



Comment permettre aux uns et aux autres d'avoir des parcours professionnels adaptés aux évolutions économiques, technologiques et sociales ? Comment accompagner les personnes dans leurs évolutions tout au long de la vie professionnelle pour éviter qu'elles les subissent ? Ce sont des préoccupations communes aux responsables politiques, aux syndicats, aux entreprises et aux salariés. La question fait actuellement l'objet de négociations entre partenaires sociaux. À l'ordre du jour : définition du concept de parcours professionnel, modalités de mise en œuvre, dispositifs et outils mobilisés... Point d'étape, dans ce dossier.



## La sécurisation des parcours professionnels

### La sécurisation des parcours professionnels au cœur des réformes annoncées

Sécuriser l'emploi tout en créant des contrats de travail plus souples, relève-t-il du pari intenable ? C'est pourtant le projet conjoint de l'État et des partenaires sociaux. Reste à s'entendre sur le concept même. La négociation a été ouverte le 7 septembre.

“**F**lexicurité” pour les institutions européennes, “sécurité sociale professionnelle” ou “sécurisation des parcours professionnels” selon les organisations syndicales ou patronales françaises, le concept change de nom et, bien souvent, de contenus suivant ses promoteurs.

Sur le fond, il désigne pourtant une même nécessité : celle d'un nouvel équilibre entre une “flexibilisation” de l'emploi voulue par des marchés de plus en plus concurrentiels et la mise en place de droits attachés à la personne – et non plus au contrat de travail.

En d'autres termes, les salariés, en échange d'une **facilitation de la rupture** du contrat de travail, obtiendraient des **garanties** de revenus de remplacement, de continuité des droits sociaux et à la formation qui survivraient à leur contrat de travail.

Certains pays sont plus avancés que la France dans cette voie, avec le fameux exemple danois, combinant une

bonne fluidité du marché du travail et une forte protection sociale. La France, comme ses partenaires européens, entend, elle aussi, parvenir à ce nouveau type d'équilibre. Mais celui-ci ne peut se faire que par les biais d'une réforme globale ambitieuse, touchant à la fois aux politiques et au service public de l'emploi gérés par l'État, à la formation professionnelle, à la protection sociale, à l'assurance chômage et au contrat de travail partagés entre l'État, les partenaires sociaux et les collectivités territoriales.

Conscient des difficultés à mener ces réformes de front, François Fillon, Premier ministre, rappelait le 10 octobre dernier devant le Conseil d'orientation pour l'emploi : “*Il n'est pas compréhensible que la plupart de nos partenaires (européens) aient mis en place des mécanismes pour faciliter et sécuriser les transitions sur le marché du travail, et pas nous. Cette sécurisation constitue la pierre angulaire d'une économie adaptée à un monde en constante évolution.*”

#### De quelle insécurité parle-t-on et pour qui ?

D'où vient donc ce sentiment d'insécurité qui a provoqué une telle unanimité syndicale et même politique, sur la nécessité de sécuriser les parcours professionnels ?

De fait, si le contrat de travail à durée indéterminée demeure la norme (90 % des salariés français), la France compte **1,7 million de salariés en CDD**. Les embauches en contrat précaire concernent principalement les publics les plus fragiles : jeunes peu qualifiés, seniors jugés trop coûteux, et femmes dont les “trous de carrière” effraient les employeurs. L'intérim, qui sert principalement à faire face aux pics d'activité de l'industrie, représente 3,5 % des salariés de France, sans compter les **contrats aidés** (78 000 contrats d'insertion - RMA et contrats d'avenir).

C'est sans doute la difficile entrée des jeunes sur le marché *Suite p. 14* ▶

Dossier réalisé par  
Renée David-  
Aeschlimann et  
Sandrine Guédon-  
Zadunayski  
avec la collaboration  
de Béatrice Delamer,  
David Garcia  
et de Patricia  
Gautier-Moulin



*Suite de la p. 15* ► du travail et l'allongement du temps passé au chômage, surtout pour les seniors et les femmes (42,5 % des actifs au chômage le sont depuis plus d'un an et 21,6 % depuis plus de deux ans), qui ont le plus contribué à créer ce sentiment d'insécurité. L'opposition au contrat première embauche, qui prévoyait une période d'essai de deux ans avec une grande facilité de rupture de la part de l'employeur, a constitué une pierre de touche de cette "angoisse sociale" qui s'étend aux classes moyennes. Pourquoi une telle précarité à l'embauche ? L'explication la plus souvent avancée par les employeurs, dont le Medef, est l'**insécurité juridique liée à la rupture des CDI** qui fonctionnerait comme un frein à l'embauche, en particulier des jeunes salariés peu qualifiés. Les exigences de qualification élevée et les coûts du travail dans un environnement très concurrentiel étant également évoqués.

