



OREFQ

LORRAINE

Le bulletin de l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications de **Lorraine**

É D I T O

Édito 1

Dossier : 2 à 4

**Sécuriser les
parcours professionnels :
contribution à une réflexion
générale**

OREFQ

Centre d'Affaires Libération
4, rue de la Foucotte - 54000 Nancy
Tél : 03 83 98 37 37
Fax : 03 83 98 98 78
E-mail : contact@orefq.fr
Site : www.orefq.fr

Directeur de la publication :
Catherine FILPA

Permanents de l'OREFQ :
Catherine FILPA
Fabienne JIMENEZ
René KRATZ
Alexandre PARMENT

Imprimerie Saint-Jacques Lunéville (54)
Dépôt légal : février 2007 - ISSN 1240 - 1951

Le présent bulletin apporte une contribution à l'exploration de la notion de « sécurisation des parcours professionnels » qui mobilise depuis plusieurs années autant les chercheurs en sciences sociales que les autres acteurs de la vie économique. Il formalise une intervention de l'OREFQ qui a eu lieu durant les premières Assises de la transition professionnelle organisées à Metz par le Conseil régional de Lorraine, le 26 janvier dernier. Cette rencontre ouvrait une réflexion collective avec tous les acteurs concernés par le thème et devrait donner lieu à d'autres rendez-vous. L'objectif est de trouver, à terme, des pistes d'actions concrètes pertinentes pour notre région.

La « sécurisation des parcours professionnels » constitue un sujet difficile à explorer en raison des multiples facteurs d'environnement à prendre en compte. De plus, le sujet suscite facilement la polémique car il révèle des conceptions divergentes de la société et en particulier du fonctionnement des marchés du travail.

Autant de motifs pour explorer plus avant les significations attachées à l'expression et pour tenter de cerner certains enjeux sous-jacents. « Sécuriser les parcours professionnels », est-ce le dernier slogan à la mode dans l'espace sémantique public ou bien une ambition partagée par toutes les strates de la société française ?

dossier

Sécuriser les parcours professionnels : contribution à une réflexion générale

Renouvellement de la problématique du parcours professionnel

Depuis deux décennies au moins, la notion de parcours professionnel sert de référence aux politiques publiques d'emploi. Dans le passé, elle permettait d'évoquer les trajectoires de travailleurs confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi (notamment les jeunes entrant pour la première fois sur le marché du travail), qu'il s'agissait d'accompagner assez longtemps et selon des modalités spécifiques pour qu'ils parviennent à intégrer un emploi stable. Le programme TRACE (TRAjet d'ACCès à l'Emploi), institué par la loi d'orientation du 29 juillet 1998, qui visait à proposer aux jeunes les plus en difficulté un parcours d'insertion individualisé, en est un bon exemple. S'agissant de l'insertion professionnelle des jeunes, la problématique remonte encore plus loin, à la fin des années 80. Ainsi, le logiciel Parcours utilisé par toutes les Missions locales et PAIO (Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation) a-t-il été conçu dès 1990 et implanté progressivement à partir de 1993/1994. Si l'idée du parcours professionnel n'est donc pas nouvelle, celle de sa sécurisation l'est en revanche davantage.

Parcours, trajectoire, des vocables synonymes porteurs de connotations différentes

Parler de parcours professionnels ou de trajectoires professionnelles permet de poser une seule problématique, celle *in fine* de l'accès et du maintien dans l'emploi, tout au long de la vie professionnelle. Arrêtons nous toutefois sur l'étymologie de ces deux termes pour voir ce qu'elle peut nous apprendre.

