

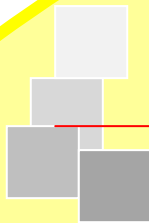
**Auto-saisine**

# **LA SECURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL**

**Séance plénière du CESER du 8 avril 2011**

**Avis et rapport adoptés**

**CESER**  
champagne-ardenne



RÉGION  
**CHAMPAGNE**  **ARDENNE**



**Ce rapport a été conduit sous la mandature de**  
*Monsieur Patrick TASSIN, Président du CESER Champagne-Ardenne*

**Président du Groupe de travail :**  
*Monsieur Jean-Marie CAILLIEZ*

**Rapporteure du Groupe de Travail :**  
*Madame Marie-Claude BRIET*

**Membres du Comité de Pilotage :**

*Monsieur Jean-Marie-CAILLIEZ  
Madame Marie-Claude BRIET  
Monsieur Yves CHAUVELOT  
Monsieur Patrick TASSIN  
Monsieur Gérard VAUCOULEUR*

**Membres du Groupe de Travail issus de la 2<sup>ème</sup> Section « Emploi » du CESER :**

*1<sup>er</sup> Collège CESER*

- *Monsieur Jean-Marie CAILLIEZ*
- *Monsieur Jean-Pierre GUERIN*
- *Monsieur Francis PAILLARD*
- *Monsieur Lionel VUIBERT*

*2<sup>ème</sup> Collège CESER*

- *Monsieur Daniel BLONDEAU*
- *Madame Marie-Claude BRIET*
- *Monsieur Fabrice PREITE*
- *Madame Danièle PROST*

*3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> Collèges CESER*

- *Monsieur Yves CHAUVELOT*
- *Monsieur Daniel JEANS*
- *Monsieur Karim MAHIHENNI*
- *Monsieur Philippe TROUSSET*
- 

*Personnalités extérieures de la 2<sup>ème</sup> Section*

- *Monsieur Francis COUDRAY*
- *Monsieur François ROYAUX*
- *Monsieur Alexandre SCHAJER*
- *Monsieur Gérard VAUCOULEUR*

*Invité permanent :*

- *Monsieur Patrick TASSIN*

**Les services du Conseil Économique, Social et Environnemental Régional :**

*Madame Véronique BENEZETH, Chargée de Mission  
Monsieur Stéphane GALLOU, Documentaliste  
Madame Evelyne MARTIN, Assistante*



## SOMMAIRE

<b>Avis sur « La sécurisation du parcours professionnel »</b>	<b>p. 7</b>
<hr/>	
<b>Rapport sur « La sécurisation du parcours professionnel »</b>	
<hr/>	
<b>Méthodologie</b>	<b>p. 17</b>
<b><u>1.- La sécurisation du parcours professionnel</u></b>	<b>p. 19</b>
<b>1.1. - Le contexte et les enjeux de la sécurisation du parcours professionnel</b>	p. 20
1.1.1. - Des invariants en termes d'emploi et d'insertion	p. 20
1.1.2. - Des définitions multiples servant un même objectif	p. 26
1.1.3. - Des enjeux forts	p. 29
<b>1.2. - La sécurisation au carrefour de plusieurs politiques</b>	p. 31
1.2.1. - Du côté des politiques	p. 31
1.2.2. - Du côté des individus	p. 33
<b>1.3. - La sécurisation au risque de la réalité : quelle réalité des risques ?</b>	p. 35
1.3.1. - Dialogue social territorial et paritarisme : de quoi parle-t-on ?	p. 38
1.3.2. - La formation au service de la sécurisation du parcours professionnel	p. 41
1.3.3. - Des masses financières considérables et un outil fléché	p. 44
<b><u>2. - Un environnement complexe et étendu</u></b>	<b>p. 49</b>
<b>2.1. - L'environnement juridique de la sécurisation du parcours professionnel</b>	p. 49
<b>2.2. - Les nécessaires mobilités des parcours professionnels</b>	p. 52
2.2.1. - Les dispositifs actuels : pertinence ou obsolescence ?	p. 52
2.2.2. - Gérer les compétences et leurs évolutions sur un marché incertain	p. 56
<b><u>3. - Les freins et opportunités à la construction de parcours sécurisés</u></b>	<b>p. 59</b>
<b>3. 1. - Les freins identifiés pour la construction des parcours</b>	p. 59
<b>3. 2. - Des opportunités à saisir par les acteurs politiques et économiques</b>	p. 61
<b><u>Annexes :</u></b>	
<b>Dispositifs, mesures, aides, outils... mobilisables dans le cadre de la sécurisation du parcours professionnel</b>	<b>p. 63</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>p. 103</b>
<b>Glossaire</b>	<b>p. 105</b>



## **La sécurisation du parcours professionnel**

La redéfinition du travail a amené à se poser autrement la question de la sécurité de l'emploi. La sémantique a accompagné ce processus qui réinterroge la dimension du parcours professionnel de chacun. On est passé de la sécurité du travail, à la flexibilité, de la flexisécurité à la sécurisation des parcours professionnels.

Cette idée d'un besoin de sécurisation du parcours professionnel est née de la nécessité de concilier la mobilité croissante du marché du travail et la sécurité des salariés et des entreprises.

Cela amène à reconsidérer également la notion d'ascenseur social. A la période de plein emploi ont correspondu tous les concepts autour du déterminisme social. A partir des années 80 et de la montée de l'exclusion, on s'est attaché à la question du parcours individuel.

Les essais d'explication et de rationalisation des phénomènes de précarité de l'emploi consacrent les métamorphoses de la question sociale : recomposition du travail salarié, mise en valeur de l'esprit d'entreprise, réorganisation des temps de vie...

En cette période de mutation économique et sociale, c'est la place de l'Homme oscillant entre parcours individuel et déterminisme collectif qui est réinterrogée.

Le CESER a pris le parti de considérer la **SÉCURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL** et non des parcours professionnels, dans la mesure où chaque personne a un parcours professionnel tout au long de sa vie ; c'est ce parcours qui est jalonné de périodes alternant formation, emploi, chômage, stage, bilan... dans un séquençement qui, parfois, peut être chaotique. Sécuriser ce parcours devient une absolue nécessité, tant pour les individus que pour la société.

Sécuriser le parcours professionnel c'est se poser la question du maintien de l'employabilité comme une responsabilité collective et/ou individuelle. Le parcours professionnel renvoie à la question de l'individu, alors que la sécurisation renvoie à la question du collectif.

**1 - Le CESER considère que la Région doit être acteur central d'un « pôle sécurisation du parcours professionnel » regroupant tous les réseaux et acteurs qui va au-delà du Service Public de l'Emploi. La Région doit impulser les processus et les procédures garantissant, à travers sa politique, une véritable mise en œuvre du concept de sécurisation du parcours professionnel.**

### **1.a. - Favoriser les conditions de dialogue entre les différents acteurs.**

Le travail est un des premiers piliers de la cohésion sociale qui justifie que la question de la sécurisation du parcours professionnel devienne un véritable enjeu transversal dans les différentes politiques (économiques, développement territorial, formation professionnelle...).

Même si l'emploi reste dans le domaine des compétences de l'État, les nécessaires mutualisations et les procédures de financement impliquent un dialogue entre l'ensemble des acteurs en région.

1.a.1. - Créer des synergies entre les acteurs dans le rôle d'animation du « pôle sécurisation » et regroupant tous les réseaux et acteurs à travers les structures déjà existantes. Exemple : le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, le Service Public de l'Emploi, les Pôles de compétitivité...

1.a.2. - Reconnaître le rôle essentiel de partie-prenante des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des actions, en leur donnant de réels moyens de s'impliquer dans ce pôle. Exemple, « le dialogue social territorial » mis en place dans les entreprises de moins de 20 salariés.

1.a.3. - Impliquer les territoires dans leur diversité, notamment par le biais des contrats de Pays et des différents contrats territoriaux, en intégrant de façon systématique la question de l'emploi à travers la sécurisation du parcours dans les documents d'orientations et dans les conventions de financement. Exemple, le projet de pays 2007-2013 axé sur le maintien et l'accueil de populations et d'activités en Pays de Langres.

### **1.b. - Optimiser les dispositifs existants en créant un cadre collectif organisé pour l'action.**

Il s'agit de parvenir à coordonner l'action sur les parcours sécurisés professionnels entre les pouvoirs publics, les partenaires sociaux (organisations syndicales de salariés et d'employeurs) et les différents acteurs pour une efficacité accrue. L'enjeu est bien de renforcer, dans un même mouvement, les capacités des actifs par l'accompagnement, l'orientation et la formation et les capacités des entreprises en leur permettant cet accompagnement, en favorisant les adaptations nécessaires grâce à des outils ad hoc.

1.b.1. - Revisiter les dispositifs de concertation territoriale en y intégrant la problématique de sécurisation du parcours dans ses différentes dimensions. La Région doit en être force de propositions. Exemple : s'appuyer sur les Espaces Métiers, les Chartes, les contrats de Pays...

1.b.2. - Favoriser, sur les territoires, une meilleure connaissance des acteurs entre eux, en créant des espaces de coopération entre les différents professionnels (consultants, services ressources humaines des entreprises, acteurs du reclassement en cas de rupture...), pour une communication renforcée.

1.b.3. - Soutenir des expérimentations de gestion des mutations économiques sur les territoires en favorisant des logiques de développement innovantes.

1.b.4. - Susciter toutes les formes innovantes de coopération sur les territoires en les appuyant soit par de l'ingénierie soit par du financement.

### **1.c. - Engager une réflexion sur la mutualisation et/ou l'articulation des moyens humains et financiers en vue de construire des plans d'actions favorisant des parcours sécurisés.**

Pour donner aux acteurs leur vrai rôle de décision, il faut leur donner les moyens de peser sur la mise en œuvre de plan d'actions de sécurisation de parcours professionnels, sans se limiter au curatif.

Aujourd'hui, des moyens existent mais, bien que l'efficacité en soit reconnue dans leur champ spécifique, les opérateurs peuvent être contraints de restreindre leurs ambitions faute de moyens humains et financiers pour atteindre leurs objectifs. Dans un contexte récurrent de réduction des financements, il est indispensable d'ouvrir la voie à l'innovation pour construire des actions cohérentes entre elles s'appuyant sur une finalité partagée : l'optimisation d'un parcours sécurisé.

Susciter cette réflexion sur les stratégies de mutualisation dans les instances des différents acteurs : Région, État, Organismes Paritaires Collecteurs Agréés, Fonds Social Européen...



## **2 - Faire de l'orientation tout au long de la vie la première marche du parcours.**

Pour sécuriser le parcours professionnel d'une personne, il faut d'abord lui donner les moyens d'acquérir les connaissances nécessaires qui reposent sur une culture commune. L'acquisition de ces bases essentielles passe en premier lieu par l'école, puis, si nécessaire par des réapprentissages tout au long de la vie. Celui-ci doit permettre à l'individu d'exercer ses choix de vie en s'appuyant sur ses forces identifiées par des acquis solides et sur ses marges de progrès, pour construire des chemins en lien avec ses propres aspirations. La démarche d'orientation doit accompagner ce chemin.

L'orientation n'est pas un acte à un moment précis mais un véritable processus tout au long de la vie. Lorsque l'on parle de sécurisation du parcours professionnel, un des premiers dispositifs à rendre efficient est celui de l'accès à l'information, à un accompagnement pour une appropriation favorisant un choix éclairé.

### **2.a. - Valoriser tout ce qui peut permettre, dès l'enfance et tout au long de la vie, d'avoir une éducation aux choix.**

Le CESER rappelle que, pour lui, le développement d'une éducation au choix doit donner à chacun la possibilité de s'épanouir socialement et professionnellement et en particulier de lutter contre le prédéterminisme social. C'est dès l'entrée au Collège, et ce durant toute la scolarité, qu'il faut développer une éducation aux choix, pour que les jeunes puissent participer à la décision relative à leur orientation en toute connaissance de cause. Entre autres, il s'agit de donner aux jeunes des outils leur permettant de procéder à des choix sur les métiers et les formations adéquates. Au-delà des connaissances scolaires, ce projet d'orientation intégrera des connaissances sociétales. Cette démarche doit contribuer pour chaque individu à construire, tout au long de sa vie, une assise lui permettant de s'approprier les évolutions et de ne pas limiter ses aspirations au strict champ de ses premiers choix d'orientation scolaire et professionnelle. Il faut ouvrir les jeunes et les adultes à l'éveil des métiers quels qu'ils soient.

Sensibiliser aux métiers et à leurs évolutions :

- en confortant les actions partenariales au sein, notamment, des espaces métiers,
- en associant les familles aux réflexions,
- en dépassant la logique du court terme et de la seule adéquation immédiate formation-emploi par une présentation de filières complètes en favorisant une approche prospective des métiers,
- en favorisant les approches transversales par la mise en place de passerelles entre les différents métiers.

### **2.b. - Œuvrer au changement d'approche culturelle de l'orientation, des métiers et de leurs évolutions en réduisant les concurrences encore trop prégnantes entre filières, voies de formation, établissements...**

Prendre en compte la dimension orientation dans tous les contrats d'objectifs signés, ou à signer, avec les branches professionnelles, voire avec l'interprofessionnel, en la déclinant dans un partenariat effectif tant avec l'Éducation Nationale, au niveau du secondaire et de l'enseignement supérieur, qu'avec les autres acteurs publics (Pôle Emploi et Région dans le cadre des Espaces Métiers).

### **2.c. - Poursuivre la démarche volontariste entreprise par la Région autour de « conseils en évolution professionnelle », en évaluer les effets pour viser une gestion des ressources humaines territoriale.**

Pour le CESER, l'intelligence collective des Hommes est la première des richesses d'une entreprise et d'un territoire. C'est en ce sens qu'il lui apparaît primordial que la Région intègre la sécurisation du parcours professionnel dans un dispositif participant de la démarche de prospective économique, incluant les enjeux ressources humaines au même titre que les enjeux financiers, de recherche, de développement, d'investissement...

### **2.d. - Inclure, de façon systématique, les possibilités de mobilités professionnelles dans les actions d'information et d'orientation relevant du futur service public de l'orientation.**

### **3 - Faire de la Sécurisation du Parcours Professionnel un des paramètres de la gestion des ressources humaines dans les entreprises.**

Toute la dimension autour de l'accompagnement des entreprises, de la transférabilité des droits dans le domaine de la formation et des capacités à capitaliser sur l'expérience pour les salariés doit être présente dans les dispositifs d'accompagnement des entreprises. L'objectif de la sécurisation du parcours professionnel des salariés est partie intégrante de la sécurisation de la compétitivité des entreprises.

Engager les entreprises dans des pratiques dont la mise en œuvre constitue un changement culturel profond nécessite de proposer un accompagnement de ce processus par :

- un renforcement et une adaptation de l'information,
- un outillage adapté, souple et facile d'accès,
- des moyens d'accompagnement des entreprises dans cette démarche,
- la construction d'un processus d'évaluation qui permette des ajustements dans les politiques à mettre en œuvre.

#### **3.a. - Renforcer l'appui aux entreprises en intégrant de manière spécifique la dimension sécurisation du parcours professionnel dans les dispositifs d'aide déjà en cours.**

Il s'agit de faire en sorte que les entreprises soient sensibilisées et dotées d'une palette d'outils simples et adaptés mise à leur disposition ainsi qu'à celle de leurs salariés.

3.a.1. - Accompagner les entreprises dans la mise en place d'outils ressources humaines simples, durables et adaptés à leur pratique potentielle (profil emploi, matrice d'entretien professionnel...).

3.a.2. - Outiller les entreprises durablement dans la compréhension et la mise en place des évolutions de leurs métiers, de leurs compétences, des mobilités professionnelles internes et externes, de façon à gérer les transitions dans les parcours pour leurs salariés, en particulier les plus fragiles.

3.a.3. - Soutenir le développement de Réseaux d'entreprises et les démarches déjà engagées en ce sens, en les dotant de moyens spécifiques pour mettre en œuvre, ensemble, la sécurisation des parcours de leurs salariés :

- Faciliter l'accès et la réalisation de démarches Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pour sortir de la mobilité subie.
- Prendre en compte au-delà du référentiel « emploi » les compétences acquises sur le poste de travail.

3.a.4.- Soutenir les démarches des Organisations professionnelles et des OPCA pour aller au-delà de ce qui existe actuellement.

Le CESER insiste sur la nécessité de les accompagner sur des formations favorisant le développement personnel et l'acquisition de compétences dépassant les stricts besoins d'adaptation aux postes de travail des entreprises, notamment en incitant à l'utilisation du Congé Individuel de Formation et du Droit Individuel à la Formation. Via les contrats d'objectifs, inciter les employeurs et les salariés à l'utilisation du DIF.

3.a.5. - Mieux anticiper les retours après l'exercice des droits à congés, en les prenant en compte dans les entretiens d'évaluation professionnelle prévus par la loi de novembre 2009. Exemple : congé parental, congé individuel de formation, congé maternité...

3.a.6. - Encourager les mobilités professionnelles choisies. Mettre au service des salariés la culture de la gestion de la mobilité en favorisant les passerelles entre les différents secteurs de l'économie.

3.a.7. - Favoriser, voire systématiser, les processus d'évaluation en les inscrivant dans les conventions de soutien financier et en dotant les entreprises de moyens et d'outils pour la réalisation de ces évaluations.

### **3.b. - Expérimenter de véritables Gestions Prévisionnelles des Emplois et des Compétences (GPEC) de territoire en Champagne-Ardenne.**

Pour le CESER, la GPEC fait certes partie de la gestion des ressources humaines en entreprise, du projet partagé avec l'ensemble des parties prenantes d'une entreprise. Mais, on ne peut parler de GPEC si l'on déconnecte l'entreprise de son environnement.

3.b.1. - Travailler à une définition commune de la GPEC et de ses finalités en associant l'ensemble des acteurs dans ce travail de clarification.

3.b.2. - Inscrire la GPEC dans un projet de territoire constitutive de la sécurisation de parcours professionnels. Les orientations politiques de développement de territoires doivent intégrer la question du territoire pertinent, des stratégies économiques, des secteurs à privilégier, des services à mettre en place... Ces orientations construisent, sur des territoires identifiés, la typologie des emplois à court et à moyen terme. Les formaliser en termes de GPEC, en leur fixant des objectifs opérationnels, donnera vie à cette démarche.

3.b.3. - Repérer les dispositifs spécifiques qui peuvent être mobilisés, notamment par la mise en œuvre d'une GPEC, en dépassant la gestion « au coup par coup ».

3.b.4. - S'associer, en tant que collectivité régionale, aux expériences de GPEC territoriale en cours et à venir, voire les initier. Ce type d'expérimentation, et l'évaluation qui devra en être faite, permettra d'inscrire cette dimension non plus comme un concept mou mais comme la déclinaison opérationnelle et prospective dans l'ensemble des dispositifs qui s'adresse à la politique territoriale de la Région. Exemple : Reims, Langres.

### **3.c. - Intégrer dans le comité spécifique d'étude des dossiers de demande d'aides économiques un volet ressources humaines.**

Dans le développement de l'entreprise, le CESER considère que les dimensions humaines autant que techniques sont fondamentales.

3.c.1. - Afficher clairement les éléments en lien avec la sécurisation des parcours dans les dossiers et cahiers des charges que les entreprises renseignent pour solliciter des aides régionales, afin de valoriser leur engagement dans ce sens.

3.c.2. - Porter l'attention sur l'ensemble des dispositifs, dont la convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP), qui doivent assurer la sécurisation, dans le cadre de périodes plus florissantes en termes de marché de l'emploi.

3.c.3. - Faire évoluer le dialogue social dans les entreprises afin de procurer, aux petites entreprises, les mêmes avantages d'environnement social que dans les grandes entreprises. Développer le dialogue social, non seulement sur le curatif, mais surtout sur l'anticipation.

Intégrer la responsabilité sociale des entreprises (RSE) pour permettre à chacun de trouver son cheminement et de s'accomplir.

### **3.d. - Développer une fonction d'observation régionale sur la sécurisation des parcours au sein de l'OREF Champagne-Ardenne (OPEQ).**

Cette fonction d'observation doit permettre d'identifier des expériences, leur suivi, leur évaluation, leur transférabilité en mettant en lumière l'exemplarité des acteurs engagés. Elle doit ainsi être un lieu de diffusion des pratiques managériales.

### **3.e. - Développer le plan de communication adapté des dispositifs déjà mis en place par la Région.**

Renforcer les liens avec les compagnies consulaires, les organisations professionnelles et interprofessionnelles sur ces dimensions pour optimiser l'efficacité des dispositifs. Exemple : ARCHE.

### **3.f. - Engager la Région, en tant qu'employeur public, à mettre en œuvre un véritable processus de sécurisation des parcours professionnels dans sa propre gestion des ressources humaines, et ce à titre d'exemplarité.**

La démarche ainsi engagée pourrait constituer une modélisation transférable au-delà du service public.

#### **4 - Favoriser une politique de formation tout au long de la vie, source d'acquisition de compétences identifiées et reconnues.**

Même si la sécurisation du parcours professionnel réinterroge la question du travail dans toutes ses dimensions, la formation reste un volet primordial et récurrent. Le CESER insiste sur la nécessité de ne pas limiter les déclinaisons politiques de la sécurisation du parcours professionnel à la seule formation, entraînant la formulation d'objectifs à court terme et centrés essentiellement sur la dimension curative.

Néanmoins, la formation et la qualification permettent d'assurer des débuts de parcours plus sécurisés. Il semble, par ailleurs, que les réorientations de parcours professionnels soient plus aisées lorsque la qualification repose sur une formation solide.

C'est à partir de ces analyses que le CESER considère que la formation tout au long de la vie doit constituer une obligation partagée par tous les acteurs. Les dispositifs de formation, issus d'un diagnostic partagé, doivent favoriser l'élaboration d'objectifs communs et la construction d'un plan d'actions concertées.

##### **4.a. - Accroître le niveau de formation initiale et continue.**

4.a.1. - Permettre à tous les jeunes d'accéder aux connaissances nécessaires en prenant en compte leurs capacités d'apprentissage et leur rythme et trouver les moyens d'acquisition des savoirs de base pour les décrocheurs et les adultes en difficulté.

4.a.2. - S'appuyer sur le diagnostic élaboré lors du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle pour mettre en œuvre un véritable plan d'actions concertées.

4.a.3. - Favoriser les conditions et les moyens d'une meilleure information sur le droit d'accès à la formation en direction des personnes les plus éloignées des dispositifs.

4.a.4. - Développer la formation continue en favorisant le maillage territorial et permettant à chacun d'y accéder avec les mêmes possibilités. (Réseau public régional de formation et appels à projets Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels).

##### **4.b. - Promouvoir et développer le dispositif des bilans de compétences pour favoriser et optimiser leur recours dans le cadre du parcours.**

La transférabilité des compétences constitue un enjeu dans les processus de remédiation et de changement d'orientation professionnelle. Même si l'enjeu est intégré par les individus, la décision de s'engager dans une nouvelle formation ou un emploi différent est toujours une étape de changement à accompagner.

Le recours au bilan de compétences est un moyen d'enclencher ce processus de changement, il convient d'en assurer sa promotion dans l'ensemble des dispositifs.

##### **4.c. - Faire un bilan de l'utilisation du Droit Individuel à la Formation (DIF) par les salariés et en promouvoir son utilisation.**

La mise en place du Droit Individuel à la Formation (loi de 2004), a souffert des difficultés d'appropriation de ce nouveau dispositif par les entreprises et surtout par les salariés eux-mêmes. La loi de 2009 a renforcé les enjeux individuels de l'utilisation du DIF, inscrivant ce dispositif au cœur de la formation tout au long de la vie.

4.c.1. - Conduire une étude régionale sur l'utilisation du DIF par les salariés. Cette étude pourrait être conduite en partenariat avec les partenaires sociaux, dans le cadre du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pour évaluer la réalité de sa mise en œuvre.

4.c.2. - Favoriser des expérimentations d'actions d'information et de promotion du DIF en direction des entreprises et des instances représentatives du personnel. Ces actions pourraient faire l'objet de séminaires initiés par les partenaires sociaux et réalisés par

exemple par le GIP-ARIFOR, à l'instar de ce qui a été fait dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience et porté sur les territoires par les espaces métiers.

#### **4.d. - Généraliser la mise en place d'un « Passeport orientation et formation » et favoriser son appropriation par les salariés.**

Le passeport formation, dont la création et la généralisation avaient été prévues dans le cadre de la loi de 2004, peine à se mettre en œuvre. La loi de 2009 complète la notion de passeport formation, désormais intitulé « passeport orientation et formation ».

4.d.1. - Mettre en œuvre, en région, un système cohérent, qui incite toutes les parties prenantes, à construire ensemble un outil « passeport orientation et formation » pour favoriser la formalisation des compétences acquises tout au long de la vie par les salariés.

4.d.2. - Susciter l'appropriation, par les salariés, de l'utilité à capitaliser leurs compétences est un des impératifs dans la gestion du parcours professionnel et de sa sécurisation. Ceci est particulièrement important dans le contexte de renforcement de l'emploi précaire en région et d'une mobilité professionnelle souvent contrainte.

#### **4.e. - Développer la reconnaissance de l'expérience.**

Même si le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) peine à porter des résultats significatifs en région, il importe de :

4.e.1. - Renforcer l'information sur la VAE au plus près des territoires au sein des espaces métiers, et à l'occasion des différentes manifestations cofinancées par la Région dans le cadre du développement économique, de l'emploi et de la formation.

4.e.2. - Conforter les démarches initiées par les différents partenaires pour le développement d'outils de reconnaissance et de validation.

4.e.3. - Développer les dépenses de formation de la Région sur les parcours de formation dont la finalité est qualifiante, avec une reconnaissance des acquis inscrits dans le passeport orientation et formation.

### **5 - Favoriser un accompagnement individualisé des personnes en situation de fragilité économique et sociale.**

Au-delà de l'importance de la formation pour sécuriser le parcours professionnel, il est souhaitable de porter une attention particulière aux salariés fragilisés, soit par un risque de licenciement, soit par une situation de chômage. Le besoin de sécurité est un des besoins fondamentaux de tout individu et même si des dispositifs spécifiques favorisent cette prise en compte individualisée, il convient de généraliser ce type de pratique à toute personne, quels que soient son statut, la nature du contrat de travail antérieur, son niveau préalable de formation...

#### **5.a. - Assurer un accompagnement personnalisé en fonction de la situation de la personne.**

5.a.1. - Renforcer la nature de l'accompagnement dans la maîtrise du parcours professionnel du demandeur d'emploi. L'accompagnement individualisé ne doit pas se limiter au volet administratif ; il doit aborder les problématiques de développement personnel favorisant la confiance en soi, pour un retour plus rapide vers l'emploi.

5.a.2. - Repérer les demandeurs d'emploi et les salariés fragilisés pour une adéquation des moyens à mobiliser afin de prévenir les risques d'exclusion sociale et professionnelle. Il ne s'agit pas forcément d'étendre les moyens d'accompagnement à l'ensemble des demandeurs d'emploi mais de cibler des personnes en grande difficulté.

Exemples : personnes en situation d'illettrisme, en situation de handicap, en fin de carrière...

5.a.3. - Renforcer les dispositifs passerelle, notamment avec les différents établissements et services sociaux et médico-sociaux, dont la mission est de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées en entreprise.

**5.b. - Renforcer le rôle spécifique et la pertinence de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE) pour les situations d'exclusion.**

Le domaine de l'IAE témoigne de sa spécificité dans sa gestion particulière des ressources humaines et de sa capacité à restaurer, chez les salariés, l'estime de soi, préalable à la reconstruction des capacités et des compétences à mobiliser dans le parcours professionnel. Comme le CESER l'a préconisé dans son avis rendu le 23 janvier 2009 sur « L'insertion par l'activité économique », il s'agit de :

5.b.1. - Construire une concertation effective entre les prescripteurs et les opérateurs, dans le respect des rôles et prérogatives de chacun des partenaires pour une véritable coordination favorisant des sorties positives pour les salariés en insertion.

5.b.2. - Renforcer l'adaptation nécessaire des moyens d'accompagnement des personnes pendant leur contrat de travail en SIAE et après leur sortie pour enrichir la notion de « sortie positive ou dynamique ».

**5.c. - Créer un fonds de formation régional rapidement mobilisable pour faciliter le reclassement de salariés fragilisés dans leur emploi.**

Les partenaires sociaux de Champagne-Ardenne (CFDT, CGT, CGT-FO, CFE-CGC, CFTC, MEDEF, CGPME et UPA) avaient signé, le 9 septembre 2009, en partenariat avec l'État et la Région, une « charte régionale d'engagement » destinée à accompagner les entreprises touchées par les effets de la crise économique. En réponse à la crise de fin 2008, une alternative au chômage partiel était proposée, favorisant la formation des salariés concernés par le risque potentiel de perte d'emploi.

Quelle que soit la conjoncture économique, il conviendrait de poursuivre et d'amplifier les efforts engagés conjointement par la Région, l'État et les partenaires sociaux pour satisfaire à leurs attentes respectives. Cette action concertée doit répondre en particulier aux besoins spécifiques des PME et TPE de la région en adaptant les dispositifs actuels à leurs réalités.

Dans cet esprit, il conviendrait de :

5.c.1. - Aller vers la création d'un fonds de formation régional spécifique, mutualisant, alimenté par des contributions de la Région, de l'État et des partenaires sociaux à travers leurs OPCA. Ce fonds devrait être cogéré par ses contributeurs.

5.c.2. - Poursuivre cette dynamique et construire en région des dispositifs souples, réactifs, concertés et rapidement mobilisables.

5.c.3. - Mobiliser l'ensemble des acteurs du territoire régional pour élaborer des propositions auprès du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP). La méthode d'appels à projets risque de privilégier les secteurs et les territoires les plus dynamiques.

5.c.4. - Créer la synergie et se doter d'une ingénierie performante pour que la Champagne-Ardenne puisse bénéficier du FPSPP à la hauteur de ses besoins.

5.c.5 - Demander, au FPSPP, la recevabilité d'aides financières à des projets portés régionalement.

## 6 - Au-delà des compétences régionales... pour aller plus loin...

Le CESER de Champagne-Ardenne a apprécié la qualité des préconisations faites par le Conseil Économique, Social et Environnemental dans son rapport de 2007. Toutefois, il estime que ces préconisations, s'adressant au législateur, auraient pu comporter un volet plus ambitieux sur le statut du salarié et son évolution dans un cadre sécurisé.

En effet, même si les politiques régionales peuvent imprimer une dimension forte dans la sécurisation du parcours professionnel, par sa politique de formation et de développement économique, elles inscrivent leurs actions dans le cadre fixé par la loi.

Ainsi, le CESER considère que, pour aller plus loin dans la sécurisation du parcours professionnel, certains chantiers doivent être ouverts au niveau national et dans le champ de la compétence législative :

- la transférabilité des droits (formation, protection sociale, prévoyance...) ;
- la gestion dynamique de la transition, par une sécurisation de la personne, sur son niveau de rémunération, sur le développement de ses compétences ;
- l'anticipation de la mobilité professionnelle ;
- la lutte contre les discriminations de tous ordres et sa mise en œuvre au regard des parcours professionnels ;
- la garantie d'une indemnisation suffisante, en volume et en temps, pour les demandeurs d'emploi ;
- la gestion des fins de parcours professionnels, au-delà de la mise en œuvre effective des accords sur l'emploi des seniors ;
- le statut du salarié, qui prenne en compte la réorganisation des formes d'emploi et la métamorphose de l'organisation du travail, pour sécuriser réellement un parcours désormais inévitablement morcelé.

