

responsabilité publique ; les partenaires sociaux sont impliqués dans l'identification des besoins et dans le choix du contenu des formations ; la formation tout au long de la vie est un principe, toute personne devant pouvoir en bénéficier à tout moment de sa carrière. Les formations relevant du ministère du travail et du ministère de l'Éducation s'adressent aussi bien aux chômeurs qu'aux actifs et sont sanctionnées par des titres ou diplômes formellement reconnus par les partenaires sociaux et considérés comme des diplômes nationaux. Les cours de formation professionnelle sont caractérisés par leur organisation par modules à combiner selon le besoin. Elles offrent un large éventail de cours qui soit permettent d'obtenir une qualification professionnelle soit constituent des parcours d'études cohérents visant aussi bien les chômeurs, que les personnes employées ou qui visent à satisfaire les besoins des entreprises. Les formations professionnelles continues reposent, comme l'ensemble des mesures concernant le marché du travail sur une collaboration étendue avec les partenaires sociaux qui contribuent ainsi au contrôle général des formations, ce qui permet d'assurer, d'une part, une cohérence étroite avec les besoins de qualification des entreprises, et d'autre part, un contrôle permanent de la qualité des formations professionnelles continues.

- Les objectifs sont clairement désignés (dans le cas des Pays Bas, il s'agit de promouvoir la circulation des individus sur le marché du travail plus que la sécurisation des parcours), bien délimités (objectif de *workfirst*, quel que soit la qualité de l'emploi proposé – les Pays Bas avançant la notion d'emplois « *communément acceptés* ») et évalués au regard d'objectifs chiffrés. Ainsi, la Suède fixe un nombre plafond (pas plus de 42 000 chômeurs) pour les chômeurs de longue durée ou en termes de retour à l'emploi (70 % des gens formés doivent avoir un emploi dans les 90 jours). Dans les trois pays nordiques, des objectifs chiffrés sont fixés tant nationalement que régionalement et localement et des évaluations régulières menées.

Les Pays Bas : vers un « concept global de l'emploi et des revenus »³⁶

La remise en cause du « polder modèle » et la prise de conscience d'une « crise de l'inactivité » ont conduit les Pays bas à vouloir reconstruire un système « solide et solidaire » reposant sur une activation renforcée des politiques d'emploi (*work first*).

Dans ce cadre, une nouvelle réforme du SPE néerlandais a été conduite, à partir de 2002, dont l'objectif est d'aller vers « un concept global pour l'emploi et les revenus » (*Structuure Uitvoering Werk en Inkomen*, ou *SUWI*). *SUWI* repose sur trois grands principes :

1. Le travail avant les revenus : la mise en avant des principes de libre choix et de responsabilité individuelle vise à responsabiliser les demandeurs d'emploi sommés d'accepter, soit tout emploi proposé, soit un emploi d'attente dit « *work first* » (dit « emploi communément accepté »).
2. Une offre de service et des structures du SPE totalement tournée vers le client, les processus étant orientés, selon des critères de qualité, vers le demandeur d'emploi. Le profilage est systématique, l'orientation des demandeurs d'emploi variant selon les scores obtenus grâce au *Kansmeter* (le demandeur d'emploi est classé en fonction d'une grille comportant un maximum de 24 points : 8 pour les qualifications et aptitudes personnelles, 8 pour les perspectives professionnelles, 8 pour ses qualifications et son expérience professionnelle).
3. Une mise en œuvre efficace et effective, faisant un large appel aux opérateurs privés et aux collectivités locales disposant de budgets d'achat, le financement se faisant sur résultats (*No Cure, No Pay*).

Reposant très largement sur l'appel aux mécanismes de marché, *SUWI* s'inscrit dans une perspective de « circulation » de la main d'œuvre davantage que dans celle d'une sécurisation des parcours.

³⁶ Intervention de Jean-Michel Herbillon, Consultant, séance du 16 février 2005.

- Les deux dimensions curatives et préventives sont aussi développées l'une que l'autre : les dépenses publiques d'éducation sont élevées, l'effort de recherche important, la formation permanente très développée.

	Finlande	Danemark	Suède	France
Dépenses publiques d'éducation (% PIB)	6,39	8,51	7,66	5,81
% de la population au travail ayant participé dans les quatre dernières semaines à une formation	25,3	25,7	34,2	7,4
Effort de recherche	3,5	2,4	4,3	2,2

- Les dispositifs sont ciblés et outillés de manière adéquate. Ainsi, le profilage (contesté en France) est-il communément mise en œuvre. De même, le recours aux technologies de l'information est-il systématique (*call centers* suédois, mise en ligne des *curriculum vitae* au Danemark, système de suivi et de contrôle *online* intégré en Finlande). Le lien entre offres et demandes d'emploi est très développé : obligation de mettre en œuvre un système d'information sur les emplois vacants et obligation pour les employeurs de notifier les emplois vacants en Finlande, banques de données sur les métiers au Danemark.
- L'accompagnement individuel est extrêmement développé : droit à un plan individuel de recherche d'emploi en Finlande, plan individuel d'action pour 75% des demandeurs d'emploi suédois au moins, introduction de plans d'action individuels dès la réforme de 1994 au Danemark.
- Les moyens financiers mobilisés sont importants :

	Finlande	Suède	Danemark	France
Dépenses actives (en % du PNB 2002)	0,722	1,385	1,667	0,916
Dépenses de formation (en % du PNB 2002)	0,341	0,656	0,616	0,299

En Suède, 10 200 agents des services de l'emploi, dont 6 500 prospecteurs placiers s'occupent de 260 000 chômeurs, soit 1 agent pour 25 chômeurs.

Toutefois, la concentration de ces moyens sur les individus les plus éloignés du marché du travail, et la systématisation de l'évaluation constituent, autant que le volume de crédits, des facteurs explicatifs de la performance.

1.1.2 Une mise en œuvre partenariale, coordonnée et décentralisée :

- En Finlande, le projet pour le partenariat local, qui vise à fédérer l'ensemble des acteurs locaux – SPE, services sociaux et d'emploi municipaux, sécurité sociale - , a été lancé en 2001, avec la création de 25 maisons de l'emploi. Le projet a été généralisé à partir de 2003, le financement étant apporté conjointement par l'Etat et les municipalités (50 % chacun) et étendu, dans le même temps, aux ministères de l'éducation et de l'intérieur.
- Au Danemark, la décentralisation de la mise en œuvre de la politique de l'emploi au profit des conseils tripartites régionaux de l'emploi, en 1994, a donné à ceux-ci la possibilité de modifier les

programmes d'activation pour les adapter aux besoins locaux. Plus récemment, les *Local Job Center*, initialement au nombre de 97, ont été ramenés à 47 et visent à devenir le point d'accès unique pour les individus comme pour les entreprises. Partenaires des municipalités, les LJC fournissent l'ensemble des services nécessaires (activité de conseil, contacts avec les entreprises, soutien à la recherche d'emploi, élaboration de plan d'activité, etc), en recentrant les moyens sur les salariés sans qualification et en combinant les services sociaux, de santé et d'emploi.

- En Suède, les activités à plein temps (sous forme de recherche d'emploi, de formation ou de reprise d'études) proposées aux chômeurs de longue durée dans le cadre de la mise en place, en 2000, de la garantie d'activité³⁷, peuvent être prises en charge par les entreprises ou les municipalités.
- Au Pays Bas, les acteurs concernés par l'activité de placement sont aussi bien des opérateurs privés – dont *Maatwerk* (« travail sur mesure » en néerlandais) que les collectivités locales disposant de budgets d'achat – le financement sur résultats uniquement s'inspirant de la règle : « *No Cure, No Pay* ».

L'association d'acteurs variés, publics ou privés, et l'accent mis sur les niveaux décentralisés constituent ainsi des caractéristiques fortes de la mise en œuvre des politiques d'emploi.

Les centres régionaux en Finlande³⁸

Les centres régionaux de Finlande traduisent au plus haut point l'idée de décentralisation, mais aussi d'anticipation et de mixage des dispositifs. Ils assurent en effet les fonctions emploi et développement économique et donc dispensent à la fois de la formation en entreprise et des conseils pour la formation, du conseil de développement de produits, de l'aide au développement de nouvelles technologies, du soutien à l'export... Mais ils réalisent également des diagnostics de situation des entreprises et donc assurent un rôle de détection et d'anticipation des difficultés sociales en réalisant des scénarios en matière de besoin de main d'œuvre, reconversion, formation, orientation... Ils assurent à la fois le diagnostic de situation (financière, possibilités de modernisation, développement international, bilan de compétences de la main d'œuvre) et dispensent des aides (aides financières pour la restructuration et la modernisation, conseils en matière technologique, prospection de marchés étrangers, développement international, formation de la main d'œuvre interne, formation de chômeurs pour les postes vacants).