Le mot «trajectoire» trouve son origine dans un terme latin *trajektorium* qui désigne à l'origine un entonnoir, lui-même relié au terme *trajectus* qui signifie le trajet et à *trajicere* qui signifie jeter au travers, pour traverser quelque chose [de *trans* signifiant au-delà, par-delà et *jacere* signifiant jeter, lancer]. Plus tard, le mot a été utilisé en balistique pour parler de la ligne que décrit un projectile lancé par une arme depuis le moment où il quitte cette arme jusqu'au point où il aboutit. De cette racine, il reste l'idée qu'une trajectoire est comme un jet, qu'elle est parfois fulgurante (trajectoire d'un engin mobile qui se déplace à grande vitesse par exemple). Mais il reste aussi l'idée que le déplacement peut être subi, un peu comme celui d'une pierre lancée par une fronde. Si la première connotation appelle à elle des perspectives parfois positives (s'insérer rapidement dans l'emploi, évoluer de manière ascendante tout au long de sa vie professionnelle...), la seconde (une force appliquée à un objet pour lui faire traverser quelque chose) ne laisse pas d'inquiéter s'il s'agit du déplacement d'une personne.

Le mot «parcours» est un peu plus nuancé en raison de sa polysémie originelle. Lui aussi vient du latin, de *percurrere*, qui a donné en français parcourir, et de *percursus*, action de parcourir. Mais en droit féodal, le parcours désignait aussi la convention passée entre seigneurs voisins en vertu de laquelle les vassaux libres pouvaient passer d'une seigneurie à l'autre sans perdre leur franchise (c'est-à-dire leur condition libre) et sans donner lieu à poursuite. Ainsi, les communautés voisines pouvaient contracter des mariages en dehors de leur territoire respectif. Puis, le terme a désigné la distance parcourue, et le chemin pour aller d'un point à un autre. Que peut-on retenir de cette lointaine origine au moment de se replacer dans le cadre de la lutte contre le chômage ? Avant tout l'idée de l'absence d'assujettissement de la personne dans son parcours professionnel, ce qui suppose plusieurs conditions :

- Primo, que le point d'arrivée visé corresponde bien aux aspirations des individus ;
- Secundo, que le déplacement lui-même ne soit ni une déambulation (le fait de marcher au hasard), ni un parcours du combattant parsemé d'obstacles à franchir dans un temps déterminé à l'avance, mais quelque chose de l'ordre d'une circulation réfléchie ;
- Tertio, que l'individu ait la volonté de se mettre en mouvement.

Redonner confiance aux travailleurs privés d'emploi

Par rapport au vocable « sécurité », le terme de « sécurisation » est doté d'un suffixe qui en infléchit le sens. La «sécurité» dans son sens premier renvoyait à l'idée d'une tranquillité d'esprit bien ou mal fondée, dans un temps ou dans une occasion où il y aurait pu avoir sujet de crainte. Par la suite, la sécurité renvoyait non

Le Trésor de la Langue Française Informatisé (TLFI)

Parmi l'ensemble des sources d'information qui peuvent être consultées pour connaître l'origine des mots et leur évolution au cours du temps, signalons ce précieux dictionnaire mis au point par le laboratoire *Analyse et Traitement Informatique de la Langue Française* (ATILF) CNRS Nancy Université. Le dictionnaire est accessible à tous, à l'adresse Internet suivante :

www.atilf.fr/tlfi

Il comporte 100 000 mots avec leur histoire, 270 000 définitions et 430 000 exemples d'auteurs. Il offre aux utilisateurs une puissance de recherche inégalée résultant d'un traitement hautement élaboré : le texte du dictionnaire a été découpé en objets élémentaires (définitions, exemples, indicateurs de domaine technique, indicateurs sémantiques, grammaticaux, stylistiques, etc.), et les possibilités d'analyser les relations hiérarchiques liant ces objets ont été prises en compte.

plus à la tranquillité d'esprit d'un seul homme, mais à celle d'un peuple, d'une association, d'une corporation toute entière. Le sens du mot a continué à évoluer fortement, au fur et à mesure de sa généralisation (sécurité routière, sécurité sociale, etc.). Le terme « sécurisation », pour sa part, insiste davantage sur le résultat attendu de l'action de sécuriser : faire passer d'un sentiment d'angoisse à un sentiment de sécurité, à une impression de confiance, rassurer. Sécuriser les parcours professionnels, c'est donc les rendre plus sûrs, plus stables, afin d'apaiser. Mais l'expression manque de précision : est-ce l'emploi qu'il faut rendre plus stable ? Les anticipations relatives à l'évolution de l'emploi ? L'itinéraire des travailleurs en voie d'insertion ou de réinsertion professionnelle ?