**En conclusion, le CESER souhaite que la Région s'approprie l'ensemble des ces préconisations et les intègre à sa politique en faveur de l'emploi, du développement économique, de la formation professionnelle et de la recherche.**

Forte de cette mise en œuvre, la Région pourrait **porter le contenu de cette politique au niveau national**, en s'appuyant sur l'Association des Régions de France qui a capacité à peser sur les débats et décisions nationales.

Elle pourrait également, en s'appuyant sur la richesse des expérimentations favorisant la mise en œuvre de ces chantiers, **interpeller directement les parlementaires** pour initier ces modifications législatives.





## Méthodologie

Soucieux d'être au plus près des problématiques actuelles et au regard de la complexité des mécanismes inhérents au champ de la formation professionnelle et de l'emploi, le CESER a organisé une journée d'étude pour approcher le concept de « la sécurisation du parcours professionnel ».

Cette journée d'étude « Sécuriser le(s) parcours professionnel(s) » s'est tenue le 24 novembre 2009 à l'Hôtel de Région et a réuni 67 acteurs (membres du CESER, élus, services de l'État, organismes de formation...).

Le Bureau du CESER, réuni le 2 novembre 2009, a été sollicité par le 2<sup>ème</sup> collège du CESER pour engager une auto-saisine sur la « sécurisation du parcours professionnel » et a reçu un accord unanime. Le Bureau du 3 décembre 2009 a confié ce travail à la 2<sup>ème</sup> Section « Emploi » du CESER.

Pour répondre à cette demande, un Groupe de Travail a donc été constitué regroupant dix sept membres des différents collèges de l'Assemblée du CESER.

Les travaux ont été conduits de mars 2010 (constitution du groupe de travail) à avril 2011 (présentation en plénière du CESER).

Ces travaux ont nécessité la tenue de 19 réunions du Comité de Pilotage, du Groupe de Travail ou de la 2<sup>ème</sup> Section « Emploi ».

Pour mener à bien la réflexion, le Groupe de Travail s'est appuyé, notamment, sur la synthèse des échanges du colloque de 2009 ainsi que sur le rapport du CESE « La sécurisation des parcours professionnels » adopté le 20 mai 2007.

Un temps de clarification a ainsi été nécessaire pour définir et s'accorder sur la sécurisation du parcours professionnel :

- Quelle définition donner à la sécurisation du parcours professionnel ? Qu'est-ce que la sécurisation du parcours professionnel représente ? Quelles en sont les différentes représentations ?
- Quelles sont les modalités et les outils de sécurisation du parcours professionnel déjà mis en place ?
- Comment développer la sécurisation du parcours ? Sur quels leviers convient-il de s'appuyer ? Dans quels domaines ?
- Quels sont les enjeux et les limites de la sécurisation du parcours professionnel ?
- Quelles pistes pourraient être envisageables pour aller plus loin ?

Le choix a été de centrer les travaux sur « **La sécurisation du parcours professionnel des salariés dans le cadre des mutations économiques, de l'évolution des métiers et des compétences** ».

Les réflexions ont été conduites autour de deux grandes thématiques :

- Comment favoriser les parcours professionnels adaptés aux évolutions économiques, technologiques et sociales pour l'ensemble des actifs ?
- Comment accompagner les personnes dans leurs évolutions tout au long de leur vie professionnelle dans une logique de construit et non de subi ?

La sécurisation du parcours professionnel renvoyant à des domaines variés tels que le développement économique, l'emploi, la formation professionnelle, l'aménagement du territoire, l'action sociale... le groupe de travail a rencontré différents acteurs :

- Bernard ABEILLE, Directeur Général du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
- Edith ARNOULT BRILL, rapporteure « La sécurisation des parcours professionnels », CESE, République Française, 2007.
- Jean-Luc BALZER, AGEFOS-PME Champagne-Ardenne
- Olivier CENDRAS, Chef de Projet Contrat de Transition Professionnelle (Ardennes)
- Erik DOUEZ, CFTC
- Jean-Robert DE PASQUALE et Katia BERTOU, Direction de la formation et de l'orientation, Région Champagne-Ardenne
- Eric HEBRARD, UNSA
- Philippe IRLANDE, Directeur des Ressources Humaines PSA Peugeot Citroën
- Alain KIMMEL, FO
- Jacques LACORRE, CFE-CGC
- Jean-Pierre LANGLET, CGT
- Béatrice LAZZARINI et Patrick MULLER, ADEFIM Champagne-Ardenne
- Dominique LEDEME, Maison de l'Emploi et des Métiers Bassin de Reims
- Corinne MARCHAL, CFDT
- Christian PARISOT, Menuisier (Aube)
- Jean-Martin SCHULZ, Directeur des Ressources Humaines, SCREG Est

Enfin, un temps spécifique a été consacré à l'élaboration des préconisations et à leur formalisation.

## 1 - La sécurisation du parcours professionnel

Avec l'avènement de la société industrielle, le travail salarié codifié a, durant près d'un siècle, représenté la norme sociale structurant la vie en société.

La crise de la société salariale, qui démarre à l'aube des années quatre vingt, remet en cause l'emploi durable à temps plein, juridiquement protégé, et instaure le développement et la normalisation de toutes les formes diversifiées d'emplois précaires. La réalité se modifiant, le vocabulaire du travail de l'ère industrielle évolue en parallèle : chômage, emploi, carrière, retraite... sont concurrencés par stratégies individuelles, entreprise de soi, individualisation des modes de vie... mutation de la société salariale, montée des dérégulations, dilution des repères.

Progressivement s'installe une flexibilité temporelle, un bouleversement d'ensemble de l'organisation des âges et des temps sociaux.

On est passé d'un ordonnancement qui était celui de la carrière linéaire jeunesse-formation, âge adulte-travail, vieillesse-retraite, à la généralisation de séquences atypiques et au recul d'un parcours stable.

Contrairement au temps des horaires réguliers du travail continu, la durée consacrée à l'activité professionnelle, apparemment réduite mais décloisonnée, pèse plus lourdement sur et dans la vie de chacun.

Les effets induits par la flexibilisation et la mobilité des lieux de travail, les interruptions d'activité pour cause de formation continue, les périodes récurrentes de chômage, font que la vie hors et dans le travail devient de plus en plus dépendante de l'emploi non plus permanent mais temporaire et génère un sentiment d'insécurité.

En réponse à cette insécurité, le vocabulaire économique et social tente de construire une nouvelle réalité, des filets de sécurité, pour combler « les trous dans la raquette » : la sécurisation du parcours professionnel.

D'une notion réductrice reposant sur le reclassement des salariés et leur formation continue, la sécurisation du parcours professionnel renvoie, à présent, à tous les dispositifs et mesures existants ou pouvant être mis en œuvre pour favoriser l'employabilité des personnes. C'est la volonté de « continuité » qui est mise en avant.

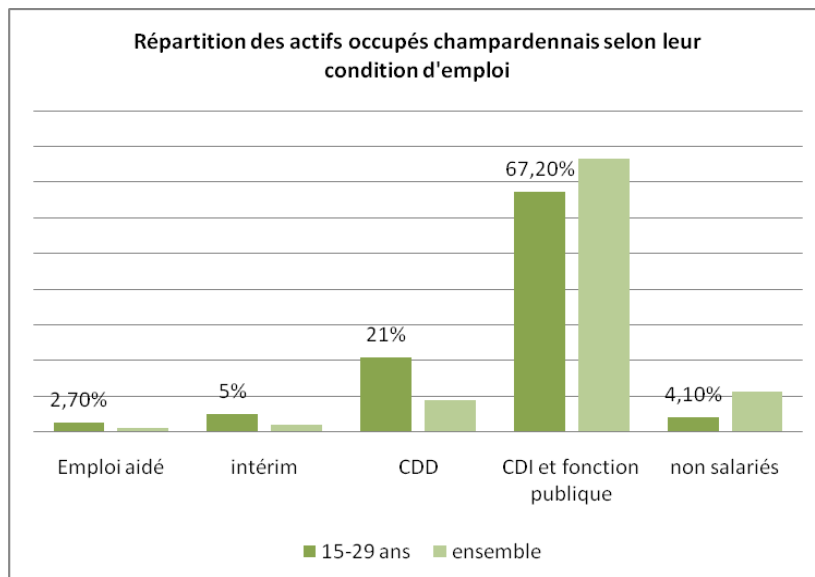
## 1. 1. - Le contexte et les enjeux de la sécurisation du parcours professionnel

### 1.1.1. - Des invariants en termes d'emploi et d'insertion

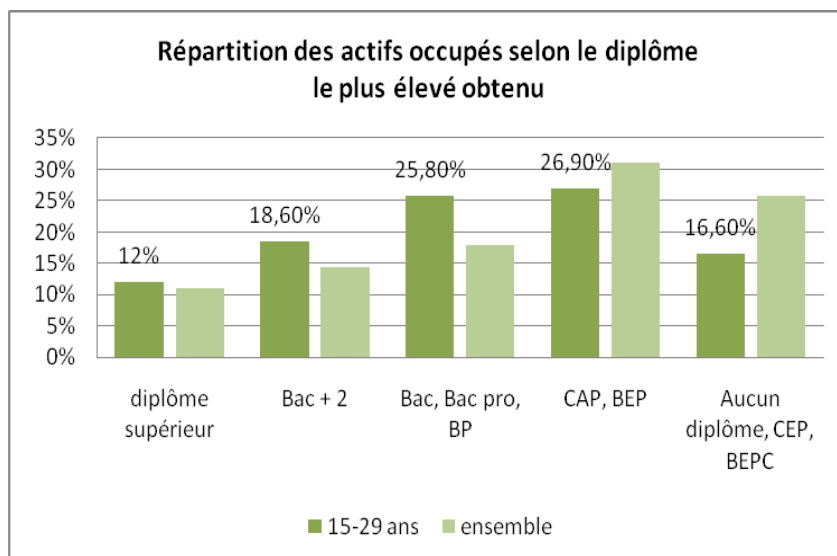
L'emploi, depuis quelques décennies, a perdu de sa stabilité et a revêtu différentes formes, se traduisant, en grande partie, par la montée de la précarité, d'une part, mais également par de nouvelles opportunités pour les individus, d'autre part.

Néanmoins, quelques soient les trajectoires on peut noter des invariants :

- **Le recul de l'âge d'entrée sur le marché du travail.** Entre la fin de la formation et/ou l'obtention d'un diplôme et l'entrée effective dans un premier emploi, en concordance avec la formation acquise, le parcours s'annonce déjà chaotique. Il est coutume de penser qu'une bonne qualification acquise suite à une formation de qualité et des expériences dans le champ de l'entreprise par le biais des stages constitue la clef privilégiée de l'accès au premier emploi dans de bonnes conditions. Les statistiques contredisent cette représentation collective et, de plus en plus, l'insertion dans le premier emploi est précédée d'un parcours déjà jalonné de difficultés.



Source : INSEE, recensement de la population 2007



Source : INSEE, recensement de la population 2007

- **Les carrières professionnelles sont de plus en plus morcelées, fractionnées**, avec des temps de stabilité, de formation, de mobilité et de rupture. Aussi, le parcours professionnel de chaque personne est de moins en moins rectiligne et comporte de plus en plus d'incertitudes.

Les débats sur les retraites ont d'ailleurs mis en évidence le fait que les femmes sont nettement plus concernées par ce morcellement des carrières professionnelles et s'en trouvent fortement pénalisées.

Pour chacun de ces temps, le statut de la personne est différent :



- **Les mobilités géographiques et professionnelles se sont fortement accrues. Elles sont souvent non volontaires**, avec des changements d'employeur, des entrées et sorties du chômage, des passages pas forcément prévus par de la formation continue. Le risque de se retrouver sans emploi constitue un des principaux freins à la mobilité.

Même si les mobilités sont en augmentation, elles demeurent faibles (en 2002, moins de 1 actif sur 6 était concerné par la mobilité) professionnelle.<sup>1</sup>

Les salariés les moins qualifiés et les jeunes sont les plus concernés par les mobilités involontaires. Et cela est plus particulièrement renforcé pour ce qui concerne les mobilités externes (avec changement d'employeur).<sup>2</sup>

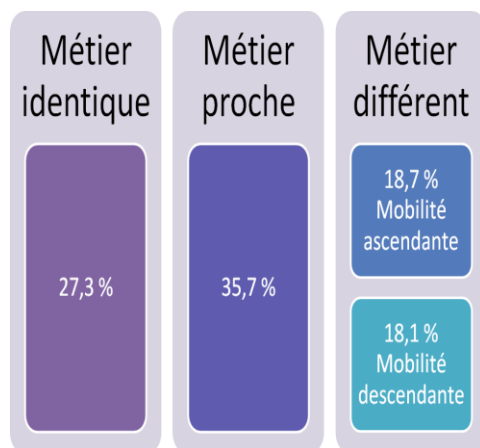
Lorsqu'elle est involontaire, la mobilité se traduit le plus souvent par une diminution de la protection accordée à l'individu.

Il est nécessaire de prendre en compte le fait que la mobilité offre des possibilités d'évolution de carrière et de promotion sociale. Elle constitue également pour les salariés une protection contre la perte d'emploi.

Mais pour que cette mobilité soit acceptée, voire désirée, il convient de l'anticiper, l'expliquer et l'accompagner. Des dispositifs sont prévus à cet effet, mais quid de leur mobilisation ?

La mobilité professionnelle concerne également les personnes en recherche d'emploi. A ce titre, une étude<sup>3</sup> montre qu'à la sortie du chômage, plus d'un tiers des demandeurs d'emploi qui retrouvent un emploi changent de métier et de qualification. Ils sont alors aussi nombreux à connaître une baisse ou une hausse du niveau de qualification de l'emploi retrouvé au regard de l'emploi perdu.

Comparaison entre le métier recherché et celui retrouvé



Source : données issues de l'enquête auprès des sortants de l'ANPE, 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année 2006 empilés. Mobilités professionnelles – Repères & Analyses – Études – Direction Études, Évaluation et Affaires Internationales Pôle Emploi – Avril 2009 – n°3.

<sup>1</sup> J.F. Germe & S. Montchatre - Les mobilités professionnelles, de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires – La Documentation Française – 2003.

<sup>2</sup> T. Amossé – Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle – INSEE Première – Septembre 2003.

<sup>3</sup> Mobilités professionnelles – Repères & Analyses – Études – Direction Études, Évaluation et Affaires Internationales – Pôle Emploi – Avril 2009 – n°3. (Étude qui s'appuie sur l'enquête auprès des sortants de l'ANPE pour l'année 2006 sur un échantillon de 9 406 personnes sorties des listes).

Les personnes détenant un diplôme du supérieur sont confrontées à un risque accru de déclassement, alors que celles disposant d'une formation de niveau CAP ou BEP ont tendance à accroître leurs chances de progresser dans l'échelle des qualifications.

La nature du métier retrouvé accentue le risque d'une mobilité descendante, notamment pour ce qui relève des services aux particuliers (emplois familiaux, sécurité...) et également ce qui touche aux secteurs de l'industrie automobile, des activités immobilières et du commerce.

De plus, le fait de réaliser une mission de travail temporaire ou de travailler à temps partiel augmente la probabilité de subir une mobilité descendante.

Il convient de distinguer la mobilité professionnelle de la mobilité géographique bien qu'elles soient souvent liées.

Afin de faciliter la mobilité, quelque soit sa forme, il est souhaitable que celle-ci soit mise en œuvre dans l'entreprise suivant un processus organisé et concerté, destiné à permettre au salarié concerné de mieux maîtriser sa carrière. L'articulation de ce processus avec la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et le plan de formation de l'entreprise est nécessaire à la réalisation de cet objectif.

S'agissant de la mobilité géographique, il peut être mis en place des mesures d'accompagnement dans le cadre d'une anticipation du changement ou d'une restructuration, au bénéfice des salariés et de leur famille, telles que par exemple : aide au déménagement, aide à la recherche de logement, aide à la recherche d'emploi pour le conjoint, aide à la recherche d'un établissement scolaire...

Enfin, il convient de souligner que le désir de mobilité est en forte augmentation puisque le nombre de salariés en emploi déclarant rechercher un autre emploi a été multiplié par 2 en 30 ans.

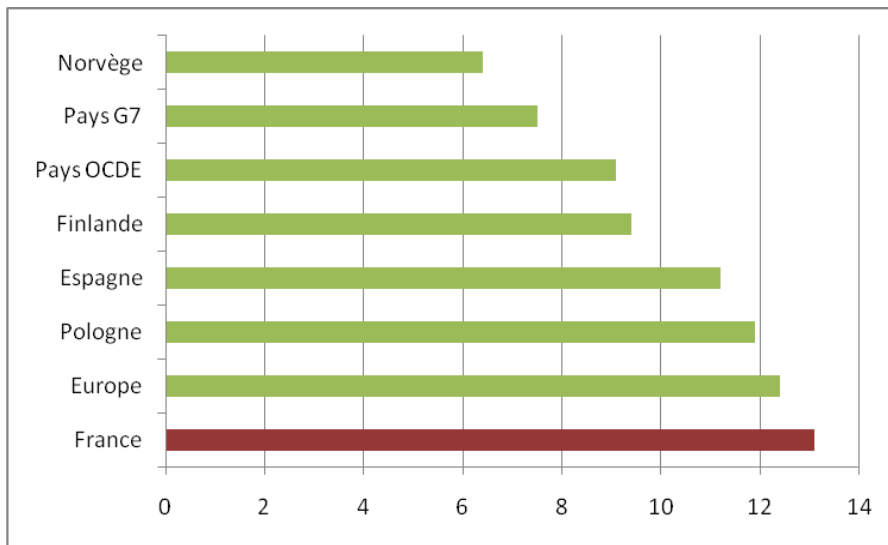
Incontestablement, les facteurs qui jouent le plus vis-à-vis de la mobilité professionnelle sont liés aux caractéristiques du marché du travail, aux emplois eux-mêmes, aux contrats de travail, aux conditions de travail...

- **Le chômage, devenu plus fréquent**, atteint toutes les catégories socioprofessionnelles sur des périodes de plus en plus longues. L'aspect traumatisant de la privation d'emploi produit des effets destructeurs sur les individus. Cela est particulièrement vrai pour les personnes les moins qualifiées. Par ailleurs, l'ensemble des études menées, que ce soit avant ou après la crise de 2008, témoignent d'une spécificité française qui conjugue tous les freins à la construction d'un parcours professionnel source de développement tant pour les individus que pour les entreprises.

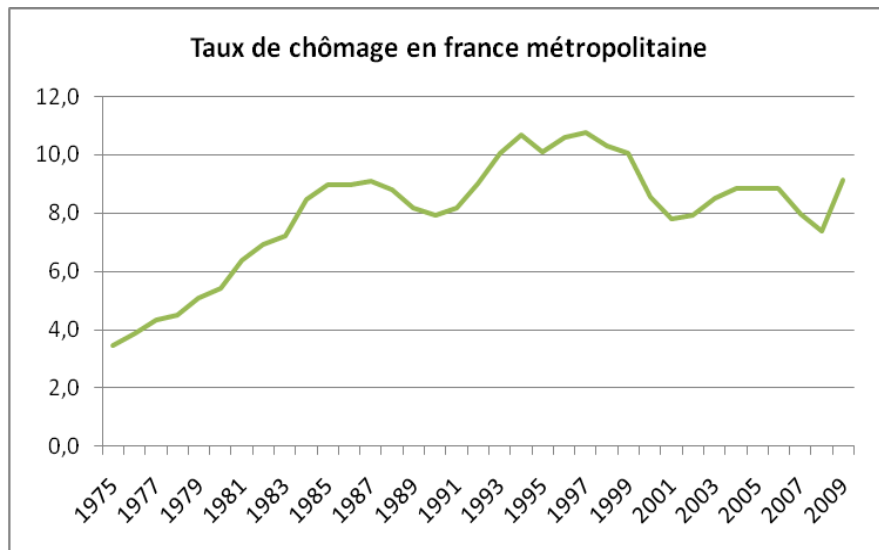
Les graphiques suivants, montrent à quel point la France est particulièrement concernée, et la Champagne-Ardenne touchée.

Le passage par le chômage apparaît comme une période « particulièrement longue » et place la France dans une mauvaise position par rapport à d'autres pays européens.

**Moyenne de chômage des 25-54 ans en mois (en 2009).**



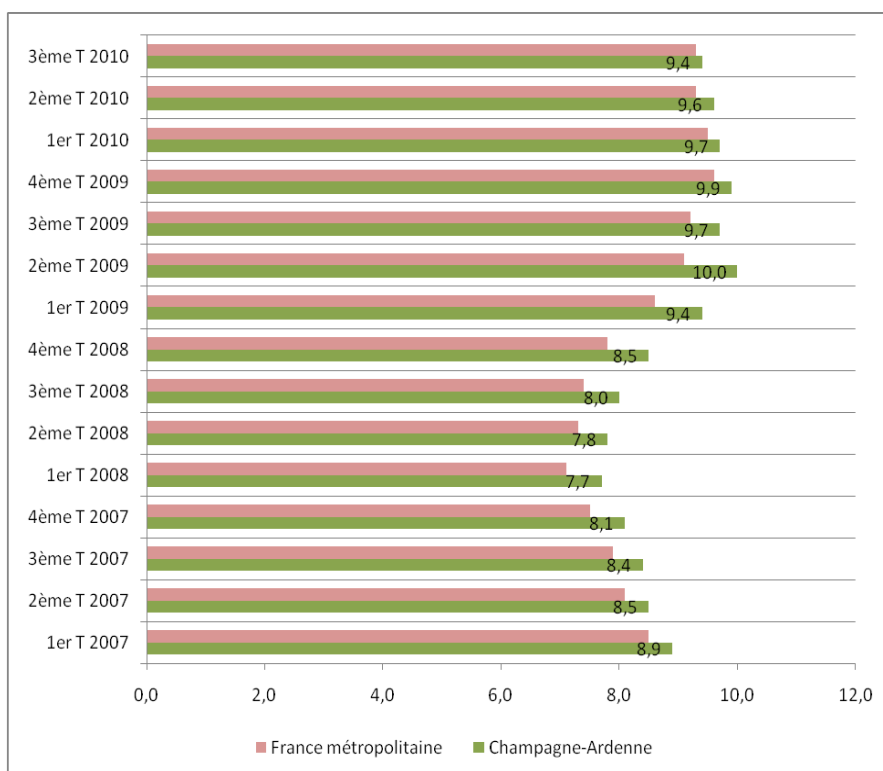
Source : OCDE 2009.



Source : Données INSEE, enquêtes Emploi, données corrigées de la rupture de série en 2002.

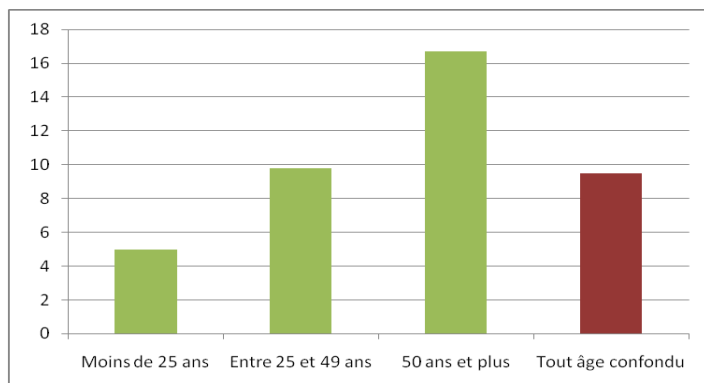


**Taux de chômage localisés trimestriels de la Champagne-Ardenne et de la France métropolitaine.**



Source : données INSEE. (en moyenne trimestrielle - données CVS).

**Durée moyenne d'inscription des DEFM (en mois) Catégorie A en Champagne-Ardenne<sup>4</sup>.**



Source : données Pôle Emploi Champagne-Ardenne.

Ces éléments ont entraîné une diminution des choix professionnels offerts aux individus, et ce, dès l'entrée dans la vie professionnelle : « on ne peut pas être un bon acteur sans avoir le choix des scénarios ».

<sup>4</sup> Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi.

### **1.1.2. - Des définitions multiples servant un même objectif**

La redéfinition du travail a amené à se poser autrement la question de la sécurité de l'emploi. La sémantique a accompagné ce processus qui réinterroge la dimension du parcours professionnel de chacun. On est passé de la sécurité du travail, à la flexibilité<sup>5</sup>, de la flexisécurité<sup>6</sup> à la sécurisation des parcours professionnels.

Il convient de ne pas confondre :

- Parcours de vie et parcours professionnel : le parcours professionnel est partie intégrante du parcours de vie de la personne.
- Sécurisation du parcours professionnel et sécurité de l'emploi : la sécurité de l'emploi se limite à l'activité professionnelle et n'inclue pas les différentes phases d'un parcours, telle que par exemple la formation.

Le CESER a pris le parti de considérer la SECURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL et non des parcours professionnels, dans la mesure où chaque personne a un parcours professionnel tout au long de sa vie. C'est ce parcours qui est jalonné de périodes alternant formation, emploi, chômage, stage, bilan... dans un séquençement qui peut être chaotique. Sécuriser ce parcours devient une absolue nécessité, tant pour les individus que pour la société.

Le concept de « sécurisation des parcours professionnels » fait suite à des travaux d'experts datant des années 90. Tout d'abord en 1995 avec ceux de la commission présidée par Jean BOISSONNAT, remis au Commissariat Général au Plan « *Le travail dans vingt ans* », ensuite ceux de 1999 autour du juriste Alain SUPIOT, remis à la Commission européenne « *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe* ».

La sécurisation du parcours professionnel a été abordée bien avant la crise et ne doit pas apporter que des réponses d'urgence, mais doit s'inscrire dans la durée.

Comme le notait VERDIER (2006) : « *Ce lien n'est pas nouveau dans le champ de la relation de travail salarié : c'est bien autour de l'incertitude et des aléas nés de cette relation, dans le contexte des sociétés industrielles de la fin du XIXème siècle, qu'est apparu pour la première fois l'impératif d'une gestion politique du risque.* »

La mise en avant de cette problématique de sécurisation témoigne d'une présence prégnante du risque de chômage qui est facteur d'insécurité criante des trajectoires professionnelles.

Cette idée d'un besoin de sécurisation du parcours professionnel est née de la nécessité de concilier la mobilité croissante du marché du travail et la sécurité des salariés et des entreprises. En cette période de mutation économique et sociale, c'est la place de l'Homme, oscillant entre parcours individuel et déterminisme collectif, qui est réinterrogée.

---

<sup>5</sup> La flexibilité est une politique de gestion de la main d'œuvre mise en place dans les entreprises pour adapter la production et l'emploi correspondant aux fluctuations rapides de la demande.

La flexibilité peut revêtir de multiples aspects : variation des horaires, des salaires, des effectifs. Traditionnellement, on distingue la flexibilité externe et interne et la flexibilité quantitative et qualitative.

<sup>6</sup> « Depuis quelques années, le terme de « flexisécurité » -néologisme d'origine anglo-saxonne parfois traduit aussi par « flexicurité » ou « flex-sécurité »- a fait florès, aussi bien à la Commission européenne qu'à l'OCDE ou dans les divers pays européens. Ce vocable aux sens multiples vise de façon générale à désigner la conciliation d'objectifs de flexibilité, recherchés plutôt par les employeurs, et d'objectifs de sécurité, attendus plutôt par les salariés : c'est devenu le levier majeur de la stratégie affichée par les pays de l'Union européenne lors du sommet de Lisbonne en 2000, puis révisée en 2005 ». Source INSEE.

Cette nouvelle donne amène à reconsidérer également la notion d'ascenseur social. A la période de plein emploi ont correspondu tous les concepts autour du déterminisme social. A partir des années 80 et de la montée de l'exclusion, on s'est attaché à la question du parcours individuel. Les essais d'explication et de rationalisation des phénomènes de précarité de l'emploi consacrent les métamorphoses de la question sociale : recomposition du travail salarié, mise en valeur de l'esprit d'entreprise, réorganisation des temps de vie...

La sécurisation du parcours professionnel pose la question de son dimensionnement à l'ensemble de la trajectoire professionnelle et non plus seulement lors des phases de rupture. Sécuriser le parcours professionnel c'est se poser la question du maintien de l'employabilité comme une responsabilité collective et/ou individuelle. De fait, le parcours professionnel renvoie à la question de l'individu, alors que la sécurisation renvoie au collectif.

Cette problématique induit aujourd'hui un fort sentiment d'insécurité professionnelle parmi les salariés ; insécurité qui n'est pas partagée de la même façon par l'ensemble de la population selon son âge, son niveau de qualification, sa localisation géographique et sa situation face à l'emploi.

Aujourd'hui, avec la crise, la question du parcours sécurisé appelle des réponses urgentes. Inévitablement, elles demandent de nouvelles capacités de travail de proximité et des partenariats territoriaux avec Pôle Emploi, les structures de formation, les différents Organismes Paritaires Collecteurs Agréés et les financeurs publics (État, Région, Europe...).

Le constat est que « plus on avance, plus on laisse sur le bord un certain nombre de personnes ».

La sécurisation du parcours professionnel renvoie donc à deux injonctions fortes pour la société :

- Anticiper pour réduire les risques de rupture, permettre une mobilité dans un cadre sécurisé et accompagner les individus pour faciliter les transitions.
- Favoriser une sécurisation des entreprises leur permettant de prendre en compte la sécurisation de leurs salariés.

Les partenaires sociaux, légitimes dans leur vision globale, s'accordent à dire que la sécurisation commence dans le cadre de la formation initiale en dotant chaque individu d'un socle de connaissances de base. L'ensemble du parcours doit être pris en compte pour que, à la rupture professionnelle se substitue la transition professionnelle. Dans le cadre de l'accompagnement du parcours « tout au long de la vie professionnelle », et pour s'adapter aux nouveaux dispositifs législatifs, la sécurisation doit se poursuivre jusqu'au moment du passage à la retraite, indépendamment des questions d'âge.

De fait, lorsque nous parlons de sécurisation du parcours professionnel, il convient de se demander de quoi parlons-nous ?

- de parcours d'insertion ?
- de parcours de professionnalisation ?
- de gestion des mobilités choisies ou subies ?
- ou de toutes ces étapes du parcours ?

Sécuriser le parcours professionnel d'une personne c'est lui permettre, de la fin de sa scolarité à sa retraite, de garantir son employabilité dans des conditions sécurisées par la loi et par le dialogue social.

Ainsi, la sécurisation du parcours professionnel s'inscrit dès la formation initiale et les premières orientations. Le premier élément de la sécurisation est l'acquisition des bases élémentaires acquises à l'école. La sécurisation démarre par le fait de donner un premier diplôme d'entrée, puis de la formation continue. Avoir un minimum de « bagage » est le premier impératif pour valider un socle

de compétences minimales, et disposer de moyens adaptés pour faciliter l'évolution des salariés dans l'entreprise (Compétences clés).

Un parcours professionnel s'inscrit d'abord dans une trajectoire de vie non réductrice à la trajectoire professionnelle. En ce sens, la personne au travail enrichit son parcours d'autres dimensions que purement professionnelles, par exemple par des engagements associatifs, syndical, social, politique, culturel...