### Modernisation du marché du travail

La négociation entre les partenaires sociaux, vivement souhaitée par l'État, a été amorcée le 7 septembre dernier. Le Medef propose des CDI avec un objet précis, de **type "contrat de mission"**, comme il en existe dans le BTP ou la métallurgie. La durée indéterminée prend alors fin avec l'objet du contrat. L'idée est aussi d'**allonger la période d'essai** du CDI sur le modèle des CNE (contrats nouvelles embauches) et CPE (contrats première

embauche), et de parvenir à des ruptures "à l'amiable", évitant ainsi les fréquents recours juridiques en cas de licenciement.

En échange de cette flexibilisation du contrat de travail en durée et mode de rupture, la personne licenciée obtiendrait une **indemnisation lissée et améliorée** du chômage, suspendue toutefois à un contrôle plus sévère de la recherche d'emploi.

Le Medef propose ainsi la création d'une indemnisation par un régime général financé par l'État et destinée aux non-cotisants. Celle-ci serait complétée par un régime assurantiel réservé aux cotisants géré par les partenaires sociaux.

Autre enjeu majeur de la négociation, un **accès élargi à des formations longues** qualifiantes dans des secteurs de préférence porteurs, comme s'y emploient déjà bon nombre de conventions passées entre les Assédic et des Conseils régionaux.

Or, l'accès systématisé à ce type de formation supposerait, comme le suggère la mission sénatoriale sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle, dans son rapport rendu public le 11 juillet dernier, une réforme du financement de la formation qui délie l'accès aux formations qualifiantes du contrat de travail. Ce qui nécessiterait une autre négociation, alors que les partenaires sociaux ont signé un accord national interprofessionnel voici seulement quatre ans. À cet égard, le Medef proposerait plutôt un accès amélioré des personnes en difficulté aux formations longues

qualifiantes, et une meilleure préparation pour ces publics au contrat de professionnalisation.

Face à cet ensemble de réformes annoncées, notre pays ne part pas de rien en termes de sécurisation des parcours professionnels. Ainsi, la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), dont la négociation a été rendue obligatoire à partir de 300 salariés – mais qui laisse de côté les PME, fournisseurs de 80 % de l'emploi en France. Autre outil, le Dif (droit individuel à la formation), même si sa transférabilité demeure limitée au sein d'une même branche. Des dispositifs ont été créés, tels que la CRP (convention de reclassement personnalisée), négociée par les partenaires sociaux, et le CTP (contrat de transition professionnelle), voulu par l'État, pour assurer des transitions moins difficiles entre un licenciement et la reprise d'un emploi. Enfin, la **réforme du SPE** (service public de l'emploi), qui devrait prochainement être mise en œuvre avec la fusion de l'Unédic et de l'ANPE.

Beaucoup reste à faire aussi sur le terrain de l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi, du conseil à l'orientation des sans-emploi, mais aussi des personnes en activité, et, enfin, de l'accès à une formation professionnelle qualifiante pour les personnes en activité comme pour les sans-emploi. L'État, les Régions et les partenaires sociaux, ne risquent pas de chômer.

R. D.-A. ■

## Un concept aux différentes modalités, selon les organisations syndicales et patronales

**L'ensemble des organisations syndicales et patronales s'accorde sur la nécessité de promouvoir une "sécurisation des parcours", mais cet accord s'arrête souvent au concept. Les propositions pour sa mise en œuvre sont diversifiées, et, dans certains cas, clairement opposées.**

Les syndicats ont pu s'exprimer à diverses reprises lors de colloques, réunions, comités, etc. Tous ont, par exemple, été entendus par le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), et se sont prononcés à l'occasion de la campagne présidentielle. Les propositions s'inscrivent dans le cadre d'une réforme du contrat de travail et poussent à plus de protection du salarié en cas de

mobilité, qu'elle soit voulue ou subie. Ainsi, la CFE-CGC propose qu'un accord national interprofessionnel sur la sécurité dans l'emploi ou "**pacte national**" soit signé. La confédération des cadres insiste notamment sur la nécessité de régler les questions de **mobilité** dans l'entreprise et sur le marché du travail. Selon elle, l'ensemble des demandeurs d'emploi doit

disposer d'un **revenu de remplacement** à hauteur de leur ancien salaire pendant un an minimum. La CFE-CGC considère que la formation doit avoir un objectif d'employabilité et qu'il faut distinguer compétences transférables et compétences dédiées à une entreprise. Elle propose notamment la création d'une "**commission emploi**" au sein du comité d'entreprise, *Suite p. 17* ►

*Suite de la p. 16* ► accompagnée de la mise en place effective d'une véritable GPEC (gestion prévisionnelle des emplois) et, sur l'aval, par la mobilisation de toutes les ressources facilitant la mobilité et toutes les opérations de revitalisation des bassins d'emplois. Elle propose la création d'une taxe à laquelle tous les salariés seraient soumis (fonctionnaires, professions libérales, etc.).