Une problématique qui divise les politiques

Ce détour par la filiation entre les mots éclaire les différentes acceptions données à la sécurisation des parcours professionnels. La problématique de la sécurisation des parcours professionnels rend visibles les points d'achoppement que des décennies de politiques publiques d'emploi n'ont pas réussi à réduire. Elle révèle les tensions à l'intérieur du corps social. Une question de fond divise les politiques et l'ensemble des acteurs attelés à la mise en place de ces dispositifs, celle des garanties statutaires accordées à la main d'œuvre entre deux emplois, à l'heure où la flexibilité de l'emploi (absence de réglementation des licenciements, possibilité de recours à des contrats temporaires, etc.) est considérée comme le moyen privilégié d'aider les états européens à faire face à la compétition économique mondiale.

En réalité, rien ne garantit que la flexibilité de l'emploi améliore l'emploi. Même certains travaux de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques) présentent des résultats mitigés d'évaluations réalisées dans différents pays. L'impact de la législation relative à la protection de l'emploi sur le niveau de chômage paraît ambigu et sa mesure repose essentiellement sur des travaux empiriques. « Les nombreuses évaluations auxquelles cette question a donné lieu conduisent à des résultats mitigés, parfois contradictoires et dont la robustesse n'est pas toujours assurée »¹. La flexibilité de l'emploi ne réduirait pas globalement le chômage. C'est la principale objection de certains acteurs à tous les scénarios dans lesquels la mise en place de dispositifs de sécurisation des parcours professionnels est soumise à la condition d'un assouplissement du droit du travail (au moins pour la partie relative à la protection de l'emploi), en contrepartie d'une compensation pour perte de revenu.

Même dans les pays où des efforts conséquents ont été déployés pour créer des emplois et où l'on a progressé dans la lutte contre le chômage, la nécessité de relever les niveaux d'emploi est dorénavant volontiers associée à la nécessité de répondre aux aspirations des travailleurs en termes de sécurité d'emploi et d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Par-delà les divergences réelles et les singularités des états et des points de vue, une vision plus globale du problème est donc en voie de construction.

Découvrir ce qui se passe à l'étranger pour inventer un modèle de protection à la française ?

Dans ce domaine plus que dans tout autre, la comparaison internationale est de mise. Les travaux de chercheurs, notamment des économistes et des sociologues du travail et de l'emploi, abondent dorénavant, qui analysent les avantages et inconvénients des différents systèmes de sécurisation des parcours professionnels existant en Europe. Dominique MEDA et Alain LEFEBVRE, deux auteurs que l'on ne peut soupçonner de sympathies libérales, expliquent dans leur ouvrage publié en 2006, « *Faut-il brûler le modèle social français ?* »², comment les pays nordiques ont opté pour une stratégie du « donnant/donnant ». La flexibilité dans l'ensemble du secteur privé est réelle, avec un droit du travail relativement libéral, mais les personnes jouissent d'une garantie de revenu même lorsqu'elles sont sans emploi, grâce à un haut niveau de prélèvements fiscaux (cf. encadré page suivante sur la flexicurité au Danemark).