Sécuriser le parcours professionnel, c'est garantir la continuité de son employabilité par un processus de maintien, de reconnaissance et d'élévation des compétences.

L'idée de sécurisation du parcours professionnel a été le plus souvent abordée sous le volet « *formation professionnelle* ». La sécurisation est ainsi mentionnée dans l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation professionnelle, dans l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, et dernièrement encore plus fortement.

La sécurisation des parcours professionnels a pris une nouvelle dimension en 2009 avec, dans un premier temps, l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier, puis la loi n° 2009-1437 du 24 novembre relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Ces deux derniers temps ont permis, notamment, de renforcer l'approche individuelle des compétences (par des dispositifs) et de donner des moyens collectifs, avec le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

Si l'idée de sécurisation des parcours progresse, pour autant personne n'est encore parvenu à lui donner une définition et des contours précis. La sécurisation du (des) parcours professionnel(s) n'est pas une notion juridique, elle est un objectif. Ce concept reste mal défini et chacun y apporte sa définition et ses composantes. Tout comme la notion même de « parcours » n'est pas clairement aboutie. En effet, elle est utilisée pour décrire des réalités très distinctes : le parcours pédagogique, l'ingénierie de dispositif, le parcours statutaire et le parcours professionnel<sup>7</sup>.

Organiser, sécuriser un parcours, c'est permettre sa possibilité, faire des liens entre l'emploi et la formation, entre deux statuts, entre les différents financeurs du parcours...

Gérer les parcours suppose de faire une distinction entre accompagnement et prescription. C'est-à-dire que l'objectif n'est pas nécessairement déterminable ou prédéterminable. Gérer le parcours revient à se placer en situation de saisir les opportunités en fonction des évolutions de l'individu et de l'environnement.

Il convient de garder présent à l'esprit que tout parcours est une histoire personnelle dont une part doit, inévitablement, être gérée en dehors de la gestion institutionnelle.

---

<sup>7</sup> *Sécurisation des parcours professionnels – Réflexions juridiques à propos d'un oxymore – Jean-Marie Luttringer, Jean-Pierre Willems – 11 juillet 2008.*

### **1.1.3 - Des enjeux forts**

Pour autant, l'enjeu n'est pas tant de se donner une définition commune à la notion de sécurisation du parcours professionnel, mais de parvenir à s'accorder sur des objectifs communs aux acteurs de la formation initiale et continue, de l'insertion, de l'emploi, aux partenaires sociaux et aux politiques en charge de la formation, de l'emploi, du développement économique et territorial.

Le discours est différent selon les points de vue. Trouver des dénominateurs communs entre le discours qui va argumenter l'ensemble des obligations du collectif comme enjeu premier et celui qui va argumenter la primauté de l'individu comme acteur de son devenir, il y a tout un chemin à construire pour réunir les deux approches et trouver une ligne médiane.

Aujourd'hui, les individus ont de réelles difficultés à porter une maîtrise sur leur parcours professionnel. Pour autant, la problématique générale est bien là. Lorsqu'est abordée la question de la sécurisation du parcours professionnel, il ne s'agit pas d'aller vers la suppression du risque, mais bien d'en assurer la prise en charge pour qu'il soit vécu comme une phase de transition et non pas de rupture.

Il s'agit de s'efforcer à rendre les salariés mobiles sans avoir à passer par une rupture subie conduisant à une période de chômage, en contribuant à réduire la fragilité actuelle ou potentielle du salarié vis à vis de ce qui est demandé sur le marché de l'emploi. La sécurisation du parcours professionnel doit permettre de pouvoir prendre en compte toutes les situations : accidents de la vie, progression, mobilité... Elle est la traduction de la volonté de protéger les personnes tout en facilitant leur mobilité. En ce sens, la transition devrait commencer bien avant la rupture au risque de se transformer en une contrainte et non une opportunité. La vraie difficulté dans la transition se situe au niveau de l'anticipation des différentes étapes du parcours de la personne.

La sécurisation du parcours professionnel pose donc la question de la redéfinition du statut même du salarié incluant tous ces éléments de contexte et les enjeux actuels. La pertinence d'un passage de droits liés à l'emploi à des droits attachés à la personne tout au long de sa vie, et ce, de la sortie de l'école jusqu'à la retraite, est de plus en plus évoquée par tous les partenaires sociaux. Il s'agirait de sécuriser les droits liés à la personne tout au long de sa vie professionnelle.

Il existe aujourd'hui un consensus sur la nécessité de trouver un équilibre entre les besoins des entreprises et la sécurité des salariés. Tout en se sentant « sécurisé », le salarié doit avoir conscience que l'entreprise a des besoins particuliers.

Le contexte économique mondialisé impose aux entreprises d'améliorer leur réactivité liant qualité sociale et performance économique. C'est là tout l'enjeu pointé dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises, future norme du XXIème siècle.

Aussi, la sécurisation du parcours professionnel repose également sur le renforcement de la compétitivité des entreprises et de leur capacité à créer des emplois de qualité. En ce sens, l'enjeu est la capacité de l'entreprise à s'adapter à l'évolution de son contexte économique et social, à garantir sa performance à travers celle de ses salariés et de leurs compétences au travers d'une vision du parcours professionnel élargi (forte limite) vis à vis de son cœur de métier.

Dans l'entreprise, la sécurisation des parcours professionnels est un processus continu qui contribue à ce que :

- l'organisation maintienne ses niveaux de performance économique par les compétences qu'elle offre au marché ;
- les salariés s'assurent de leur employabilité professionnelle (compétences – performance et efficience).

De même, la sécurisation du parcours professionnel ne peut pas être déconnectée de la vitalisation des territoires. Indéniablement, elle constitue un élément d'attractivité pour un territoire. Elle est une opportunité pour les partenaires sociaux de dépasser les frontières des entreprises pour s'inscrire dans une logique territoriale au niveau des branches et de l'interprofessionnel.

*« La sécurisation est la mise en œuvre de droits collectifs mis à la portée d'individus, c'est-à-dire de personnes inscrites dans un territoire et dans un temps déterminé. En conséquence les niveaux intermédiaires de concertation et d'intervention que sont les Régions et les bassins de vie sont indispensables à la réussite de parcours sécurisés ».*<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie – Sécurisation des Parcours Professionnels - Mars 2008.

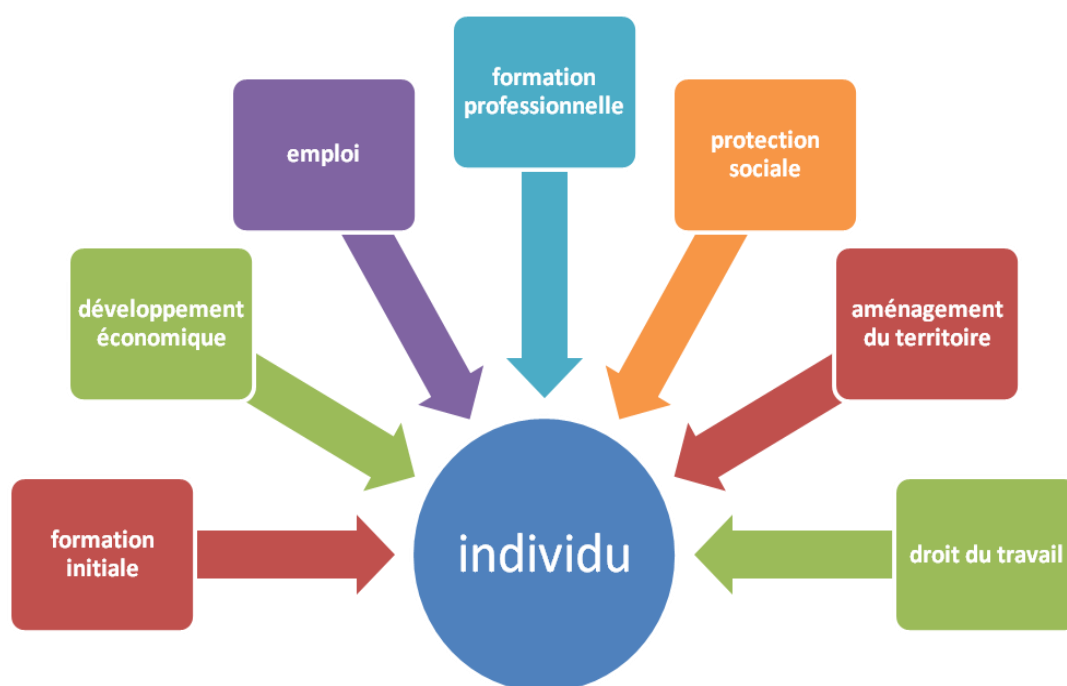
## 1.2. - La sécurisation au carrefour de plusieurs politiques

### 1.2.1 - Du côté des politiques

Fournir un nouveau cadre de sécurité permettant de réduire la vulnérabilité individuelle et collective, construire et maintenir la capacité des personnes à s'inscrire positivement sur le marché du travail ont amené les différents acteurs, du législateur aux partenaires sociaux, à redéfinir les politiques contractuelles autour du paradigme du parcours professionnel.

En ce sens, on pourrait considérer que le parcours professionnel devient un « nouveau référentiel » de l'action publique, traversant de multiples champs de compétences et interpellant l'action des différents acteurs.

Ainsi, la sécurisation du parcours professionnel se retrouve au carrefour de plusieurs politiques qui vont de celles liées à la formation initiale, à l'anticipation des mutations économiques, à la formation, au droit du travail, à la protection sociale...



Sécuriser un parcours professionnel implique d'agir à plusieurs niveaux, en même temps ou de manière séparée, dans une logique d'accompagnement individuel. Tout ce qui influe sur le parcours professionnel de la personne, et tout ce qui découle de sa situation, est à prendre en considération.

En ce sens, de la formation initiale jusqu'à la retraite, le parcours professionnel de chaque individu est « conditionné », « perturbé », « agrémenté », « bonifié » par des éléments périphériques.

Le rapport du CESE<sup>9</sup> considère qu'on ne peut parler de sécurisation du parcours professionnel qu'en prenant en compte trois dimensions interférant entre elles :

- un travail de qualité
- une formation sur toute la carrière
- la reconnaissance du temps personnel et collectif.

Si les deux premiers paramètres font consensus dans la représentation collective, le troisième nécessite un effort de conceptualisation pour le traduire réellement dans les politiques en faveur de la sécurisation du parcours professionnel.

Il apparaît donc fondamental que soit mise en œuvre une articulation de toutes ces politiques, au-delà des politiques de formation et d'emploi. Cette articulation doit s'inscrire dans le temps et dans l'espace, par des opérateurs ou des financeurs et ce, en faveur des individus et/ou de leurs employeurs.

Chacun a sa place dans la sécurisation et chacun y a un rôle, et ce, dans le cadre d'un dialogue social à tous les niveaux. La difficulté réside aujourd'hui dans l'orchestration du tout. Chacun « détient » un bout du parcours de la personne, à un moment donné et la cohérence de l'ensemble n'est pas effective.

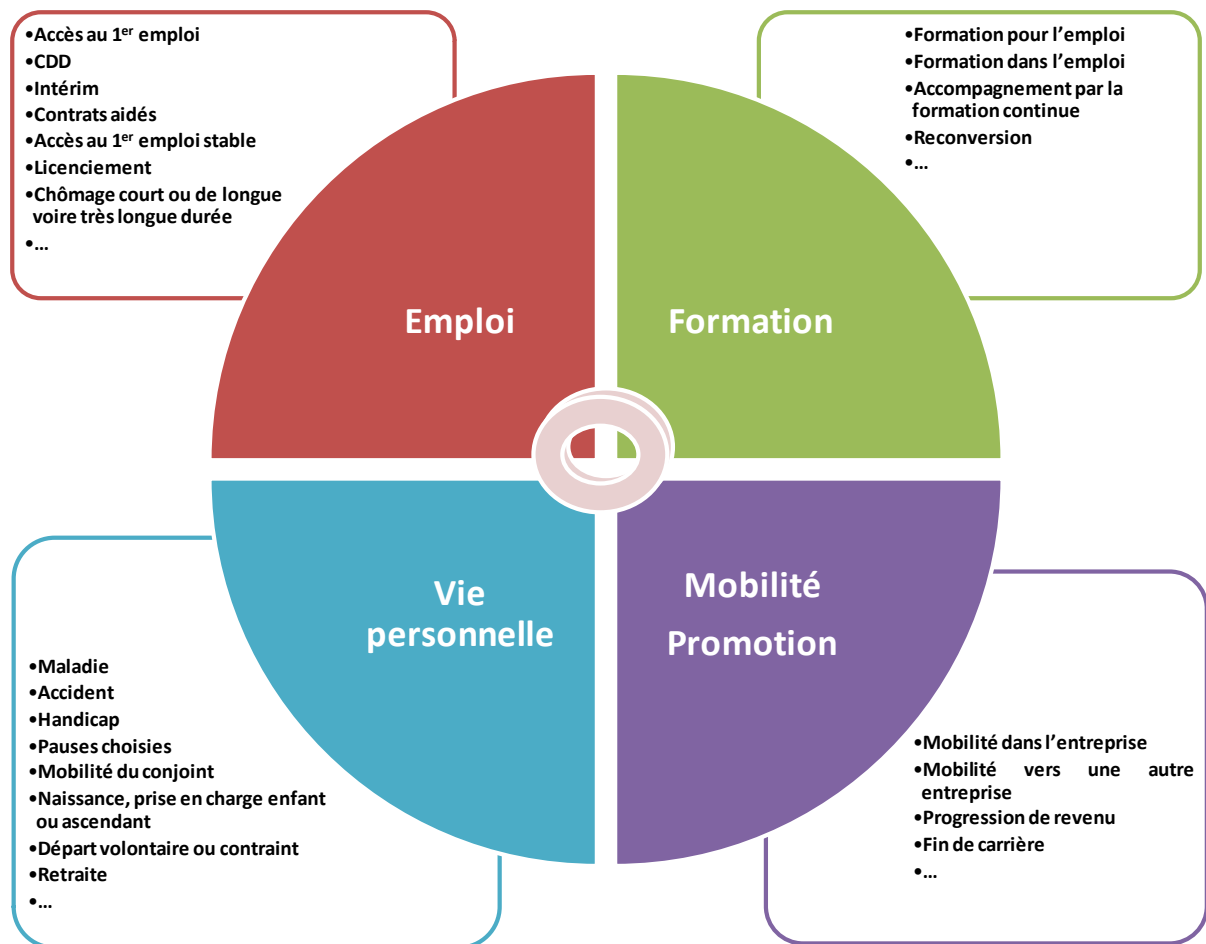
---

<sup>9</sup> *La sécurisation des parcours professionnels – Conseil Économique et Social – République Française – 2007.*



## 1.2.2 - Du côté des individus

Au cours de son parcours professionnel, un individu peut-être confronté à différentes situations pour lesquelles il peut-être plus ou moins préparé, qui vont être plus ou moins compliquées socialement, financièrement et économiquement à gérer.

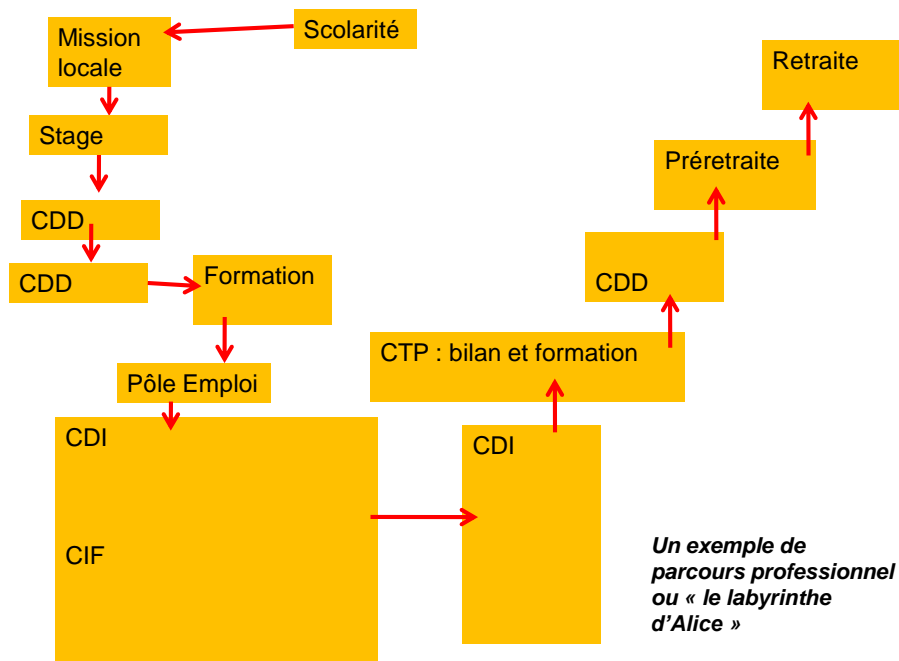


C'est l'ensemble de ces éléments qui va déterminer la capacité ou non d'une personne à élaborer son parcours. Ce dernier sera plus ou moins cohérent et harmonieux, fait de transitions ou de ruptures, suivant l'anticipation et la prévention dont il aura pu bénéficier et s'approprier (formation, bilan, accompagnement, réorientation...).

La schématisation d'un parcours professionnel « idéaltype » met en évidence les différentes phases qui peuvent concrétiser un parcours de la fin de la scolarité à la retraite.

Pour chaque temps, chaque étape, on assiste à chaque fois à une singularité : contrat de travail différent, statut particulier, situation financière spécifique...

Et à chacun de ces temps, des dispositifs sont mis en place pour tenter de répondre aux divers besoins « singuliers ». Ces réponses collectives organisées en dispositifs spécifiques et « fermés » constituent elles aussi un « idéaltype », parfois inadaptées à la singularité des besoins, et souvent sans articulation entre elles.



### **1. 3. - La sécurisation au risque de la réalité : quelle réalité des risques ?**

« Le travail occupe une grande place dans notre société ; il en occupe même plusieurs »<sup>10</sup>.

Dans son rapport de 2003 « La place du travail », le Conseil Économique et Social de la République rappelle les multiples fonctions exercées par le travail « *il est à la fois créateur de richesses, source de revenus, gage d'identité et de dignité pour les personnes, facteur d'émancipation et d'autonomie, clé de l'insertion dans la société et vecteur du lien social entre les membres de la collectivité* ».

Si le travail est créateur, il est aussi constitutif de la société car nous travaillons les uns avec les autres pour les autres. Le travail est une médiation qui participe à la construction de la société.<sup>11</sup>

Depuis Durkheim, nous savons bien que c'est en travaillant que l'individu ressent sa dépendance à l'égard des autres et le poids des règles sociales. C'est-à-dire que le travail exerce une discipline nécessaire au bon fonctionnement de la société ; il s'analyse comme l'un des éléments conditionnant à la fois l'efficacité économique et la cohésion sociale.

Face à l'incertitude qui pèse désormais sur les trajectoires professionnelles, il s'agit, dans cette vision fonctionnaliste, de concilier la mobilité, c'est-à-dire la flexibilité du marché et de l'organisation du travail, avec la sécurisation du parcours professionnel.

La valeur travail fonde la naissance de l'économie politique à la fin du XVIIIème siècle. Les théories économiques évoluent suivant les mutations du travail salarié et sa contribution à la croissance des entreprises. Si le fait que le travail est au cœur de l'organisation sociale, hier comme aujourd'hui, n'est plus à démontrer, le statut du travail, et particulièrement du travail salarié, semble de plus en plus ambigu. Le travail, par les revenus qu'il génère ou ne génère pas, par les pratiques qu'il engendre, structure l'existence des individus, façonne les sociétés et les transforme.

De nouveaux comportements des individus se font jour face au travail et dans la sphère du travail. La flexibilité a introduit de nouvelles normes de régulation sociale prenant en compte le travail et le non travail, le travail pour soi et le travail de soi, le travail individuel et le travail collectif.

On assiste à une certaine dislocation des normes sociales et à leur obsolescence face aux nouvelles normes économiques. Dans cette mutation sans cesse renouvelée, les nouveaux concepts et les nouvelles approches ont bien du mal à pénétrer la conscience collective et les représentations collectives.

Cette situation oblige à repenser les articulations entre l'injonction du fonctionnement social et la prise en compte de chaque individu confronté au fantasme de l'entrepreneuriat individuel (c'est-à-dire l'individu responsable de son propre parcours).

---

<sup>10</sup> *Le travail au XXIème siècle – Nouveau mode d'organisation du travail – Sous la direction de Sophie Boutilli et Dimitri Uzunidis – Les éditions de boeck – 2006.*

<sup>11</sup> *Le travail au XXIème siècle – Nouveau mode d'organisation du travail – Sous la direction de Sophie Boutilli et Dimitri Uzunidis – Les éditions de boeck – 2006.*

- Comment anticiper et maîtriser sa vie professionnelle ? Comment amener chacun à préparer son avenir et pouvoir faire d'autres métiers tout au long de sa vie professionnelle ?
- Comment accéder à l'emploi tout au long de sa vie professionnelle ?
- Comment permettre aux salariés, quelles que soient les conditions des entreprises, des métiers et des emplois, de maintenir une situation de sécurité dans l'emploi ? Comment mettre en place des dispositifs « de bien-traitance » qui réduisent le sentiment fort d'insécurité professionnelle ?
- Comment permettre aux personnes d'être mobiles tout au long de leur vie ? Comment gérer et faciliter les transitions personnelles et professionnelles ? Comment permettre aux actifs, notamment aux moins qualifiés, de pouvoir rebondir et évoluer sans violence lors des ruptures ? Comment substituer la transition à la rupture ?
- Comment intégrer l'activité « ressources humaines » au sein des différents processus de gestion dans les entreprises ? Comment accompagner au mieux l'entreprise pour mettre en place des outils ressources humaines simples ?
- Comment amener les Champardennais à avoir une vision positive de leur parcours professionnel ? Comment trouver le moyen d'avoir un regain de productivité et de progresser collectivement ?

Dans cet univers régulé par de nouvelles déterminations sociales fortes, l'individu doit assumer la responsabilité de sa qualification, de sa santé, de sa mobilité et de son employabilité. Elles s'analysent comme la capacité à obtenir et conserver un emploi avec les capacités d'adaptation, d'initiatives, de réorientation et d'autonomie que cela suppose pour construire un itinéraire professionnel.

Toutes les personnes, et toutes les catégories, sont concernées par la sécurisation du parcours professionnel mais de manière différente :

- La sécurisation qui s'adresse à des personnes insérées et qui peuvent maîtriser à minima leur parcours.
- La sécurisation dans le cadre de la prévention de la disqualification professionnelle et sociale des personnes, pour qui l'environnement social constitue une difficulté supplémentaire.

L'insécurité professionnelle des salariés n'est pas partagée de la même façon selon :

- l'âge,
- le niveau de qualification,
- la localisation géographique,
- ou la situation face à l'emploi.

Les personnes ne font pas réellement le choix de leur parcours professionnel. Il y a des possibilités, mais se posent tout de même des problèmes de moyens, de mobilité, de garde des enfants, de discrimination... Le parcours professionnel renvoie à la question de l'individu, alors que la sécurisation renvoie au collectif. Il convient d'orchestrer tout cela.

Dans cette temporalité fragmentée et discontinue, où la production de soi est un travail indispensable sans cesse à recommencer pour s'adapter aux changements permanents, on rend indispensable la sécurisation sociale des trajectoires individuelles par la reconnaissance de droits spécifiques.

La difficulté majeure de cette évolution est qu'elle ne reconnaît de place que pour les « gagnants », le salarié étant assimilé à un entrepreneur individuel gérant sa carrière de façon identique à celle d'une petite entreprise.<sup>12</sup>

Le travailleur flexible a donc réellement besoin d'un cadre de sécurité face à ce nouveau risque social.

*« C'est un cadre qui donne à l'individu la possibilité de former à chaque instant les anticipations de long terme, en créant des continuités et non pas des ruptures. Le statut professionnel doit être redéfini de façon à garantir la continuité des trajectoires plutôt que la stabilité des emplois. Il s'agit donc de protéger le travailleur dans les phases de transition entre deux emplois, nouveau risque social. » Alain SUPIOT 2000.*

Dans la mise en œuvre des réponses à ce nouveau risque social, les mots nouveaux modifient le contenu de la réalité sociale. La sécurité de l'employabilité devrait logiquement remplacer la sécurité de l'emploi et transformer en profondeur les pratiques d'accompagnement vers et dans l'emploi.

Le besoin d'une articulation entre droit individuel et droit collectif nécessite d'inventer des démarches très individualisées dans des parcours collectifs. C'est bien l'individu qui est au cœur du dispositif. La personne doit être embrassée dans sa globalité.

L'objectif est d'accompagner les individus, avec des filets de sécurité collectifs, pour sécuriser les parcours. Cela nécessite (nécessitera) de reconsidérer le temps indispensable à l'accompagnement, une connexion des outils entre eux et de prendre en compte comme paramètre incontournable le management de la complexité.

Dans cette nouvelle optique, le contrat de travail, les formations, l'évolution des postes et la promotion dans l'entreprise sont autant d'outils. Comment permettre à l'entreprise d'offrir des garanties d'employabilité aux salariés tant en interne qu'en externe, de prévenir l'obsolescence des compétences et l'usure au travail, dans cette complexité des mouvances économiques et du renouvellement permanent des compétences ?

Ces nouveaux enjeux inscrivent pour les entreprises une redéfinition/évolution de leurs différentes fonctions. Aux côtés des indicateurs de performance économique, c'est bien à la construction contractuelle d'indicateurs de performance de développement humain qu'elles doivent s'attacher, aidées en cela par des politiques publiques ad hoc. C'est l'opportunité pour les partenaires sociaux d'inscrire cette déclinaison de la sécurisation du parcours professionnel dans le dialogue social.

Cette contractualisation pourrait s'appuyer sur différents indicateurs :

- intégrer de manière positive les salariés dès le premier jour dans l'entreprise ;
- créer une ambiance sereine : où va l'entreprise, les projets... ;
- encadrer au niveau de la protection sociale : salaires, mutuelle... ;
- offrir la possibilité de se former pour évoluer dans la hiérarchie et également techniquement dans son métier...

---

<sup>12</sup> *Le travail au XXIème siècle – Nouveau mode d'organisation du travail – Sous la direction de Sophie Boutilli et Dimitri Uzunidis – Les éditions de boeck – 2006.*

### **1.3.1. - Dialogue social territorial et paritarisme : de quoi parle-t-on ?**

Les débuts de la construction du dialogue social sont marqués par le développement des Bourses du travail, puis, à la suite de la loi de 1919, par la négociation de conventions collectives professionnelles dans un cadre géographique local.<sup>13</sup> Dans les années 70, le développement de la négociation nationale interprofessionnelle renforce le caractère national et centralisé du dialogue social. Avec la création des institutions sociales<sup>14</sup> émerge un dialogue social décentralisé où siègent des représentants des organisations patronales et syndicales. La création d'institutions paritaires pour la formation professionnelle, celle des ASSEDIC, ajoutent le lot du paritarisme à ces activités, institutionnelles, décentralisées, mais sans réel pouvoir autre que celui de l'application des règles nationales. Les Conseils Économiques et Sociaux Régionaux, issus de la loi de 1972<sup>15</sup>, permettent aux partenaires sociaux et aux autres représentants de la société civile d'échanger, de délibérer ensemble. Ce n'est qu'à partir du début des années 80 que des initiatives locales, notamment sur l'emploi, émergent. Dans la foulée de la décentralisation, de nouvelles formes d'interventions apparaissent : comités de bassin, comités locaux pour l'emploi, associations locales d'insertion. Ce sont ainsi d'autres formes de dialogue social sur les territoires qui se mettent en place avec le développement d'une autre pratique sociale : des militants locaux prenant l'initiative, parfois encouragés par l'échelon national. A côté du dialogue de gestion et de délibération, se dégage un dialogue de projets territoriaux.

Le dialogue social repose sur l'existence d'acteurs organisés dans un territoire et sur leur la volonté à s'engager dans un dialogue.

Différentes formes du dialogue social territorial peuvent être présentes<sup>16</sup> :

- Le dialogue social direct entre organisations patronales et syndicales, avec soit les négociations professionnelles de certains secteurs, soit la gestion des institutions paritaires comme celles relatives à la formation professionnelle.
- La confrontation tripartite avec la présence des pouvoirs publics aux côtés des partenaires sociaux, telles que les Agences Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail.
- La présence de représentants de la société civile avec les partenaires sociaux et les pouvoirs publics que l'on retrouve dans les comités de bassins d'emploi, les CESER, etc.

Les fonctions exercées sont celles de la gestion, de la concertation, de la négociation, de la délibération...

Il existe de nombreuses institutions et structures participant au dialogue social territorial :

- le Conseil Économique, Social et Environnemental Régional (CESER),
- la Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi (COPIRE),
- les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés paritaires (OPCALIA, AGEFOS-PME et FONGECIF),
- le Conseil Régional de l'Emploi (CRE),
- le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP),
- l'Observatoire Régionale de l'Emploi et de la Formation (OREF - OPEQ),
- l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT),
- les Comités de Bassin d'Emploi (CBE),

---

<sup>13</sup> *Le dialogue social territorial – Les dossiers des clés du social – Jean Paul Jacquier – Janvier 2010.*

<sup>14</sup> *Sécurité sociale, CAF, CPAM et CRAM.*

<sup>15</sup> *14 ans après celle du Conseil Économique et Social National.*

<sup>16</sup> *Le dialogue social territorial – Les dossiers des clés du social – Jean Paul Jacquier – Janvier 2010.*

- les Conseils Départementaux d'insertion par l'activité économique (CDIAE),
- le Conseil Académique de l'Éducation National (CAEN),
- les Conseils d'Administration des Universités, des lycées professionnels et des CFA,
- les Conseils d'Administration des Caisses d'Allocations Familiales,
- les Conseils des Prud'hommes...

Les nouveaux enjeux de la redéfinition des temps sociaux et professionnels et la construction de nouveaux modèles trouvent naturellement place dans les débats des partenaires sociaux sur les territoires.

La sécurisation du parcours professionnel ne peut se penser et s'expérimenter qu'en développant une nouvelle « culture managériale » qui dépasse les murs de l'entreprise pour s'inscrire dans les territoires. En ce sens, elle participe pleinement du dialogue social.

C'est à l'ensemble des acteurs de s'en saisir : les partenaires sociaux (syndicats patronaux et syndicats de salariés), l'entreprise dans sa globalité, les institutions et l'ensemble des acteurs économique et sociaux.