Comment "donner aux salariés les mêmes garanties selon la place qu'ils occupent dans l'organisation économique en réseau", interroge la CFDT. Avec la précarisation de certains salariés, la flexibilité se met en place, mais pas la sécurité, observe-t-elle. À quel moment est-il "possible d'accepter de faciliter le licenciement, d'un point de vue syndical, pour entrer dans un système de sécurité compensant la flexibilité?" La CFDT propose de négocier pour chaque salarié les moyens de se construire un "parcours professionnel sécurisé", qui dépasse l'entreprise. La plupart des dispositifs ont été créés pour aider les salariés en difficulté. Mais pour qu'ils se sentent acteurs de leur parcours professionnel, qu'ils n'aient "pas peur de la mobilité", il faut une gestion organisée des périodes de transition, ce qui se traduit par des garanties sur la protection sociale et la prévoyance. Ces garanties devraient aussi progresser sur la formation professionnelle avec l'équivalence des qualifications entre différents secteurs d'activités et la prise en compte des compétences des salariés.

La CFTC s'est récemment prononcée pour une négociation sur la sécurisation des parcours en préalable à toute évolution du contrat de travail. Selon elle, "il n'y a pas de bataille contre le chômage sans amélioration des compétences et des qualifications des salariés (...) et sans adaptation aux évolutions de l'environnement". Le syndicat a publié en avril 2006 un document proposant des mesures portant notamment sur la formation : tout jeune sorti du système scolaire devrait bénéficier d'un "chèque formation" dont la durée serait inversement proportionnelle à la durée de sa formation initiale – un droit qui serait attaché à la personne, transférable et abondé tout au long de la vie. La CFTC veut également qu'en cas de licenciement économique, le salarié dispose d'un "droit au reclassement", quelle que soit la taille de l'entreprise, avec un

maintien de sa rémunération pendant douze mois. Elle plaide également pour un encadrement plus strict du travail précaire avec, dans certains cas, une augmentation des cotisations à l'assurance chômage pour les recrutements à temps partiel. La CFTC propose une meilleure indemnisation des périodes de chômage consécutives à des contrats courts, assortie d'aides diverses destinées à faciliter le logement ou l'obtention de prêts bancaires.

Pour la CGT, la sécurisation des parcours prendrait la formation d'une "sécurité sociale professionnelle" visant à articuler de manière nouvelle le marché du travail et la protection sociale et "à combattre la notion même de licenciement". Sa revendication porte sur un nouveau statut du salarié et sur la création d'un lien nouveau entre lui et son employeur, mais aussi sur la construction d'une base solide de garanties collectives. Selon la CGT, la sécurité sociale professionnelle consacre l'absence de rupture du contrat de travail, la pérennisation du contrat jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi, la responsabilité sociale mutualisée des entreprises et des bassins d'emplois. Ainsi, en terme de financement, la CGT propose une nouvelle affectation des aides actuellement existantes et la mise en place de fonds dans les branches professionnelles et dans les bassins d'emplois auxquels participeraient les entreprises et l'État.

Force ouvrière estime que la sécurisation des parcours doit être traitée de trois points de vue : la formation professionnelle, les régimes d'assurance chômage et le traitement des restructurations. FO insiste sur les avancées qu'ont notamment constitué l'introduction d'une définition juridique du plan de formation dans les entreprises, dans le cadre de l'accord sur le Dif, ou encore la création de dispositifs comme le contrat et la période de professionnalisation. Pour les restructurations, Force ouvrière revendique une prise en charge collective du risque, premier élément de sécurisation des salariés dans le traitement des restructurations. Elle souhaite notamment la création d'un fonds de mutualisation destiné à assurer pendant au moins un an le contrat de travail des salariés victimes d'un plan social, y compris les salariés des entreprises sous-traitantes touchées.

## Les propositions de l'Unsa

L'Unsa (Union nationale des syndicats autonomes) souhaite la construction d'un véritable "filet de protection professionnelle et sociale". Pour les salariés, il faut, selon elle, garantir un droit individuel attaché au salarié et non à l'entreprise, et propose donc un "compte individuel de temps de formation" (CITF), dont la gestion serait assurée par une caisse autonome de mutualisation nationale ou régionale : l'employeur verse une contribution à la caisse autonome, dans le cadre de l'obligation légale ou conventionnelle. Au chômage, le salarié peut "tirer sur son compte", et c'est la caisse de mutualisation qui prend en charge le coût. Enfin, selon l'Unsa, la sécurisation des parcours professionnels dépend pour une grande part du Service public de l'emploi (SPE) : un SPE rénové et unifié apporterait une contribution importante à un meilleur fonctionnement du marché du travail. L'Unsa préconise la création d'un régime général d'indemnisation du chômage servi à tous les demandeurs d'emploi.

## Organisations patronales

Du côté des organisations patronales, le Medef souhaite proposer une nouvelle approche du licenciement qu'il appelle la "séparabilité", et une nouvelle forme de contrat appelé le CDI de mission "à rupture précausée" : une rupture d'un commun accord ménageant les intérêts du salarié et de l'entreprise, dont le motif prédéfini serait inscrit dans le contrat de travail et connu des deux dès le début du contrat.

La CGPME (Confédération générale des petites et moyennes entreprises) estime qu'il faut d'abord faire vivre les dispositifs existants "qui forment un ensemble cohérent", tels que la convention de reclassement personnalisée (CRP). Elle s'est dite ouverte à toute réflexion sur la sécurisation des parcours professionnels, mais celle-ci doit être accompagnée d'une discussion sur l'"insécurité juridique" à laquelle les employeurs se trouvent confrontés.