Ce type de centre permet d'assurer au mieux la reconversion en fusionnant les deux phases d'anticipation et de traitement : avant que ne se mette en place un plan de restructuration, qui obligera les personnes à rompre leur contrat de travail et passer par la case chômage, le centre pose un diagnostic suffisamment tôt pour voir comment relancer l'activité de l'entreprise, analyser son marché, sa stratégie, son organisation. La stratégie et les besoins de main d'œuvre à long terme sont discutés, anticipés, ainsi que les pyramides des âges et les types de compétences nécessaires. On discute aussi des types de renforts technologiques nécessaires et ensuite seulement, des types de formation à développer pour y parvenir. On va alors former les salariés ou les chômeurs disponibles à ces nouvelles activités. La formation découle des besoins de compétences à cinq ans, il n'y a pas de formation détachée du poste nécessaire ou de stage parking.

1.1.3 L'implication forte de l'ensemble des partenaires sociaux.

Il convient de souligner, à cet égard, que la valeur réelle accordée à la négociation (elle est systématique et ses résultats effectivement pris en compte) constitue, autant que le poids des

³⁷ L'évaluation de ce dispositif par l'institut suédois d'évaluation des politiques d'emploi (IFAU) a fait l'objet d'une note de la MAR de mars 2004 (n°42).

³⁸ Présentation de Alain Lefèbvre, Conseiller social des pays nordiques, à la séance du 16 février 2005

organisations syndicales en nombre d'adhérents, un gage de l'implication étroite des partenaires dans la conception des politiques d'emploi.

En Finlande, l'obligation de négociation tripartite existe à tous les niveaux. Au Danemark, les partenaires sociaux siègent dans les conseils régionaux de l'emploi, pièce maîtresse de la politique d'emploi. En Suède, les partenaires sociaux siègent aux conseils d'administration des agences régionales, ainsi que des collectivités locales. Dans les trois pays, les partenaires sociaux sont associés étroitement à tous les niveaux de définition et de mise en œuvre de la politique d'emploi, niveau national de définition des politiques et des objectifs, niveau régional de mise en œuvre et d'adaptation, niveau local. Les plans d'action sont tripartites, les partenaires sociaux interviennent non seulement dans la fixation des objectifs ou la modification des politiques (par exemple d'activation au Danemark) mais aussi dans la définition des programmes de formation. Les taux de syndicalisation importent, bien sûr mais également la reconnaissance mutuelle entre employeurs et salariés et l'idée que la compétitivité des entreprises et le bien-être des travailleurs sont des objectifs convergents et non contradictoires.

1.2. En posant, sous un angle institutionnel, la question de l'efficacité du SPE, la France se rapproche des pratiques mises en œuvre dans les pays voisins

Sous l'influence notamment de la stratégie européenne de l'emploi, la France tend à adopter ou renforcer les principes de mise en œuvre des politiques publiques adoptés dans les pays d'Europe du Nord ou de l'Ouest.

Le PCS : une réponse institutionnelle au déficit d'efficacité du service public de l'emploi³⁹

La réforme du SPE (entérinant la fin du monopole de placement) et la création des maisons de l'emploi constituent, dans le cadre du plan de cohésion sociale, une première réponse, de nature institutionnelle, au déficit d'efficacité qui est parfois reproché au SPE.

- la loi de cohésion sociale entérine la réforme du SPE (qui comprend l'ANPE, l'Unédic et l'AFPA) et met fin au monopole de placement de l'ANPE.
- la mise en œuvre de maisons de l'emploi constitue l'une des mesures phares du volet emploi du PCS. Trois objectifs sont visés : renforcer l'ancrage territorial du SPE dans une logique de proximité garante d'une amélioration du service rendu aux demandeurs d'emploi ; associer les collectivités territoriales désormais dotées, dans le cadre de la décentralisation, de compétences renforcées en matière d'emploi et de formation professionnelle ; fédérer les partenaires publics et privés.

L'association d'un nombre toujours plus croissant d'acteurs (collectivités territoriales, prestataires privés) pourrait se traduire par une complexification des politiques d'emploi de nature à compromettre, aux yeux des demandeurs d'emploi, leur lisibilité. Dans cette perspective, la question des modes de coordination et de collaboration des différents acteurs est un sujet sensible qui laisse entier l'hypothèse d'une éventuelle fusion du SPE.

Toutefois, des trois facteurs de réussite identifiés – « doctrine » globale cohérente, mise en œuvre partenariale et décentralisée, implication des partenaires sociaux -, seul le deuxième est clairement visé par le PCS. Celui-ci constitue de ce fait une réponse partielle qui laisse entières les interrogations sur les deux autres facteurs :

³⁹ Présentation de Claude Rack département synthèse, DGEFP, séance du 12 février 2005

1.2.1 La question de la sécurisation des trajectoires fait-elle l'objet d'une formalisation politique explicite et lisible ?

L'idée même de sécurisation a fait l'objet de nombreux travaux théoriques avant d'être reprise et popularisée sous la revendication d'une « sécurité sociale professionnelle ».

Quelques travaux théoriques⁴⁰

- ✓ Publié en 1995 sous le titre « *le travail dans 20 ans* », le rapport de la commission du commissariat général du plan présidé par Jean Boissonnat propose de développer la formation tout au long de la vie (avec l'objectif que chaque salarié puisse lui consacrer 10 % de sa vie active) et propose la création d'un contrat d'activité associant travail productif, période de formation et congés d'utilité sociale. Conclu entre l'actif et un collectif regroupant réseau d'entreprises et acteurs publics, le contrat d'activité entend apporter à l'actif une garantie de maintien des droits sociaux par delà la diversité des situations d'emploi, de formation ou d'utilité sociale qu'il peut connaître.
- ✓ Paru en 1999, « *Au-delà de l'emploi* », le rapport du groupe interdisciplinaire européen présidé par le juriste Alain Supiot entend promouvoir 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* ». Adossé à ce statut, des droits de tirages sociaux exercés dans la limite de créances constituées antérieurement doivent permettre de créer les conditions d'une « *sécurité active dans l'incertitude* ».
- ✓ Reprenant les résultats d'un projet européen de recherche⁴¹ coordonné par Günther Schmidt, Bernard Gazier insiste, dans « *Tous sublimes. Vers un nouveau plein emploi* », Paris 2003, sur la nécessité d'aménager les transitions, d'organiser la mobilité au sein des firmes et d'accroître la transférabilité et la certification des compétences. Le système danois de rotation des emplois, créé en 1996, constitue l'exemple phare du livre.

Reste que ces réflexions n'ont pas débouché, à ce jour, sur la mise en œuvre d'une véritable politique, mais plutôt sur la juxtaposition de nombreuses dispositions⁴² dans le droit, et dont la plus récente (et sans doute la plus emblématique) est le droit individuel à la formation. On note, en outre, que la notion de « parcours », qui renvoie à l'idée de construction et de maîtrise de sa trajectoire par l'individu, et qui semble de ce fait la plus à même de servir d'accroche à un droit individuel transférable, s'efface du droit du travail : la loi du 4 mai 2004 fait ainsi référence à des projets de formation ou à des « projets professionnels ».

1.2.2 L'implication des acteurs publics et sociaux dans la réflexion sur ce thème est-elle suffisante ?

La sécurisation des parcours est une revendication qui apparaît aujourd'hui dans l'ensemble des programmes des organisations syndicales, lesquelles sont signataires de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 créant notamment le DIF. Une étude réalisée pour la DARES confirme, en outre, l'hypothèse d'une réelle appropriation par les acteurs des outils créés par la loi du 4 mai 2004 :

⁴⁰ présentations résumés des travaux sous forme de fiches, séance du 19 janvier 2005.

⁴¹ Projet TRANSLAM (Managing Social Risks through Transitionnel Labour Markets) coordonné par l'université de Berlin dans le cadre du 4^{ème} programme cadre de recherche et développement européen.

⁴² Cf. sur ce point, Jean-Yves Kerbouc'h, *Mobilité et sécurité*, note d'orientation pour le groupe Mostra, Commissariat général du plan, 3 novembre 2004.

Les accords de branche sur la formation professionnelle tout au long de la vie⁴³.

L'étude commandée par la DARES auprès de Circé consultants avait pour objet d'évaluer la mise en place des accords de branches sur la formation tout au long de la vie résultant de l'ANI du 20 septembre 2003 transposé dans la loi du 4 mai 2004. L'échantillon porte sur 45 accords de branches, présentant un taux de couverture de 60 % des salariés du secteur privé.

Les résultats suivants sont avancés :

- ✓ 98 % des accords traitent de la période de professionnalisation. Seul un accord (branche parfumerie esthétique) n'aborde pas ce thème. 68, 5 % des accords détaillent les formations et qualifications accessibles à l'issue de la période de professionnalisation, 20 % faisant part de qualifications transversales. 73 % des accords précisent les publics prioritaires de la période de professionnalisation (mais seulement 15 % accordent une attention aux seniors).
- ✓ La référence à la notion de parcours de formation est en revanche plus rare : 31 % des accords mentionnent cependant la possibilité d'actions préalables – évaluation individuelle, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience.
- ✓ 93 % des accords détaillent les modalités de mise en œuvre du DIF, 40 % des accords introduisant un dispositif de transférabilité, soit au sein de la branche (9 branches), soit au sein du groupe (8 branches).