Des convergences partielles autour de la prise en charge de populations cibles

Chez nous, une majorité d'acteurs s'accorde à reconnaître qu'il existe des populations plus exposées que d'autres au chômage et susceptibles de devenir la cible des politiques de sécurisation des parcours. En effet, si le processus d'effritement de la norme fordiste de la qualité de l'emploi (un emploi stable, à temps plein, chez un même employeur, durant toute sa vie active) peut avoir en théorie des répercussions sur l'ensemble des emplois, il n'en demeure pas moins que les difficultés d'accès ou de ré accès à l'emploi sont très différentes selon le sexe, l'âge, le territoire et le niveau de qualification. Rappelons que la majorité des actifs occupent encore des emplois stables et que la frange de travailleurs soumise à des activités intermittentes ou confrontée à un chômage de longue durée est aujourd'hui surtout composée de certains jeunes entrant sur le marché du travail, de certaines femmes et de certains travailleurs âgés, notamment ceux qui ne parviennent pas à se reconverter après un licenciement économique. Le point commun entre toutes ces populations est qu'au problème d'emploi est associé un problème d'accès à un revenu régulier décent, avec les difficultés d'intégration sociale subséquentes. On aurait tort cependant de ne pas s'intéresser au sort de ces travailleurs car l'existence de ces situations précaires, leur indéniable augmentation sur un passé récent, contribue à figer tout le système des mobilités professionnelles. Nombre de travailleurs ne quittent plus leur entreprise alors même qu'ils en auraient peut-être le désir car ils redoutent de se retrouver au chômage.

Mieux mobiliser les dispositifs existant en France

En ce qui concerne les approches plus qualitatives de la sécurisation des parcours, les convergences entre acteurs paraissent un peu plus fortes, au moins sur les grandes finalités. Le principe d'améliorer les parcours, en misant notamment sur une mobilisation plus importante des ressources disponibles durant les périodes de transition, est acquis, même si l'on sait que l'action à l'échelle microéconomique, locale, ne peut résoudre

1 - Perspectives de l'emploi de l'OCDE, année 2004, accessible sur le site Internet <http://www.oecd.org>, à partir de la rubrique « Publications et documents »

2 - Aux éditions du Seuil, 2006, 128 p.

tous les problèmes (exhorter les sans-emploi à « se remettre au travail » n'a de sens que s'il y a des créations d'emploi). Ce qu'attendent tous ceux qui réfléchissent à la sécurisation des parcours professionnels, c'est moins une surenchère de mesures par rapport à celles déjà adoptées par les gouvernements successifs dans la lutte contre le chômage, qui ont d'ailleurs comme caractéristique première de changer à un rythme effréné, qu'une meilleure mobilisation de l'existant.

En France, certaines mesures peuvent déjà contribuer à la sécurisation des parcours professionnels : la validation des acquis de l'expérience (VAE)³ ou le droit individuel à la formation (DIF) par exemple⁴. Le DIF, créé par la loi du 4 mai 2004, représente un droit attaché à la personne, alimenté à hauteur de 20 heures par

Le système danois de flexicurité

Le Danemark a adopté une approche associant dynamisme du marché du travail (perceptible dans les formes de contrat de travail, d'organisation interne aux structures productives, de rotation entre les emplois, de gestion du temps de travail et de négociation collective), protection sociale élevée (régime généreux d'indemnisation du chômage) et activation des dépenses de lutte contre le chômage.

Chaque année, de nombreux travailleurs sont touchés par le chômage mais la plupart d'entre eux retrouvent rapidement un emploi. Les facteurs qui facilitent ce réaccès à l'activité sont le niveau élevé de formation initiale (en 2002, 80% de la population âgée de 25 à 64 ans avait atteint le 2^{ème} cycle de formation supérieure), la possibilité de suivre des formations continues, un certain état d'esprit par rapport au chômage, l'existence d'indemnités qui garantissent au travailleur et à sa famille une part importante du revenu antérieur (pour les chômeurs affiliés à une caisse d'assurance-chômage, 90% du revenu antérieur) à compter du premier jour de chômage et pour une durée maximale de 4 ans.