Enfin, pour l'UPA (Union professionnelle artisanale), il faut faciliter les ruptures négociées du contrat de travail et tout mettre en œuvre pour faciliter et sécuriser les transitions entre les emplois grâce à la GPEC, l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi vers les métiers porteurs, la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi. ■

S. G.-Z. ■

## La Commission encourage les États membres à adopter leur propre modèle de "flexicurité"

C'est au niveau européen qu'est apparu le concept de "flexicurité", que l'on retrouve à l'œuvre dans plusieurs États membres sous des appellations et des versions différentes. Pour la Commission, la France fait partie des pays qui doivent abandonner leurs politiques de lutte contre le chômage ciblées par publics et assouplir leur droit du travail.



Vladimir Špidla

Dès 2003, il est apparu que la "stratégie de Lisbonne" pour l'emploi, qui visait à l'horizon 2010 un taux d'emploi global en Europe de 70 %, de 60 % pour les femmes et de 50 % pour les 55-64 ans, ne pourrait être atteint. Le Conseil européen a alors demandé à Wim Kok, ancien Premier ministre néerlandais, d'animer une "task force" (c'est-à-dire un groupe de travail) chargée d'examiner les principaux obstacles sur la voie d'une amélioration de l'emploi en Europe.

En novembre 2004, paraissait le "Rapport Kok" qui soulignait la nécessité d'introduire **davantage de flexibilité** dans le fonctionnement des marchés du travail européens, tout en insistant sur le besoin pour les travailleurs de "**bénéficiaire de niveaux de sécurité appropriés**".

Ce rapport appelait les gouvernements à assouplir les contrats de travail classiques, à créer d'autres formes de contrats, ainsi qu'à augmenter l'attractivité du travail à temps partiel. Objectif : éviter que

se développe un marché du travail à deux vitesses avec des "insiders" bénéficiant d'un niveau élevé de protection et des "outsiders"... appelés à le rester pour longtemps.

Afin de parvenir à un consensus sur cette notion de flexicurité, la Commission européenne a convié nombre de réunions d'"experts de haut niveau" et de partenaires sociaux (voir notamment *Inffo Flash* n° 673, p. 10). Le résultat de ces consultations s'est concrétisé par une "Communication" ren-



Wim Kok

due publique le 27 juin dernier. Ce document critique beaucoup les politiques de l'emploi ciblées par publics qui "*ne répondent pas aux problèmes plus globaux du marché du travail*". Elle insiste aussi sur "*la sécurisation de l'emploi global et non celle des emplois particuliers*". S'agissant de la crainte possible de l'imposition d'un modèle unique de "flexicurité", la Commission se veut rassurante : "*S'il existe des principes communs de flexicurité, il n'y a pas d'approche ou de formule unique*". Chaque État membre est donc invité "*à adopter et appliquer une approche en fonction de ses besoins particuliers et de ses composants institutionnels*". La Commission encourage aussi à la réduction des problèmes posés par la précarité du travail qui *Suite p. 19* ▶

### La "flexicurité" à la danoise, une mode ou un exemple ?

En raison de son succès, l'Union européenne et les États membres ont les yeux rivés sur le modèle danois de "flexicurité" introduit en 1993 par un gouvernement social-démocrate.

Un modèle envié, avec 5 % de taux de chômage et une grande fluidité sur le marché du travail. De fait, pendant quinze ans, le Danemark, jusqu'au début des années 1990, a enregistré un taux de chômage de l'ordre de 10 %, de 12 % en 1993.

Afin de remédier à cette situation, le gouvernement a levé les restrictions à l'embauche et au licenciement des salariés. En contrepartie, les allocations chômage ont été portées à 90 % du salaire antérieur sur quatre ans maximum. Et de fait, les travailleurs danois changent plus souvent d'emploi. Cette fluidité du marché du travail va de pair avec un taux de chômage ainsi ramené en 2006 à 5 %.

Les demandeurs d'emploi bénéficient d'un accompagnement intensif et régulier dans la recherche d'emploi. Le contact avec l'équivalent local de l'ANPE est d'une fois tous les trois mois. En outre, le demandeur d'emploi danois est contraint de participer à un programme appelé "plan individuel d'activation" organisé par l'agence dans les douze premiers mois de chômage. Il peut s'agir d'une formation, ou du rem-

placement d'une personne absente sur son poste ("*job rotation*"), de préférence dans un secteur "en tension" (plus d'offres d'emploi que de demandes).

Pour parvenir à de tels résultats, il ne faut pas oublier que le Danemark concilie de forts prélèvements obligatoires qui permettent de financer les revenus de remplacement et la continuité de la protection sociale, un investissement dans l'éducation de l'ordre de 8,1 % du PIB, une large ouverture à la concurrence, une forte proportion d'emplois publics (33 %) et un taux de syndicalisation d'environ 80 %.