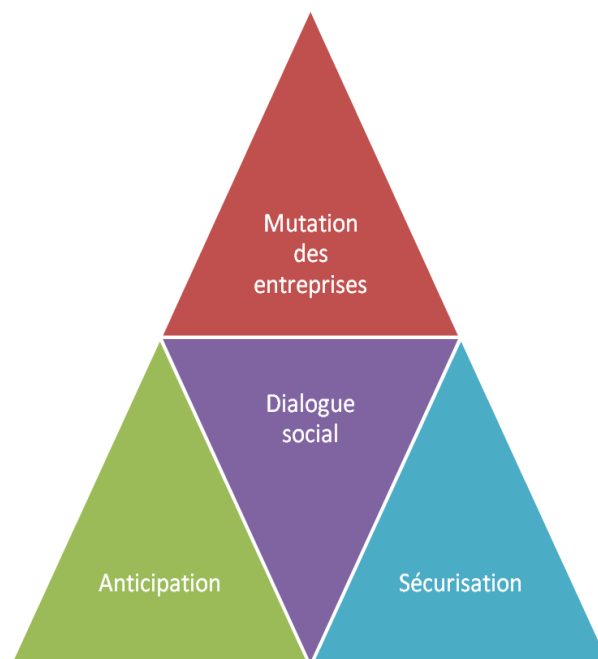
Les acteurs sont désormais confrontés à la nécessité de mieux gérer les mobilités professionnelles croissantes. L'obligation de tisser des passerelles entre les acteurs des territoires et entre les territoires eux-mêmes devient de plus en plus manifeste et impérieuse.

Même si les constats sont partagés, même si les analyses se rejoignent, l'enjeu reste entier de s'accorder sur le « comment parvenir à une cohérence globale du système ? Comment réguler le système pour une réelle efficacité dans une économie de moyens financiers ? ».

« Penser la sécurisation des personnes sans associer l'ensemble des acteurs de l'entreprise est impossible ». <sup>17</sup> La sécurisation du parcours suppose une approche globale de la gestion des ressources humaines.

Le dialogue social peut-être l'outil pertinent pour favoriser la sécurisation du parcours s'il prend en compte la question des mutations économiques, s'il affirme le nécessaire développement d'une capacité d'anticipation et s'il affiche sa volonté d'être l'appui, voire le moteur, de cette articulation.

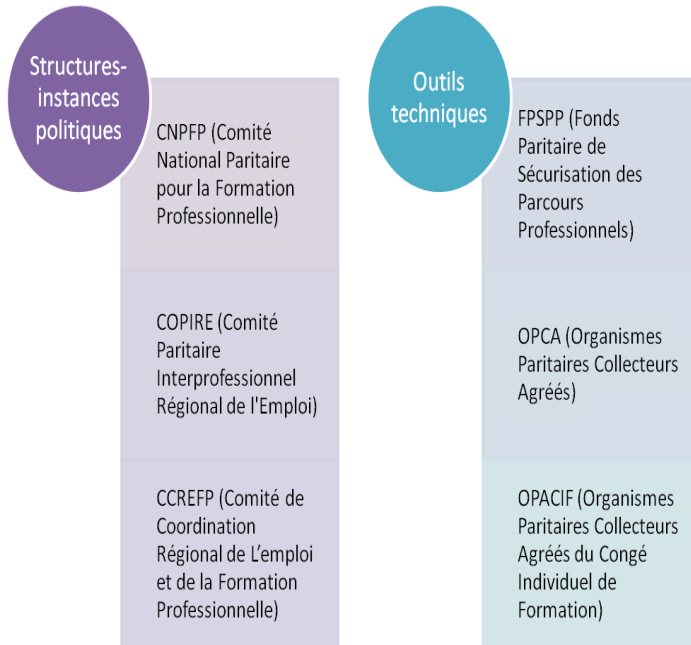
(Source :  
Schéma ARAVIS)



<sup>17</sup> ARAVIS (Agence Rhône-Alpes pour la Valorisation de l'Innovation Sociale et l'Amélioration des Conditions de Travail).

Des structures et instances politiques existent par exemple au niveau de l'emploi et de la formation. Des outils techniques, dont elles ont la charge de la gouvernance, peuvent œuvrer dans cette dynamique de sécurisation du parcours professionnel.

Par exemple :



Pour que le système soit cohérent, efficient et efficace, le lien entre les partenaires précités et la puissance publique doit se construire sur du long terme, évitant la logique d'opportunité, favorisant la logique de prise en compte de l'ensemble des parties prenantes à partir des réponses communes aux questions suivantes :

- Comment l'État parle à ceux qui font la société au quotidien (Entreprises, OPCA...) ?
- Comment l'État est capable de se mettre en lien avec la Région et réciproquement ?
- Comment gère-t-on les trois compétences déterminantes : emploi-formation-orientation ?



### **1.3.2. - La formation au service de la sécurisation du parcours professionnel**

Le texte fondateur du concept et des dispositifs de formation professionnelle du 16 juillet 1971 est la loi n° 71-575 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente. Ce texte constitue en soi une véritable révolution, affirmant la formation continue comme vecteur de la promotion de la personne, de la promotion sociale et d'un nouveau défi pour l'entreprise dans l'organisation de la gestion de la ressource humaine.

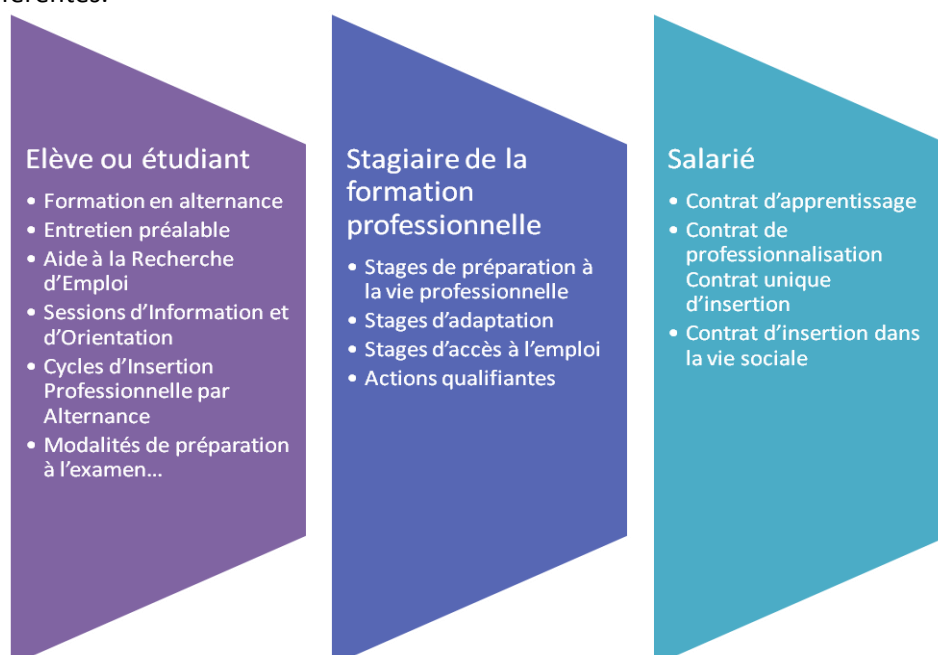
Dès son apparition dans le code du travail en 1971 jusqu'à aujourd'hui, le paysage de la formation professionnelle a profondément évolué au gré des changements du monde du travail. Initialement vue plutôt du côté « formatif », aujourd'hui il apparaît nécessaire de raisonner sur le parcours professionnel, le développement des compétences. D'ailleurs, toutes les branches professionnelles ont introduit un volet sécurisation des parcours professionnels dans les textes contractuels (contrats d'objectifs, accords de branche...).

Selon l'article L 6314-1 du Code du travail, modifié par la loi du 24 novembre 2009, « *tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre à son initiative une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :*

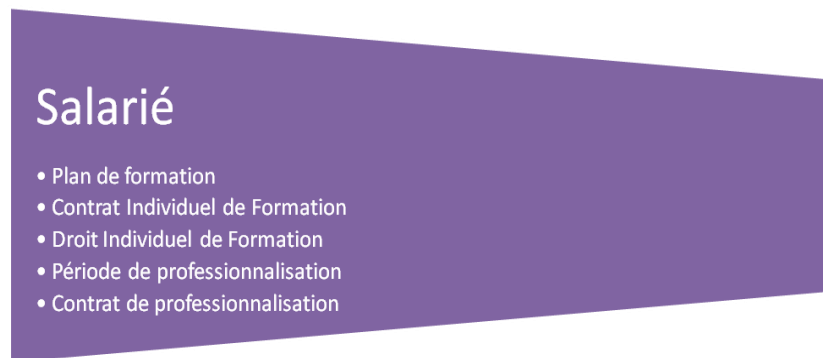
- *soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;*
- *soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;*
- *soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle. »*

Les différents dispositifs ou outils mis en place s'inscrivent dans une volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle et donc de contribuer à la sécurisation de leur parcours professionnel. Ces dispositifs diffèrent suivant l'âge ou la situation de la personne (salarié ou demandeur d'emploi).

- **Pour les jeunes (16-25 ans)**, trois statuts sont possibles pour favoriser leur insertion professionnelle, et pour chacun de ces statuts le jeune peut prétendre à des formations différentes.



- **Pour les salariés**, quel que soit leur entreprise, ils peuvent suivre une formation :



- **Pour les demandeurs d'emploi**, afin d'être rémunérés pendant leur formation, ils doivent suivre un stage ouvrant droit à une rémunération des stagiaires :
  - l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi-Formation ;
  - la rémunération des stagiaires assurée par l'État ou les Régions.

Plusieurs contrats de type particuliers ont été mis en place pour favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle :

- le Contrat Initiative Emploi dans le secteur marchand ;
- le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi dans le secteur non marchand.

***Les dispositifs et outils : un maquis qu'il convient de décrypter.***

Aujourd'hui, la formation, outil de la sécurisation du parcours professionnel, permet de favoriser le développement des compétences du salarié ou de la personne qui veut se réinsérer.

La sécurisation du parcours professionnel passe notamment par l'utilisation des outils à disposition qui viennent d'être listés en fonction des publics. C'est à partir de ces outils qu'il est possible de travailler sur une partie de la gestion du parcours professionnel de la personne.

Ces dispositifs deviennent de plus en plus « approfondis » avec notamment la portabilité du Droit Individuel à la Formation (DIF), l'obligation d'entretien professionnel, les nouvelles modalités de la période et du contrat de professionnalisation.

On a assisté depuis trente ans à une juxtaposition de nombreux dispositifs.

Mais tous ces dispositifs et outils, si pertinents et adaptables ou adaptés soient-ils, ne sont pas toujours faciles d'accès et leur décryptage reste souvent du domaine d'experts. Comment permettre à chacun de pouvoir bénéficier d'une information claire et simple des dispositifs ? Comment savoir si toutes les conditions sont remplies pour bénéficier de tel ou tel dispositif tant ces dernières sont complexes ?

### ***Au service des plus qualifiés et au détriment des moins qualifiés.***

Plus la personne est qualifiée, plus elle va pouvoir sécuriser son parcours. Telle est la réalité : « la formation continue va plus aux formés ».

Des études, dont celle de la DARES<sup>18</sup>, montrent que le taux d'accès à la formation continue des moins qualifiés est près de trois à quatre fois moindre que celui des plus qualifiés. Les écarts se renforcent même lorsque l'on observe la durée des formations suivies. Ces écarts prévalent depuis le début des années 70 mais ils ont pris davantage d'acuité à partir du milieu des années 90 où, après une période de diffusion de la formation, l'accès à la formation s'est stabilisé et la durée a entamé une tendance à la baisse qui se poursuit encore aujourd'hui.

Ce recours inégal à la formation est considéré par tous comme un problème crucial que les Accords Nationaux Interprofessionnels de ces dernières années et la loi de novembre 2009 tentent de contrer.

Ces accords se heurtent à la difficulté de mobiliser, individuellement, les salariés sur la formation, de faire bouger la culture et de prendre conscience que se former est un investissement à court, moyen et long terme. Ce frein important à la sécurisation du parcours professionnel trouve sa cause principale dans la peur de se retrouver dans une situation d'échec.

Le chômage qui s'est fortement accru depuis les années 70 rend cette situation d'autant plus injuste que la formation continue est unanimement reconnue et considérée comme un moyen d'anticipation des mobilités, de prévention du chômage de longue durée et des situations de précarité longues, dont les moins qualifiés sont le plus affectés.

Phénomène préoccupant malgré la diversification de l'offre de formation, le nombre de jeunes sans diplôme ne recule pas, même s'ils ont tendance à interrompre leurs études plus tard.

Pierre LE DOUARON (Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) notait trois logiques de formation professionnelle<sup>19</sup> :

- une logique de formation différée ou chaque individu disposerait d'un droit de tirage sur les dispositifs éducatifs,
- une logique de seconde chance ou les individus se verraient reconnaître un droit à une reconversion professionnelle en cours de carrière, quel que soit leur niveau de formation,
- une logique de droit à la qualification qui s'adresserait prioritairement aux personnes ayant quitté le système scolaire sans qualification.

Mais le droit à la mobilité reste encore embryonnaire et la dimension de droit de tirage social ne s'est toujours pas traduite réellement à ce jour dans le système de formation professionnelle.

---

<sup>18</sup> « Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ? » - DARES - N° 116 - Juillet 2006.

<sup>19</sup> 12 mars 2005.

### **1.3.3. - Des masses financières considérables et un outil fléché**

- **Ne pas se limiter au financement de la formation professionnelle**

L'approche du financement de la sécurisation du parcours professionnel se limite régulièrement au volet formation. Or, comme cela a été mentionné précédemment, la sécurisation du parcours professionnel renvoyant à plusieurs politiques, l'approche financière en est d'autant plus complexe.

Pour autant, les masses financières sont considérables. Aborder le financement de la Sécurisation du parcours professionnel, revient de fait à aborder les éléments financiers liés à l'emploi (salaires, cotisations, contrats aidés, primes...), à l'assurance chômage, à la formation, au reclassement... un vaste chantier.

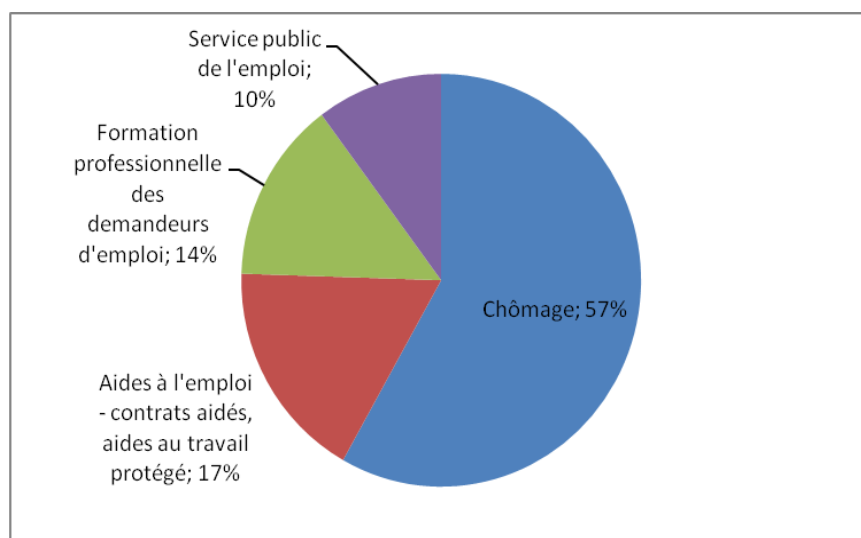
**Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail pour 2008 représentent environ 78 milliards d'euros pour la France<sup>20</sup>, soit 4 points du PIB.**

Ces dépenses comprennent :

- d'une part les dispositifs « ciblés » sur les demandeurs d'emploi et les personnes en difficulté sur le marché du travail,
- et d'autre part, les dispositifs « généraux » en faveur de l'emploi visant essentiellement à réduire le coût du travail pour certaines catégories de salariés, certains secteurs et certains territoires.

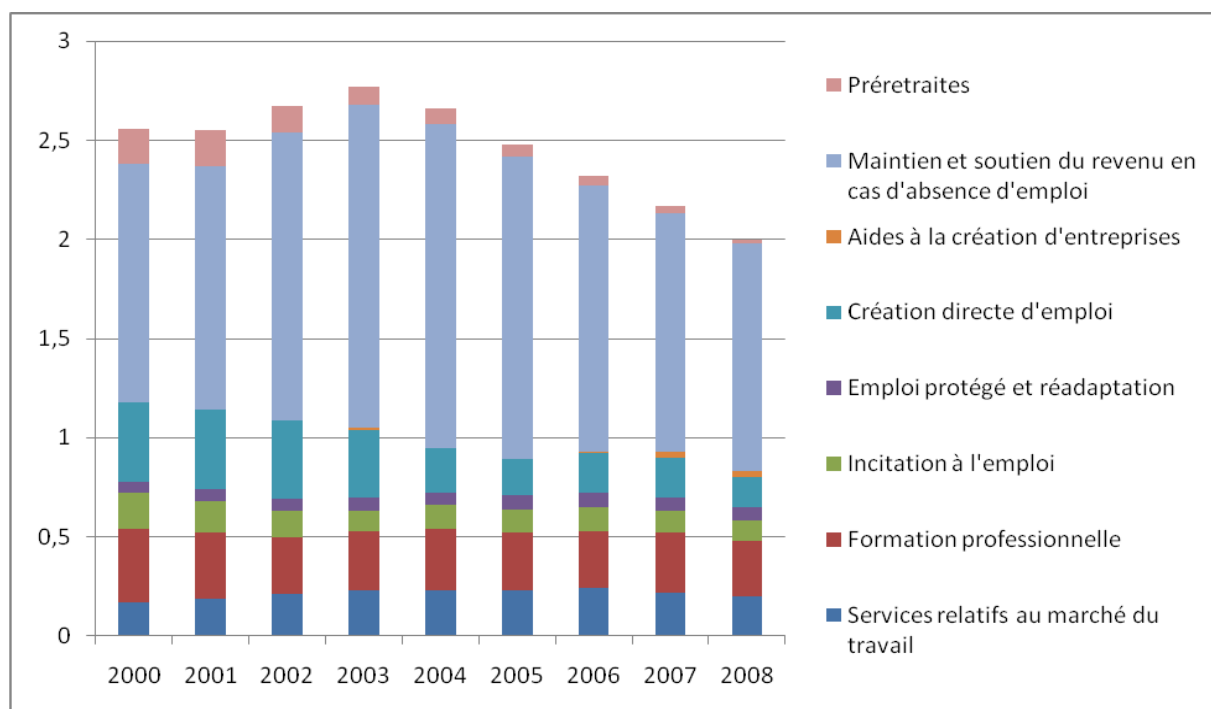
C'est ainsi que les dépenses se répartissent pour moitié en faveur du marché du travail et représentent donc 39 milliards d'euros.

Elles se répartissent de la manière suivante :



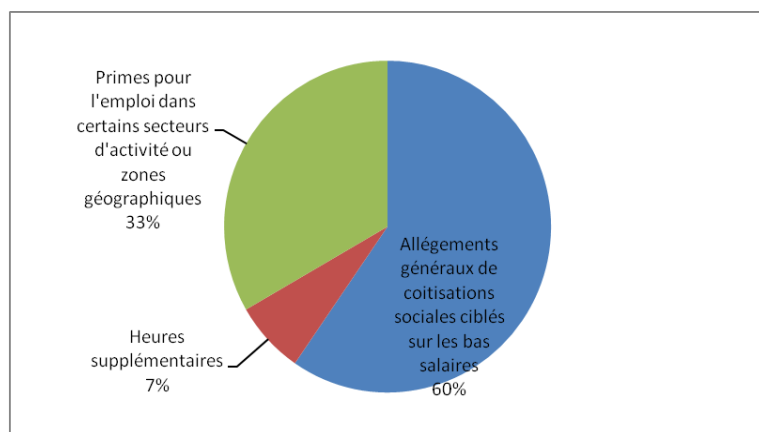
<sup>20</sup> Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail en 2008 – DARES – Analyses – Janvier 2011 – n° 3.

Ces dépenses de politique du marché du travail en points du PIB ont évoluées au cours des dernières années. Elles tendent à diminuer par rapport à la part du PIB qu'elles représentent :



Source : DARES – Champ France.

Les dépenses générales en faveur de l'emploi représentent également 39 milliards d'euros en 2008 et se répartissent de la manière suivante :



Il convient d'ajouter certaines dépenses sociales (minima sociaux) qui représentent en plus 12 milliards d'euros en 2008.

De plus, de manière globale, 1,5 % du PIB est consacré à la formation continue en France, soit environ 30 milliards d'euros, en 2008. Sur ces 30 milliards d'euros, les entreprises sont le plus gros contributeur avec 12,6 milliards d'euros, ce qui représente presque plus de 3 % de la masse salariale de l'ensemble des entreprises de plus de dix salariés, destinés à la formation professionnelle.

Il convient également de souligner que 6,2 milliards d'euros sont gérés par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) sur les 12,6 milliards dépensés par les entreprises.

- **Le FPSPP outil privilégié ou leurre : levier ou frein.**

La loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a instauré un Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

Bien que limité dans son champ d'intervention, il permet d'aborder ces données financières sous l'angle « sécurisation du parcours professionnel ».

Avec cette loi, le FPSPP vient remplacer le Fonds Unique de Péréquation (FUP) initié en 2005.

Le Fonds Unique de Péréquation, organisme paritaire, a lui-même succédé au COPACIF (Comité paritaire du congé individuel formation) et à l'AGEFAL (Association pour la gestion des fonds de l'Alternance).

Ses missions étaient :

- la péréquation de la professionnalisation et du CIF,
- le recueil d'informations et données statistiques relatives à la professionnalisation et au CIF,
- l'animation du réseau des FONGECIF.

Le FUP était donc chargé d'effectuer une mutualisation entre OPCA des fonds de la formation professionnelle et de gérer les excédents financiers des OPCA. Au départ la contribution était de l'ordre de 0,4 à 0,5 % pour les entreprises. Pour mémoire, en 2007, l'excédent de la part des OPCA était de 300 millions d'€ (en 2010 : 6 millions d'€), ce qui permettait d'alimenter fortement le FUP. Les excédents ont été « éponnés » car les demandes des OPCA se sont développées notamment via des actions nouvelles (par exemple l'illettrisme) et des ponctions de l'État (175 millions pour l'AFPA en 2007...). Aujourd'hui les OPCA ne sont plus du tout dans cette situation financière.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 prônait la mise en place du FPSPP pour mutualiser au niveau national une partie des contributions obligatoires de la formation professionnelle pour les redistribuer vers les publics, secteurs et entreprises dites prioritaires. Il s'agissait de faire face à deux critiques essentielles, reconnues par tous : la formation va aux plus formés et aux salariés des plus grandes entreprises.

Aussi, la loi du 24 novembre 2009, sur la base de l'ANI de janvier 2009, est venue modifiée la configuration initiale développée via le FUP.

A présent, **le Fonds Paritaire Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) assurera, au titre de la péréquation, des versements complémentaires aux organismes collecteurs (OPCA et OPACIF)<sup>21</sup>**, dont la collecte est insuffisante pour assurer le financement :

- de congés individuels de formation,
- de la portabilité du Droit Individuel à la Formation,
- ou de contrats et périodes de professionnalisation d'au moins 120 h et visant des certifications inscrites au répertoire national (RNCP) ou figurant sur une liste établie par une branche professionnelle (CPNE).

Le FPSPP a été agréé et publié au Journal Officiel du 16 mars 2010.

Ainsi de nouvelles missions sont confiées au FPSPP et le financement en est élargi.

En remplacement du FUP, le FPSPP doit assurer la péréquation des excédents des organismes collecteurs (OPCA et OPACIF), mais aussi le financement d'actions de qualification ou de requalification pour des salariés et des demandeurs d'emploi.

---

<sup>21</sup> Il existe environ soixante-dix OPCA et OPACIF en France.

En ce sens, les financements du FPSPP doivent permettre de financer des périodes de professionnalisation et des Congés Individuels de Formation pour des salariés dont le déficit de formation fragilise le maintien ou l'évolution dans l'emploi (en priorité dans les TPE-PME) :

- les salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel,
- les salariés de qualification de niveau V ou infra,
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des 5 dernières années,
- les salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage,
- les salariés dans un emploi à temps partiel.

Ce fonds est alimenté par un prélèvement de 5 à 13 % sur les contributions des employeurs aux OPACIF et OPCA. La nouveauté réside dans le fait que l'argent versé par les entreprises pour la formation de leurs salariés va également servir pour des salariés qui ne sont pas dans l'entreprise, qui sont demandeurs d'emploi. Ce n'est pas le FPSPP qui fixe le taux de contribution, ce sont les partenaires sociaux qui définissent le montant du taux et présentent une proposition au ministre avant le 31 octobre. Le Ministre, ensuite, publie un arrêté.

Au départ, le FPSPP devait agir pour améliorer la qualification et la requalification de salariés et des demandeurs d'emploi au moyen de projets définis sur la base d'un accord entre partenaires sociaux et ensuite déclinés par les partenaires sociaux et État. L'État a exigé que la péréquation soit négociée chaque année avec lui.

Pour l'année 2010 : le taux a été fixé à 13 %.

Aussi le FPSPP était doté d'un budget prévisionnel de 1,06 milliard d'euros :

830 millions d'€ en provenance des entreprises (réestimés depuis à 817 millions d'€), à travers la contribution FPSPP fixée à 13 % en 2010 et prélevée par les OPCA,

230 millions d'€ de cofinancement de l'État, dont 150 millions de crédits du Fonds social européen (FSE).

Il avait été budgété 477 millions d'euros (417 millions pour les OPCA et 60 millions pour les OPACIF). En retirant la part « demandeurs d'emploi » pour le plan Rebonds en faveur des chômeurs arrivant en fin de droits et la part « DIF portable » non sollicitée et qui représente 20 millions d'euros, une enveloppe de 357 millions d'euros avec un financement d'environ 300 millions d'euros pour 2010, correspondant à environ 50 000 à 60 000 contrats supplémentaires sur la base du coût moyen du contrat.

La ponction de l'Etat de 300 millions d'euros devrait être « lissée sur trois ans ».

Pour l'année 2011, le taux de contribution des employeurs aux OPCA et OPCAIF a été fixé à 10%.

Pour 2011, l'État et les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un budget de 800 millions d'euros pour le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Le FPSPP doit affecter ses ressources, complétées par l'État et le FSE, en faveur de publics prioritaires déterminés par l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 12 janvier 2010 et décliné dans une convention-cadre conclue avec l'État.

Le FPSPP<sup>22</sup> est un outil technique très important qui « manipule » et flèche des fonds conséquents. Le schéma suivant illustre de manière très synthétique et sommaire la place du FPSPP.

---

<sup>22</sup> Au sein du FPSPP environ 25 salariés dont 10 sur le service Projets et 3 sur le contrôle.

## 2 leviers d'actions se dégagent au sein du FPSPP : la péréquation et les projets.

- **La péréquation :**

Pour en bénéficier les OPCA doivent avoir affecté au moins 50 % de leur collecte au titre de la professionnalisation (déduction faite de la part versée au FPSPP), à des contrats et à des périodes de professionnalisation d'une durée minimum de 120 h.

- **Les projets :**

La répartition des sommes destinés au financement de ces actions est réalisée sur la base d'appels à projets auprès des OPCA, des OPACIF, des organisations professionnelles et syndicales, des Régions et de Pôle emploi.

Celui-ci indique que les financements du FPSPP doivent permettre de financer des périodes de professionnalisation et des CIF pour des salariés dont le déficit de formation fragilise le maintien ou l'évolution dans l'emploi (en priorité dans les TPE-PME)

Les appels à projets sont instruits par service projets du FPSPP et sont ensuite présentés et étudiés en commission. L'avis de la commission est présenté au conseil d'administration du fonds qui valide ou non et programme l'action.

De nombreux appels à projets 2010 ont été repris du plan d'urgence de 2009. Les OPCA sont les porteurs des projets devant le FPSPP. Certains appels à projets fonctionnent mieux que d'autres.

Concernant les demandeurs d'emploi, les ressources du FPSPP devront favoriser le cofinancement par les OPCA et Pôle emploi de formations répondant à des besoins identifiés par les branches professionnelles ou organisées dans le cadre de la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Les bénéficiaires seront des demandeurs d'emploi dont la formation est nécessaire pour le retour à l'emploi et dont le financement ne pourrait être assuré en totalité par Pôle emploi. La convention-cadre conclu en mars 2010 avec l'État précise que le FPSPP pourra aussi financer des contrats de professionnalisation, des CRP et des CTP, ainsi qu'à titre exceptionnel en 2010 l'allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation.

Les résultats des appels à projets sont consultables sur le site du FPSPP : <http://www.fpspp.org/portail/index.jsp>

Cette démarche d'appel à projet nécessite une ingénierie financière dans les OPCA au niveau des engagements et de la trésorerie.

De plus, le FPSPP peut participer au financement de projets mis en œuvre par les OPCA et les OPACIF visant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences ou de projets territoriaux interprofessionnels ou sectoriels. Il peut contribuer au financement du portail orientation-formation du Centre INFFO, de méthodologies communes aux observatoires des branches ou de certifications communes, d'actions de promotion de l'alternance et d'évaluation des actions qu'il a financées.



## 2 - Un environnement complexe et étendu

### 2. 1. - L'environnement juridique de la sécurisation du parcours professionnel

L'art. 11 du préambule de la Constitution de 1946, placé en tête de la Constitution de 1958, énonce que : « [la Nation] garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence ».

Sur le plan juridique, la notion de parcours professionnel trouve des applications dans :

- Le droit civil.
- Le droit social : droit du travail et droit de la sécurité sociale.

Ainsi, comme le soulignent Jean-Marie LUTTRINGER et Jean-Pierre WILLEMS<sup>23</sup>, « la notion de parcours professionnel a été appréhendée par le **droit civil** dans le cadre d'un divorce. L'ex-épouse ayant assumé l'éducation de quatre enfants, elle a eu un parcours professionnel chaotique fait de périodes de travail en CDD et de chômage, limitant par là-même ses droits à retraite, ce qui permet au juge de fixer un droit à prestation compensatoire pour couvrir le préjudice subi (CA Paris, 26 octobre 2005). Il s'agit ici d'une approche réparatrice par rapport à une norme de référence constituée par le parcours linéaire qui garantirait le plein exercice de ses droits. Il s'agit moins de construire le droit du parcours que de l'ériger en principe permettant de créer un droit à réparation opposable à celui qui a fait obstacle au parcours ».

Pour ce qui relève du **droit du travail**, au départ le nouveau code du travail n'abordait les parcours qu'à travers les plans locaux d'insertion et les groupements d'employeurs, soit à partir d'une approche avant tout fonctionnelle, puisque ne renvoyant pas à un droit de l'individu. Grâce à la négociation collective, fortement développée depuis 2003, une large place a été faite à la notion de « parcours professionnel » :

- L'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.
- L'Accord National Interprofessionnel du 1er mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle.
- L'Accord National Interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors.
- L'Accord National Interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité.
- La convention d'assurance chômage du 22 décembre 2005.

---

<sup>23</sup> Sécurisation des parcours professionnels – Réflexions juridiques à propos d'un oxymore – Jean-Marie Luttringer, Jean-Pierre Willems – 11 juillet 2008.

- L'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.
- L'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

C'est ainsi que, par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le Code du travail<sup>24</sup> a été enrichi de nombreux textes parlant tant du « parcours professionnel » que de sa « sécurisation ».

Le droit du travail se trouve ainsi codifié dans le Code du travail, mais il ne s'applique pas (en dehors en particulier des dispositions concernant la sécurité et la santé au travail) à tous les travailleurs, mais essentiellement aux salariés. Ne sont pas concernés par le droit du travail les artisans, les commerçants, les professions libérales et les autres travailleurs indépendants, tout comme les fonctionnaires qui bénéficient d'un statut de droit public.

