

INSTITUT  
MONTAIGNE



# Sortir de l'immobilité sociale à la française

Anna STELLINGER

NOTE NOVEMBRE 2006

L'Institut Montaigne est un laboratoire d'idées - *think tank* - indépendant créé fin 2000 par Claude Bébéar. Il est dépourvu de toute attache partisane et ses financements, exclusivement privés, sont très diversifiés, aucune contribution n'excédant 2,5 % du budget. Il réunit des chefs d'entreprise, des hauts fonctionnaires, des universitaires et des représentants de la société civile issus des horizons et des expériences les plus variés. Il concentre ses travaux sur trois axes de recherche.

Cohésion sociale :

mobilité sociale, intégration des minorités, légitimité des élites...

Modernisation de la sphère publique :

réforme de l'État, éducation, système de santé...

Stratégie économique et européenne :

compétitivité, spécialisation industrielle, régulation...

Grâce à ses chercheurs associés et à ses groupes de travail, l'Institut Montaigne élabore des propositions concrètes de long terme sur les grands enjeux auxquels nos sociétés sont confrontées. Ces recommandations résultent d'une méthode d'analyse et de recherche rigoureuse et critique. Elles font ensuite l'objet d'un lobbying actif auprès des décideurs publics.

À travers ses publications et ses conférences, l'Institut Montaigne, *think tank* pionnier en France, souhaite jouer pleinement son rôle d'acteur du débat démocratique.

*L'Institut Montaigne s'assure de la validité scientifique et de la qualité éditoriale des travaux qu'il publie, mais les opinions et jugements qui y sont formulés sont exclusivement ceux de leurs auteurs. Ils ne sauraient être imputés ni à l'Institut, ni, a fortiori, à ses organes directeurs.*

*Il n'est désir plus naturel  
que le désir de connaissance*

INSTITUT  
MONTAIGNE



## L'AUTEUR

**Anna Stelling** est diplômée de l'Institut d'Études Politiques de Paris et de l'Université de Lund (Suède). Depuis 2000, elle travaille pour plusieurs instituts de recherche français et européens. Spécialiste du marché du travail et de la réforme de l'État, elle est actuellement directeur du pôle des recherches économiques et sociales dans un autre grand think tank français.

Sortir de  
l'immobilité sociale  
à la française  
par Anna Stellingner

NOTE - NOVEMBRE 2006



# SOMMAIRE

---

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Résumé des propositions .....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>Introduction .....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>Partie I. Stabilité de l'emploi et mobilité professionnelle .....</b>   | <b>13</b> |
| Chapitre I.    Stabilité ne rime pas toujours avec qualité .....   | 15        |
| Chapitre II.   Stabilité et mobilité professionnelle ascendante,<br>une corrélation paradoxale .....                 | 19        |
| <b>Partie II. Régulation du marché du travail et sentiment de sécurité .....</b>                                     | <b>23</b> |
| Chapitre I.    Quelle sécurité rechercher au nom<br>de la mobilité professionnelle ? .....                           | 27        |
| Chapitre II.   Protection de l'emploi et mobilité :<br>les gagnants et les perdants .....                            | 30        |
| <b>Partie III. Incitations à la mobilité : lumières extérieures et propositions .....</b>                            | <b>33</b> |
| Chapitre I.    Favoriser les parcours <i>individuels</i> plutôt<br>que protéger les emplois .....                    | 35        |
| Chapitre II.   La formation professionnelle au service<br>de la mobilité professionnelle .....                       | 43        |
| Chapitre III.  Des services publics de l'emploi performants .....  | 49        |
| Chapitre IV.  Mobilité géographique : un investissement à long terme .....   | 52        |
| Chapitre V.   Mobilité professionnelle au-delà des frontières de la France :<br>le rôle des langues étrangères ..... | 56        |



# RÉSUMÉ DES PROPOSITIONS

---

**Proposition 1 :** Ouvrir l'accès aux professions aujourd'hui lourdement réglementées (activités réglementées dans le secteur de l'hôtellerie, le transport, la presse, le tourisme, les métiers médicaux, le conseil, la finance, la fonction publique, etc.), afin de lever les freins à la mobilité professionnelle vers ces secteurs. Ceci mettra en outre la France en accord avec la réglementation européenne et les pratiques d'autres pays occidentaux.