Ce taux très élevé légitime une négociation avec les pouvoirs publics s'apparentant, comme ailleurs en Europe du Nord, à de la cogestion du marché du travail.

R. D.-A. ■

#### Références

- ▶ "Vers une flexicurité à la française ?", Yannick L'Horty, in *Protection sociale et emploi* n° 142, revue de la Cnaf, septembre 2007.
- ▶ "De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle", Pierre Cahuc et Francis Kramarz, rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, 2004.
- ▶ *La flexicurité danoise, quels enseignements pour la France ?*, Robert Boyer, éditions ENS rue d'Ulm, 2006.

*Suite de la p. 18* ► ne peuvent, selon elle, être résolus que **“par une réforme des contrats de travail, en rendant les emplois précaires plus sûrs et, si possible, dans certains cas, en assouplissant les contrats permanents”**. La Commission souligne toutefois que **“de telles initiatives ne peuvent se faire de manière isolée, des politiques actives du marché du travail devant être développées en parallèle”**.

### La “flexicurité” liée au dialogue social

La Commission tient à noter que c’est dans les pays où existent le dialogue et la confiance entre les partenaires sociaux que l’on observe les exemples réussis. Aussi exhorte-t-elle les États

membres **“à travailler avec les partenaires sociaux afin de développer des démarches intégrées de la flexicurité”**. Bruxelles souligne par ailleurs que **“le financement de la flexicurité ne doit pas forcément être synonyme d’augmentation de dépenses publiques, mais d’une répartition équitable des coûts entre les budgets des entreprises, les individus et les pouvoirs publics, qui doivent orienter leurs dépenses vers les priorités politiques”**.

Le conseil européen des 5 et 6 décembre prochains à Bruxelles devrait adopter une série de principes communs sur la flexicurité, annonce **Katarina von Schnurbein**, porte-parole du commissaire européen à l’emploi et aux affaires sociales, **Vladimir Špidla**. De même, le prochain rapport conjoint sur l’emploi

2007-2008 devrait axer son analyse sur **“le degré de prise en compte des stratégies couvrant les composantes de la flexicurité”**.

L’an prochain, indique-t-elle, **“la nouvelle génération de programmes nationaux de réforme devrait préciser de quelle manière les États membres mettent en œuvre les politiques de flexicurité”**. La Commission proposera par la suite un programme d’échanges de pratiques pour s’assurer que les États membres profitent des expériences réussies dans le domaine des politiques de flexicurité. Ou en France, de sécurisation des parcours professionnels.



Katarina von Schnurbein

R. D.-A. ■

## Accompagner les évolutions professionnelles plutôt que les subir : l’expérience des Pays de la Loire

**Pour sécuriser les parcours, le Conseil régional entend développer l’offre de service de conseil en évolution professionnelle, parallèlement à son effort de modularisation des formations qualifiantes.**

La construction des parcours professionnels est une activité nouvelle dès lors qu’elle s’adresse à des salariés en activité ayant un projet – personnel ou non – de mobilité interne ou externe. L’obsolescence de certaines qualifications ou la restructuration des entreprises souligne l’importance de cet enjeu. Aussi, dans le cadre de ses orientations stratégiques définies par le **schéma régional éducation-formation 2007-2011**, la Région des Pays de la Loire entend voir se développer l’offre de services de **“conseil en évolution professionnelle”**.

C’est aussi dans cet esprit qu’elle a impulsé la **“modularisation”** de ses programmes régionaux de formations qualifiantes, afin de faciliter l’articulation entre temps d’activité professionnelle ou vie privée et formation professionnelle qualifiante. **“Au départ, il s’agissait d’offrir des modules de formation complémentaires aux personnes sans emploi engagées dans un processus de validation des acquis”**, précise **Patrick Cotrel**, vice-président du Conseil régional et président de la Commission formation professionnelle,

apprentissage et politiques de l’emploi. **“Cette offre est désormais ouverte aux salariés, sur des dispositifs prévus par l’Ani de 2003, tels que le Dif et la période de professionnalisation.”**

Afin d’aborder globalement cette question de l’évolution professionnelle, la Région a lancé en juin 2006 un **groupe de travail<sup>1</sup>** afin de formaliser l’offre de services existante dans le champ du conseil, tant pour les demandeurs d’emploi que pour les salariés. **“Ce groupe, qui comprenait tant des Opca que le Carif-Oref, des professionnels de la VAE et le service public de l’emploi, a travaillé pendant un an, avec pour objectif majeur de faire émerger une notion partagée de conseil en évolution professionnelle quel que soit le statut de l’individu concerné”**, explique **Patrick Cotrel**. Un travail s’est donc engagé sur le repérage des différentes prestations au regard de cette notion de **“conseil en évolution professionnelle”**, qui implique des phases d’analyse, de diagnostic, l’élaboration d’un projet et la détermination d’un plan d’actions. Ces travaux se sont achevés fin juin 2007 et ont donné lieu à un lexique définissant les

principaux termes et concepts liés, avec une **cartographie** des différentes prestations, également présentées par fiches.