Ces avancées semblent attester que l'idée de sécurisation des parcours arrive aujourd'hui à maturité. Dans cette perspective, les participants du séminaire ont débattu des pistes suivantes.

2. La promotion d'une culture de la mobilité suppose d'accroître en contrepartie les protections accordées aux individus sous la forme d'un droit transférable dont la mise en œuvre se heurte à de nombreux obstacles

2.1. L'augmentation des mobilités volontaires passe d'abord par une démarche visant à mieux anticiper les mutations de l'emploi, identifier les espaces potentiels de mobilités et lever les freins à la reprise d'emploi.

Les facteurs qui influent sur les possibilités de mobilités offertes aux salariés sont variables et se rattachent à des registres différents : certains tiennent à la situation personnelle des salariés (niveau de qualification, situation familiale, etc) ; d'autres relèvent du secteur d'emploi ou de la taille de l'entreprise; d'autres, enfin, dépendent des caractéristiques du territoire où vivent et travaillent les salariés. Les potentiels de mobilité sont de ce fait extrêmement variables, allant du travailleur « sublime » hyper mobile au salarié qui, fortement dépendant de son environnement de travail, se trouve proche de l'inaptitude. Il semble ainsi difficile de réfléchir aux mobilités professionnelles à partir d'un modèle unique débouchant sur un dispositif censé répondre à l'ensemble des situations.

Dans cette perspective, il importe d'agir simultanément sur le plan local - identification des espaces possibles de mobilité, meilleure anticipation du devenir des salariés – et au niveau national – levée des freins à la reprise d'emploi.

- Anticiper le devenir des salariés

Menée au plus près des territoires, l'anticipation des mutations – quelle qu'en soit la cause : restructurations, vieillissement démographique, types d'aménités liés au travail exercé, ... - doit

⁴³ Présentation par Jean-Marie Luttringer, Circé consultants, séance du 15 juin 2005.

s'inscrire dans la perspective du développement d'une culture de la reconversion professionnelle, à l'image du projet COPIRE développé dans la région Pays de Loire.

Le projet COPIRE⁴⁴

Conçu par l'OREF CARIF de la région Pays de Loire, le projet COPIRE a pour but d'aider les salariés à mi-carrière à imaginer leur évolution professionnelle. COPIRE permet de dessiner des parcours professionnels imaginés possibles en s'appuyant sur les activités exercées sur les territoires pour lesquels se pose la question de la reconversion.

Dans un premier temps sont identifiés des activités et secteurs occupant une majorité de salariés jeunes et des activités ou profession à forte proportion de seniors. La construction de pyramides des âges par secteur par zones d'emploi, l'analyse des âges d'entrées et l'élaboration d'une matrice emploi / secteur permet d'énoncer des hypothèses de mobilité et de les vérifier avec les acteurs locaux.

Dans un second temps sont repérés des transferts possibles à partir des résultats présentés dans la matrice : par exemple, cette dernière montre, pour le secteur des transports, l'existence de 4 474 emplois de conducteurs de véhicules routiers de transport en commun, avec un pic à 45/55 ans. Dans le même temps, il existe 3 997 magasiniers embauchés jeunes sans perspective de carrière. Il est alors possible d'imaginer une deuxième carrière de 20 ans dans les transports en commun pour ces magasiniers.

Le projet COPIRE permet ainsi aux salariés d'imaginer un parcours professionnel potentiel, assis sur une démarche prospective crédible qui permet de construire, progressivement, une « culture de la reconversion ».

Cette culture de la mobilité doit ainsi reposer sur une connaissance partagée entre les acteurs du devenir possible des salariés, de manière à préparer, le plus en amont possible, la future mobilité. Exercée à un niveau territorial, cette fonction d'anticipation des difficultés et d'analyse des secteurs porteurs nécessite également, pour être pleinement efficace, une coordination de l'ensemble des acteurs (entreprises, collectivités, partenaires sociaux) de manière à rendre la plus courte possible la phase de reconversion des personnes. L'idée de gestion territoriale des restructurations et d'une responsabilité propre du territoire dans la sécurisation des trajectoires, appuyée sur un dialogue social territorial avec les entreprises a constitué un des grands points d'accord du séminaire.

Cette gestion territoriale doit-elle s'appuyer sur une coordination forte de tous les acteurs ou faut-il mettre en place un employeur de substitution : la question n'a pas été tranchée. Mais de la même manière que le rapport Boissonnat avait proposé que le contrat d'activité soit porté par des collectifs (entreprises, groupements, syndicats, collectivités territoriales...associés), certains intervenants⁴⁵ au séminaire ont indiqué qu'un employeur de substitution était nécessaire pour mettre bout à bout les morceaux d'emplois et/ou les ressources existantes.

La notion d'employeur de substitution⁴⁶

La crise actuelle du lien de subordination (qui repose sur l'échange de sa liberté contre un niveau de sécurité dans le cadre de l'exercice d'un travail rémunéré) se double d'un éclatement croissant des fonctions autrefois dévolues aux employeurs : le recrutement, l'apport de charge, l'application des consignes de travail, la gestion administrative de la relation de travail, l'exercice du pouvoir

⁴⁴ Projet présenté par le directeur du CARIF OREF des Pays de Loire, M. Arnaud du Crest, séance du 12 juillet 2005.

⁴⁶ Intervention de Serge Ter Ovanessian, consultant, séance du 10 mai 2005.

hiérarchique, l'interface avec la société, la gestion de la fin du contrat constituent autant de sphères qui, aujourd'hui, tendent à s'autonomiser.

Dans ce contexte, deux évolutions sont perceptibles :

- on assiste à une décomposition croissante de la fonction d'employeur et à un découplage accru entre les deux fonctions de donneur d'ordre et d'employeur ;
- la sécurité obtenue par le salarié en échange du renoncement temporaire de sa liberté pèse de moins en moins sur l'employeur.

Ces évolutions renvoient à la crise de la relation binaire traditionnelle qui lie l'employeur et le salarié et qui se traduit par un déséquilibre croissant du lien de subordination débouchant sur un amoindrissement important du niveau de sécurité obtenu par le salarié en échange de sa liberté. Dans cette perspective, il importerait de rechercher collectivement les garanties qui font défaut en recourant à une relation ternaire, la sécurité apportée au salarié reposant alors sur un tiers employeur ou employeur de substitution.

L'interim d'insertion offre une première ébauche de ce que pourrait être cet employeur de synthèse, et le fonds d'action sociale du travail temporaire mis en place démontre également qu'un tel employeur a des vertus indéniables (il facilite l'accès au logement...). Cet employeur serait territorial. Il pourrait également prendre la forme d'une Agence publique territoriale rassemblant les différents acteurs. Certains intervenants ont proposé qu'une Agence publique de l'emploi gère, au niveau local, les parcours des personnes⁴⁷. Le produit d'une taxe sur les licenciements pourrait être affecté à son financement. Quoi qu'il en soit, l'implication du territoire semble à la fois une tendance et une nécessité, comme en témoigne l'exemple de cette région, qui devant les risques de délocalisation d'une partie de son tissu productif, prend à sa charge 50% du coût du bilan de compétences des salariés de plus de cinquante ans pour préparer le mieux possible leur reconversion.

- ✓ Identifier les espaces potentiels de mobilité

L'anticipation des changements possibles de trajectoires ne prend son sens opérationnel que mise en rapport avec des perspectives concrètes pour le salarié. Il est important, dans cette perspective, de recenser les espaces possibles de mobilités.

La mobilité peut être interne à l'entreprise, notamment lorsqu'elle est d'une taille suffisante pour disposer d'un stock important de postes et d'une visibilité suffisante sur ces postes. Dans ce cas, l'organisation de la mobilité professionnelle peut déboucher sur la (co)construction de parcours professionnels.

La gestion des carrières dans le groupe Véolia⁴⁸

Le groupe Véolia (100 000 emplois en France et 260 000 dans le monde) a souhaité mettre en place une politique de gestion des carrières qui permet de passer d'une mobilité subie à une mobilité construite dans le cadre d'un parcours de construction des compétences.

Les parcours professionnels sont mis en place dans un double cadre :

- ✓ Contractuel : le salarié et son entreprise s'engagent, formellement par la signature d'un contrat de développement des compétences, dans l'organisation d'un parcours qui s'inscrit dans une stratégie reposant sur des résultats chiffrés : les parcours qualifiants doivent toucher 3 % des effectifs.

⁴⁷ Intervention de Pierre Cahuc, séance du 12 juillet 2005

⁴⁸ Présentation de Bernard Massingue, Directeur adjoint de la formation, Véolia, séance du 10 mai 2005.