Ceux qui restent plus longtemps sans emploi bénéficient de programmes d'activation du marché du travail qui combinent contrainte et soutien. L'activation vise à augmenter la qualification et la motivation à retravailler. Elle se concrétise par une obligation de suivre des formations professionnelles auprès d'organismes publics ou privés, de procéder à une recherche d'emploi et de se faire accompagner par les services publics de l'emploi (élaboration de plans d'action individuels). Depuis 2003, les périodes d'application des mesures dites passives (la personne au chômage ne fait que percevoir des indemnités) tendent à être raccourcies. De plus, des mesures spécifiques destinées aux jeunes chômeurs non qualifiés ont été créées.

Au-delà de 4 années, si la personne n'a toujours pas retrouvé d'emploi, elle perd ses droits aux indemnités de chômage mais peut encore bénéficier d'une aide sociale soumise à des conditions de ressources.

Source : *Perspective de l'emploi, OCDE, 2004*

an cumulables sur 6 ans. Le principe même d'un droit attaché à l'individu constitue un premier pas, même si certains obstacles ne sont pas encore levés à ce jour (par exemple, la loi ne prévoit le transfert du DIF qu'en cas de licenciement⁵ ; de plus, seules quelques branches comme le bâtiment et les travaux publics, l'hôtellerie-restauration, l'hospitalisation privée, ont formalisé la transférabilité du DIF d'une entreprise à l'autre). On le voit, l'un des enjeux de la sécurisation des parcours professionnels réside dans les approches interprofessionnelles. Mais rendre effectifs des droits garantis au niveau interprofessionnel suppose un surcroît d'activité au niveau territorial. Il faudra déployer à l'échelle des bassins d'emploi des efforts importants pour créer des dispositifs sécurisant les parcours professionnels, qui ne soient pas uniquement sous la férule de grands donneurs d'ordre locaux ou de centrales syndicales localement majoritaires.

Décloisonner les interventions publiques et parapubliques pour sécuriser les parcours

A l'heure actuelle, les effets escomptés de certaines actions menées avec des travailleurs en situation de transition professionnelle se voient minorés du fait que l'on fonctionne par à-coups. Telle entrée dans tel dispositif est envisagée à l'aune d'un bénéfice immédiat, sans perspective future, en dehors de toute stratégie réfléchie. Cela peut être légitime, si l'on pense à l'urgence qu'il y a parfois à procurer des revenus à des personnes en situation de pauvreté. Mais dans d'autres cas, l'entrée dans le dispositif est liée à l'obligation de résultats qui pèse sur les opérateurs de reclassement et les structures apparentées. Or, la sécurisation des parcours nécessiterait de raisonner sur des laps de temps assez longs et d'apprécier l'impact d'une situation vécue sur l'atteinte d'un objectif de réinsertion à moyen terme ou d'accès à un emploi stable.

Enfin, tant que les systèmes sociaux fonctionnent de manière cloisonnée, quand ils ne sont pas franchement concurrents les uns des autres, l'objectif de sécurisation des parcours apparaît comme utopique. L'un des enjeux majeurs de la problématique étudiée est donc aussi celui d'une mise en cohérence des systèmes de financement émanant de l'Etat, des conseils régionaux, des autres collectivités territoriales, de l'Assedic, des OPCA, des branches, des FONGECIF, etc. Malgré les progrès cités précédemment, tous les droits ne sont pas attachés à l'individu ; ils restent éminemment liés à des statuts et des situations administratives. Fédérer les interventions des institutions constitue donc pour l'avenir un facteur déterminant de la sécurisation des parcours professionnels.

3 - La VAE doit en principe permettre à toute personne engagée dans la vie active d'acquérir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, y compris de niveau supérieur, ou tout certificat de qualification répertorié par une branche professionnelle, en faisant valider les acquis de son expérience professionnelle mais également, le cas échéant, bénévole.

4 - On pourrait en citer beaucoup d'autres : le contrat de transition professionnelle, la convention de reclassement personnalisé, le congé mobilité, le compte épargne temps, le travail à temps partagé, etc.

5 - Cf. Article 933-6 du Code du travail « Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. (...) ».