**Proposition 2 :** Réfléchir à une série de réformes successives et cohérentes pour réduire la frontière statutaire entre le secteur public et le secteur privé : alignement des systèmes de retraite, de la réglementation relative aux conditions de travail, de la sécurité sociale. Ces réformes ont d'ores et déjà fait leurs preuves au-delà de nos frontières.

**Proposition 3 :** Établir une prime à la mobilité professionnelle, en parallèle avec les réformes, qui soutiendra notamment les salariés choisissant une mobilité au-delà des frontières traditionnelles. Une telle prime, pour être efficace, devra être supérieure à 2 000 euros.

**Proposition 4 :** Revoir la situation du salarié démissionnaire : celui qui démissionne pour travailler dans une autre entreprise sous contrat CNE, CDD ou CDI devrait conserver ses droits aux allocations d'assurance-chômage même si l'employeur décide de mettre fin à la période d'essai avant ou après la limite de 91 jours en vigueur.

**Proposition 5 :** Élaborer un contrat type, sans distinction d'âge du salarié ou de taille de l'entreprise, impliquant des règles de recrutement et de licenciement moins strictes (mettant la France en phase avec ses voisins européens), afin de faciliter les embauches. Les expériences européennes le démontrent : l'entrée sur le marché de l'emploi des salariés vulnérables, des nouveaux arrivants (jeunes) et de ceux qui reprennent une activité professionnelle (femmes) serait ainsi améliorée.

**Proposition 6 :** Demander, en contrepartie, un réel effort de mobilité interne aux entreprises. Établir une échelle de récompenses (allègement de charges, aides publiques ou simplement labels) pour les entreprises qui soutiennent activement la mobilité interne ascendante

**Proposition 7 :** Réduire d'autres obstacles pratiques, non sans importance, à la mobilité choisie des salariés : un droit à congés dès la première année pourra être introduit, comme c'est le cas dans d'autres pays où les nouveaux arrivés ont les mêmes droits que les salariés anciens – les congés « avancés » sont cédés gracieusement par l'entreprise sous certaines conditions. Pour le salarié, accepter de nouvelles responsabilités et être contraint de renoncer à une partie de sa vie sociale est psychologiquement et familialement « coûteux ». Cela constitue clairement un frein à la mobilité choisie.

**Proposition 8 :** Créer un « compte épargne compétence », à l’instar de celui développé dans plusieurs grandes entreprises étrangères, alimenté par le salarié et abondé par l’employeur. Le salarié et l’employeur décideront ensemble de l’utilisation des fonds.

**Proposition 9 :** Élaborer un système de cofinancement salarié-État de la formation professionnelle, impliquant le salarié dans le choix, le financement et la valorisation de ses compétences. Ceci pourrait se faire dans le cadre du « compte épargne compétence » proposé ci-dessus.

**Proposition 10 :** Établir une labellisation permettant aux entreprises actives par leur investissement et leur innovation dans la formation de leurs salariés de jouir d’une bonne image.

**Proposition 11 :** Généraliser la prise en charge *efficace* des demandeurs d’emploi par un véritable « guichet unique » qui gère l’ensemble des éléments de l’inscription et de l’indemnisation afin d’écourter considérablement les démarches des demandeurs d’emploi. La rapidité des services et une image sensiblement améliorée ôteraient un frein considérable à la mobilité professionnelle. Cette politique est d’ores et déjà une réalité dans la plupart des pays européens.

**Proposition 12 :** Améliorer les prestations offertes aux demandeurs d'emploi par un recours plus fréquent à des opérateurs externes et privés, spécialisés. Le service public de l'emploi (SPE) n'a ni les compétences, ni les moyens pour faire face aux situations diverses des demandeurs d'emploi et à leurs parcours professionnels de plus en plus complexes et variés.