- ✓ Accompagné : dès l'intégration dans l'entreprise, le salarié se voit proposé un accompagnement systématique reposant sur de nombreux outils (entretiens professionnels, passeport formation, aide à l'orientation, VAE, etc).

La politique de Véolia entend ainsi développer, à coté d'une logique de professionnalisation, une logique de fidélisation de sa main d'œuvre assurant le retour sur investissement de sa politique de formation. Elle se dirige également vers une politique territoriale régionale de l'emploi visant à mixer les emplois et les compétences au niveau territorial en mettant de ce fait en veilleuse la seule logique métier.

Reste que, pour la plus grande partie des salariés, l'espace potentiel de mobilité dépasse les frontières de l'entreprise qui les emploie, ce qui suppose de recourir à des formes de mutualisation du risque. Le nombre restreint des groupements d'employeurs tend toutefois à montrer que cette mutualisation suppose le recours à un tiers acteur, intermédiaire entre les salariés d'un territoire donné et le système institutionnel local.

La plate-forme du Choletais⁴⁹

Pour les nombreux salariés des PME, l'espace de mobilité le plus pertinent correspond au bassin d'emploi. C'est à cette échelle territoriale que peuvent alors s'édifier des parcours professionnels.

La plate-forme de reconversion professionnelle des industries de la mode du Choletais, constituée de deux agents du SPE, a un rôle d'intermédiation entre acteurs institutionnels, d'information des salariés, de prospection auprès des entreprises afin d'aider à la construction de parcours de formation. De 2000 à 2004, elle a suivi, via 25 cellules de reclassement, 1690 salariés.

Les résultats obtenus, trois années après le licenciement, sont les suivants :

- 27 % des salariés avaient un CDI
- 20 % bénéficiaient d'un contrat de moins de 6 mois.
- 16 % avaient un contrat de plus de 6 mois
- 13,5 % étaient en formation.
- 23,5 % était en recherche d'emploi.
-

- ✓ Lever les freins à l'embauche.

Faciliter le retour dans l'emploi constitue une préoccupation commune aux rapports Cahuc-Kramarz et Camdessus. Une des mesures phares avancées, longuement discutée lors de deux séances du séminaire, consiste à créer un contrat de travail unique :

- la dualité de contrat fonctionne en effet très largement comme une barrière piégeant les populations les plus fragiles dans des emplois courts et précaires, la législation relative au licenciement économique constituant une forte incitation, en raison des coûts anticipés liés à la rupture du contrat de travail et de l'insécurité juridique qui lui est associée, à l'embauche en CDD. L'existence de deux contrats constitue ainsi un facteur de rigidité du marché du travail défavorable à la reprise d'activité sans pour autant accroître le sentiment de sécurité dans l'emploi.
- La création d'un contrat unique permettrait, selon Cahuc et Kramarz, de supprimer la dualité CDD / CDI, de faciliter les procédures de licenciement en contrepartie de l'augmentation de leur coût et de financer le reclassement (ce point n'a pas grand sens car le reclassement est déjà aujourd'hui confiés à des professionnels, même et surtout dans le cadre de la mise en place d'une cellule de reclassement) par le recours à la taxation.

⁴⁹ Présentation d'Arnaud du Crest, CARIF OREF de la région Pays de Loire, séance du 12 juillet 2005.

Il serait alors possible d'introduire dans ce contrat unique, en contrepartie de la liberté de licenciement accordé à l'employeur, des clauses favorables au développement des compétences du salarié et lui apportant des garanties en termes de formation, de mobilité ou de reclassement, instaurant une nouvelle approche du partage des risques.

Le partage traditionnel des risques entre CDD et CDI⁵⁰

Les droits français et européens du licenciement reposent sur la proportionnalité entre le principe de libre entreprise, le droit d'obtenir un emploi et le principe de participation. La mise en œuvre de ces principes repose sur un partage de l'aléa économique propre à toute entreprise entre les entrepreneurs, les salariés et l'Etat.

Ce partage a varié historiquement et s'opère différemment dans le CDD et dans le CDI : le CDD repose sur une garantie d'emploi contractuelle pendant une période donnée ; le CDI peut être rompu unilatéralement. Aussi, pendant longtemps, le CDD a fait figure de contrat stable.

L'évolution de la législation a entraîné un renversement de ce partage des risques : la législation en matière de licenciement, qui remonte en matière de justification de la rupture à 1892, a progressivement donné à la rupture par l'employeur de la relation de travail un statut légal propre (1957 : préavis de licenciement ; 1967 : indemnités légales de licenciement ; 1973 : cause réelle et sérieuse). Dans la logique de cette construction d'un droit de la rupture, le CDI a finalement été affirmé comme forme d'emploi typique en 1982 et le CDD réglementé à partir de 1981.

Au début des années 80, le CDI est ainsi devenu, au sein du monde salarié, la référence centrale en matière de contrat de travail.

Lors de la discussion des propositions de contrat unique trois objections fortes ont été faites :

- la fusion des contrats n'aurait vraisemblablement que peu d'effets sur l'insécurité juridique, le juge pouvant de toute manière continuer à intervenir (ne serait-ce que sur la base de l'article 6 de la convention européenne des droits de l'homme relatif au droit au procès équitable). Les coûts de licenciements doivent en outre être appréciés selon la taille et le contexte dans lequel se trouve l'entreprise.
- la proposition de taxation des licenciements pourrait conduire les entreprises à se désengager de toute responsabilité à l'égard de leur salarié. Il convient de rappeler que, pour nombre d'observateurs, avoir restreint l'action des entreprises en matière de formation professionnelle à une seule obligation de financement constitue l'une des raisons majeures des dysfonctionnements constatés et que, par ailleurs, l'obligation de reclassement, interne et externe, pesant sur les entreprises, permet d'éviter des licenciements et de favoriser le reclassement des salariés licenciés. La taxation assise sur les licenciements est envisageable non pas comme un dispositif de substitution aux dispositifs actuels, mais davantage comme un complément. Il a été souligné toutefois que la solution taxation remettrait en cause 30 ans de construction normative et jurisprudentielle qui fait l'objet d'un relatif consensus social.
- Rien n'assure que la suppression des CDD se traduirait par autant de créations d'emplois durables

La proposition de fusion CDD / CDI pourrait ainsi conduire à une simple libéralisation du droit de licencier sans contrepartie assurée en terme d'embauches. Il importe dès lors que la levée des freins à la reprise d'emploi s'accompagne d'une élévation de la sécurité apportée aux salariés dans un marché du travail plus fluide.

⁵⁰ Analyse présentée par Marie-Laure Morin, Chambre sociale de la Cour de cassation, séance du 12 juillet 2005.

2.2 Des actions à des niveaux divers et complémentaires

Il a déjà été relevé la contradiction qu'il y aurait à mettre en valeur la responsabilité sociale des entreprises et à les décharger, moyennant finances, de la préoccupation du devenir de leurs salariés. Au moins faudrait-il que les pistes mises en avant soient envisagées dans une perspective de complémentarité, et non motivées par la négation d'autres dimensions : ainsi, l'idée d'une taxation qui prenne en compte l'impact des décisions des entreprises n'est pas nécessairement antinomique d'une implication des entreprises dans l'anticipation et la préparation des transitions des salariés.

Sur le(s) contrat(s) de travail, le débat pourrait évoluer de l'enveloppe vers le contenu. S'il est vrai que toutes les entreprises et toutes les professions ne sont pas confrontées aux mêmes problèmes, on devrait être plus attentifs à des initiatives prises dans des contextes de restructurations et en tirer des enseignements sur les possibilités d'action concertées entre professions, entreprises, représentation syndicale, pouvoirs publics. Peut-on ainsi imaginer que des dispositifs conventionnels définissent des garanties de stabilité, ou de continuité, des formes de flexibilité, de mobilité, des modalités pour des transitions, pour de la formation, pour une anticipation des reclassements, ainsi que des espaces de transférabilité au sein de l'entreprise, du groupe, du réseau ou de la branche, en fonction d'une analyse concertée des perspectives à ces niveaux ?

Peut-on imaginer qu'au CDD d'usage soit associé un cadre conventionnel organisant des transitions ou que des accords de méthode définissent le contenu d'un échange adapté à la branche ou à l'activité ? La question serait-elle envisageable d'une architecture où, dans le cadre de l'ordre public social, des dispositifs conventionnels dérogatoires soient autorisés par la loi, permettant de décliner les exigences de flexibilité et de sécurité particulières, tout en assurant aux salariés concernés la protection des dispositions de droit commun dans l'hypothèse d'échec ou d'inefficacité des dispositifs négociés ?