Ce nouveau Code du travail marque une séparation plus accentuée des relations individuelles du travail et des relations collectives du travail. L'individualisation de la relation de travail est plus prégnante ainsi que l'augmentation de l'aspect contractuel.

Le **droit de la sécurité sociale** est une branche du droit social, qui s'intègre à la notion plus large de protection sociale. Au sens général, la protection sociale vise à protéger les personnes physiques contre les risques sociaux susceptibles d'affecter leur capacité de gain.

La sécurité sociale, au sens du droit français, est fondée sur la solidarité nationale, et garantit les travailleurs et leur famille contre les risques de toute nature, susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain. Elle assure les prestations suivantes :

- Assurances sociales : maladie, maternité (et paternité), invalidité, vieillesse, décès.
- Assurance accident du travail - maladies professionnelles.
- Prestations familiales.

Aussi, pour ce qui relève du droit de la Sécurité Sociale, qui est codifié dans le Code de la sécurité sociale, le domaine de couverture est plus large que les salariés. De plus, la sécurité étant un domaine commun du système de protection sociale et de la protection du travail, la sécurité au travail est assurée par le jeu combiné de l'obligation de résultat de sécurité que la jurisprudence met à la charge de l'employeur sur la base de l'exécution du contrat de travail, des dispositions du code du travail concernant la sécurité et des dispositions de la sécurité sociale quant à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Ces deux droits (droit du travail et droit de la sécurité sociale), qui constituent le droit social, se complètent. En effet, de manière synthétique, il est possible de dire que le Droit du Travail permet de garantir au salarié une rémunération en contrepartie d'une prestation de travail tandis que le système de sécurité sociale fait reposer sur ces salaires des cotisations et verse des prestations en cas de suspension de contrat ou de retraite un complément de rémunération.

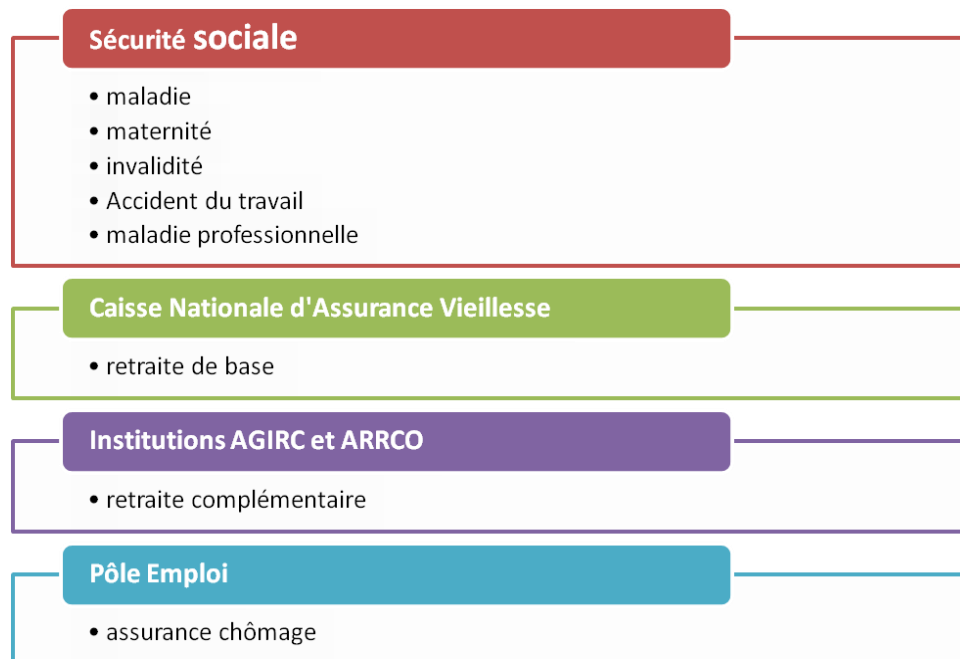
Le premier texte qui a véritablement abordé la question statutaire du parcours est la convention d'assurance chômage du 22 décembre 2005 avec notamment :

- Les Conventions de Reclassement Personnalisées qui permettent de mobiliser le DIF en cas de licenciement économique.
- L'accès au CIF-CDD qui est aménagé pour les demandeurs d'emploi.
- L'accès au Contrat de Professionnalisation qui est aménagé pour les demandeurs d'emploi.
- L'assurance chômage qui finance la VAE.

---

<sup>24</sup> *Le Code du travail est une source fondamentale du droit du travail : il est constitué des lois, règlements et décrets applicables aux relations professionnelles, essentiellement dans le secteur privé.*

La protection sociale en France :



L'ensemble de cette architecture s'est construit dans le schéma de la protection collective avec l'avènement de la société assurancielle qui prend naissance à la fin du XIXème siècle et atteint sa maturité avec la généralisation des droits sociaux issus du Conseil National de la Résistance.

A partir des années 90, les réformes successives des différentes lois de protections et les restructurations des instances y afférent ont privilégié la responsabilisation individuelle, réduisant d'autant le contenu des protections collectives.

En dépit des réformes nécessaires, l'enjeu de la sécurisation du parcours professionnel invite l'ensemble des acteurs à construire des liens cohérents, pérennes et économiquement acceptables pour l'ensemble des citoyens entre les différents dispositifs. C'est dans cette construction d'un cadre qui prend en compte toutes les phases, désormais soumises à la question de la trajectoire individuelle, que peuvent se déployer, « en sécurité », les nécessaires mobilités des parcours professionnels.

La construction juridique du parcours professionnel doit peut-être porter davantage sur la construction de moyens rendant le parcours possible que sur ce qui pourrait être un droit ou une obligation au parcours.

## **2. 2. - Les nécessaires mobilités des parcours professionnels**

### **2.2.1. - Les dispositifs actuels : pertinence ou obsolescence ?**

De multiples dispositifs actuels s'inscrivent dans le cadre de la sécurisation du parcours professionnel.

Ils concernent tant les aspects purement liés au travail (contrat, formation...) que ceux liés à la protection sociale (accident, maladie, chômage...).

La tentative de regrouper les différents dispositifs existants semble, au premier abord, irréalisable. En recensant les dispositifs plutôt centrés sur l'emploi et la formation concernant les jeunes, les adultes salariés, les adultes en recherche d'emploi, les créateurs-repreneurs d'entreprise et les fins de carrière la liste apparaît rapidement extensible et difficilement exploitable.

En effet, la répartition de ces dispositifs par domaine de compétences ou de financement s'avère complexe, tant les éléments sont souvent entremêlés et chacun intervenant pour une part.

Comment s'y retrouver dans la multitude de dispositifs existants ? Ils sont à chaque fois ciblés soit sur des domaines-secteurs, soit sur des publics, soit sur des lieux géographiques, soit sur des types d'entreprises... De plus, ils peuvent être purement à l'initiative de l'employeur, à l'initiative du salarié, ou émaner du service public de l'emploi ou de collectivités territoriales.

L'utilisation d'un dispositif exclut souvent de facto le recours possible aux autres.

Une simple approche non finalisée pour illustrer la complexité du recensement (cf. annexes : présentation des différents outils, dispositifs et mesures) :

		Compétences / Financement				Structures
	Dispositifs	ETAT	REGION	Autres collectivité	Partenaires Sociaux	
<b>JEUNES</b>						
Scolarisation et formation	Diplômes - Certifications					<i>Etablissements scolaires</i> <i>Etablissements de formation : E2C...</i> <i>CIO, SIOU, CAD</i> <i>Missions Locales et PAIO</i> <i>OPCA et OPACIF</i> <i>CIBC</i> <i>GEIQ</i> <i>MDPH</i> <i>SIAE</i> <i>Pôle emploi</i> <i>Espaces Métiers</i> <i>Maisons de l'Emploi</i> <i>Compagnies Consulaires</i> <i>Syndicats de salariés</i> <i>Syndicats Patronaux</i> <i>Branches</i> <i>Structures socio-économiques</i>
	Contrat d'apprentissage					
	Programme Régional de Formation					
	E2C					
	Contrat de professionnalisation					
Orientation	Informations sur les professions et les formations					
Accompagnement	Suivi Mission Générale d'Insertion					
	Suivi Mission Locale et PAIO					
	E2C					
Recherche d'emploi	CIVIS					
	E2C					
	Programme Régional de Formation					

		Compétences / Financement				Structures
	Dispositifs	ETAT	REGION	Autres collectivité	Partenaires Sociaux	
<b>ADULTE SALARIE</b>						
Salarié avec contrat de travail	CDI					<i>DIRECCTE</i> <i>OPCA</i> <i>Organismes de formation</i> <i>FLES</i> <i>Groupements d'employeurs</i> <i>GEIQ</i> <i>Organismes de formation</i> <i>CIBC</i> <i>MDPH</i> <i>SIAE</i> <i>Pôle emploi</i> <i>Espaces Métiers</i> <i>Maisons de l'Emploi</i> <i>Compagnies Consulaires</i> <i>Syndicats de salariés</i> <i>Syndicats Patronaux</i> <i>Branches</i> <i>Structures socio-économiques</i>
	CDD					
	Contrat de travail temporaire ou d'intérim					
	Contrats aidés					
	CI-RMA					
Sénior	Entretien obligatoire					
Situation de handicap						
BNQ - illettrisme						
Orientation						
Formation tout au long de la vie	Période de professionnalisation					
	Plan de formation					
	DIF					
	VAE					
	CIF					
Bilan - Évaluation	Entretien obligatoire					
	Bilan de compétences					
Travail saisonnier						
Chômage partiel						
Congés spécifiques	Congé pour examen					
	Congé de formation économie, sociale et syndicale					
	Congé de formation des cadres et animateurs de jeunesse					
	Congé de formation pour les élus locaux					
	Congé d'enseignement ou de recherche					
	Congé de formation des conseillers prud'hommes					

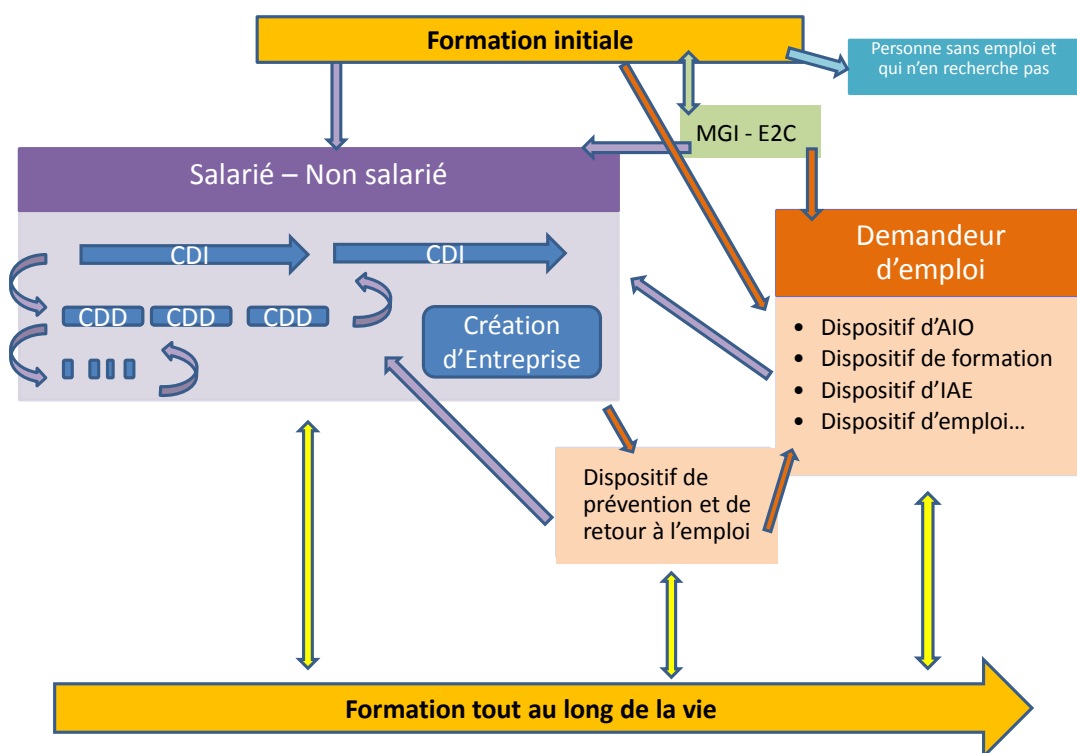
		Compétences / Financement				Structures
Dispositifs	ETAT	REGION	Autres collectivités	Partenaires Sociaux		
<b>ADULTE en RECHERCHE D'EMPLOI</b>						DIRECCTE OPCA Organismes de formation FLES Groupements d'employeurs GEIQ Organismes de formation CIBC MDPH SIAE Pôle emploi Espaces Métiers Maisons de l'Emploi Compagnies Consulaires Syndicats de salariés Syndicats Patronaux Branches Structures socio-économiques
Appartenant à une minorité						
Femme						
Sénior						
Personne en situation de						
Bas niveau de qualification - illettrisme	Bilan de compétences					
	Contrat de professionnalisation					
Phase de construction du projet professionnel	Contrat de transition professionnelle					
	Bilan de compétences					
	Congé de conversion					
	Congé de reclassement					
	Congé de mobilité					
Formation tout au long de la vie	VAE					
	Action de Formation Préalable au Recrutement					
	Préparation opérationnelle à l'emploi					
	Actions de formation conventionnées					
	Actions de formations agréées par la Région ou l'Etat					

		Compétences / Financement				Structures
Dispositifs	ETAT	REGION	Autres collectivités	Partenaires Sociaux		
<b>ADULTE CREATEUR OU REPRENEUR D'ENTREPRISE</b>						DIRECCTE OPCA Organismes de formation CIBC MDPH Pôle emploi Espaces Métiers Maisons de l'Emploi Compagnies Consulaires Syndicats de salariés Syndicats Patronaux Branches Structures socio-économiques
VAE						
Période de professionnalisation						

		Compétences / Financement				Structures
Dispositifs	ETAT	REGION	Autres collectivités	Partenaires Sociaux		
<b>FIN DE CARRIERE</b>						DIRECCTE MDPH Pôle emploi Espaces Métiers Maisons de l'Emploi Compagnies Consulaires Syndicats de salariés Syndicats Patronaux Branches Structures socio-économiques
Pré retraite totale						
Pré retraite progressive						
Mesure sénior						

A la complexité de la litanie sans fin des dispositifs s'oppose paradoxalement l'extrême simplification du parcours professionnel allant de la formation initiale aux différentes étapes liées à l'emploi jalonnées par des séquences de formation-adaptation plus connues sous la terminologie « Formation tout au long de la vie ».

Le schéma ci-après illustre bien cette posture caricaturale. Tout fonctionne comme si l'individu, dans son rapport au travail et à l'emploi, était désincarné : l'Homme au travail est sans famille, toujours en bonne santé, réactif ; sa capacité à se former est sans limite ; il n'est attaché à aucun territoire ! En résumé, l'Homme au travail n'est pas un « être social »... il doit devenir entrepreneur, gérer ses contrats de travail en passant d'un employeur à un autre en fonction de leurs besoins réciproques...



**Le parcours professionnel**

<sup>25</sup> Schéma inspiré de celui réalisé par le Centre ressources Prisme Limousin.

### **2.2.2.- Gérer les compétences et leurs évolutions sur un marché incertain.**

Il n'était pas besoin de prospective ou d'anticipation quand 95% des effectifs des entreprises se situait à un niveau d'Ouvriers Spécialisés et que la raréfaction de l'emploi n'avait pas encore sévi. Les nouvelles contraintes de l'environnement économique induisent une gestion paradoxale des ressources humaines : le brouillage des perspectives de développement économique entraîne une recherche de souplesse dans les contrats de travail qui génère précarité et déqualification ; alors que les évolutions technologiques imposent le recours à une main d'œuvre de plus en plus qualifiée.

L'accélération du changement rend la prévision plus nécessaire. Il est de plus en plus indispensable de gérer les évolutions professionnelles dans cet environnement où les qualifications requises sont de plus en plus élevées, les compétences de plus en plus changeantes. Les compétences reconnues hier sont aujourd'hui obsolètes et cette tendance s'accélère, obligeant les organisations et les individus à inscrire la production des biens et des services dans un perpétuel mouvement. Il faut être capable d'anticiper en s'informant sur l'environnement pour définir une stratégie personnelle, une stratégie d'entreprise, de branche, de territoire, en anticipant aussi les moyens nécessaires, matériels, techniques, humains, tant en volume qu'en compétences.

*« La complexité et la diversité des parcours telles qu'elles apparaissent et les insécurités qui y sont liées conduisent à s'interroger sur les réponses apportées dans le cadre actuel du marché du travail et des politiques publiques de l'emploi au sens large ».*<sup>26</sup>

- **Parcours professionnel / Parcours du combattant**

Dans cette nouvelle organisation, l'Homme n'est plus au cœur du système, il est devenu un paramètre parmi d'autres, voire la variable d'ajustement.

*« Le modèle social qui se dessine serait celui d'une société égalitaire et entreprenante, adaptée à des individus suffisamment autonomes et qualifiés pour construire leur itinéraire professionnel et social. Ce nouveau type de travailleur, conception idéale, évoluant avec aisance à travers une succession d'emplois librement choisis, se doit de construire son équilibre entre les contraintes de sa vie professionnelle et les choix assumés de sa vie personnelle dominée par une alternance de périodes de travail et de congés. »*<sup>27</sup>

Dans cette vision idéale, l'individu, entrepreneur de son propre parcours, serait capable de choix rendus accessibles par une série de dispositifs qui s'offrent à sa sagacité.

Dans la vision réaliste, sagacité et sérénité ne résistent pas au maquis insondable de dispositifs et mesures qui jalonnent le parcours professionnel.

Tout dispositif repose sur un cahier des charges normé, réducteur et contraint. Avant de s'inscrire dans le « bon » dispositif, qui va lui permettre d'accéder à la formation adaptée, qui ouvrira à l'emploi attendu, « d'intégrer le bon plan au bon moment », l'individu doit, seul, trouver les clefs de compréhension et les clefs d'accès. Certes, les pouvoirs publics, les collectivités et les partenaires sociaux s'attachent à tenter de résoudre les questions de l'accueil, de l'information et de l'accompagnement. Dans la plupart des cas, si l'individu a pu avoir recours à la « bonne personne » son parcours va être balisé. Néanmoins il ne s'agit pourtant pas d'un long fleuve tranquille, même si les dispositifs d'accompagnement rendent plus compréhensibles et plus accessibles la pertinence des orientations et des prescriptions.

---

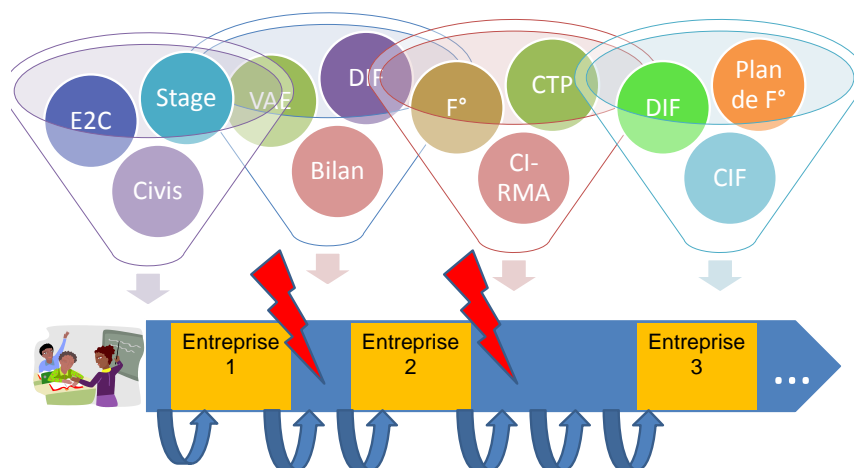
<sup>26</sup> *La sécurisation des parcours professionnels – ARNOULT-BRILL Edith ; Paris : Conseil Économique et Social, 2007 ; 190 p.*

<sup>27</sup> *Le travail au XXIème siècle – Nouveau mode d'organisation du travail – Sous la direction de Sophie Boutilli et Dimitri Uzunidis – Les éditions de boeck – 2006.*



L'alternance des périodes en entreprise, sous contrat de travail, des périodes de chômage, de stage, de formation, de bilan... contribue à rendre le parcours professionnel chaotique, incertain. Se projeter dans un parcours de vie relève, à la lumière des étapes du parcours professionnel, d'un véritable parcours du combattant.

Le schéma ci-après illustre la complexité de ce parcours au regard de la diversité de l'offre de service. L'absence de hiérarchie, dans le parcours chronologique, induit déstabilisation, précarisation, insécurisation pour les individus inscrits dans un tel système sans l'avoir choisi.



**Un parcours professionnel avec des ruptures et des possibilités de faire appel à des dispositifs divers**

- **La sécurisation du parcours professionnel vue de l'entreprise : réalité ou utopie ?**

Le concept de sécurisation du parcours professionnel n'est pas utilisé tel quel dans l'entreprise dans le cadre du dialogue social, sauf exception. Il est plutôt l'apanage des grandes entreprises qui ont une longue pratique de la gestion des ressources humaines et dont l'organisation offre des possibilités d'évolution professionnelles et géographiques. Pour autant, plusieurs exemples témoignent que la sécurisation du parcours professionnel, sans être explicitée, est pratiquée dans les entreprises.

La volonté de fidéliser les salariés, de favoriser les évolutions professionnelles par la formation ou la reconnaissance des compétences acquises, a longtemps été le modèle véhiculé par les entrepreneurs paternalistes. Le facteur humain, la compétence des Hommes est toujours considérée comme la première richesse d'une entreprise.

Au-delà des volontés affirmées, au-delà de l'engagement humain, n'y a-t-il pas paradoxe à inciter l'entreprise à inscrire dans son projet la sécurisation du parcours professionnel de l'ensemble de ses salariés, c'est-à-dire à investir dans l'humain quand les contraintes économiques la conduisent prioritairement à rationaliser tous ses coûts ? Est-ce raisonnable, pour l'entreprise, de financer de la formation permettant à ses salariés de partir et d'exercer « leur talent » ailleurs ?

Nous sommes en présence d'une double injonction paradoxale. Pour progresser, l'entreprise a besoin de former ses salariés pour qu'ils soient plus performants dans le corps de métiers. Or l'entreprise n'a pas forcément les moyens de former pour fidéliser et favoriser la mobilité.

Si l'entreprise est en difficulté, la première nécessité est de sortir de la difficulté, de récupérer un équilibre au niveau de l'organisation et sa priorité n'est pas de faciliter et de favoriser le parcours vers une mobilité professionnelle.

La sécurisation du parcours professionnel interpelle l'entreprise dans son mode de gouvernance. De nouveaux paramètres sont à inventer. Le concept « d'entreprise citoyenne »<sup>28</sup> qui se doit d'anticiper ses actions, les planifier prend ici toute sa mesure, à la fois dans sa fonction de production de richesses matérielles, de richesses humaines et de partie prenante dans l'organisation sociale.

La sécurisation du parcours professionnel appelle à enrichir l'entreprise de nouveaux rôles, de nouvelles missions d'intérêt général, qui devront être pris en compte par le législateur et mis en œuvre par les partenaires sociaux.

Ainsi, la question des restructurations, des fermetures d'entreprises doit être intégrée dans un schéma d'anticipation et de prospective. De même, l'accompagnement des salariés précaires et/ou saisonniers doit être pris en compte au même titre, et selon les mêmes modalités, que celui des demandeurs d'emploi.

---

<sup>28</sup> *Entreprise citoyenne : prend en compte les dimensions sociale et environnementale dans ses activités et dans ses relations avec ses partenaires.*

## **3 - Les freins et les opportunités à la construction de parcours sécurisés**

### **3. 1. - Les freins identifiés pour la construction des parcours**

Il est de coutume d'opposer les freins individuels qui seraient la source principale d'obstacles à l'évolution, et les freins collectifs liés au manquement du politique (dispositifs défailants ou inadéquats) et à la rigidité de l'économie.

En fait, lorsque l'on évoque les freins à la construction de parcours sécurisés on doit prendre en compte les deux dimensions, tant elles s'interpénètrent et font système.

Notre organisation sociale n'a pas préparé les individus à la mobilité professionnelle ou géographique. Quitter sa région, sa famille, pour un ailleurs, est assimilé plus à une épreuve qu'à une chance. La formation n'a privilégié que très tard les expériences de mobilité géographique, lesquelles restent encore, trop souvent, l'apanage des catégories socioprofessionnelles les plus qualifiées engagées plutôt dans des cursus d'enseignement supérieur.

Par ailleurs, les contraintes matérielles liées à une mobilité géographique sont le plus souvent laissées à la gestion de l'individu et accroissent le sentiment d'insécurité.

De même, il n'est pas forcément aisé, psychologiquement pour un individu, de risquer la mobilité professionnelle. Gagner le pari de l'ascenseur social s'accompagne de pertes et de renoncements sur sa vie d'avant ; la sociologie a largement démontré les difficultés des trajectoires individuelles dans le passage d'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre, que ce soit en phase ascendante ou descendante.

Si le travail classe l'individu dans une catégorie socioprofessionnelle identifiée, son statut, en tant que travailleur, lui assigne également une place dans le camp de la sécurité ou dans le camp de l'insécurité. Le besoin de sécurité fait partie des besoins fondamentaux de la personne humaine, on peut donc considérer légitime l'aspiration des salariés à la recherche d'un contrat de travail le plus sécurisé possible. La multiplicité des situations, les droits attachés au contrat de travail et non à l'individu constituent un frein important pour le salarié dans l'approche même de son parcours professionnel et de la prise en compte de sa sécurisation.

L'Homme au travail semble actuellement le « produit » de catégories juridiques qui le placent dans des « cases », stigmatisant les situations de rupture dans une progression aboutissant à un risque de disqualification sociale et professionnelle. Cet état de fait rend le concept de « transition » inacceptable intellectuellement et émotionnellement, tant il est connoté négativement, confronté à la réalité d'une situation économique et d'un système incapable de substituer des alternatives porteuses d'espoirs à la destruction d'emplois.

Cette raréfaction de l'emploi conjuguée à la certitude partagée que c'est la qualification qui peut permettre la construction d'un parcours sécurisé a conduit l'État, la Région et les partenaires sociaux à mettre en œuvre des dispositifs d'emplois aidés ou des mesures de formation propre à qualifier les personnes en situation de fragilité. Les dispositifs de financement adéquats ont été instaurés.

Néanmoins, il faut constater que la valeur, l'efficacité et l'efficacités des dispositifs sont parfois annihilés par des gouvernances hasardeuses : ainsi en est-il des fonds attribués au Fonds Paritaire de la Sécurisation des Parcours Professionnels, initialement prévu pour la formation des salariés les plus fragiles, organisée par les outils des partenaires sociaux et détournés par l'État pour le financement des dispositifs de Pôle emploi.

### **3. 2. - Des opportunités à saisir par les acteurs politiques et économiques**

La mobilité, norme désormais intégrée dans notre système de représentations sociales, ne doit pas se résumer à la seule notion de précarité. La mobilité externe, notamment en début de carrière, augmente de façon significative les chances de promotion professionnelle. La combinaison de plus en plus valorisée des compétences acquises, tant dans les expériences professionnelles que dans les expériences personnelles constitue la nouvelle construction d'un capital individuel mobilisable dans le parcours professionnel, si l'on prend le parti de favoriser l'approche par les transitions et de la substituer à l'approche par les ruptures.

Le législateur a adapté son architecture de lois, réglementations, dispositifs accompagnant les évolutions sociales de la réalité du marché du travail à partir de la décennie 2000. [Validation des Acquis Professionnels-Validation des Acquis de l'Expérience, Loi de modernisation du dialogue social (2007), Loi de modernisation de l'économie (2008), Loi portant réforme de la formation professionnelle (2009)].

De même, les grandes institutions de conseils ont produit des rapports étayés et circonstanciés ouvrant le débat vers des consensus d'analyse, à partir de diagnostics et de perspectives, sur l'évolution nécessaire des rapports sociaux, de l'organisation du travail, des accords professionnels et des dispositifs législatifs prenant en compte l'ensemble des éléments concourant à la sécurisation du parcours professionnel. [Rapport du CESE sur la sécurisation des parcours professionnels (2007), Rapport sur la sécurisation et la dynamisation des parcours professionnels du Comité d'Orientation pour l'Emploi (2007)].

Enfin, la sécurisation du parcours professionnel s'est invitée à la table des négociations des partenaires sociaux de façon récurrente au cours de la dernière décennie : cette problématique est au cœur de tous les débats (assurance chômage, emploi des seniors, emploi des jeunes, formation professionnelle...).

Tous les acteurs ont pris conscience que les modifications de l'organisation du travail et les conséquences de la mondialisation de l'économie devaient les amener à contractualiser sur d'autres bases pour créer de nouveaux filets de sécurité attachés à la personne, et non au strict contrat de travail.

La crise économique des années 80 a consacré la fin du parcours linéaire. Accélération des processus en cours de réflexion, voire d'expérimentation, la crise de 2008 a engagé les acteurs vers l'exploration d'autres voies. Il s'agit désormais de privilégier la prévention de la rupture des contrats de travail, de tenter une mise en musique de la concrétisation de l'anticipation, de favoriser les expérimentations sources d'enseignement, d'amplifier et de valoriser la prise de conscience d'une nécessaire transformation de l'organisation sociale et économique.

C'est au moment où il y a fragilisation que l'on doit tenter de transformer les cultures et notamment la culture du dialogue social, pour accélérer la nécessaire transformation sociale dans tous les lieux et au cœur de tous les dispositifs.

Par exemple, le futur Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle peut être de nature à illustrer ce changement en cours, à partir d'un diagnostic partagé qui favorise l'établissement d'orientations prioritaires communes, incluant dans ses orientations prioritaires l'intégralité des dimensions de la sécurisation du parcours professionnel.



**Dispositifs, mesures, aides, outils...  
mobilisables dans le cadre de  
la sécurisation du parcours professionnel**

**Classement par ordre alphabétique.**

*Les éléments présentés ci-après ne sont pas exhaustifs et ont pu faire l'objet de modifications depuis leur recensement.*

<b>Chômage</b>	<p><b>Accompagnement personnalisé, le Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi et l'offre raisonnable d'emploi</b></p> <p>Afin de faciliter et d'accélérer son retour à l'emploi dans les meilleures conditions, le demandeur d'emploi est orienté et accompagné dans sa recherche d'emploi par les services de Pôle emploi ou de tout autre organisme participant au service public de l'emploi.</p> <p>Les entretiens menés entre le demandeur d'emploi et les conseillers de Pôle emploi (ou d'un organisme participant au service public de l'emploi) permettent l'élaboration conjointe d'un Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE). C'est dans le PPAE, régulièrement actualisé, que sont précisés les éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi.</p> <p>Le PPAE précise la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu, en tenant compte des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la formation du demandeur d'emploi,</li> <li>• ses qualifications,</li> <li>• ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles,</li> <li>• sa situation personnelle et familiale,</li> <li>• la situation du marché du travail local.</li> </ul> <p>Le PPAE précise également les actions que Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre dans le cadre du service public de l'emploi, notamment en matière d'accompagnement personnalisé et, le cas échéant, de formation et d'aide à la mobilité, dans l'objectif de permettre un retour à l'emploi dans les meilleurs délais. Le refus, par le demandeur d'emploi, sans motif légitime, d'élaborer ou d'actualiser le projet personnalisé d'accès à l'emploi peut entraîner sa radiation de la liste des demandeurs d'emploi.</p> <p>Le PPAE, élaboré conjointement entre le demandeur d'emploi et Pôle emploi, mentionne, entre autres éléments :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés,</li> <li>• la zone géographique privilégiée,</li> <li>• le salaire attendu. L'offre raisonnable d'emploi, adaptée à chaque demandeur d'emploi, est constituée à partir de ces éléments.</li> </ul> <p>La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. Sont concernés tous les demandeurs d'emploi inscrits, indemnisés ou non, auxquels est proposé un emploi nécessitant une adaptation par le biais d'une formation réalisée soit par l'organisme de formation interne de l'employeur, soit par un organisme de formation externe.</p> <p>L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.</p> <p>A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un contrat à durée indéterminée,</li> <li>• un contrat de professionnalisation à durée indéterminée,</li> <li>• ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.</li> </ul> <p>Si le contrat de travail est à temps partiel, l'intensité horaire doit être au moins égale à 20 heures hebdomadaires.</p>
----------------	--



## Actions de formation

La liste des actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue est donnée par l'article L. 6313-1 du Code du travail.