La Région a tenu les partenaires sociaux de la Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l’emploi (Copire) régulièrement informés de l’avancement des travaux. L’objectif est désormais de rendre plus lisible et accessible l’offre de service, notamment pour les salariés, tout en couplant cette préoccupation avec le développement des compétences dans l’entreprise.

Les différents prestataires et structures concernés devront s’emparer de ce travail. **Patrick Cotrel** établit un lien fort entre cet effort de formalisation des prestations et la modularisation des programmes régionaux de formations qualifiantes. **“Il s’agit de donner une traduction concrète à la formation tout au long de la vie. Cette initiative doit constituer un nouvel objectif fédérateur de tous les acteurs régionaux concernés par la sécurisation des parcours professionnels”**.

R. D.-A. ■

**1** Composition du groupe de travail : Agefos-PME, Apec, Assédic, Association régionale des Missions locales, Carif-Oref, Crop-Afpa, CRRBC, Direction régionale de l’ANPE, Fongecif, Fonds professionnel pour l’emploi dans le travail temporaire, Opcareg, Réseau des personnes ressources VAE.



## La généralisation du CTP implique de repenser son organisation

“Évaluation à mi-parcours du contrat de transition professionnelle”<sup>1</sup>, tel est le titre d’un rapport de l’Inspection générale des affaires sociales (Igas) remis au ministre de l’Emploi début octobre et rendu public aussitôt.

Globalement, le contrat de transition professionnelle, lancé en avril 2006 et prévu jusqu’en mars 2008, “fonctionne de manière satisfaisante”, selon les deux rapporteurs de la mission, les inspecteurs généraux Pierre-Louis Rémy et Liliane Salzberg. Les résultats en termes de sorties durables de l’emploi sont “encourageants, du niveau d’une bonne

cellule de reclassement”. La preuve : sur les deux premières cohortes, entrées en mai et juin 2006, dans le dispositif, ce taux est de 58 %. Et encore ce chiffre est-il sans doute sous-estimé, si on se réfère au taux de sortie de la cohorte, entrée au troisième trimestre 2006, dont le taux de reclassement durable (provisoire) est proche de 59 %.

Il reste que ces résultats sont “fragiles, car portant sur une période courte, et marquée par les difficultés de montée en charge”, note l’Igas. Plus encore, ajoute-t-elle, ils sont “difficiles à interpréter” dans la mesure où les caractéristiques des adhérents (âge, qualification, ancienneté dans l’emploi, type d’emploi occupé, etc.), ont des effets sur le potentiel et la vitesse de reclassement.

S’agissant du coût, dans les évaluations réalisées en janvier 2007, la DGEFP calcule un coût de rémunération par adhérent de 14 400 euros, à laquelle il faut ajouter d’éventuelles indemnités compensatrices lors des périodes travaillées et la prime en cas de reprise du travail. Sur la base des données du premier semestre 2007, la mission a évalué le coût de l’accompagnement à 2 078 euros par adhérent. À quoi il convient d’ajouter notamment les dépenses de formation, et les frais de structure du

dispositif, peu transposables dans une généralisation, évalués à 468 euros par adhérent, et les frais de structure de l’ANPE et de l’Afp. Parmi les recommandations de l’Igas, l’idée que le financement devrait être “plus clairement organisé, compte tenu de la place qu’occupe dans le CTP, la qualification et la reconversion professionnelle”.

L’organisation actuelle, qui repose largement sur la contribution de l’Agefos-PME (voir encadré), “ne peut être simplement transposée en cas de généralisation”, assurent les rapporteurs. Il faudrait “organiser plus explicitement les modalités financières d’intervention de l’Unédic, des Opca (notamment ceux de branche, aujourd’hui absents), s’ils y étaient disposés, à travers des conventions adaptées”.

Au-delà de la question du financement, la mission estime “qu’une généralisation ne peut être la simple démultiplication de l’expérimentation. Le changement de dimension soulève en effet des questions d’organisation, d’articulation avec les autres modes de prise en charge des demandeurs d’emploi et de financement, qu’il faut traiter avec soin, si on veut réussir la généralisation”.

D. G. ■

### CTP : les premiers chiffres

Un tableau de bord sur le suivi des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle (CTP) de fin juin dernier fait état d’un nombre d’adhésions cumulées à ce dispositif fin juin s’élevant à 2 097, cumul depuis le début de l’expérimentation. 1 268 étaient encore dans le dispositif. 733 étaient entrés dans un “emploi durable”, soit l’équivalent de 34,8 % des bénéficiaires. Ces 733 se répartissaient comme suit : 507 en CDI, 212 en CDD de plus de six mois et 14 en contrat de travail temporaire de plus de six mois. 67 personnes étaient revenues dans le dispositif après la fin d’un emploi dit durable. Pour ces 2 097 personnes en CTP, 1 627 actions de formation ont été menées, soit un ratio de 76,4 %. De fortes disparités apparaissent entre les bassins d’emploi sur lesquels est expérimenté le CTP : ce ratio formations sur entrées s’élève à 95,1 % à Toulon, contre 45,8 % à Saint-Dié. L’Agefos-PME est de loin le premier financeur de ces formations ; l’Opca interprofessionnel totalisant 53,2 % des financements, devant l’État (22,5 %), les collectivités territoriales (9,5 %) et les Assédic (8,5 %).