**Proposition 13 :** Accorder un crédit d'impôt aux salariés qui ont changé d'emploi et ont déménagé à une longue distance de leur emploi précédant. Les frais de déménagement pourraient aussi être acceptés comme des frais professionnels intégralement déductibles.

**Proposition 14 :** Supprimer les droits de mutation pour les salariés amenés à changer de lieu de résidence, à une longue distance de leur ancienne résidence, pour des raisons professionnelles. Pour les salariés propriétaires de leur logement, ces droits de mutation constituent un obstacle à la mobilité professionnelle choisie, réussie. D'autres pays, notamment ceux de l'Europe du Nord où la mobilité géographique est la plus élevée en Europe, ne connaissent pas ou peu de freins de ce type.

**Proposition 15 :** Développer un enseignement des langues dès l'école primaire plus diversifié, moins académique : recourir plus largement aux enseignants étrangers, généraliser les stages linguistiques pour les enseignants français, ou encore mettre en place un enseignement des langues en dehors de l'école dispensé par des étudiants étrangers du programme Erasmus.

# INTRODUCTION

---

## EMPLOI PRÉCAIRE ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE : DES NOTIONS UNIVERSELLES ?

Le constat est dorénavant partagé par tous : le mythe de la mobilité sociale et professionnelle en France a volé en éclats. Il n'y a plus d'ascenseur social, celui-ci est en panne ; pire, certains parlent même d'un « descenseur social ». La « fracture sociale », l'« insécurité professionnelle » et la « peur d'un déclassement » sont autant d'expressions d'une même réalité : s'il reste une mobilité sociale et une mobilité professionnelle en France, celles-ci fonctionnent à l'envers.

Paradoxalement, alors que les Français sont très attachés au principe de la « sécurisation » des parcours professionnels ou de la gestion des « trajectoires », la mobilité professionnelle valorisante est particulièrement faible en France. Lorsque mobilité professionnelle il y a, elle se fait de manière horizontale ou descendante. Le plus souvent, tout particulièrement pour les jeunes et les femmes, elle n'est pas le résultat d'un libre choix, elle est imposée. À cette immobilité professionnelle s'ajoute l'immobilité géographique – ou, en d'autres termes, l'exclusion spatiale –, dont souffrent notamment les jeunes des banlieues<sup>1</sup>. Et, bien évidemment, l'immobilité sociale. À travers de nombreux entretiens, Philippe Guibert et Alain Mergier font état de ce sentiment distinct des milieux populaires d'être « tirés vers le bas ». Avec toutes les répercussions que l'on sait sur les votes français du 21 avril 2002 et du 29 mai 2005<sup>2</sup>.

Ce sentiment est le reflet d'une réalité que de nombreuses statistiques indiquent. Ce qui était possible dans les années 1950-1970 ne l'est plus aujourd'hui : l'enrichissement rapide de toutes les catégories sociales – permettant une ascension sociale générationnelle –, alors possible, a été remplacé par une stagnation générale. Certains évoquent même un taux de mobilité descendante « inédit » pour les cohortes nées dans les années 1970. Louis Chauvel démontre que le « *catch up time lag* » – le temps nécessaire à un ouvrier pour rattraper le salaire d'un cadre supérieur – est passé de trente ans dans les années 1950 à plusieurs centaines d'années aujourd'hui...<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Joël Zaffran, *Les manières d'investir l'espace*. Agora, n° 32, pp 94-107.

<sup>2</sup> Philippe Guibert et Alain Mergier, *Le descenseur social. Enquête sur les milieux populaires*. Fondation Jean-Jaurès aux Éditions Plon, Paris, 2006.

<sup>3</sup> Louis Chauvel, *Les destins des générations, structures et cohortes en France au XX<sup>e</sup> siècle*, PUF, 1998.