Il semble, en tous cas, que les solutions devront être diverses : la dimension nationale et la dimension territoriale ont été relevées comme complémentaires ; de la même façon, on n'échappera pas à la nécessité d'articuler la dimension législative et l'implication des partenaires sociaux (à différents niveaux, si on souhaite réellement s'inspirer de ce qui fait le succès des expériences nordiques, et en considérant le rôle des entreprises comme acteur collectif, et pas seulement celui des entreprises individuelles). Les enjeux sont ici d'inscrire la montée des situations individuelles dans le travail dans des cadres collectifs, aussi bien que les soucis de sécurité juridique et que le besoin de valoriser le rôle des intermédiaires collectifs dans l'adaptation au changement (et dans l'appropriation des dynamiques d'équilibre).

Pour une nouvelle réflexion autour du contrat de travail⁵¹

Une certaine lecture du droit du travail le réduit à la réglementation du licenciement⁵². Il a bien d'autres fonctions : fonction organisationnelle de l'entreprise, cadre pour les rapports sociaux, système de références collectives, dimension symbolique. Les choses seraient trop simples s'il suffisait d'extraire les questions de l'entrée ou de la sortie de la relation de travail de l'architecture des relations entre les acteurs (sociaux et publics) qui inscrivent le social dans la société.

Mais l'inconvénient majeur de cette approche est sans doute son penchant univoque, supposant que les entreprises ont besoin de flexibilité tandis que les travailleurs ont besoin de sécurité.

Les entreprises ont besoin à la fois de flexibilité et de fidéliser (une partie de) leur main d'œuvre. Les individus ont besoin de sécurité et de stabilité, mais aussi de marges de manœuvre personnelles, de

⁵¹ Intervention de Michel Guerre (DRT), à la séance du 12 juillet 2005

⁵² cf. le rapport Cahuc-Kramarz : « le droit du travail français est conçu pour protéger les travailleurs contre les restructurations de l'emploi grâce à une réglementation stricte du licenciement économique »

perspectives au travail ou en dehors. Des mobilités sécurisées peuvent constituer pour eux le meilleur vecteur d'autonomie et, si on se place du point de vue du caractère contractuel des relations employeurs / salariés, restituer à ces derniers un pouvoir de négociation.

La pression des conséquences sociales des restructurations – et leur impréparation – conduit, bien naturellement, à focaliser la mobilisation sur le reclassement des travailleurs qui les subissent. Pour autant, la représentation qui en découle des travailleurs comme victimes obligées ne recouvre qu'une partie de la réalité. On pourrait, en relisant l'histoire du salariat, mais aussi des pratiques dans certains segments professionnels, mettre en lumière d'autres attentes, d'autres aspirations à l'autonomie, à la mobilité. On pourrait, ainsi, se demander, si doter les personnes de moyens d'autonomie (formation, VAE, transférabilité de droits personnels, droits de tirage sociaux) n'est pas un levier pour permettre des mobilités volontaires, désirées. Les entreprises ne devraient pas perdre à devoir affronter les contreparties d'une fluidité plus grande de la main d'œuvre (besoin de remplacer / fidéliser dans un contexte démographique qui s'annonce plus tendu), ni la société, s'il est vrai que la fluidité du marché du travail désinhibe l'embauche.

2.3 Le renforcement de la sécurité des salariés pourrait prendre la forme d'un droit à la mobilité attaché à la personne

La construction d'un véritable droit de la mobilité professionnelle croise très largement les propositions de droit de tirage social contenues dans le rapport Supiot et reprend les interrogations sur le rôle de la formation professionnelle dans la sécurisation des trajectoires.

Les trois logiques de la formation professionnelle⁵³

Construire et renouveler sa qualification tout au long de la vie est une question récurrente de la réforme du système de formation professionnelle. Trois logiques sous-tendent les réflexions :

- ✓ Une logique de formation différée : chaque individu dispose d'un droit de tirage sur les dispositifs éducatifs. Les personnes n'ayant pas utilisé en formation initiale leur crédit global de formation initiale peuvent prétendre à une formation différée pour une durée équivalente au solde du capital non utilisé.
- ✓ Une logique de deuxième chance : les individus se voient reconnaître un droit à une reconversion professionnelle en cours de carrière, quel que soit leur niveau de formation initiale, dans la perspective de mobilité accrue des salariés.
- ✓ Une logique de droit à la qualification : ce droit s'adresse prioritairement aux individus ayant quitté le système scolaire sans qualification.

Ces trois logiques emportent des conséquences variables – notamment sur le plan financier – selon que l'on privilégie une dimension de remédiation ou de droit de tirage social.

Pourtant, s'il inspire aujourd'hui certains dispositifs existants (compte épargne temps, DIF), le droit de la mobilité reste encore très embryonnaire et la dimension de droit de tirage social ne s'est jamais traduite, à ce jour, dans la réalité du système de formation professionnelle.

⁵³ Présentation de Pierre Le Douaron, DGEFP, séance du 12 mars 2005.

La mise en œuvre d'un droit attaché à la personne, et non à l'emploi, sous la forme de temps capitalisé réutilisable en formations dans la perspective d'une reconversion professionnelle, supposerait en effet que soient réunies plusieurs conditions :

- a) le droit doit reposer sur la solidarité nationale plutôt que sur la technique assurantielle. Celle-ci vise en effet à indemniser un dommage lorsque le risque est réalisé sur la base d'un montant monétarisé. Il serait en outre difficile de chiffrer le coût d'un éventuel risque de sous qualification. Aller vers un droit à la mobilité suppose au contraire que ce droit puisse être mobilisé, dans un contexte de reconversion, par l'individu indépendamment de l'occurrence du risque. Le financement par la solidarité nationale est cohérent avec l'idée d'une protection collective garantie aux salariés.
- b) La transférabilité doit être assurée sous une autre forme que la liquidation au moment du changement de situation professionnelle, de manière à permettre une réelle capitalisation des droits sur une période suffisante. Toutefois, la reprise des droits par l'entreprise d'accueil ne doit pas se traduire, pour cette dernière par un coût supplémentaire dans le cas où le salarié nouvellement embauché ferait valoir ses droits. Les conditions de réalisation des droits devraient de ce fait être soigneusement encadré, conformément à l'approche préventive qui doit prévaloir.

**Les risques de la déresponsabilisation des entreprises et de la transférabilité totale des droits :
l'exemple des intermittents du spectacle⁵⁴**

Le système de gestion des intermittents du spectacle illustre les dangers d'une fongibilité totale du travail et des droits attachés au travail et le danger de la substitution d'institutions de gestion à l'entreprise. Dans ce système, la figure de l'employeur est miniaturisée, il est réduit au minimum, les coûts d'embauche et d'entretien de la main d'œuvre sont réduits au maximum, il n'y a pas de gestion des Ressources Humaines : le GRH des intermittents du spectacle est l'Unedic. Les employeurs des intermittents sont parvenus à transférer à des organismes tiers l'essentiel des coûts de gestion du système (caisse congés spectacle, gestion de la retraite complémentaire, formation, Unedic). Les revenus tirés de l'assurance-chômage ne sont plus un revenu de substitution mais un revenu complémentaire. Des individus équipés de droits de tirage totalement transférables et totalement liquides circulent dans un espace homogène. Pourtant, 60% du temps de travail moyen des intermittents est obtenu auprès d'un seul employeur. L'espace homogène de mutualisation n'est pas l'espace interne du secteur mais la collectivité tout entière. En cela les intermittents doivent être distingués des intérimaires, l'interim étant parvenu à accroître la viscosité du système, à inventer un marché interne, à attacher des droits à la main d'œuvre dans ces espaces contrôlables que sont les sociétés d'interim.

L'extrême portabilité des droits est la conséquence d'une décomposition du travail en morceaux extrêmement fragmentables. Mais la gestion de tous ces mécanismes a un coût très élevé, qui est supporté par la collectivité tout entière. Cet exemple caricatural illustre le double danger de la déresponsabilisation totale des entreprises vis à vis des salariés dont elles mobilisent le travail et de la fongibilité totale de droits sociaux transférables.

- c) L'existence de droits capitalisés suppose enfin, sur le modèle d'une caisse de consignation, une instance de gestion capable de collecter les droits et de les attribuer en fonction des demandes. Il semble nécessaire de recourir à un tiers gestionnaire de ce droit, soit au niveau national, soit régional.