Sont ainsi concernées :

- **les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle** : permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;
- **les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés** : favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;
- **les actions de promotion** : permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;
- **les actions de prévention** : réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- **les actions de conversion** : permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
- **les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances** : offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ;
- **les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes** prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique ;
- **les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise** : compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise ;
- **les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.**
- **les actions permettant de réaliser un bilan de compétences** : permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ou de formation ;
- **les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience** : acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- **les actions d'accompagnement, d'information et de conseil** dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
- **les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.**

Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. Sont couvertes, à ce titre, les dépenses mentionnées à l'article L. 6313-12 du Code du travail

<b>Création d'entreprise</b>	<p><b>Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'une Entreprise (ACCRE)</b></p> <p>ACCRE est l'une des mesures du dispositif d'appui à l'initiative économique au bénéfice de demandeurs d'emploi, salariés licenciés, jeunes, personnes en difficulté...</p> <p>Ce dispositif vise à faciliter tant la structuration des projets de création ou de reprise d'entreprise que le développement des activités ainsi créées, sous forme individuelle ou en société.</p> <p>Quel que soit le secteur d'activité choisi, les bénéficiaires doivent créer ou reprendre une entreprise, sous forme individuelle (artisan, commerçant, profession libérale) ou en société. Sont donc exclus les associations, GIE ou groupement d'employeurs.</p> <p>Lorsque la forme choisie est celle d'une société, le créateur ou repreneur doit, pour obtenir l'ACCRE, en assurer le contrôle, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit détenir plus de 50 % du capital (seul ou en famille, avec au moins 35 % à titre personnel) ;</li> <li>- soit être dirigeant de la société et détenir au moins 1/3 du capital (seul ou en famille avec au moins 25 % à titre personnel) sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.</li> </ul> <p>Cette condition relative au contrôle doit être remplie pendant au moins 2 ans à compter de la création ou de la reprise de l'entreprise.</p> <p>L'ACCRE consiste en une exonération de cotisations sociales permettant le maintien, pour une durée déterminée, de certains minima sociaux.</p> <p>Pour mener à bien leur projet, les créateurs ou repreneurs d'entreprise peuvent également s'appuyer sur le dispositif « <b>NACRE</b> » : « <b>Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise</b> » qui vise à proposer au porteur de projet de création ou de reprise d'entreprise l'accès à un ensemble de services d'appui technique financé notamment par l'État, en vue de l'aider à finaliser son projet et d'optimiser le démarrage et le développement de son activité pendant les 3 premières années après l'immatriculation de son entreprise.</p> <p>Cet appui technique peut être complété, en tant que de besoin, par l'octroi d'un prêt à taux zéro NACRE conditionné par l'obtention d'un prêt complémentaire (bancaire ou solidaire) et l'engagement de suivre pendant 3 ans un accompagnement au démarrage et au développement. Les bénéficiaires potentiels sont les mêmes que pour l'ACCRE ; s'y ajoutent les personnes sans emploi ou rencontrant des difficultés pour s'insérer durablement dans l'emploi, pour lesquelles la création ou la reprise d'entreprise est un moyen d'accès, de maintien ou de retour à l'emploi.</p>
------------------------------	--

<b>Incitation à la reprise d'activité/chômage</b>	<p><b>Aide différentielle de reclassement</b></p> <p>Sous certaines conditions, un demandeur d'emploi indemnisé au titre de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) peut bénéficier d'une aide différentielle de reclassement lorsque, à l'occasion d'une reprise d'activité salariée, la rémunération qu'il perçoit est, pour une même durée de travail, inférieure d'au moins 15 % à 30 fois le salaire journalier de référence ayant servi au calcul de son ARE.</p> <p>La reprise d'activité ouvrant droit au bénéfice de cette aide doit s'effectuer dans une entreprise autre que celle dans laquelle le demandeur d'emploi exerçait son précédent emploi.</p> <p>L'aide différentielle de reclassement ne peut être cumulée avec d'autres aides prévues par le régime d'Assurance chômage, comme, par exemple, l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise.</p>
---	---

<b>Chômage</b>	<p><b>Aide à la Garde d'Enfants pour Parents Isolés (AGEPI)</b></p> <p>Cette aide peut être attribuée aux demandeurs d'emploi en difficulté, parents isolés d'enfants de moins de 10 ans pour lesquels une reprise d'emploi ou une entrée en formation génère des coûts de garde d'enfants.</p> <p>Cette aide est attribuée et versée par Pôle emploi. L'AGEPI n'est soumise ni à cotisations sociales, ni à l'impôt sur le revenu.</p> <p>Le montant de l'aide dépend du volume de l'emploi ou de la formation repris. Ce montant forfaitaire est ainsi fixé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour un emploi ou une formation d'une durée de 15 à 35 heures par semaine, à 400 €, plus 60 € par enfant supplémentaire dans la limite de 520 € par bénéficiaire ;</li> <li>• pour un emploi ou une formation d'une durée inférieure à 15 heures par semaine ou 64 heures par mois, à 170 € pour un enfant, 195 € pour deux enfants, 220 € pour trois enfants et plus. Ces montants devront être retenus y compris si l'intensité horaire de l'emploi ou de la formation dépasse 15 heures une semaine donnée mais est globalement inférieure à 64 heures par mois.</li> </ul>
----------------	---

<b>Chômage</b>	<p><b>Aide à la recherche d'emploi</b></p> <p>Les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'aides à la recherche d'emploi attribuées par Pôle emploi.</p> <p>Ces aides peuvent prendre la forme de bons de déplacement, de bons de transport ou encore de bons de réservation ; elles sont attribuées dans la limite des enveloppes disponibles et dans la mesure où elles apparaissent nécessaires à la reprise d'emploi.</p>
----------------	---

<b>Chômage</b>	<p><b>Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) - fin de contrat à compter du 1/4/2009</b></p> <p>L'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi est un revenu de remplacement versé par Pôle emploi, sous certaines conditions, aux personnes inscrites comme demandeurs d'emploi et involontairement privés d'emploi.</p> <p>L'ARE est versée pour une durée qui varie selon, son âge et la durée de son affiliation à l'assurance chômage.</p> <p>Le montant de l'ARE est calculé à partir du salaire journalier de référence du bénéficiaire, des règles spécifiques s'appliquant à certaines professions. L'allocation peut cesser d'être versée ou être réduite lorsque le demandeur d'emploi ne respecte pas ses obligations, notamment celle de rechercher activement un emploi.</p> <p>Les personnes sans emploi non bénéficiaires de l'ARE peuvent, sous certaines conditions, être indemnisées par l'État au titre du régime de solidarité : Allocation Temporaire d'Attente (ATA) ou Allocation de Solidarité Spécifique (ASS).</p>
----------------	--

<b>Embauche</b>	<p><b>Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)</b></p> <p>Les ACI sont des dispositifs relevant de l'insertion par l'activité économique, conventionnés par l'État, qui ont pour objet l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.</p> <p>Les personnes embauchées dans le cadre des ACI sont des salariés à part entière, recrutées dans le cadre d'un contrat de type particulier destiné à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficulté. Selon la structure qui « porte » l'ACI, l'un ou l'autre des contrats suivants pourra ainsi être conclu, avec les avantages qui s'y attachent et qui sont détaillés dans chacune des fiches pratiques consacrées à ces contrats : contrat d'avenir, contrat unique d'insertion, sous sa forme CUI-CAE ou CUI-CIE. Il pourra également s'agir de personnes ayant le statut de stagiaire de la formation professionnelle.</p> <p>L'ACI organise le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.</p>
-----------------	---

<b>Embauche</b>	<p><b>Association Intermédiaire (AI)</b></p> <p>Une personne sans emploi, rencontrant des difficultés particulières d'insertion, peut être embauchée par une association intermédiaire.</p> <p>Association de la loi de 1901 conventionnée par l'État, l'association intermédiaire a pour rôle, outre l'embauche de personnes en difficulté et leur mise à disposition d'utilisateurs (entreprises, associations, particuliers...) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'accueil des demandeurs d'emploi et la réception des offres d'activités,</li> <li>• l'organisation de parcours de formation, l'information des intéressés sur leurs droits, leur orientation vers des centres d'action sociale...</li> </ul> <p>Le demandeur d'emploi bénéficie d'un contrat de travail assorti d'une rémunération, l'association le met à disposition de particuliers, d'entreprises... pour la réalisation de travaux occasionnels. L'embauche donne lieu à la signature d'un contrat à durée déterminée ou, plus exceptionnellement d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel.</p> <p>Peuvent être embauchées par une association intermédiaire, les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté,</li> <li>• les demandeurs d'emploi de longue durée,</li> <li>• les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).</li> </ul> <p>L'association intermédiaire peut recevoir une aide de l'État au titre de l'accompagnement et du suivi professionnels de l'ensemble des personnes mises à disposition par l'association intermédiaire en vue de leur accès ou de leur retour à un emploi durable. Cette aide est prévue dans la convention conclue avec l'État.</p> <p>Avec l'entreprise d'insertion et l'entreprise de travail temporaire d'insertion, l'association intermédiaire fait partie des organismes « d'insertion par l'activité économique ».</p>
-----------------	--

<b>Congés et absences</b>	<p><b>Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie</b></p> <p>Cette allocation peut être attribuée, dans les conditions fixées par le décret n° 2011-50 du 11 janvier 2011 (en vigueur à compter du 15 janvier 2011), aux bénéficiaires du congé de solidarité familiale, aux personnes qui suspendent ou réduisent leur activité professionnelle pour accompagner un proche en fin de vie et aux demandeurs d'emploi indemnisés.</p> <p>Des dispositions similaires à celles présentées dans cette fiche sont prévues dans les trois fonctions publiques ainsi que pour les militaires relevant du code de la Défense.</p> <p>Le nombre maximal d'allocations journalières susceptibles d'être versées est fixé à 21 ou 42 lorsque le demandeur réduit son activité professionnelle (dans ce cas, le montant de l'allocation est réduit de moitié). L'allocation est versée pour chaque jour ouvrable ou non. Lorsque la personne accompagnée à domicile doit être hospitalisée, l'allocation continue d'être servie les jours d'hospitalisation.</p> <p>Le montant de l'allocation est fixé à 53,17 € par jour (au 1/1/2011) lorsque le demandeur suspend son activité professionnelle et pour les demandeurs d'emploi indemnisés qui n'exercent aucune activité professionnelle.</p> <p>Ce montant est revalorisé dans les mêmes conditions que la base mensuelle de calcul des allocations familiales.</p> <p>Pour les demandeurs qui réduisent leur activité professionnelle, le nombre maximal d'allocations journalières est porté à 42 et le montant de l'allocation est réduit de moitié (soit 26,58 € au 1/1/2011).</p>
---------------------------	---

<b>Accompagnement des mutations /licenciement</b>	<p><b>Allocation Temporaire Dégressive (ATD)</b></p> <p>Les entreprises procédant à des licenciements économiques peuvent conclure avec l'État des conventions permettant de faciliter le reclassement des personnes licenciées. La convention d'Allocation Temporaire Dégressive permet le versement, aux salariés licenciés et reclassés dans un emploi moins bien rémunéré, d'une allocation destinée à compenser cette différence de rémunération (versement en une, deux ou trois fractions). Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.</p> <p>Pour bénéficier de l'allocation temporaire dégressive, le salarié doit remplir les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique, même si la rupture intervient suite à un congé de reclassement ou de conversion ou après une rupture du contrat de travail résultant d'une adhésion à une convention de reclassement personnalisé. Cette rupture doit intervenir pendant la durée d'application de la convention ;</li> <li>• adhérer à la convention signée entre l'État et l'entreprise ;</li> <li>• s'être reclassé dans un délai d'un an à compter de la notification du licenciement ou de l'adhésion à une convention de reclassement personnalisé et avoir adhéré à la convention d'allocation temporaire dégressive dans un délai de 3 mois maximum après s'être reclassé. ;</li> <li>• percevoir une rémunération inférieure à celle qu'il percevait au titre de son emploi antérieur.</li> </ul> <p>Le reclassement doit intervenir dans une entreprise différente de l'entreprise d'origine et n'appartenant pas au même groupe</p>
---	---

<b>Formation professionnelle</b>	<p><b>Bilan de compétences</b></p> <p>Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.</p> <p>Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, il peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.</p> <p>Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse.</p> <p>La démarche comprend trois phases sous la conduite du prestataire.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une phase préliminaire qui a pour objet de : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;</li> <li>○ définir et analyser la nature de ses besoins ;</li> <li>○ l'informer des conditions de déroulement, méthodes et techniques mises en œuvre.</li> </ul> </li> <li>• Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;</li> <li>○ d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;</li> <li>○ de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.</li> </ul> </li> <li>• Une phase de conclusion qui, par des entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;</li> <li>○ recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;</li> <li>○ prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.</li> </ul> </li> </ul> <p>La durée du bilan est au maximum de 24 heures lorsque le bilan se déroule dans le cadre du congé de bilan de compétences. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.</p> <p>La personne qui a bénéficié du bilan est seule destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec son accord.</p> <p>L'entreprise doit recourir, sauf exception, à un organisme inscrit sur une liste établie par un organisme collecteur (FONGECIF et OPCA agréés au titre du congé individuel de formation). Il peut s'agir d'organismes privés ou de Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences (CIBC).</p>
----------------------------------	---

<b>Accompagnement des mutations</b>	<p><b>Cellules de reclassement</b></p> <p>L'État peut conclure des conventions de cellules de reclassement avec des entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en œuvre un congé de reclassement afin de favoriser le reclassement des salariés faisant l'objet d'une procédure de licenciement pour motif économique. Il peut s'agir de convention de cellule de reclassement concernant une seule entreprise ou plusieurs entreprises dans le cadre d'une convention de cellule de reclassement interentreprises.</p> <p>Composée de salariés de l'entreprise ou d'intervenants extérieurs, la cellule de reclassement permet le suivi des salariés licenciés ou menacés de l'être, à l'exception de ceux qui bénéficient d'une mesure d'âge (préretraite) ou d'un reclassement interne. Elle assure ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'accueil, l'évaluation, l'orientation et le conseil des bénéficiaires. La cellule est ainsi chargée : d'accueillir chacun des salariés dont le licenciement économique est envisagé afin d'examiner avec lui sa situation professionnelle, ses attentes et les solutions d'emploi envisageables, de déterminer un parcours de reclassement adapté à chaque salarié et l'accompagner dans ce parcours ;</li> <li>• la prospection des offres d'emploi en s'appuyant notamment sur le réseau des relations de l'entreprise ;</li> <li>• la mise en relation des salariés avec des employeurs éventuels ;</li> <li>• l'aide à la recherche d'emploi. Des ateliers de technique de recherche d'emploi et des préparations à l'entretien d'embauche peuvent ainsi être mis en place.</li> </ul> <p>La durée d'accompagnement des bénéficiaires de la cellule ne peut pas excéder 12 mois.</p> <p>L'État participe, après conclusion d'une convention, aux frais de fonctionnement directs de la cellule : salaires et frais de formation des membres de la cellule, frais de conseil, frais de fonctionnement matériel (location de locaux, photocopies, téléphone, télécopies, affranchissement...).</p> <p>Le taux de participation de l'État est établi en fonction notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des capacités contributives de l'entreprise et des efforts dégagés pour les salariés dont le reclassement paraît le plus difficile ;</li> <li>• de l'état du bassin d'emploi concerné ;</li> <li>• de la qualité de la structure mise en place et de son adéquation à l'effectif réellement concerné.</li> </ul> <p>Le montant de la participation maximale du financement par l'État des cellules de reclassement entreprise ou interentreprises mises en place dans le cadre de conventions du FNE est fixé à 2 000 euros par bénéficiaire. Le taux de financement par l'État doit être compris entre 0 et 50 % du budget prévisionnel de la cellule (ou 75 % dans le cas des cellules de reclassement interentreprises), dans la limite du plafond de 2 000 euros par bénéficiaire.</p>
-------------------------------------	---

<b>Formation professionnelle</b>	<b>Région Champagne-Ardenne</b>	<p><b>Chèque formation</b></p> <p>Dispositif créé par la Région Champagne-Ardenne, pour permettre l'accès à la formation professionnelle par internet.</p> <p>Trois modalités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visa formation : pour l'acquisition de savoirs de base, nécessaires à l'entrée dans une formation qualifiante.</li> <li>• Visa concours : pour préparer un concours.</li> <li>• Visa compétences : pour acquérir des compétences professionnelles reconnues.</li> </ul> <p>Les bénéficiaires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les demandeurs d'emploi ;</li> <li>• les publics en contrats aidés (inscrits à Pôle emploi) ;</li> <li>• les salariés à temps partiel recherchant un autre emploi (inscrits à Pôle emploi) ;</li> <li>• les salariés du secteur associatif.</li> </ul> <p>Les formations prises en charge par le chèque formation doivent comprendre au minimum 50% de Formation Ouverte et A Distance (FOAD). Si la formation est réalisée à 100% en FOAD, un tutorat en ligne est mis en place.</p> <p>Plafond maximum = 2 000 € par chèque, et limité à deux chèques par personne.</p>
----------------------------------	---------------------------------	---

<b>Chômage</b>	<p><b>Chômage partiel</b></p> <p>Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable, soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement, soit à la réduction de l'horaire habituel de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail de 35 heures, peuvent bénéficier d'une indemnisation au titre du chômage partiel.</p> <p>La réduction ou la suspension temporaire de l'activité de l'entreprise doit être imputable à la conjoncture économique ou à certains événements particuliers : difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, sinistres ou intempéries de caractère exceptionnel...</p> <p>Lorsque le chômage partiel se prolonge au-delà de 6 semaines, les salariés dont le contrat de travail est suspendu sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi et peuvent être admis au bénéfice de l'allocation d'aide de retour à l'emploi versée par Pôle emploi.</p> <p>L'indemnisation versée pour chaque heure de travail perdue comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une allocation « spécifique de chômage partiel » d'un montant de 3,84 € dans les entreprises de 250 salariés ou moins et de 3,33 € dans les entreprises de plus de 250 salariés, financée par l'État ;</li> <li>• éventuellement, une indemnité complémentaire prise en charge par l'employeur et dont le montant est fixé par accord collectif.</li> </ul>
----------------	--



<b>Congés et absences</b>	<p><b>Compte Epargne Temps (CET)</b></p> <p>Il s'agit de permettre au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.</p> <p>Mis en place par convention ou accord collectif, le CET est alimenté par des jours de congés ou des sommes diverses. Le salarié peut l'utiliser soit pour percevoir une rémunération pendant des périodes d'inactivité, soit pour bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée. Des dispositions spécifiques sont prévues en cas de rupture du contrat de travail.</p> <p>Le compte épargne temps est mis en place par accord collectif, conclu, en priorité, au niveau de l'entreprise.</p>
---------------------------	--

<b>Congés et absences</b>	<p><b>Congé de maternité</b></p> <p>Les femmes salariées bénéficient, avant et après l'accouchement, d'un congé de maternité pendant lequel leur contrat de travail est suspendu. La durée de ce congé dépend, le cas échéant, du nombre d'enfants vivant au foyer et du nombre de naissances attendues. Pendant leur congé de maternité, les femmes salariées peuvent bénéficier, dans les conditions fixées par le Code de la Sécurité sociale, d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.</p> <p>À l'issue de son congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (sur les garanties offertes à la salariée en matière d'évolution salariale, de congés payés, etc., voir la fiche « Les garanties liées à la maternité ou à l'adoption.</p> <p>Elle a également droit, lors de sa reprise d'activité, à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle et peut bénéficier d'une période de professionnalisation. Elle doit également bénéficier d'une visite médicale de reprise. Les salarié(e)s peuvent également choisir de bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel.</p> <p><b>Congé de paternité</b></p> <p>Le salarié, père d'un enfant venant de naître, peut demander à bénéficier d'un congé indemnisé d'une durée de 11 à 18 jours calendaires, durant lesquels son contrat de travail est suspendu. L'indemnisation prévue est également ouverte aux pères demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle.</p> <p>Les jours de congé paternité se cumulent avec le congé de naissance de 3 jours, accordé aux salariés pour la naissance de l'enfant.</p> <p><b>Congé d'adoption</b></p> <p>Le salarié qui adopte un enfant, ou plusieurs, dans le cadre des procédures légales, peut bénéficier d'un congé d'adoption pendant lequel son contrat de travail est suspendu.</p> <p>La durée de ce congé dépend, le cas échéant, du nombre d'enfants vivant au foyer et du nombre d'enfants adoptés.</p> <p>Pendant le congé d'adoption, le salarié bénéficie, sous réserve de remplir les conditions fixées par le Code de la Sécurité sociale, d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.</p>
---------------------------	---

<b>Formation professionnelle</b>	<p><b>Congé Individuel de Formation (CIF)</b></p> <p>Le CIF permet, à tout salarié, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages du plan de formation de l'entreprise. Sauf accord, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel. Ce congé permet également de préparer et de passer un examen.</p> <p>Une condition d'ancienneté est nécessaire : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés). Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté.</p> <p>L'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié mais il peut en reporter la date pour l'un des deux motifs (de service et d'effectifs simultanément absents).</p> <p>Le financement du CIF est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État. Il s'agit principalement des FONGECIF (Fonds de gestion du CIF, présents dans chaque région). Cependant, dans quelques secteurs professionnels (spectacle, agriculture, économie sociale...), ce sont les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) de branche qui sont chargés du financement du CIF. Le FONGECIF ou l'OPCA sont susceptibles de prendre en charge, dans l'ordre de priorité : la rémunération, le coût de la formation, les frais de transport et les frais d'hébergement.</p> <p>L'autorisation d'absence donnée par l'employeur n'entraîne pas automatiquement le maintien de la rémunération, ni la prise en charge des frais afférents à la formation. Le maintien de la rémunération n'est acquis par le salarié que lorsqu'il a obtenu l'accord de l'organisme paritaire agréé à cette fin. Selon les cas, celui-ci prend en charge 80 % ou 90 % de la rémunération habituelle du salarié, sauf si celle-ci est inférieure à deux fois le SMIC. La prise en charge du salaire est alors totale.</p> <p>Pendant le CIF, le bénéficiaire reste salarié de son entreprise : seuls certains effets liés au contrat de travail sont suspendus (travail effectif, maintien automatique de la rémunération). À son retour, l'employeur doit le réintégrer dans son emploi antérieur mais n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation. Sous réserve du cas particulier mentionné ci-dessous, les actions de formation du CIF s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.</p>
----------------------------------	--

<b>Formation professionnelle</b>	<p><b>Congés de formation (autres)</b></p> <p>D'autres congés formation existent. Ils sont destinés aux personnes titulaires d'un mandat ou de responsabilités sociales :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• membres du comité d'entreprise,</li> <li>• membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT),</li> <li>• conseillers du salarié,</li> <li>• conseillers prud'hommes. De même, tout salarié souhaitant acquérir des connaissances dans le domaine économique, social ou syndical, notamment en vue d'exercer des responsabilités syndicales ou au sein d'organismes à caractère économique et social, peut bénéficier du congé de formation économique, sociale et syndicale.</li> </ul>
----------------------------------	--

<b>Accompagnement des mutations</b>	<p><b>Congé de mobilité</b></p> <p>Le congé de mobilité a pour finalité de permettre aux entreprises de mieux anticiper les mutations économiques et de sécuriser les transitions professionnelles en permettant aux salariés de s'inscrire volontairement dans une démarche de mobilité, le plus en amont possible.</p> <p>Il permet d'alterner des périodes d'accompagnement, de formation ou de travail qui peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé de mobilité.</p> <p>L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.</p> <p>Le salarié qui adhère au congé de mobilité a droit à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle due en cas de licenciement économique.</p>
-------------------------------------	---

<b>Accompagnement des mutations /Licenciement</b>	<p><b>Congé de reclassement</b></p> <p>Les entreprises ou établissements occupant un certain effectif de salariés doivent proposer un congé de reclassement à chaque salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé. Celui-ci peut ainsi bénéficier de prestations d'une cellule d'accompagnement et, le cas échéant, suivre des actions de formation ou faire valider les acquis de son expérience (ou engager les démarches en ce sens).</p> <p>Le salarié a 8 jours pour faire connaître sa réponse. S'il accepte, il conserve son statut. Les actions réalisées dans le cadre de ce congé sont financées par l'employeur. Le congé de reclassement est d'une durée comprise entre 4 et 9 mois.</p> <p>Pendant le congé, la cellule d'accompagnement assure le suivi individualisé et régulier du salarié dans ses démarches de recherche d'emploi (aide à la rédaction du CV, préparation aux entretiens professionnels, prospection d'offres d'emploi...).</p>
---	--

<b>Congés et absences</b>	<p><b>Congé de solidarité familiale</b></p> <p>Le congé de solidarité permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.</p> <p>Ce congé se caractérise par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une mise en place rapide ;</li> <li>• une durée déterminée ;</li> <li>• l'absence de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.</li> </ul> <p>Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Avec l'accord de l'employeur, ce congé peut être transformé en période à temps partiel.</p>
---------------------------	--

<b>Congés et absences</b>	<p><b>Congé de soutien familial</b></p> <p>Ce congé s'adresse aux salariés, justifiant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise, qui souhaitent suspendre leur contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Dès lors que les conditions sont remplies, ce congé, non rémunéré, est de droit pour le salarié qui en fait la demande.</p> <p>Le congé de soutien familial est d'une durée de trois mois. Il peut être renouvelé. Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.</p> <p>A l'issue du congé de soutien familial, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Lors de son retour dans l'entreprise, il a droit à un entretien avec son employeur afin de faire le point sur son orientation professionnelle.</p>
---------------------------	---

<b>Congés et absences</b>	<p><b>Congé parental d'éducation</b></p> <p>A la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant.</p> <p>Le congé parental a une durée initiale d'un an au maximum. Il peut être prolongé 2 fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant.</p> <p>Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé doit avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.</p> <p>Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré mais le salarié peut utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps pour le « financer ». Le bénéficiaire du congé peut également, s'il en remplit les conditions, bénéficier du complément de libre choix d'activité servi par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).</p> <p>Deux modalités de congé parental existent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le congé total, durant lequel le contrat de travail est suspendu ;</li> <li>• le travail à temps partiel : la durée doit être d'au moins 16 heures par semaine.</li> </ul> <p>Le congé parental est de droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise. L'employeur ne peut donc pas le refuser.</p> <p>Au cours du congé, le salarié peut suivre une formation professionnelle. Dans ce cas, il (elle) n'est pas rémunéré mais bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il (elle) peut également bénéficier d'un bilan de compétences.</p> <p>A l'issue du congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p>
---------------------------	--

<b>Création d'entreprise/Congé</b>	<p><b>Congé pour création ou reprise d'entreprise ou participation à la direction d'une « jeune entreprise innovante »</b></p> <p>Ouvert, sous certaines conditions, au salarié qui souhaite se consacrer à la création ou à la reprise d'une entreprise, ou participer à la direction d'une « jeune entreprise innovante » (JEI), ce congé permet de suspendre le contrat de travail afin de retrouver, si besoin est, au terme du congé, l'emploi précédemment occupé (ou un emploi similaire).</p> <p>Le salarié peut aussi choisir de passer à temps partiel. S'il s'agit d'une création ou d'une reprise d'entreprise, tous les autres dispositifs d'appui au salarié créateur sont mobilisables.</p> <p>Le congé pour création d'entreprise s'adresse à tout salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dont l'ancienneté dans l'entreprise -ou au sein du même groupe- est égale ou supérieure à 24 mois (consécutifs ou non) ;</li> <li>• dont le projet est de créer ou reprendre une entreprise, individuelle ou en société, qu'elle soit industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;</li> <li>• détenant le contrôle effectif de l'entreprise créée ou reprise.</li> </ul> <p>Le congé pour participer à la direction d'une jeune entreprise innovante s'adresse à tout salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dont l'ancienneté dans l'entreprise -ou au sein du même groupe- est égale ou supérieure à 24 mois (consécutifs ou non) ;</li> <li>• et qui souhaite exercer des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant, au moment où il sollicite son congé, aux critères de JEI définie dans le code général des impôts.</li> </ul> <p>Le salarié qui prend un congé continue à faire partie des effectifs, mais l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer. Il n'acquiert ni ancienneté ni droit à congés payés et ne peut exiger de réintégrer l'entreprise avant le terme de son congé, sauf mention expresse dans sa demande.</p>
------------------------------------	---

<b>Congés et absences</b>	<p><b>Congé pour événements familiaux</b></p> <p>Naissance, mariage, décès... : lorsque ces événements surviennent, le salarié peut s'absenter pendant une durée de 1 à 4 jours, selon les circonstances.</p> <p>A la demande d'absence adressée à l'employeur, doit être joint une justification (certificat de naissance, de décès,...) de l'événement. Rémunérées, ces absences sont assimilées à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté du salarié et des congés payés.</p> <p>Ces journées d'absence sont prises au moment des événements en cause, et pas nécessairement le jour où ils surviennent. Elles sont comptées en jours « ouvrables » (tous les jours sauf les dimanches et jours fériés).</p>
---------------------------	--

<b>Congés et absences</b>	<p><b>Congé sabbatique</b></p> <p>Le congé sabbatique permet aux salariés remplissant des conditions précises d'ancienneté et d'activité de suspendre leur contrat de travail afin de réaliser un projet personnel.</p> <p>La durée du congé est comprise entre 6 et 11 mois.</p> <p>L'employeur peut décider de reporter ou refuser le congé dans certaines situations.</p> <p>A l'issue de son congé sabbatique, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p>
---------------------------	---

<b>Congés et absences</b>	<p><b>Congé sans solde</b></p> <p>Le congé sans solde n'est pas réglementé : aucune condition ni procédure ne sont imposées pour en bénéficier.</p> <p>Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Celui-ci est libre de l'accepter ou de le refuser.</p> <p>Un salarié peut demander un congé sans solde pour divers motifs. Si sa demande est acceptée, il ne sera pas rémunéré, sauf à utiliser son compte épargne-temps. De même, la durée de son absence ne sera pas prise en compte pour le calcul des droits qu'il tient de son ancienneté, pour les congés payés...</p> <p>La convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise peut prévoir des dispositions concernant le congé sans solde ou créer un « congé maison ».</p>
---------------------------	--