## Une nouvelle ingénierie de la formation

Le passage de l’“action de formation” au “parcours” a des conséquences pour tous les acteurs de la formation : les responsables de formation en entreprise, les conseillers professionnels, les formateurs. Dans cette nouvelle logique, en premier lieu, le parcours n’est pas défini a priori ; il est totalement individualisé et nécessite une forte implication de la personne. C’est un processus porté d’abord par la personne qui engage cette dynamique. Cependant, elle est accompagnée dans sa démarche, par un référent ou un tuteur.

Le parcours s’inscrit dans la durée, en tenant compte des opportunités du marché du travail et des caractéris-

tiques de la personne (ses acquis, ses goûts, ses souhaits, sa motivation, etc.). Ses objectifs doivent être précisément définis, ainsi que sa durée et son rythme. Mais, auparavant, un travail d’anticipation doit être réalisé : anticipation des besoins à l’échelon régional et local, de la branche (comme l’a prévu l’Ani, avec la création des Observatoires des métiers et des qualifications), de l’entreprise (avec la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, qui impose aux entreprises de plus de 300 salariés une obligation triennale de négociation sur la GPEC). Relevons qu’en 2005 et 2006, seuls 65 accords GPEC ont été signés – à comparer aux 1 300 plans de sauvegarde

de l’emploi (PSE) annuels conclus. 2007 devrait voir ce chiffre nettement augmenter.

À partir de ces informations, et en s’appuyant notamment sur les résultats de l’entretien professionnel et ses souhaits d’évolution, le salarié doit pouvoir s’orienter et décider de son avenir professionnel, devenant un salarié “acteur de son parcours” professionnel. Mais ceci est aussi vrai pour les jeunes ou les demandeurs d’emploi, qui doivent s’inscrire dans le même schéma, avec des périodes qui alternent emploi, formation et recherche d’emploi.

P. G.-M. ■

<sup>1</sup> [www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/licencement/contrat-transition-professionnelle-3213.html](http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/licencement/contrat-transition-professionnelle-3213.html)

# Lorraine : une journée VAE pour remobiliser les acteurs

La VAE est un des outils mobilisés pour sécuriser les parcours. Les Conseils régionaux lui accordent une importance particulière. Dans le cadre de "2007, Année de la formation" en Lorraine, le Conseil régional a organisé une journée professionnelle sur la thématique de la validation des acquis de l'expérience, le 12 octobre à Metz. Hélène Bénabent, vice-présidente du Conseil régional, en charge de la formation et de l'apprentissage, répond à nos questions.

*Inffo Flash - Quel bilan tirez-vous des pratiques de VAE dans votre Région ?*

**Hélène Bénabent** - Le bilan n'est pas simple à réaliser. En effet, la multiplicité des acteurs dans l'information, les procédures très différentes des certificateurs, l'articulation difficile entre l'amont et l'aval de la validation rendent complexes le recueil et la lecture des indicateurs.



Cependant, la mise en place du réseau des Points relais conseil (dix structures sur trente sites) a permis de conseiller 8 200 personnes depuis 2003, dont 39 % de demandeurs d'emploi, 10 200 candidatures ont été déposées et 3 000 diplômes ou titres ont été délivrés.

Ces chiffres sont significatifs, mais il est à constater que la validation totale ne touche que 58 % des candidats, la validation partielle 35 % et l'absence de validation 7 %. D'où l'importance de l'accompagnement des candidats.

*IF - Quelles difficultés rencontrez-vous ?*

**H. B.** - Nous pouvons constater que l'information et, en particulier, celle des entreprises et des salariés, semble encore insuffisante. Mais je pense que les difficultés essentielles sont liées, d'une part, à la lisibilité du dispositif pour le public, ainsi que pour les prescripteurs et acteurs de la VAE, et, d'autre part, au suivi du candidat à chaque étape du dispositif.

Aujourd'hui, ce suivi fait défaut, le Pass'VAE mis en place par le Conseil régional en 2007 devrait nous apporter des éléments plus précis sur le candidat et son parcours. Cependant, nous n'avons pas encore de recul sur cet outil. En tout état de cause, il faut analyser les freins à chaque étape de la démarche.

*IF - Quels sont les axes de travail que vous pensez privilégier ?*

**H. B.** - Une structuration du pilotage de la VAE est nécessaire pour que nous partions dans la bonne direction, c'est pourquoi la Région a proposé aux membres du CCREFP<sup>1</sup> la création d'une sous-commission spécifique VAE, qui sera un lieu de débat et d'orientation. Trois thèmes de travail ont été retenus pour cette commission : le développement de la VAE, la professionnalisation des acteurs de la VAE et les parcours complémentaires liés à la validation partielle (accompagnement, formations éventuellement dans le cadre du Dif pour les salariés, etc.).