⁵⁴ Présentation de Pierre-Michel Menger, EPHE, séance du 14 juin 2005

Les obstacles à la transférabilité des droits et le recours à une caisse de consignation⁵⁵

- une partie des questions soulevées par les rapports Boissonnat et Supiot a été résolue, y compris en cheminant dans des textes de loi qui n'avaient rien à voir avec cette question. Mais subsistent plusieurs obstacles : le souhait réel des employeurs de voir s'accroître la mobilité (et surtout leur souhait de financer les passages d'une branche à l'autre) ; l'intérêt de certains groupes à voir subsister quatre ou cinq catégories de bureaucratie qui gèrent les systèmes de financement de l'inactivité ; le concept d'assurance : les droits doivent être mobilisables en dehors d'un sinistre ; la faiblesse des rapports collectifs de travail.
- Les réponses existent néanmoins : on peut imaginer une caisse de consignation, sur le modèle de la caisse des dépôts, qui permettrait à un salarié ayant accumulé des droits à formation d'emporter ces droits avec lui (qui seraient enregistrés dans son compte individuel auprès de cette caisse) et qui éviterait au nouvel employeur de devoir déboursier la partie acquise en dehors de chez lui. Cela suppose non seulement une caisse gérant des comptes individuels, mais aussi et surtout une négociation interprofessionnelle actant le principe d'une mutualisation élargie et de droits transférables entre branches. La capacité à résister aux aléas de la conjoncture suppose un système de mutualisation extrêmement fort.
- Néanmoins une telle solution n'apporte pas de réponse à la question du désagrément causé à l'employeur par le départ de la personne qu'il vient de recruter pour plusieurs mois, au titre du droit qu'il a acquis antérieurement.

d) la prise en charge des rémunérations des personnes engagées dans un projet de reconversion professionnelle supposerait vraisemblablement la remise en cause des arbitrages entre l'effort consenti pour la formation initiale et l'effort consenti pour la formation des adultes, dans la perspective de la construction d'une société fondée sur le savoir.

Conclusion de la seconde partie :

Il ressort en définitive des discussions entre les participants du séminaire cinq points qui ont fait l'objet d'un large accord :

1. la nécessité d'anticiper les évolutions, tant économiques, que sectorielles, micro et macroéconomiques de manière à développer des politiques préventives plutôt que curatives : l'anticipation des restructurations grâce à des outils perfectionnés de veille, d'une part, et le développement de l'employabilité des salariés grâce à un accès plus facile, plus fréquent, moins théorique et plus adapté à la formation, d'autre part, constituent deux formes majeures de cette anticipation. La réforme du système de formation professionnelle en est une condition essentielle ;
2. l'obligation d'éviter autant que possible aux salariés le passage par le chômage grâce au recours à des dispositifs de tiers employeurs ou de leur rendre ce passage le plus court possible grâce à une profonde réforme du service public de l'emploi, une amélioration de son efficacité, un développement fort de l'accompagnement individuel et des politiques actives d'emploi ;
3. la mobilisation des différents niveaux de la négociation sociale : si des dispositifs innovants peuvent être encouragés à partir des dynamiques de branche, de groupe, de territoire, seule la

⁵⁵ Présentation de François Gaudu, université de Paris I, séance du 14 juin 2005 et éléments du débat

négoce interprofessionnelle pourra se saisir de sujets transversaux, appuyer une politique cohérente et développer les outils permettant une véritable transférabilité des droits ;

4. le développement d'une gestion territorialisée des trajectoires, grâce à une coordination forte des acteurs présents sur le territoire (entreprises, collectivités locales, SPE, partenaires sociaux), appuyée sur un dialogue social et des outils modernes permettant l'anticipation et la gestion des parcours (veille sur les mutations et les secteurs en développement, maîtrise des outils permettant d'organiser les transferts de main d'œuvre des secteurs déclinants vers les secteurs porteurs y compris la formation). Les formes proposées pour la mise en œuvre de cette coopération locale, principale responsable de la gestion des parcours, ont en revanche été plurielles : Agence publique, employeur de synthèse sur le modèle des entreprises d'interim d'insertion.
5. Enfin, l'importance de prendre en considération les attentes des individus et de réussir à les doter des ressources nécessaires pour leur permettre, d'être à l'initiative de leurs mobilités, de changer le rapport de force dans leur rapport aux entreprises à été soulignée.

Conclusion :

Sur la question de la sécurisation des trajectoires, beaucoup a été dit et peu fait. Sans doute parce que ce thème invite à placer la question des politiques d'emploi à la croisée de quatre problématiques qui tendent à dominer, aujourd'hui, les sociétés contemporaines.

La première est celle de l'entrée – ouvertement revendiquée par la stratégie de Lisbonne – dans une économie de la connaissance. Le développement d'une société fondée sur le savoir rend largement obsolète le modèle français d'allocation des connaissances, qui voit une minorité d'individus cumuler la plus grande partie des ressources en formation initiale et continue, et le sort de tous figé une fois pour toutes – ou presque – à l'issue du cursus scolaire initial. Or, se former tout au long de la vie suppose un accès équitable dans la durée à la connaissance.

La deuxième problématique est celle de l'entrée dans ce qu'il est désormais convenu d'appeler, avec Ulrich Beck, *la société du risque*, et son corollaire, une exigence croissante de sécurité. Le besoin de socialisation du risque suppose de « *faire appel à une solidarité élargie au-delà du cercle des co-assurés* »⁵⁶ qui, pour être soutenable financièrement; doit s'accompagner d'une véritable prévention des risques.

La troisième problématique qui interfère avec le sujet de la sécurisation des trajectoires est celle de la mobilité des personnes, dans un monde où s'effacent les frontières et où le marché et les Etats tendent à réallouer en permanence les ressources sur un espace désormais planétarisé. Le capital sait tirer de sa capacité à être mobile les éléments de sa valorisation : n'est-ce pas, réciproquement, en construisant les moyens de sa mobilité, que la ressource humaine peut reconquérir de l'autonomie, et du pouvoir de négociation ?

Enfin, l'acceptabilité sociale du changement dépend largement des médiations sociales, des représentations intermédiaires que le jeu des acteurs sociaux, articulé aux politiques publiques, est capable d'offrir au monde du travail. Savoir, risque, mobilité : sans doute est-ce autour de ces trois termes que pourrait se nouer, demain, un nouveau compromis permettant de concilier les besoins de flexibilité des entreprises et les attentes en matière de sécurité de leur salariés.

⁵⁶ Conseil d'Etat, rapport public 2005, *Responsabilité et socialisation du risque*, 2005.

Bibliographie

- . Amossé T. (2003), « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *INSEE Première*, septembre.
- . Amossé T. (2003), « Vingt cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données sociales*.
- . Bobbio M. (2005), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations depuis 2003 », DARES, *Première Synthèse*, mai.
- . Boissonnat J. , Le travail dans vingt ans, Rapport du Commissariat général au Plan, Odile Jacob / La Documentation française, 1995
- . Cahuc P. et Kramarz P. (2004), « De la précarité à la mobilité. Vers une sécurité sociale professionnelle », *La Documentation française*, Paris, novembre.
- . Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (2005), « La sécurité de l'emploi face au défi des transformations économiques », rapport n°5, *La Documentation française*.
- . Conseil d'Etat (2005), « Responsabilité et socialisation du risque », *Rapport public*.
- . Delarre S. et Duhautois R. (2003), « La mobilité intra-groupe des salariés : le poids de la proximité géographique et structurale », *Economie et statistique*, n° 369-370.
- . Deloffre et Laurence Rioux, Les travailleurs évaluent-ils correctement le degré de sécurité de leur emploi ? Une comparaison européenne, août 2004, CERC (à paraître)
- . De Virville M., Pour un code du travail plus efficace, rapport au Ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, janvier 2004
- . European Commission, Employment in Europe, 2004
- . Fleuret A. (2005), « les stages de formation pour demandeurs d'emploi financés par l'Etat en 2003 », DARES, *Premières Synthèses*, janvier.
- . Gazier, Tous Sublimes, Flammarion, 2003
- . Gelot D. et Minni C. (2004), « Les chômeurs accèdent deux fois moins que les salariés à la formation continue, mais pour des durées quatre fois plus longues », DARES, *Premières synthèses*, décembre.
- . Germe J.-F., Montchatre S., Pottier F. (2003), « Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires », *la Documentation française*
- . Jolivet G. et Bonhomme S., The Pervasive Absence of Compensating Differentiels, document de travail du CREST, 2005
- . Junod B., Précarité et CDD, document de travail de la DARES.
- . Kerbouc'h J.-Y. (2004), « Mobilité et sécurité », note d'orientation pour le groupe Mostra, *Commissariat général du plan*, 3 novembre.

- . Kok W., Relever le défi, La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi, rapport du groupe de haut niveau présidé par M. W. Kok, novembre 2004

- . Lainé F. , Les métiers en région dans les années 90 : redistribution des emplois, migrations et vieillissement, Premières Informations et Premières Synthèses N°28.1, 2003.07 ; Métier, accès à la formation continue et mobilité professionnelle, Premières Informations et Premières Synthèses, n°24.1, 2002.06

- . Luttringer J.M., Seiler C., Les négociations sur la formation, Premières Synthèses, n° 31.1, août 2005

- . Marimbert J. , Rapport au Ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur le rapprochement des services de l'emploi, janvier 2004

- . Menger P.M, Les intermittents du spectacle : sociologie d'une exception, EHESS, 2005

- . OCDE (2004), « Améliorer les compétences : la formation permet-elle d'accéder à des emplois plus nombreux et meilleurs ? », *Perspectives de l'emploi*.