<b>Congés et absences</b>	<p><b>Congés payés</b></p> <p>Tout salarié a droit à des congés payés, dès lors qu'il a travaillé, chez le même employeur, pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif. Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables. C'est l'employeur qui organise, selon certaines règles, les départs en congés.</p> <p>Pendant les congés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'employeur verse au salarié une indemnité de congés payés,</li> <li>• si le salarié tombe malade, la durée des congés n'est pas en principe prolongée,</li> <li>• s'il y a un jour férié habituellement chômé, la durée des congés est prolongée d'une journée.</li> </ul> <p>Pendant ses congés payés, le salarié n'a pas le droit de travailler pour le compte d'un autre employeur ni d'avoir une quelconque activité rémunérée.</p>
---------------------------	---

<b>Congés et absences</b>	<p><b>Congé pour enfant malade</b></p> <p>Sous certaines conditions, un salarié peut s'absenter pour s'occuper de son enfant malade. Selon la gravité de l'état de santé de l'enfant, le salarié peut bénéficier de trois jours d'absence par an ou d'un congé de présence parentale pendant lequel il peut interrompre son activité.</p> <p>La convention collective applicable à l'entreprise peut prévoir des conditions plus favorables pour le salarié : versement du salaire, jours de congés supplémentaires...</p> <p>La maladie, l'accident et le handicap graves de l'enfant justifient également la prolongation, au-delà des limites normalement prévues, du congé parental d'éducation.</p>
---------------------------	--

<b>Congés et absences</b>	<p><b>Congés autres</b></p> <p>Les salariés ont droit dans certaines situations, de s'absenter de leur travail pendant une période durant laquelle leur contrat de travail sera suspendu.</p> <p>Exemples : Congé individuel de Formation, Congé de formation économique sociale et syndicale, Congé mutualiste, Congé examen, Absences du conseiller prud'hommes, Congé pour catastrophe naturelle, Congé de solidarité internationale ...</p>
---------------------------	---

<b>Formation professionnelle/Contrat d'alternance</b>	<p><b>Contrat d'apprentissage</b></p> <p>L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.</p> <p>La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.</p> <p>Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage (dérogations des limites d'âge possibles).</p> <p>Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'employeur et l'apprenti. C'est un contrat de travail écrit de type particulier. L'apprenti est un salarié à part entière.</p> <p>Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti et l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.</p> <p>Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage (ou équipe tutorale) qui a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.</p> <p>Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.</p> <p>Durant les 2 premiers mois de l'apprentissage, considérés comme période d'essai.</p> <p>Incidences pour l'entreprise : exonération des cotisations sociales, indemnité compensatrice forfaitaire, non prise en compte dans les effectifs, crédit d'impôt apprentissage.</p> <p>Si au terme de son contrat d'apprentissage, l'apprenti signe un contrat à durée indéterminée avec la même entreprise, aucune période d'essai ne peut lui être imposée, sauf dispositions conventionnelles contrares.</p>
---	--

<b>Contrat</b>	<p><b>Contrat à Durée Déterminée (CDD)</b></p> <p>La conclusion d'un CDD n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire (cas énumérés par la loi). Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit et il ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée</p> <p>Un contrat à durée déterminée peut être conclu dans les situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• remplacement d'un salarié absent ou d'un salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...)</li> <li>• attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié ou de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise</li> <li>• accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise</li> <li>• travaux saisonniers</li> <li>• contrats à durée déterminée « d'usage » et cas particuliers.</li> </ul> <p><b>Le CDD « senior »</b></p> <p>Tout employeur (à l'exception des professions agricoles) peut conclure un CDD avec une personne âgée de plus de 57 ans inscrite depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé (CRP). D'une durée maximale de 18 mois, il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 36 mois.</p> <p><b>Le contrat à durée déterminée à objet défini</b></p> <p>Un CDD dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini (mission) est possible mais subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise l'instituant. Ce contrat est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres (au sens des conventions collectives). D'une durée comprise entre 18 et 36 mois, le contrat prend normalement fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance au moins égal à 2 mois. Il peut toutefois être rompu par anticipation sous certaines conditions. Si à l'issue du contrat, les relations de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute.</p>
----------------	---

<b>Contrat</b>	<p><b>Contrat à Durée Indéterminée (CDI)</b></p> <p>Le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail. L'employeur doit donc avoir recours à ce type de contrat, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat, qu'il s'agisse notamment d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin.</p> <p>Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (ex : cas de force majeure). Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties élaboré dans le cadre du dispositif de « rupture conventionnelle ».</p> <p>S'il est conclu pour un temps plein, le CDI peut ne pas faire l'objet d'un écrit, sauf dispositions conventionnelles contraires.</p> <p>Le CDI peut être conclu pour un temps plein ou pour un temps partiel.</p> <p>Il appartient à l'employeur et au salarié de déterminer le contenu du contrat de travail et les clauses particulières qui devront éventuellement y figurer en fonction des circonstances (clause de mobilité, clause de non-concurrence...).</p>
----------------	---



<b>Formation professionnelle</b> Région Champagne-Ardenne	<p><b>Contrat Jeune Entreprise</b></p> <p>Dispositif créé par la Région Champagne-Ardenne pour encourager la création d'entreprises génératrices d'au moins deux emplois.</p> <p>Cet accompagnement s'effectue sur les 3 premières années d'activité de l'entreprise. Il prend la forme d'une avance remboursable à taux nul comprise entre 10 000 € et 100 000 €, en fonction des besoins liés au démarrage de l'activité, des perspectives d'emplois et du niveau de fonds propres de l'entreprise nouvellement constituée.</p>
--	---

<b>Contrat</b>	<p><b>Contrat pour la mixité des emplois</b></p> <p>Le contrat pour la mixité des emplois vise à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et faciliter leur accès à des qualifications, des métiers où elles sont peu représentées.</p> <p>Cet objectif, réalisé par le biais d'une embauche, d'une mutation, d'une promotion, peut être mis en œuvre grâce à l'organisation d'actions de formation ou d'aménagements matériels (réduction des charges physiques, installation de vestiaire, douche...).</p> <p>Lorsque le contrat pour la mixité des emplois a pour objectif l'embauche d'une salariée, le contrat de travail conclu avec l'intéressée doit être à durée indéterminée.</p> <p>Toutes les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 600 salariés sont concernées.</p> <p>Le contrat pour la mixité des emplois est individualisé. Il est conclu entre l'État, l'employeur et avec une femme demandeuse d'emploi ou déjà salariée de l'entreprise, quels que soient son âge et son niveau de qualification.</p> <p>Lorsque le contrat prévoit la mise en place de formations pour plusieurs salariées, un seul contrat (dit « collectif ») peut être signé pour l'ensemble des femmes concernées.</p> <p>L'État prend en charge une partie des coûts de mise en œuvre des actions prévues par le contrat pour la mixité des emplois dans la limite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % du coût pédagogique de la formation</li> <li>• 50 % des autres coûts liés à l'insertion professionnelle des femmes (aménagement de postes de travail, de locaux)</li> <li>• 30 % du montant du coût des rémunérations pendant la période de formation.</li> </ul> <p>Un cofinancement du Fonds social européen (FSE) est possible.</p>
----------------	--

<b>Accès et accompagnement vers l'emploi des jeunes</b>	<p><b>Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS)</b></p> <p>Le CIVIS s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Il a pour objectif d'organiser les actions nécessaires à la réalisation de leur projet d'insertion dans un emploi durable. Ce n'est pas un contrat de travail.</p> <p>Ce contrat est conclu avec les Missions Locales ou PAIO. Les titulaires d'un CIVIS sont accompagnés par un référent. La durée du contrat est d'un an renouvelable. Les titulaires d'un CIVIS âgés d'au moins 18 ans peuvent bénéficier d'un soutien de l'État sous la forme d'une allocation versée pendant les périodes durant lesquelles ils ne perçoivent ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation.</p>
---	--

<b>Formation professionnelle/Contrat d'alternance</b>	<p><b>Contrat de professionnalisation</b></p> <p>Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats. Il permet d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. C'est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation qui comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée.</p> <p>Peuvent conclure des contrats de professionnalisation tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.</p> <p>Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique.</p> <p>Les bénéficiaires sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation, les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.</p> <p>Les actions d'évaluation, d'accompagnement, les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée. Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions. Les actions de formation sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).</p> <p>L'entreprise qui recrute des salariés en contrat de professionnalisation peut bénéficier de plusieurs avantages : exonération de certaines cotisations patronales, absence de prise en compte dans les effectifs, aide à l'accompagnement pour les groupements d'employeurs.</p>
---	--

<b>Travailleur en situation de handicap</b>	<p><b>Contrat de rééducation professionnelle</b></p> <p>Le contrat de rééducation professionnelle est destiné aux personnes assurées sociales qui, du fait d'un handicap, ont perdu la possibilité d'exercer leur emploi. L'objectif : leur permettre de se réaccoutumer à leur profession ou d'exercer un nouveau métier.</p> <p>Le contrat de rééducation en entreprise est un contrat de travail à durée déterminée, renouvelable. Conclu pour une durée de 3 mois à 1 an selon les besoins du bénéficiaire, le contrat est signé par l'organisme de Sécurité Sociale (ou Mutualité sociale agricole), l'employeur et le salarié. Il est assorti d'une rémunération et d'une formation.</p> <p>S'il n'est pas conclu chez l'employeur habituel de l'intéressé, le contrat de rééducation peut donner lieu au versement d'une aide de l'AGEFIPH.</p>
---	--

<b>Accompagnement des mutations économiques / Contrat/Licenciement</b>	<p><b>Contrat de Transition Professionnelle (CTP)</b></p> <p>Le CTP s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement. Dans les entreprises concernées, l'obligation faite à l'employeur de proposer un contrat de transition professionnelle se substitue à l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé.</p> <p>Le CTP, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet le suivi d'un parcours de transition professionnelle pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics.</p> <p>Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CTP perçoit une « allocation de transition professionnelle » égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du CTP.</p>
--	---

<b>Contrat</b>	<p><b>Contrat de travail intermittent</b></p> <p>Possible dans certaines entreprises, le travail intermittent se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il doit faire l'objet d'un contrat à durée indéterminée comportant un certain nombre de clauses obligatoires.</p> <p>Le salarié en contrat de travail intermittent bénéficie des mêmes droits que les autres salariés.</p> <p>Le contrat de travail intermittent ne peut être conclu que pour des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées (par exemple : certains emplois de formateurs). Des règles particulières s'appliquent aux établissements d'enseignement supérieur privés.</p>
----------------	--

<b>Contrat</b>	<p><b>Contrat de travail temporaire</b></p> <p>La conclusion d'un contrat de travail temporaire n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.</p> <p>Un salarié sous contrat de travail temporaire (également appelé intérimaire) est un salarié embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée, dénommée mission. La mission prend fin à la date fixée ou, en cas de terme imprécis, lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison...).</p> <p>Conclu en dehors du cadre légal, le contrat peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.</p>
----------------	---

<b>Contrat</b>	<p><b>Contrat Unique d'Insertion (CUI)</b></p> <p>Ce contrat prend la forme du contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), dans le secteur non marchand.</p> <p>Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.</p> <p>Il donne lieu à une convention conclue entre l'employeur, le salarié et, selon le cas, Pôle emploi agissant pour le compte de l'État, ou le président du Conseil général.</p> <p>Le CUI est soumis à un certain nombre de dispositions qui s'appliquent quelle que soit la forme, CUI-CIE ou CUI-CAE, sous laquelle il sera décliné.</p> <p>Le CUI, dans sa déclinaison CUI-CIE ou CUI-CAE, comporte des dispositions en matière d'accompagnement et de suivi, destinée à favoriser l'insertion durable dans l'emploi de ses bénéficiaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Désignation d'un référent.</li> <li>• Désignation d'un tuteur.</li> <li>• Attestation d'expérience professionnelle.</li> <li>• Bilan des actions réalisées avant toute prolongation de la convention.</li> </ul>
----------------	--

<b>Contrat</b>	<p><b>Contrat vendanges</b></p> <p>Type particulier de contrat saisonnier, le contrat vendanges permet de recruter un salarié pour les préparatifs des vendanges, leur réalisation (cueillette du raisin, portage des hottes et paniers), les travaux de rangement et de nettoyage du matériel.</p> <p>Caractéristiques du contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sa durée (1 mois),</li> <li>• la possibilité, pour un salarié, d'en conclure plusieurs successivement,</li> <li>• l'exonération de cotisations salariales, sous certaines conditions.</li> </ul>
----------------	--

<b>Accompagnement des mutations /Licenciement</b>	<p><b>Conventions de FNE-Formation</b></p> <p>Conclues avec l'État, les conventions de FNE-Formation ont pour objectif de faciliter la continuité de l'activité et de favoriser l'adaptation à de nouveaux emplois des salariés dont les entreprises sont affectées par la crise économique et financière.</p> <p>La vocation première de cet outil est de favoriser le maintien dans l'emploi en interne mais l'aide du FNE peut, sous certaines conditions, faciliter les reclassements externes des salariés.</p> <p>Le FNE-Formation est mobilisé en priorité (mais pas exclusivement) au sein des entreprises ou groupements d'employeurs de moins de 250 salariés. L'aide concerne en priorité les salariés les plus exposés à la perte de leur emploi et les salariés de faible niveau de qualification.</p> <p>L'aide couvre une partie des frais pédagogiques et des rémunérations des salariés. Elle est modulable en fonction du type de formation (spécifique ou générale), de la taille de l'entreprise et du public concerné (majoration pour les travailleurs défavorisés ou handicapés).</p> <p>L'aide est versée au fur et à mesure du déroulement des actions conventionnées, le solde étant versé sur examen du bilan des formations réalisées.</p> <p>Pour mobiliser le FNE-Formation, des cofinancements de l'OPCA ou du FAF ou de l'entreprise sont obligatoirement requis. L'aide peut être complétée par les conseils régionaux et par le Fonds Social Européen (FSE).</p>
---	--

Accompagnement des mutations/Licenciement	<p><b>Convention de préretraite totale du FNE</b></p> <p>Toute entreprise engagée dans une procédure collective -ou sous certaines conditions, individuelle- de licenciement économique peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• demander à conclure, avec la DIRECCTE, une convention de préretraite licenciement ;</li> <li>• proposer aux salariés âgés d'au moins 57 ans d'y adhérer.</li> </ul> <p>S'il adhère, le salarié arrête de travailler et perçoit jusqu'à sa retraite, une allocation spéciale versée par Pôle emploi.</p> <p>Le salarié perçoit une allocation égale à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 65% de l'ancien salaire brut calculé sur la base des 12 derniers mois ayant servi au calcul des cotisations au régime d'assurance chômage et pour la part du salaire n'excédant pas le plafond de la Sécurité sociale (2 946 € au 1er janvier 2011)</li> <li>• 50 % pour la part supérieure à ce plafond (dans la limite de 2 fois ce plafond).</li> </ul> <p>L'allocation est versée jusqu'à l'âge de 60 ans ou au-delà, jusqu'à l'obtention du nombre de trimestres de cotisations requis pour bénéficier de la retraite à taux plein et, au plus tard, jusqu'à 65 ans.</p> <p>L'entreprise et le salarié contribuent financièrement à ce dispositif.</p>
---	---

Accompagnement des mutations /Licenciement	<p><b>Convention de Reclassement Personnalisée (CRP)</b></p> <p>Dans les entreprises non soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement, c'est-à-dire principalement les entreprises de moins de 1 000 salariés, l'employeur qui envisage de licencier pour motif économique doit, sous peine de sanctions, proposer aux salariés concernés une convention de reclassement personnalisé, d'une durée maximale de 12 mois.</p> <p>Le salarié a le choix de refuser ou d'accepter cette convention. S'il l'accepte, son contrat de travail est rompu et il bénéficie d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement. Il bénéficie également, sous réserve d'avoir deux ans d'ancienneté, d'une allocation spécifique de reclassement et peut avoir droit, s'il reprend un travail moins bien rémunéré que le précédent, à une indemnité différentielle de reclassement.</p> <p>Ces prestations d'accompagnement s'inscrivent dans un Plan d'Action de Reclassement Personnalisé (PARP) qui comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• si nécessaire, un bilan de compétences ;</li> <li>• un suivi individuel de l'intéressé ;</li> <li>• des mesures d'appui social et psychologique ;</li> <li>• des mesures d'orientation ;</li> <li>• des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi...) ;</li> <li>• des actions de validation des acquis de l'expérience ;</li> <li>• et/ou des mesures de formation.</li> </ul> <p>Les actions de formation proposées au bénéficiaire de la CRP sont celles permettant un retour rapide à l'emploi qui préparent à des métiers pour lesquels les besoins en main-d'œuvre ne sont pas satisfaits.</p> <p>Pendant la durée de la CRP, le bénéficiaire perçoit une allocation spécifique de reclassement (ASR) lui garantissant 80 % de son salaire journalier de référence.</p>
--	---

<b>Emploi/Retraite</b>	<p><b>Cumul emploi retraite</b></p> <p>Le cumul emploi retraite est la possibilité d'exercer une activité rémunérée tout en percevant ses pensions de retraite de base et éventuellement complémentaires.</p> <p>S'adresse à toute personne ayant pris sa retraite et qui souhaite reprendre une activité professionnelle. Pour bénéficier des dispositifs de cumul emploi retraite, l'assuré salarié doit toujours reprendre un nouveau contrat de travail.</p> <p>Il existe deux régimes de cumul emploi retraite possibles : un cumul libéralisé et un cumul plafonné.</p>
------------------------	---

<b>Démission</b>	<p><b>Démission</b></p> <p>La démission permet au salarié de rompre son contrat de travail à durée indéterminée de sa propre initiative, à condition de manifester clairement sa volonté de démissionner et de respecter le délai de préavis éventuellement prévu, sauf dispense de l'employeur.</p> <p>Des facilités de recherche d'emploi peuvent être prévues par la convention collective.</p> <p>Certaines conventions collectives prévoient que le salarié est libéré de son préavis lorsqu'il a trouvé un autre emploi.</p>
------------------	--

<b>Départ négocié et transaction</b>	<p><b>Départ négocié et transaction</b></p> <p>La rupture du contrat de travail peut intervenir à la suite d'une négociation salarié/employeur, et ce, en dehors de tout licenciement ou démission ; dans le cadre d'un licenciement ou d'une démission dont les conséquences financières sont réglées par une transaction afin d'éviter un contentieux.</p> <p>En cas de départ négocié, le salarié n'a normalement pas droit aux allocations chômage, sauf exceptions.</p> <p><b>Départ négocié</b> - En dehors de tout litige, lorsque le salarié et l'employeur sont d'accord pour rompre le contrat de travail, ils peuvent conclure un accord de départ négocié. Ce n'est ni une démission, ni un licenciement. Toutefois, si la rupture a une cause économique, l'employeur doit respecter la procédure du licenciement pour motif économique et verser au salarié des indemnités au moins égales à celles prévues en cas de licenciement. Aucune forme n'est requise, mais la rédaction d'un écrit est recommandée. L'accord prévoit les conditions de départ (préavis, congés payés, clause de non concurrence) et en général une indemnité pour le salarié.</p> <p><b>Transaction</b> - Si un litige survient entre l'employeur et le salarié à l'occasion de la rupture du contrat de travail, par exemple lors d'un licenciement (sur le motif de la rupture, le montant des indemnités, l'application de la clause de non concurrence...), l'employeur et le salarié peuvent choisir de régler leur différend par une transaction. Ils renoncent alors à toute contestation ultérieure devant le conseil de prud'hommes.</p> <p>La transaction doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• intervenir après la rupture définitive du contrat : après réception par le salarié de la lettre de licenciement ou après notification de la démission.</li> <li>• comporter des concessions réciproques de la part de l'employeur et du salarié. Les concessions doivent être appréciables : ainsi l'indemnité transactionnelle doit être supérieure à celle à laquelle le salarié licencié aurait eu normalement droit.</li> <li>• reposer sur le consentement libre et éclairé des parties. Par exemple, le salarié ne doit pas subir de pression ou être trompé sur la portée réelle de son engagement. Il a intérêt à se renseigner au préalable sur les sommes auxquelles il a droit.</li> </ul>
--------------------------------------	---

<b>Formation professionnelle</b>	<p><b>Droit Individuel à la Formation (DIF)</b></p> <p>Tout salarié titulaire d'un CDI, disposant d'une ancienneté d'au moins un an, dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un DIF de 20 heures (sauf dispositions d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure).</p> <p>Ce crédit d'heures de formation peut être cumulé sur six ans dans la limite de 120 heures.</p> <p>L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.</p> <p>La formation a lieu hors du temps de travail sauf disposition conventionnelle contraire ; elle est prise en charge par l'employeur selon des modalités particulières. Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. S'il décide de ne pas l'utiliser, il ne peut pas demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.</p> <p>En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.</p> <p>En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées est utilisée, selon le cas, soit auprès du nouvel employeur, soit pendant la période de chômage.</p> <p>Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non) en CDD, dans les 12 derniers mois. Il n'est pas obligatoire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat.</p> <p>En 2003, le DIF était conçu comme étant transférable. En 2009, le DIF est devenu portable.</p>
----------------------------------	--

<b>Accompagnement des mutations</b>	<p><b>Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC)</b></p> <p>Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles peuvent mettre en œuvre avec l'État, dans un cadre contractuel, les EDEC pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications.</p> <p>L'objectif des accords ainsi conclus, qui peuvent être annuels ou pluriannuels, est d'anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, de prévenir les risques d'inadaptation à l'emploi des actifs occupés et de répondre aux besoins de développement des compétences des salariés comme des entreprises.</p> <p>Fondée sur le dialogue social et le partenariat, la démarche EDEC repose sur deux dimensions complémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la première couvrant le volet prospectif</li> <li>• la seconde couvrant le déploiement de l'action.</li> </ul>
-------------------------------------	--

<b>Entretien</b>	<p><b>Entretien professionnel</b></p> <p>Tout salarié ayant au moins deux ans d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.</p> <p>L'entretien professionnel permet à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.</p> <p>L'entretien a lieu soit à l'initiative du salarié soit à celle de l'employeur.</p> <p>Les propositions d'actions de formation faites au salarié lors ou à l'issue de l'entretien peuvent être inscrites sur le passeport formation en annexe.</p>
------------------	--

<b>Embauche</b>	<p><b>Entreprise d'Insertion (EI)</b></p> <p>Peuvent être embauchées par une EI, les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté,</li> <li>• les demandeurs d'emploi de longue durée,</li> <li>• les personnes prises en charge au titre de l'aide sociale,...</li> </ul> <p>Le demandeur d'emploi est recruté en contrat à durée déterminée. Les personnes recrutées sont des salariés, disposant de tous les droits attachés à ce statut (congrés payés, rémunération au moins égale au SMIC, etc.).</p> <p>L'entreprise d'insertion, employeur, bénéficie de différentes aides de l'État</p> <p>La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché ne peut être inférieure à 20 heures.</p> <p>Opérant dans le secteur marchand, l'entreprise d'insertion (EI) fait partie -avec l'association intermédiaire (AI) et l'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)- des organismes « d'insertion par l'activité économique ». Leur point commun : proposer aux personnes en difficulté un accompagnement social et une activité professionnelle afin de faciliter leur insertion.</p>
-----------------	--



<b>Embauche</b>	<p><b>Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)</b></p> <p>Une personne sans emploi, rencontrant des difficultés particulières d'insertion, peut effectuer des missions pour le compte d'une entreprise de travail temporaire (ETTI) conventionnée par l'État.</p> <p>Peuvent effectuer des missions d'intérim pour le compte d'une entreprise de travail temporaire d'insertion, les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté,</li> <li>• les bénéficiaires du RSA,</li> <li>• les demandeurs d'emploi de longue durée,</li> <li>• les personnes prises en charge au titre de l'aide sociale,...</li> </ul> <p>Un contrat de travail temporaire est alors conclu, l'intérimaire devient salarié de l'entreprise d'intérim.</p> <p>L'entreprise d'intérim d'insertion bénéficie quant à elle de différentes aides de l'État.</p> <p>L'entreprise de travail temporaire d'insertion conclut avec la personne en insertion un contrat de travail temporaire dont la durée peut atteindre 24 mois (renouvellement compris).</p> <p>Entreprise d'intérim, l'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) a ceci de particulier : son activité est entièrement centrée sur l'insertion professionnelle des personnes en difficulté. A ce titre, elle fait partie -avec l'association intermédiaire et l'entreprise d'insertion- des organismes « d'insertion par l'activité économique ».</p>
-----------------	--

<b>Création d'emploi</b>	<p><b>ENVOL</b></p> <p>Dispositif créé par la Région Champagne-Ardenne, ENVOL vise à encourager et à faciliter la création d'activités par tout demandeur d'emploi résidant en Champagne-Ardenne, inscrit à Pôle emploi depuis plus de six mois, quel que soit son âge.</p> <p>Il s'adresse prioritairement aux personnes désireuses de créer leur propre emploi par la création d'une activité. Il est basé sur un accompagnement personnalisé du futur créateur ou repreneur par un « référent » qui le suit.</p> <p>Les bénéficiaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 6 mois, hors catégorie 5 (ou catégorie E, nouvelle nomenclature) et les demandeurs d'emploi licenciés pour des raisons économiques (Conventions de Reclassement Personnalisé, ...)</li> <li>• les militaires et sportifs professionnels en reconversion ;</li> <li>• les salariés en reconversion (CTP, congé de conversion...).</li> </ul> <p>Le dispositif comporte 3 phases :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un accompagnement en amont ;</li> <li>• une aide financière sous condition ;</li> <li>• un suivi pendant 3 ans après la création.</li> </ul>
--------------------------	--

<b>Embauche</b>	<p><b>Groupement d'Employeurs</b></p> <p>Le groupement d'employeurs permet aux entreprises de se regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter.</p> <p>Il s'agit d'une des formes d'exercice de la pluriactivité : les salariés du groupement d'employeurs effectuent des périodes de travail successives auprès de chacune des entreprises adhérentes au groupement.</p> <p>Dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, des groupements d'employeurs peuvent être créés entre des personnes physiques ou morales de droit privé et des collectivités territoriales (communes, départements...).</p> <p>Les groupements d'employeurs peuvent bénéficier du label « groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification » (GEIQ). Celui-ci est délivré, pour une durée d'un an, par l'association « Comité national de coordination et d'évaluation des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification » (CNCE-GEIQ) aux groupements d'employeurs qui se conforment aux critères définis par un cahier des charges établi par cette association sur avis conforme du ministre chargé de l'emploi.</p> <p>Ce label peut être renouvelé.</p>
-----------------	---

<b>Accompagnement des mutations/Formation professionnelle</b>	<p><b>Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)</b></p> <p>Depuis, 2005, une obligation triennale de négocier sur la GPEC a été instaurée par la loi de cohésion sociale du 18 janvier pour les entreprises d'au moins de 300 salariés</p> <p>La finalité de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, au regard des stratégies des entreprises, pour permettre à celles-ci de renforcer leur dynamisme et leur compétitivité et aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.</p> <p>C'est en ces termes que l'Accord National Interprofessionnel du 14 novembre 2008 présente la gestion prévisionnelle des compétences.</p> <p>Ce texte stipule notamment que la GPEC implique, de la part des entreprises, de faire de la prospective en anticipant les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications. Il considère le bilan d'étape professionnel, la VAE et le passeport formation comme des outils d'aide à la réalisation du diagnostic individuel des compétences des salariés.</p> <p>La loi Orientation Formation du 24 novembre 2009 a repris ces dispositions. Ainsi, la GPEC a été intégrée dans les missions de conseil et d'accompagnement des OPCA, lesquels « concourent notamment à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, en particulier des PME, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle. Ils participent également à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de GPEC. Les OPCA peuvent prendre en charge les coûts des diagnostics des PME réalisés à cet effet, selon les modalités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel. »</p>
---	--

<b>Embauche</b>	<b>Région Champagne-Ardenne</b>	<p><b>HANDI Insert</b></p> <p>Dispositif créé par la Région Champagne-Ardenne, HANDI Insert vise à insérer les personnes en situation de handicap dans le monde du travail.</p> <p>En partenariat avec l'AGEFIPH, la Région met en œuvre un dispositif en faveur de l'insertion professionnelle de personnes handicapées en collaboration avec les CAP EMPLOI et Pôle emploi.</p> <p>La participation financière de la Région à ces recrutements permet une prise en charge du salaire sur une période de 4 à 12 mois en fonction du type de contrat.</p> <p>Les bénéficiaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les travailleurs en situation de handicap demandeurs d'emploi définis au titre de l'article L.5212-13 du code du travail, sans condition d'âge, de durée de chômage, ni de niveau d'études ;</li> <li>• les travailleurs en situation de handicap salariés, sortant d'un contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation, ...) ou d'un contrat à durée déterminée court (CDD ou contrat intérimaire inférieur à 3 mois) et intégrant un emploi durable.</li> </ul> <p>Les employeurs peuvent être des entreprises ou associations de moins de 20 salariés, ainsi que les associations de moins de 250 salariés ayant dépassé l'obligation légale d'embauche des travailleurs handicapés.</p> <p>Peut être associée une aide au tutorat, à la formation individualisée ainsi qu'une prime à l'embauche à l'employeur et au salarié.</p>
-----------------	---------------------------------	---

<b>Licenciement</b>	<p><b>Indemnité légale de licenciement</b></p> <p>L'indemnité légale de licenciement constitue le droit minimal du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en contrat à durée indéterminée et licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde ;</li> <li>• comptant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement.</li> </ul> <p>Versée à la fin du préavis, que ce dernier soit exécuté ou non, l'indemnité légale de licenciement est calculée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• à partir d'un salaire de référence ;</li> <li>• en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, acquise au terme du préavis même si le salarié est dispensé de l'effectuer.</li> </ul> <p>Le calcul le plus favorable au salarié doit être retenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit 1/12e de la rémunération brute (salaire, primes, etc.) des douze derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;</li> <li>• soit 1/3 des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.</li> </ul> <p>L'indemnité légale ne se cumule pas avec toute indemnité de même nature : indemnité de départ ou de mise à la retraite, indemnité conventionnelle de licenciement...</p> <p>La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » a fixé à 1 an (contre 2 ans auparavant) l'ancienneté requise pour avoir droit à l'indemnité légale de licenciement ; cette disposition s'applique aux licenciements notifiés à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi, soit à compter du 27 juin 2008. Cette loi a également supprimé, pour le calcul de cette indemnité, la distinction précédemment opérée selon l'origine, économique ou non, du licenciement.</p>
---------------------	--

Formation professionnelle/Accès et accompagnement	Région Champagne-Ardenne	<p><b>INTEGRA</b></p> <p>Dispositif mis en place par la Région Champagne-Ardenne et l'Éducation Nationale pour permettre à des demandeurs d'emploi de moins de 30 ans de reprendre un parcours de formation initiale interrompu depuis plus d'un an et de l'achever par l'obtention d'un diplôme de l'Éducation Nationale.</p> <p>Les entrées s'effectuent de septembre à octobre et la formation se termine en juin. L'offre INTEGRA permet un accueil dans les classes des lycées professionnels et technologiques de l'Académie de Reims, tous niveaux, toutes sections en fonction des places disponibles. Un parcours INTEGRA est calculé sur une base moyenne de 600 heures réparties entre le lycée et l'entreprise.</p> <p>Le jeune est stagiaire de la formation professionnelle. La Région et l'Éducation Nationale prennent en charge les coûts pédagogiques. La Région et Pôle emploi rémunèrent les stagiaires.</p>
---	--------------------------	--