Parallèlement à ces travaux, la Région souhaite rapidement sensibiliser les entreprises et salariés par diverses actions à déterminer et ceci, notamment, dans le cadre des contrats d'objectifs établis entre la Région et les branches professionnelles. Il convient également de renforcer l'accompagne-

nement collectif, sachant toutefois que l'accompagnement doit rester essentiellement individuel, mais que l'aspect collectif renforce la motivation et pallie les phases de découragement et de solitude traversées par les candidats. Par ailleurs, le partenariat avec l'Assédic sera renforcé.

*Propos recueillis par P. G.-M.*

> Contact : [www.anneedelaformation.com](http://www.anneedelaformation.com)



<sup>1</sup> Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

## Le Pass'VAE en Lorraine

Le Conseil régional de Lorraine a renouvelé en 2007 son financement de l'accompagnement à la VAE et en a assoupli les modalités, à travers la mise en place du "Pass'VAE". Ce document, accompagné d'une note explicative, est remis au candidat lors de son premier rendez-vous avec l'accompagnateur. Il constitue un droit maximum d'aide du Conseil régional fixé à **700 euros**, qui est conditionné à un commencement de l'accompagnement sur 2007 et à l'obligation de se présenter devant le jury de validation en 2007 ou 2008 au plus tard. Il comporte un volet d'identification du candidat et une partie de suivi à remettre à l'organisme qui a effectué l'accompagnement après la validation du diplôme ou titre. Le Pass'VAE n'exclut pas la signature d'un contrat individuel d'accompagnement entre l'organisme accompagnateur et le candidat. L'organisme accompagnateur collecte les suivis des candidats et les envoie au Conseil régional en fin d'année. Le financement régional est toujours versé à l'organisme accompagnateur en fonction des accompagnements effectués et du montant de l'accompagnement (coût réel ou 700 euros maximum).

> Contact : [www.inffolor.org](http://www.inffolor.org)



## Trajectoire : la sécurisation des parcours à la mode de Bretagne

Accompagner les demandeurs d'emploi avant, pendant et après les stages ou les formations jusqu'à leur insertion professionnelle, sans perte de revenus, voilà l'objectif du dispositif Trajectoire lancé le 2 octobre par Michel Morin, président du Conseil régional de Bretagne.

“L'idée est de combler les discontinuités lors des parcours d'insertion des demandeurs d'emploi, et de mieux en coordonner le volet formation”, explique Yves Raoul, directeur de la formation professionnelle au Conseil régional de Bretagne. “Les stagiaires sont suivis individuellement par un formateur référent pour leur éviter les ruptures qui souvent remettent en cause tout le parcours d'insertion.”

En prenant appui sur les Maisons de la formation professionnelle de

quatre Pays pilotes – Centre Bretagne, Cornouaille, Fougères et Pontivy – un organisme de formation sera sélectionné par appel d'offres. Le formateur désigné collaborera avec les services d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement, et soutiendra la personne tout au long de son parcours avec un traitement personnalisé, jusqu'à son insertion définitive. Une période d'inactivité pourra ainsi être mise à profit en l'engageant dans un stage pratique en entreprise, ou une recherche

d'emploi, ou une remise à niveau dans un domaine nécessaire. Pendant tout ce temps, elle conservera sa rémunération et sera stagiaire de la formation professionnelle. Pendant la phase expérimentale d'un an de cette recherche-action, à laquelle la Région consacre 800 000 euros, il est prévu d'accompagner de 700 à 800 personnes. Elle sera évaluée par le Céreq (centre associé de Rennes) tout au long de l'année.

B. D. ■

### Demi-journée d'actualité juridique

- > Contrat de professionnalisation
- > Aides à la formation des Assédic
- > Recodification du Code du travail

L'année 2007 est marquée par une série d'initiatives conventionnelles, jurisprudentielles ou réglementaires qui concernent les acteurs de la formation professionnelle continue. L'objectif de cette demi-journée est de leur permettre d'en prendre connaissance et d'en débattre avec des représentants des structures chargées de les mettre en œuvre.

#### Pré-programme

• Panorama de l'actualité juridique de la formation professionnelle continue • Contrat de professionnalisation : la circulaire de la DGEFP • Nouvelles aides à la formation pour les demandeurs d'emploi • Cif-CDD Assédic, aide à la VAE des Assédic, etc. • Recodification du Code du travail : origine, principes et conséquences

#### Intervenants

**Corinne Crevot**, adjointe au chef de la Mission des politiques de formation et de qualification, DGEFP ;

**Isabelle Grandgérard-Rance**, chargée de mission Relations partenariales Service public de l'emploi, Unédic ;

**Arnaud Scolan**, adjoint au chef de la Mission recodification, DGT.

#### Animation

**Jean-Philippe Cépède**, directeur du département Juridique-Observatoire du Centre Inffo.



**mardi 13 novembre 2007** de 9 h à 13 h - Paris Montparnasse

Tarif : 288 € HT (TVA : 19,6 %), soit 344,45 TTC repas compris

Contact : [contact.formation@centre-inffo.fr](mailto:contact.formation@centre-inffo.fr) - 01 55 93 91 82