- . Santelmann P., La formation professionnelle : nouveau droit de l'homme ?, Folio Actuel, Gallimard, 2001

- . Supiot A.,(sous la dir) Au-delà de l'emploi, Flammarion, 1999 ;

Liste des intervenants

- . Andrea Bassinini (OCDE)
- . Pierre Cahuc (CREST)
- . Olivier Chardon (DARES)
- . Bruno Coquet (DGEFP)
- . Arnaud du Crest (directeur du CARIF OREF des Pays de Loire)
- . Nicolas Czernichow (avocat)
- . Pierre le Douaron (DGEFP)
- . Richard Duhautois (CEE-CNRS)
- . François Gaudu (Université Paris 1)
- . Michel Guerre (DRT)
- . Jean-Michel Herbillon (IEP Strasbourg, Cabinet Territoires et projets)
- . Grégory Jolivet (CREST-INSEE)
- . Jean-Yves Kerbouc'h (Université de Nantes et Commissariat général au Plan)
- . Frédéric Lainé (DARES)
- . Alain Lefebvre (Conseiller Affaires sociales Europe du Nord)
- . Jean-Marie Luttringer (Cabinet Circé-consultants),
- . Bernard Massingue (Véolia environnement)
- . Pierre-Michel Menger (EHESS)
- . Claude Minni (DARES)
- . Marie-Laure Morin (Chambre sociale de la Cour de cassation)
- . Aude Muscattelli (DRT)
- . Dominique Paucard (Syndex)
- . Yannick Prost (DRT)
- . Claude Rack (DGEFP)
- . Laurence Rioux (CERC)
- . Paul Santelmann (AFPA)
- . Serge Ter-Ovanessian (Consultant).
- . Philippe Zamora (DARES)

- № 1 *La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993*, par Olivier BARRAT (DARES), septembre 1994.
- № 2 *Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude sur la période 1984-1992*, par S. LAGARDE (INSEE), E. MAURIN (DARES), C. TORELLI (INSEE), octobre 1994.
- № 3 *L'impact du coût sur la substitution capital-travail*, par Ferhat MIHOUBI (DARES), novembre 1994.
- № 4 *Éducation, expérience et salaire. Tendances et évolutions de long terme*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), novembre 1994.
- № 5 *Origine sociale et destinée scolaire. L'inégalité des chances devant l'enseignement à travers les enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 et 1993*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), décembre 1994.
- № 6 *Perception et vécu des professions en relation avec la clientèle*, par Sabine GUYOT et Valérie PEZET (Institut pour l'amélioration des conditions de travail), déc. 1994.
- № 7 *Collectifs, conflits et coopération dans l'entreprise*, par Thomas COUTROT (DARES), février 1995.
- № 8 *Comparaison entre les établissements des PME des grandes entreprises à partir de l'enquête RÉPONSE*, par Anna MALAN (DARES) et Patrick ZOUARY (ISMA), septembre 1996.
- № 9 *Le passage à une assiette valeur ajoutée pour les cotisations sociales : une approche sur données d'entreprises*, par Gilbert CETTE et Élisabeth KREMP (Banque de France), novembre 1996.
- № 10 *Les rythmes de travail*, par Michel CÉZARD et Lydie VINK (DARES), décembre 1996.
- № 11 *Le programme d'entretien auprès des 900 000 chômeurs de longue durée - Bilan d'évaluation*, par Marie RUAULT et René-Paul ARLANDIS (DARES), mars 1997.
- № 12 *Créations et suppressions d'emplois et flux de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus*, par Marianne CHAMBAIN et Ferhat MIHOUBI (DARES), avril 1997.
- № 13 *Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi ? Une analyse comparée des cas de la France, de l'Allemagne et des États-Unis*, par Olivier CORTES et Sébastien JEAN (CEPII), mai 1997.
- № 14 *Bilan statistique de la formation professionnelle en 1995-1996* - DARES, mai 1997.
- № 15 *Les bas salaires en France 1983-1997*, par Pierre CONCIALDI (IRES) et Sophie PONTHEUX (DARES), octobre 1997.
- № 16 *Les jeunes en difficulté à travers le réseau des missions locales et des PAIO entre 1994 et 1996 - Résultats du panel TERSUD de 1997*, DARES et DIJ, janvier 1998.
- № 17 *L'impact macro-économique d'une politique de RTT : l'approche par les modèles macro-économiques*, DARES (Mission analyse économique), SEMEF-BDF, OFCE, janvier 1998.
- № 18 *L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90*, par Jacques CAPDEVIELLE et Arlette FAUGERES (CEVIPOF), janv. 1998.
- № 19 *Intéressement et salaires : Complémentarité ou substitution ?* par Sylvie MABILE, DARES, mars 1998.
- № 20 *L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil : modèles et méthodes d'analyse*, par Hubert JAYET, Université des sciences et technologies de Lille I, avril 1998.
- № 21 *Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois*, par Frédéric KARAMÉ et Ferhat MIHOUBI, DARES, juin 1998.
- № 22 *Quelles place pour les femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi entre 1992 et 1996 ?*, par Franck PIOT, DARES, août 1998.
- № 23 *Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail*, par Lionel DOISNEAU, DARES, sept. 1998.
- № 24 *Le programme « Nouveaux services-Emplois jeunes », d'octobre 1997 à octobre 1998*, par Françoise BOUYGARD, Marie-Christine COMBES, Didier GÉLOT, Carole KISSOUN, DARES, novembre 1998.
- № 25 *Une croissance plus riche en emplois depuis le début de la décennie ? Une analyse en comparaison internationale*, par Sandrine DUCHÊNE et Alain JACQUOT, DARES et INSEE, mars 1999.
- № 26 *Stratégies concurrentielles et comportements d'emploi dans les PME - Un état de la littérature*, par Philippe TROUVÉ, avril 1999.
- № 27 *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE), Rapport final pour la convention du 15/06/98 (n° 98020) passée entre le Gréquam et la Dares*, Christelle BARAILLER, mai 1999.
- № 28 *Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90*, par Dominique MEURS et Sophie PONTHEUX, ERMES- Paris II et DARES, juin 1999.
- № 29 *Les allocataires du RMI et l'emploi*, par Dominique ARNOUT (Rapport de stage), juin 1999.
- № 30 *Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail*, par Anne-Lise AUCOUTURIER, Thomas COUTROT (DARES) et Étienne DEBAUCHE (Université Paris X-Nanterre), septembre 1999.
- № 31 *Le mandatement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998*, par Christian DUFOUR, Adelheid HEGE, Catherine VINCENT et Mouna VIPREY (IRES), octobre 1999.
- № 32 *L'effort financier des collectivités locales dans la lutte contre le chômage et pour l'aide à l'emploi*, par Jacques ABEN, Paul ALLIES, Mohammad-Saïd DARVICHE, Mohammed DJOULDEM, Muriel FROEHLICH, Luis DE LA TORRE, octobre 1999.
- № 33 *La dynamique asymétrique des flux de création et de suppression d'emplois : une analyse pour la France et les États-Unis*, par Frédéric KARAMÉ (DARES), nov. 1999.
- № 34 *Évaluation d'une mesure de politique pour l'emploi : la convention de conversion*, par Marc WEIBEL (rapport de stage), janvier 2000.
- № 35 *Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail*, par Murielle FIOLE, Vladimir PASSERON et Muriel ROGER, janvier 2000.
- № 36 *La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1994*, par Annie DELORT et Valérie LE CORRE, février 2000.
- № 37 *Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures - Étude monographique de 12 accords*, par Pierre BOISARD et Jérôme PELISSE, février 2000.
- № 38 *Syndrome, miracle, modèle polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ?*, par Sébastien JEAN (CEPII), août 2000.
- № 39 *La mise en œuvre de la formation dans les contrats de qualification - Rapport final*, par Marie-Christine COMBES (GPI-MIS), octobre 2000.
- № 40 *L'impact du développement des services sur les formes du travail et de l'emploi - Rapport final pour la Dares*, par Christian du TERTRE et Pascal UGHETTO (IRIS-Université Paris-IX-Dauphine), novembre 2000.
- № 41 *Le suivi du plan social par l'employeur au service de l'amélioration du processus décisionnel : l'apport de trois études de cas*, par Christophe CORNOLT, Yves MOULIN et Géraldine SCHMIDT (Université Nancy II), février 2001.
- № 42 *L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exploratoire auprès des grandes entreprises françaises*, par Sabine MONTAGNE et Catherine SAUVIAT (IRES), mars 2001.
- № 43 *L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage (Convention d'étude Dares-Ires)*, par Hervé HUYGHUES DESPOINTE, Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER, mars 2001.
- № 44 *L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite*, par Antoine BOMMIER, Thierry MAGNAC et Muriel ROGER, avril 2001.
- № 45 *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, par Isabelle BAUDEQUIN, Annie CHANUT, Alexandre MELIVA (DARES et CEREQ), juin 2001.
- № 46 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. Une approche par métiers*, par Agnès TOPIOL (DARES), juillet 2001.
- № 47 *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles*, par Agnès TOPIOL (DARES), juin 2001.
- № 48 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite*, juillet 2001.
- № 49 *L'information statistique sur la participation des entreprises à la formation continue : état des lieux et évolutions possibles*, août 2001.
- № 50 *Base de données des comptes sociaux des entreprises commerciales (fichiers DIANE). Panel DIANE/UNEDIC, période 1991-1999*, par Anne SAINT-MARTIN (DARES), janvier 2002.
- № 51 *Dynamique des métiers et usage de l'informatique : une approche descriptive*, par Thomas COUTROT (DARES) et Jennifer SIROTEAU, février 2002.
- № 52 *Licenciements et marchés financiers : les illégitimités de la convention financière*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- № 53 *Mécanisme du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- № 54 *À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures*, par Jérôme PELISSE (CEE), mai 2002.
- № 55 *La réduction du temps de travail en Lorraine : enjeux, négociations et pratiques des entreprises*, par Lionel JACQUOT (LASTES) et Nora SETTI (GREE), avril 2002.
- № 56 *Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie*, par Marc-Antoine ESTRADÉ et Dominique MEDA (DARES), mai 2002.
- № 57 *Enquête passages : projets, attitudes, stratégies et accords liés à la généralisation des 35 heures - Guide méthodologique et analyse préliminaires*, par Mathieu BUNEL, juillet 2002.
- № 58 *Cohésion sociale, emploi et compétitivité : éléments pour un débat*, par Rachel BEAUJOLIN-BELLET, Marc-Antoine ESTRADÉ, Jean-Yves KERBOUC'H, Tristan KLEIN, Frédéric LERAI, Dominique MEDA, Anne SAINT-MARTIN, Frédéric TRIMOUILLE (DARES), août 2002.
- № 59 *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- № 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- № 61 *L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel*, par Aline OLIVEIRA (ENSAE) et Valérie ULRICH (DARES), sept. 2002.
- № 62 *Les effets du dispositif d'intéressement sur l'insertion au marché du travail des bénéficiaires de l'allocation chômage*, par Nadia ALIBAY et Arnaud LEFRANC (Université de Cergy-Pontoise), octobre 2002.
- № 63 *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, par Yannick FONDEUR et Catherine SAUVIAT (DARES), nov. 2002.
- № 64 *Enquête « REPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- № 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLY (GIP-MIS), janvier 2003.
- № 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- № 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- № 68 *La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999*, par Véronique JANOD et Anne Saint-Martin, avril 2003.
- № 69 *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, par Hélène GARNER-MOYER, mai 2003.