Contrat en alternance/Non renouvellement	Région Champagne-Ardenne	<p><b>Intégration d'un stagiaire suite à un non-renouvellement de contrat en alternance</b></p> <p>Mesure conjoncturelle mise en place par la Région Champagne-Ardenne pour des jeunes ayant terminé une formation en alternance, souhaitant poursuivre leurs études par cette même voie mais n'ayant pas trouvé d'entreprise.</p> <p>L'Éducation Nationale étudie la situation du jeune dans la perspective de poursuivre le parcours dans la voie scolaire, ce jusqu'à aux congés scolaires de Toussaint. A partir de janvier, la Mission locale ou Pôle emploi étudie l'entrée dans une autre formation.</p> <p>La Région Champagne-Ardenne donne au jeune un statut lui permettant de percevoir une rémunération.</p>
--	--------------------------	---

Santé	<p><b>Maladie ou accident non professionnel</b></p> <p>En cas de maladie ou d'accident non professionnel, le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail : le contrat de travail est alors simplement suspendu. Lors de ces événements, le salarié doit respecter certaines obligations et peut bénéficier d'une indemnisation. Toutefois, une absence prolongée ou des absences fréquentes peuvent entraîner le licenciement.</p> <p>Si le salarié tombe malade avant son départ en vacances, il conserve son droit à congés et peut demander à les prendre ultérieurement. En revanche, si un arrêt de travail lui est prescrit alors qu'il est déjà en vacances, il ne peut pas exiger de son employeur de prolonger celles-ci de la durée de son arrêt. Son droit à indemnités journalières versées par la Sécurité sociale lui reste toutefois acquis.</p>
-------	---

<b>Santé</b>	<p><b>Maladie professionnelle, accident du travail et accident de trajet</b></p> <p>La santé du salarié peut, du fait ou à l'occasion de son travail, se trouver altérée. Il bénéficie alors d'une protection et d'une indemnisation particulière. Il doit informer son employeur dans les 24 heures de l'accident de travail ou de trajet (sauf impossibilité absolue, force majeure ou motif légitime).</p> <p>Ce dernier doit ensuite faire une déclaration, sous 48 heures, et délivrer à la victime une feuille d'accident qui lui permet d'être dispensée de l'avance de ses frais médicaux (dans la limite toutefois des tarifs de la Sécurité sociale).</p> <p>La durée de l'arrêt de travail consécutif à un accident ou une maladie professionnelle est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.</p>
--------------	---

<b>Formation professionnelle / Contrat</b>	<p><b>PACTE (parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État)</b></p> <p>Le PACTE est un mode de recrutement, sans concours, dans la fonction publique pour des emplois de catégorie C. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 révolus sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue et à ceux dont le niveau de diplôme est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnelle.</p> <p>Un contrat en alternance de 1 à 2 ans leur est proposé par une administration, contrat pendant lequel ils suivent une formation et perçoivent une rémunération égale à un pourcentage du traitement minimum de la fonction publique.</p> <p>Au terme du PACTE et après évaluation concluante de leurs compétences, les jeunes sont titularisés. Le PACTE ouvre droit à une exonération de cotisations sociales pour l'employeur. Sont concernées par le PACTE, les trois fonctions publiques : fonction publique de l'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière.</p>
--	---

<b>Orientation Formation</b>	<p><b>Passeport orientation et formation</b></p> <p>Inscrit dans le code du travail, le passeport intègre une dimension « orientation ».</p> <p>Sa vocation d'aide à la mobilité est soulignée et de nouvelles rubriques peuvent désormais y figurer : les habilitations de personne (habilitation électrique...), les informations recueillies à l'occasion du bilan d'étape professionnel, les activités bénévoles ou encore les actions prescrites par Pôle emploi...</p>
------------------------------	--

<b>Formation professionnelle</b>	<p><b>Périodes de professionnalisation</b></p> <p>Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en Contrat à Durée Indéterminée (ou en CDI ou CDD dans le cadre d'un Contrat Unique d'Insertion) rencontrant des difficultés particulières.</p> <p>Six catégories de bénéficiaires potentiels sont visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;</li> <li>• les salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;</li> <li>• les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;</li> <li>• les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou aux personnes dans la même situation après un congé parental ;</li> <li>• les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5213-13 du Code du travail, notamment les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH.</li> <li>• les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (disposition en vigueur depuis le 1er janvier 2010).</li> </ul> <p>Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail.</p>
----------------------------------	---

<b>Formation professionnelle</b>	<p><b>Plan de Formation de l'entreprise</b></p> <p>La loi ne donne aucune définition du plan de formation, mais il est mentionné à diverses reprises dans le code du travail.</p> <p>Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.</p> <p>Le plan de formation comprend deux catégories d'actions de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;</li> <li>• Actions de développement des compétences.</li> </ul> <p>Le départ en formation du salarié dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail : l'intéressé demeure, pendant toute la durée de la formation sous la subordination juridique de l'employeur. De ce principe, découlent les droits et devoirs du salarié pendant la formation.</p>
----------------------------------	---

<b>Accompagnement des mutations /Licenciement</b>	<p><b>Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)</b></p> <p>Toute entreprise d'au moins 50 salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit élaborer un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).</p> <p>Ce document :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• regroupe un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre des licenciements et à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable ;</li> <li>• est obligatoirement communiqué à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Les représentants du personnel (Comité d'Entreprise ou, à défaut, délégués du personnel), lorsqu'ils existent, doivent être réunis, informés et consultés sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. A défaut, la procédure de licenciement est nulle.</li> </ul> <p>Lorsque l'employeur est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement sont fixées dans ce plan.</p>
---	--

<b>Création d'entreprise</b>	<p><b>Prêt d'honneur création d'entreprise</b></p> <p>Les prêts d'honneur concernent les créateurs d'entreprises, mais aussi, selon l'organisme distributeur, les repreneurs ou encore les jeunes entreprises (âgées de 0 à 3 ans). Les critères de recevabilité concernant le porteur de projet varient d'un organisme à l'autre.</p> <p>Chaque dispositif financier de prêts d'honneur a vocation à privilégier un ou plusieurs types de projets de création d'entreprise, comme par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les micro-projets permettant la réinsertion économique des personnes en difficulté ;</li> <li>• les projets en milieu rural ;</li> <li>• les projets à vocation sociale ou écologique ;</li> <li>• les petits projets à potentiel ;</li> <li>• les projets à contenu technologique...</li> </ul> <p>La plupart du temps, il existe également un critère géographique lié au périmètre d'intervention de l'organisme distributeur (qui est souvent une association créée pour favoriser le développement économique local).</p> <p>Les prêts d'honneur ont vocation à financer partiellement les besoins durables d'une création d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les investissements de départ ;</li> <li>• le besoin en fonds de roulement.</li> </ul> <p>Ainsi que les besoins durables de financement engendrés par la reprise d'une entreprise pour ce qui est des associations intervenant en faveur des repreneurs d'entreprise.</p> <p>Selon les possibilités et les orientations économiques de l'organisme distributeur, les montants des prêts accordés oscillent généralement entre 3 000 et 15 000 euros avec un montant moyen avoisinant 7 500 euros.</p> <p>Toutefois, certains dispositifs accordent des prêts d'honneur pouvant atteindre 30 000 euros, voire un peu plus, quand ils ne se consacrent qu'à des projets ayant de bonnes perspectives de développement (ex. : projets à teneur technologique).</p> <p>Le prêt d'honneur est en général octroyé à un taux de 0 %.</p> <p>Principaux réseaux : France Initiative et ses plateformes, Réseau Entreprendre, Association pour le droit à l'initiative économique et Champagne-Ardenne Active.</p>
------------------------------	---

<b>Licenciement</b>	<p><b>Priorité de réembauche</b></p> <p>La priorité de réembauche -obligatoirement mentionnée dans la lettre de licenciement- peut être mise en œuvre pendant un an à compter de la rupture du contrat de travail au profit de tout salarié licencié pour motif économique qui en fait la demande auprès de l'ancien employeur. Ce dernier doit alors l'informer de tout emploi disponible. Le non respect de cette priorité est passible de sanctions.</p> <p>Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de cette qualification, à condition d'en informer l'employeur.</p>
---------------------	--

<b>Chômage</b>	<p><b>Protection sociale pendant la formation</b></p> <p>Pendant la formation, les stagiaires sont obligatoirement affiliés à un régime de protection sociale avec des degrés de couverture qui diffèrent selon qu'ils sont dans l'une ou l'autre de ses situations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi ;</li> <li>• demandeurs d'emploi en stage agréé par l'État ou la région ;</li> <li>• personnes sans emploi et non rémunérées. Toute personne en formation bénéficie de la législation sur les accidents du travail survenus par le fait ou à l'occasion de la formation.</li> </ul> <p>Les prestations en nature couvrent : les remboursements de frais pharmaceutiques, médicaux, paramédicaux ou hospitaliers... Les prestations en espèces correspondent à des indemnités journalières de sécurité sociale versées à la place de l'indemnisation au titre du chômage.</p> <p><b>Les demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE)</b> Rémunéré dans le cadre de l'ARE, le demandeur d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• conserve la protection sociale dont il relevait avant son entrée en formation ;</li> <li>• et continue de bénéficier à ce titre des prestations en nature et en espèces. S'y ajoute la couverture accident du travail dont les cotisations sont prises en charge par l'État.</li> </ul> <p>Les périodes indemnisées dans le cadre de l'ARE sont validées au titre de l'assurance vieillesse.</p> <p><b>Les demandeurs d'emploi en stage agréé par l'État ou la Région</b> Les cotisations maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, allocations familiales et accident du travail sont prises en charge par l'État ou la région. Le Demandeur d'Emploi est couvert pendant toute sa formation, y compris en cas d'accident du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit dans le cadre du régime de sécurité sociale auquel il était rattaché avant son entrée en formation ;</li> <li>• soit, à défaut d'affiliation antérieure, dans le cadre du régime général de sécurité sociale. L'organisme de formation doit alors accomplir les démarches d'affiliation auprès de Pôle emploi ou de l'Agence de Services et de Paiement (ASP, nouvel établissement public administratif ayant repris les missions précédemment dévolues au CNASEA).</li> </ul> <p><b>Les personnes en formation sans emploi et non rémunérées</b> Deux situations pour l'intéressé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il reste affilié au régime de sécurité sociale auquel il était rattaché avant l'entrée en formation,</li> <li>• à défaut d'affiliation, l'organisme de formation s'adresse à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) pour demander son affiliation au régime général de sécurité sociale.</li> </ul> <p>Les cotisations sont prises en charge par l'État et l'intéressé ne peut prétendre qu'à des prestations en nature de la sécurité sociale.</p>
----------------	---



<b>Travailleur en situation de handicap</b>	<p><b>Prime de reclassement</b></p> <p>Sous réserve de remplir certaines conditions, un travailleur en situation de handicap peut percevoir à l'issue d'un stage de rééducation, de réadaptation et de formation professionnelle, une aide financière destinée à faciliter son reclassement.</p> <p>La prime de reclassement doit être demandée à la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) dans le mois qui suit la fin du stage.</p> <p>Dans des conditions qui seront ultérieurement précisées, il est désormais prévu que le montant et les conditions d'attribution de la prime de reclassement seront déterminés par l'AGEFIPH.</p>
---	--

<b>Incitation à la reprise d'activité/Rémunération</b>	<p><b>Prime Pour l'Emploi (PPE)</b></p> <p>La Prime Pour l'Emploi est une aide au retour à l'emploi et au maintien de l'activité professionnelle. Elle est attribuée aux personnes exerçant une activité professionnelle salariée ou non salariée sous conditions de ressources. Son montant est calculé en pourcentage du revenu d'activité.</p> <p>Le revenu fiscal de référence du foyer (ce montant figure sur l'avis d'imposition) ne doit pas excéder certaines limites.</p> <p>Elle est déduite de l'impôt sur le revenu à payer ou versée directement au bénéficiaire s'il n'est pas imposable.</p> <p>Pour percevoir la PPE, il faut remplir les rubriques concernant cette aide sur la déclaration d'impôts.</p>
--	--

<b>Emploi/Retraite</b>	<p><b>Retraite progressive</b></p> <p>La retraite progressive permet aux assurés de plus de 60 ans de travailler à temps partiel et de bénéficier d'une partie de leur pension de retraite tout en continuant à cotiser pour leur retraite définitive.</p> <p>Sont concernées les personnes âgées d'au moins 60 ans. Elles doivent justifier de 150 trimestres validés (trimestres d'assurance et périodes reconnues équivalentes) au titre de l'assurance vieillesse dans le régime général, le régime des salariés agricoles, le régime des professions artisanales, industrielles et commerciales et le régime des exploitants agricoles.</p> <p>La retraite progressive est accessible aussi bien aux salariés qui travaillent à temps partiel qu'à ceux qui passent à temps partiel au moment de leur demande de retraite progressive.</p> <p>La retraite progressive permet de commencer à toucher une fraction de leur retraite tout en continuant à travailler à temps partiel à condition que ce temps de travail soit inférieur à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise concernée.</p> <p>Le calcul de la fraction de retraite perçue par le salarié varie en fonction du temps de son activité professionnelle selon un barème.</p>
------------------------	---

<b>Salaire/Emploi</b>	<p><b>Revenu de Solidarité Active (RSA)</b></p> <p>Le Revenu de Solidarité Active est versé à des personnes qui travaillent déjà et dont les revenus sont limités. Il remplace le revenu minimum d'insertion (RMI), l'allocation de parent isolé (API) et certaines aides forfaitaires temporaires comme la prime de retour à l'emploi.</p> <p>Le RSA :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• apporte une incitation financière aux personnes sans ressource qui reprennent un emploi (le RSA garantit à quelqu'un qui reprend un travail que ses revenus augmentent),</li> <li>• complète les ressources des personnes dont l'activité professionnelle ne leur apporte que des revenus limités.</li> </ul> <p>Sont concernées les personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de plus de 25 ans,</li> <li>• ou, s'ils ont moins de 25 ans : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ assumer la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître</li> <li>○ ou avoir exercé une activité professionnelle pendant au moins 2 ans au cours des 3 années précédant la demande de RSA.</li> </ul> </li> </ul> <p>Il n'y a pas d'âge maximum limite pour faire une demande de RSA.</p> <p>Son montant dépend à la fois de la situation familiale et des revenus du travail. Il peut être soumis à l'obligation d'entreprendre des actions favorisant une meilleure insertion professionnelle et sociale. Le RSA est versé sans limitation de durée, tant que le bénéficiaire continue à remplir les conditions.</p>
-----------------------	---

<b>Contrat d'alternance /Rémunération</b>	<b>Région Champagne-Ardenne</b>	<p><b>Rupture du parcours en alternance pour motif économique</b></p> <p>Mesure conjoncturelle mise en place par la Région Champagne-Ardenne pour des jeunes en rupture d'alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) pour motif économique souhaitant continuer leur parcours de formation dans le CFA ou l'organisme de formation.</p> <p>Le jeune se voit proposé un statut de stagiaire de la formation professionnelle lui permettant d'avoir une couverture sociale d'une durée de 10 mois maximum.</p> <p>La rémunération est prise en charge par Pôle emploi ou la Région Champagne-Ardenne, ou les AGS (régime de garantie des créances de salaires) en cas de liquidation de l'entreprise. Le fonds social des CFA est également mobilisé.</p>
---	---------------------------------	--

<b>Rémunération</b>	<p><b>Salaire</b></p> <p>Le salaire est la contrepartie du travail fourni. Le salaire brut comprend l'ensemble des sommes convenues et des avantages accordés par l'employeur : salaire de base, avantages en nature, primes, gratifications, pourboires, ainsi que des majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majoration pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, travail salissant ou pénible...). Il ne comprend pas les remboursements de frais professionnels, les indemnités présentant le caractère de dommages-intérêts (telle l'indemnité de licenciement), ni les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation.</p> <p>Le salaire de base est fixé librement entre l'employeur et le salarié, soit par le contrat de travail, soit par décision de l'employeur (usages, directives, barème d'entreprise, notes d'information...) sous réserve du respect de certaines règles légales et conventionnelles.</p> <p>Plusieurs modes de fixation sont possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• au temps, en fonction de la durée de travail effectif (c'est le mode le plus courant) ;</li> <li>• au rendement, en fonction de normes connues et définies préalablement (guelte, travail aux pièces, prime...);</li> <li>• au forfait. Une convention de forfait entre le salarié (le plus souvent cadre) et l'employeur est alors obligatoirement conclue par écrit. Elle doit par ailleurs être précise et quantifiée.</li> </ul> <p>Dans tous les cas, doivent être respectés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les règles relatives au SMIC ;</li> <li>• les salaires minimaux et les éléments de rémunération prévus par les conventions ou accords collectifs applicables, ou l'usage éventuellement en vigueur dans l'entreprise ;</li> <li>• le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes ;</li> <li>• la non-discrimination (notamment syndicale).</li> </ul> <p>Le salaire net s'obtient en déduisant du salaire brut les cotisations salariales (cotisations de sécurité sociale, assurance chômage, cotisation de retraite complémentaire, cotisations prévoyance, CSG, CRDS) et la valeur des avantages en nature éventuels.</p> <p>Salaire net et salaire brut figurent sur le bulletin de paie.</p> <p><b>Salaire Minimum de Croissance (SMIC)</b></p> <p>Le SMIC est le salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié et ce, quelle que soit la forme de sa rémunération (au temps, au rendement, à la tâche, à la pièce, à la commission ou au pourboire). Doit percevoir un salaire au moins égal au SMIC tout salarié du secteur privé, âgé d'au moins 18 ans. Bénéficie également de ce minimum les salariés du secteur public employés dans des conditions de droit privé.</p> <p>Un taux réduit du SMIC peut être pratiqué pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les apprentis et les jeunes salariés en contrat de professionnalisation, en fonction de leur âge et de la durée du contrat ;</li> <li>• les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans qui ont moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. Un abattement de 10 % peut ainsi être pratiqué lorsque le jeune salarié est âgé de 17 à 18 ans et de 20 % lorsque le jeune salarié est âgé de moins de 17 ans.</li> </ul> <p>Sont exclus du bénéfice du SMIC les salariés dont l'horaire de travail n'est pas contrôlable (certains VRP).</p> <p>Le montant du SMIC horaire brut est fixé, depuis le 1er janvier 2011 à 9 € soit 1 365 € bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.</p>
---------------------	--

<b>Travailleur en situation de handicap</b>	<p><b>Stage de rééducation professionnelle</b></p> <p>Organisé dans un centre de rééducation professionnelle offrant un environnement médico-social adapté, le stage de rééducation professionnelle permet à la personne handicapée de suivre une formation qualifiante de longue durée avec la possibilité d'être rémunérée.</p> <p>D'une durée de 10 à 30 mois, les formations proposées préparent aux métiers des secteurs de l'agriculture, de l'industrie et du commerce.</p> <p>A l'issue du stage, le travailleur handicapé peut bénéficier d'une prime de reclassement destinée à lui faciliter la reprise d'une activité. C'est la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAHP) qui oriente le travailleur handicapé -à sa demande- vers un centre de rééducation professionnelle.</p>
---	--

<b>Accès et accompagnement vers l'emploi des jeunes</b>	<p><b>Stage étudiant en entreprise</b></p> <p>Sont concernés les stages effectués en entreprise, à titre obligatoire ou optionnel, par des étudiants inscrits dans des établissements d'enseignement dispensant une formation supérieure diplômante ou non diplômante. Sont également concernés les stages effectués au sein d'une association, d'une entreprise publique ou d'un Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial (EPIC).</p> <p>Tous ces stages doivent faire l'objet d'une convention conclue entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement et être intégrés dans un cursus pédagogique selon les modalités fixées par décret du 25 août 2010.</p> <p>Lorsque leur durée est supérieure à deux mois consécutifs, ils doivent faire l'objet d'une gratification dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu. A défaut, le montant horaire de cette gratification est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (plafond horaire égal, en 2011 comme en 2010, à 22 €)</p> <p>Le stagiaire n'est pas lié par un contrat de travail à l'entreprise qui l'accueille et n'a pas le statut de salarié.</p>
---	--

<b>Emploi/Retraite</b>	<p><b>Surcote</b></p> <p>La surcote permet aux assurés après 60 ans et ayant cotisé plus de trimestres que le nombre requis pour disposer d'une retraite à taux plein, de bénéficier d'une pension de retraite majorée.</p> <p>Sont concernés tous les assurés relevant du régime général, du régime des salariés agricoles, du régime des professions artisanales, industrielles et commerciales et du régime des exploitants agricoles, dont la pension a pris effet après le 1<sup>er</sup> janvier 2004.</p> <p>Les régimes de la fonction publique, le régime des avocats et celui des professions libérales obéissent à des règles spécifiques en matière de surcote.</p>
------------------------	---

<b>Contrat</b>	<p><b>Travail à temps partagé</b></p> <p>Des Entreprises de Travail à Temps Partagé (ETTP) peuvent être créées dans le but exclusif de mettre à disposition d'entreprises clientes du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens.</p> <p>La mission du salarié ainsi mis à disposition peut être à temps plein ou à temps partiel. Un contrat doit être signé, pour chaque mise à disposition, entre l'entreprise de travail en temps partagé et l'entreprise cliente, un contrat de travail étant par ailleurs signé entre le salarié mis à disposition et l'entreprise de travail à temps partagé.</p> <p>Les entreprises de travail temporaire peuvent également exercer l'activité d'entreprise de travail à temps partagé.</p>
----------------	--

<b>Contrat</b>	<p><b>Travail saisonnier</b></p> <p>Le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette,...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...).</p> <p>Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur. Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée (CDD) prévoyant ou non un terme précis. Sous certaines conditions, des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié. De même, ils peuvent comporter une clause de reconduction. Sauf convention ou accord collectif contraire, l'indemnité de fin de contrat (ou « indemnité de précarité ») versée en principe à la fin du CDD n'est pas due dans le cadre des contrats saisonniers.</p>
----------------	--

<b>Formation professionnelle</b>	<p><b>Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)</b></p> <p>La VAE est un droit ouvert à tous : salariés (en contrat à durée indéterminée ou déterminée, intérimaires...), non-salariés, demandeurs d'emploi, bénévoles, agents publics, personnes ayant exercé des responsabilités syndicales (par exemple, les délégués syndicaux). Une seule condition : justifier d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole ...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée. La VAE permet de faire reconnaître son expérience.</p> <p>La VAE s'applique en principe à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification. L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est soumise au fait que la certification visée soit inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles.</p> <p>Pour des raisons liées à la sécurité, à la défense nationale ou encore à la santé, le règlement d'obtention de certaines certifications peut interdire leur accès par la voie de la VAE (ex : diplôme de médecine).</p> <p>La VAE se déroule selon différentes modalités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• évaluation de la validité de la demande</li> <li>• accompagnement pour aider le candidat à constituer les preuves (modalité facultative)</li> <li>• constitution d'un dossier par le candidat qui retrace précisément son expérience ;</li> <li>• réunion d'un jury, avec entretien éventuellement ;</li> <li>• et, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification, mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.</li> </ul> <p>Le jury est composé de représentants qualifiés de la profession dont relève la certification visée, avec le souci d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes.</p> <p>La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un congé spécifique : le congé pour validation des acquis de l'expérience.</p>
----------------------------------	---



## Bibliographie

La sécurisation des parcours professionnels – Edith ARNOULT-BRILL - Conseil Économique et Social, 2007 - 190 p.

Conjuguer flexibilité et sécurisation des parcours professionnels – Conseil Economique, Social et Environnemental Régional de Bretagne – Septembre 2007.

La sécurisation des parcours professionnels – Inffo Flash - n°711 - 15 novembre 2007 – 3 p.

Rapport d'étape sur la sécurisation et la dynamisation des parcours professionnels – Conseil d'Orientation pour l'emploi - Conseil d'Orientation pour l'emploi - Mai 2007 - 207 p.

Pour une sécurité des parcours professionnels – Elisabeth GUIGOU & Vincent CHAMPAIN - Fondation Jean Jaurès - Février 2005 ; 117 p.

La sécurisation des trajectoires professionnelles – Dominique MEDA, Bertrand MINAULT ; Paris : DARES, Octobre 2005 ; coll. Documents d'Études n°107 ; 41 p.

Étude relative à la sécurisation des parcours professionnels – Contribution au groupe de travail du Conseil Nationale de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie – Rapport final. – Groupe AMYOS Consultants ; février 2008 ; 137 p.

40 ans de paritarisme au service de la formation 1970-2010 – Mardi 7 décembre 2010 Maison de la Chimie – FPSPP.

La formation professionnelle des salariés depuis la loi du 24 novembre 2009 – Revue Pratique du Droit Social – Numéro spécial – 785-786 – Septembre-octobre 2010.

Le travail au XXIème siècle – Nouveau mode d'organisation du travail – Sous la direction de Sophie BOUTILLI et Dimitri UZUNIDIS – Les éditions de boeck – 2006.

Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle – AMOSSÉ T. - INSEE Première – Septembre 2007.

Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail en 2008 - DARES – Analyses – Janvier 2011 – n° 3.

Les mobilités professionnelles, de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires – J.F. GERME & S. MONTCHATRE - La Documentation Française – 2003.

Mobilités professionnelles – Repères & Analyses – Études – Direction Études, Évaluation et Affaires Internationales – Pôle Emploi – Avril 2009 – n°3.

La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques – La Documentation Française – Conseil Emploi Revenus Cohésion sociale – Rapport 5 – 2005.

De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle – Pierre CAHUC & Francis KRAMARZ - Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale - Décembre 2004.

Le dialogue social territorial – Les dossiers des clés du social – Jean-Paul JACQUIER – Janvier 2010.

Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires - Comment sécuriser les parcours professionnels ? XIVèmes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail – Collectif d'auteurs – CÉREQ – Relief – n°22 – Juillet 2007.

Contrat de travail, sécurisation des parcours professionnels et efficacité économique - Jacques BARTHELEMY, Gilbert CETTE, Pierre-Yves VERKINDT - Conseil d'Orientation pour l'Emploi – Décembre 2006.



## Glossaire

<b>ACCRE</b>	Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'une Entreprise
<b>ACI</b>	Ateliers et Chantiers d'Insertion
<b>AFR</b>	Allocation de Formation Reclassement
<b>AGEFIPH</b>	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
<b>AGEPI</b>	Aide à la Garde d'Enfants pour Parents Isolés
<b>AGS</b>	Régime de Garantie des Créances de Salaires
<b>AI</b>	Association Intérimaire
<b>ANI</b>	Accord National Interprofessionnel
<b>ARACT</b>	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
<b>ARE</b>	allocation d'Aide au Retour à l'Emploi
<b>ASP</b>	Agence de Service et de Paiement
<b>ASS</b>	Allocation de Solidarité Spécifique
<b>ATA</b>	Allocation Temporaire d'Attente
<b>ATD</b>	Allocation Temporaire Dégressive
<b>BEP</b>	Brevet d'Études Professionnelles
<b>BTS</b>	Brevet de Technicien Supérieur
<b>CAEN</b>	Conseil Académique de l'Éducation National
<b>CAF</b>	Caisse d'Allocation Familiale
<b>CAP</b>	Certificat d'Aptitude Professionnelle
<b>CBE</b>	Comité de Bassin d'Emploi
<b>CCAS</b>	Centre Communal d'Action Sociale
<b>CCREFP</b>	Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
<b>CDAPH</b>	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée
<b>CDIAE</b>	Conseil Départemental d'Insertion par l'Activité Économique
<b>CE</b>	Comité d'Entreprise
<b>CESE</b>	Conseil Économique, Social et Environnemental
<b>CESER</b>	Conseil Économique, Social et Environnemental Régional
<b>CET</b>	Compte Épargne Temps
<b>CFA</b>	Centre de Formation d'Apprentis
<b>CHRS</b>	Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale
<b>CHSCT</b>	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
<b>CIBC</b>	Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences
<b>CIF</b>	Congé Individuel de Formation
<b>CIVIS</b>	Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale
<b>CNASEA</b>	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
<b>CNCE-GEIQ</b>	Comité National de Coordination et d'Évaluation des Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification

<b>COPIRE</b>	Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
<b>CPRDFP</b>	Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle
<b>CRE</b>	Conseil Régional de l'Emploi
<b>CRIJ</b>	Centre Régional d'Information jeunesse
<b>CRP</b>	Convention de Reclassement Personnalisée
<b>CTP</b>	Contrat de Transition Professionnelle
<b>CUI</b>	Contrat Unique d'Insertion
<b>DE</b>	Demandeur d'Emploi
<b>DGEFP</b>	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
<b>DIF</b>	Droit Individuel à la Formation
<b>DIRECCTE</b>	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
<b>EDEC</b>	Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences
<b>EI</b>	Entreprise d'Insertion
<b>EPIC</b>	Établissement Public à Caractère Industriel et Commercial
<b>ETTI</b>	Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion
<b>ETTP</b>	Entreprise de Travail à Temps Partagé
<b>FONGECIF</b>	Fonds de gestion du Congé Individuel de Formation
<b>FPSPP</b>	Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
<b>FSE</b>	Fond Social Européen
<b>FUP</b>	Fond Unique de Péréquation
<b>GEIQ</b>	Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification
<b>GPEC</b>	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
<b>INSEE</b>	Institut national de la statistique et des études économiques
<b>JEI</b>	Jeune Entreprise Innovante
<b>NACRE</b>	Nouvel Accompagnement pour la Création et la Reprise d'Entreprise
<b>OCDE</b>	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
<b>OPACIF</b>	Organisme Paritaire Collecteur Agréé du Congé Individuel de Formation
<b>OPCA</b>	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
<b>OPEQ</b>	Observatoire Permanent de l'Évolution des Qualifications
<b>PACTE</b>	Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, Hospitalières et d'État
<b>PARP</b>	Plan d'Action de Reclassement Personnalisé
<b>PIB</b>	Produit Intérieur Brut
<b>POE</b>	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
<b>PPAE</b>	Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi
<b>PPE</b>	Prime Pour l'Emploi
<b>PSE</b>	Plan de Sauvegarde de l'Emploi
<b>QF</b>	Quotient Familial
<b>RSA</b>	Revenu de Solidarité Active
<b>SMIC</b>	Salaire Minimum de Croissance
<b>VAE</b>	Validation des Acquis de l'Expérience
<b>VAP</b>	Validation des Acquis Professionnels





**CONSEIL ÉCONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL RÉGIONAL DE CHAMPAGNE-ARDENNE**

Hôtel de Région

5 rue de Jéricho

51037 Châlons-en-Champagne Cedex

Tél : 03 26 70 31 79

Fax : 03 26 21 69 76

Mail : [ceser@cr-champagne-ardenne.fr](mailto:ceser@cr-champagne-ardenne.fr)

Site Web : <http://www.cesr-champagne-ardenne.fr>