- N° 70 *Impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage - 2ème partie Espagne - Italie*, par Florence LEFRESNE (IRES) et Carole TUCHSZIRER (IRES), mai 2003.
- N° 71 *Souplesse et sécurité de l'emploi : Orientations d'études et de recherches à moyen terme*, coordination par Carole Yerochewski, juin 2003.
- N° 72 *Séries de données sur les mouvements de main-d'oeuvre 1996-2001*, par Lucile Richet-Mastain, juillet 2003.
- N° 73 *35 heures et mise en oeuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans les enquêtes REPONSE et PASSAGES*, par Matthieu Bunel, août 2003
- N° 74 *Le licenciement pour motif personnel : une catégorie juridique aux contours flous et difficiles à cerner par les statistiques administratives*, par Maria-Teresa Pignoni et Patrick Zouary (Si2S), octobre 2003
- N° 75 *Plan national d'action pour l'emploi 2003. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail et Norbert Holcblat, octobre 2003.
- N° 76 *Les estimations mensuelles d'emploi salarié dans le secteur concurrentiel*, par Raphaël Cancé, octobre 2003.
- N° 77 *Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT*, par Gilbert CETTE (CEDERS), Nicolas DROMEL (GREQAM) et Dominique Méda (DARES), novembre 2003.
- N° 78 *Trajectoires passées par un emploi à bas salaire. Une étude à partir du panel européen des ménages*, par Bertrand LHOMMEAU (DARES), novembre 2003.
- N° 79 *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail, par Delphine BROCHARD (MATISSE-CNRS)*, novembre 2003.
- N° 80 *Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles*, par Fathi FAKHFAKH (Université Paris II - ERMES), Séverine LEMIERE (Université du Littoral - MATISSE), Marie-Pierre MERLATEAU (Université Paris II - ERMES) et Dominique MEURS (Université Paris II - ERMES), janvier 2004.
- N° 81 *Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique*, par Matthieu BUNEL (IREGE - Université de Savoie), mai 2004.
- N° 82 *Dossier Âge et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Frédéric LERAIS et Pierre MARIONI, mai 2004.
- N° 83 *La contribution des femmes à la performance : une revue de la littérature*, par Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Université Paris I - Panthéon Sorbonne, CERGORS, octobre 2004
- N° 84 *En 2002, l'insertion des jeunes dans l'emploi se fait plus ou moins lentement selon les pays européens*, par François BRUNET, octobre 2004.
- N° 85 *Etude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes Acemo*, par l'ENSAE Junior Etudes, octobre 2004.
- N° 86 *Les processus de mise en oeuvre de l'offre de formation Unédic dans le cadre du PARE* (plan d'aide au retour à l'emploi), par Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER (IRES), avec la collaboration statistique de Hervé Huyghues Despointes, octobre 2004.
- N° 87 *Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?*, par Abdenor BRAHAMI et Catherine DANIEL, novembre 2004.
- N° 88 *Plan national d'action pour l'emploi 2004. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail, novembre 2004.
- N° 89 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activités - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares) et E. YILMAZ (stagiaire du DESS «Techniques statistiques et informatiques» Université Panthéon Assas Paris 2), décembre 2004.
- N° 90 *Les pouvoirs du temps. La transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT*, par Michel PEPIN, en collaboration avec Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Myriam MAUFROY (ESSOR Consultants), janvier 2005.
- N° 91 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, par Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK, janvier 2005.
- N° 92 *La place du travail dans l'identité*, par Hélène GARNER, Dominique MEDA (Dares), et Claudia SENIK (Delta, Paris IV), janvier 2005.
- N° 93 *Audit de l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre (EMMO)*, par Heidi WECHTLER, janvier 2005.
- N° 94 *Modalités de passage à 35 heures des TPE*, par Victor DE OLIVEIRA, février 2005
- N° 95 *Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires*, par Christine CHARPAIL, Tristan KLEI, Serge ZILBERMAN, février 2005.
- N° 96 *Contribution Delalande : quels dispositifs similaires ou alternatifs en Europe du Nord*, par Violaine DELTEIL et Dominique REDOR (GIPMIS), février 2005.
- N° 97 *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup Wolff (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 97bis *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique. Annexes*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup WOLFF (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 98 *La mixité professionnelle : les conditions d'un développement durable*, par Mchèle FORTE, Myriam NISS, Marie-Claude REBEUH, Emmanuel TRIBY (BETA, Cereq, Université Louis Pasteur de Strasbourg), février 2005.
- N° 99 *Bilan d'activité 2003 des missions locales et des PAIO*, par Camille BONAITI (Dares) et Amaria SEKOURI (DGEFP), avril 2005.
- N° 100 *RTT et organisation du travail : l'incidence des lois Aubry II*, par P. CHARPENTIER (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), H. HUYGHUES DESPOINTES, M. LALLEMENT (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), F. LEFRESNE (IRES et GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), J. LOOS-BAROIN (BETA/LATTS-CNRS, CNAM-CNRS), N. TURPIN-HYARD (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), mai 2005.
- N° 101 *Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs*, par Véronique REMY, juillet 2005.
- N° 102 *Les réticences à entrer dans le cadre légal des 35 heures*, par Y. JORAND et J.-M. GELIN (Selari ESSOR), D. TONNEAU et F. FORT (CG.S), B. DOERFLINGER, M. PEPIN et M. MAUFROY (Essor Consultants), juillet 2005.
- N° 103 *Allègements généraux de cotisations sociales et emploi peu qualifié : de l'impact sectoriel à l'effet macro-économique*, par Stéphanie JAMET (Dares lors de la réalisation de l'étude), août 2005.
- N° 104 *La négociation de branche sur la formation professionnelle : les apports de la négociation de branche suite à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie*, par Caroline RIVIER et Carine SEILER, sous la direction de Jean-Marie LUTTRINGER (Circé), septembre 2005.
- N° 105 *Après un contrat aidé : les conditions de vie s'améliorent*, par Emmanuel BERGER et Tristan KLEIN, septembre 2005.
- N° 106 *Difficultés d'emploi, santé et insertion sociale*, par François BRUN, Colette LEYMARIE, Emma MBIA, Patrick NIVOLLE (Centre d'études de l'emploi), collaboration extérieure : Marie MARIN, octobre 2005.
- N° 107 *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, par Dominique MEDA et Bertrand MINAULT, octobre 2005.