**La mobilité professionnelle est la condition première pour permettre une mobilité sociale ou géographique.** Plusieurs raisons sont souvent évoquées pour expliquer l'immobilité professionnelle en France : absence de mobilité entre secteur public et secteur privé, influence particulièrement prégnante de l'origine sociale, restrictions injustifiées dans l'accès aux diplômes professionnels, services publics de l'emploi peu adaptés à des trajectoires professionnelles de plus en plus complexes et variées, métiers étroitement réglementés, ou encore limites fixées à la reconnaissance de l'expérience par une validation des acquis de l'expérience (VAE). De nombreux rapports ont mis en avant, ces dernières années, une situation française inquiétante, complexe et opaque<sup>4</sup>.

La France se trouve comme bloquée dans le mythe de la sécurité par la réglementation. Plus la réglementation ou la législation sur la protection de l'emploi (LPE) est durcie, plus les Français ont l'impression d'être « sécurisés » dans leur emploi et leur trajectoire professionnelle. Or il s'agit bien là d'un mythe : en réalité, cette réglementation participe à freiner la mobilité valorisante et choisie – en grande partie celle des catégories vulnérables – sur le marché de l'emploi. De nombreux rapports de la Banque mondiale (*Doing Business*), de l'OCDE ou de la Commission européenne ont fait état de ce choix politique français, souvent à contre-courant des tendances occidentales, de renforcer la protection des emplois existants.

**Les Français, qui sont parmi les plus protégés en Europe grâce à une protection de l'emploi et une protection sociale très strictes, sont également ceux qui se sentent le moins en sécurité.** Un triste constat qui vaut aussi bien pour ceux qui sont à la recherche d'un emploi que pour ceux qui sont en activité. Protégés, mais non rassurés, les Français font figure d'exception.

La mobilité professionnelle fait peur. Interne à l'entreprise, elle est parfois synonyme de « réorganisation » ou de « restructuration ». Externe, elle implique souvent un changement d'employeur, et concerne notamment les salariés peu qualifiés ou en début de carrière, avant tout dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration, de la construction ou du commerce. Finies les carrières au sein d'une même entreprise : les individus devront dorénavant changer d'emploi, voire de profession, plusieurs fois au cours de leur vie. Vécue comme une menace plus que comme une opportunité d'avancer dans la vie professionnelle, elle ne semble plus être à la portée des salariés. Porteuse de risque et d'incertitude, impliquant souvent une mobilité géographique coûteuse et un investisse-

---

<sup>4</sup> Voir notamment les rapports de Michel Camdessus, *Le sursaut. Vers une nouvelle croissance pour la France*, 2004, de Pierre Cahuc et Francis Kramarz, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, 2004 et de Michel de Virville, *Pour un code du travail plus efficace*, 2004, (disponibles à la Documentation française).

ment personnel et financier, la mobilité professionnelle est considérée sinon comme un danger, au mieux comme un concept vide. Le mérite et la récompense d'un travail fourni doivent se solder, dans l'esprit de nombreux salariés, par une sécurité généreuse et un cadre protecteur, et non par une mobilité porteuse de risque.

**Or, la mobilité professionnelle est, au contraire, l'une des réponses à la précarité, au sentiment d'insécurité et au chômage français.** Ou, pour reprendre les termes du Centre d'analyse stratégique et du Conseil d'orientation pour l'emploi, une réponse « aux tensions du travail »<sup>5</sup>. Et si, en France, c'était ce manque même de mobilité qui compliquait – quand il ne rend pas impossible – l'entrée et l'avancement des jeunes ou des femmes sur le marché de l'emploi ? Et si, au contraire, la mobilité professionnelle allait de pair avec un marché du travail sain et de réelles « opportunités de promotion », selon le vocabulaire de l'INSEE<sup>6</sup> ?

La Commission européenne a proclamé l'année 2006 « Année européenne de la mobilité professionnelle ». En Europe, la mobilité professionnelle, sociale et géographique est particulièrement faible. Comparés aux États-Unis, les Européens sont sédentaires (environ 15 % des Américains changent de résidence chaque année, deux fois plus que la moyenne européenne) et profondément pessimistes quant à l'avenir de leurs enfants (alors que 80 % des Américains sont convaincus que leurs enfants vivront au moins aussi bien qu'eux, seuls 34 % des Français sont aussi optimistes). Les variations entre pays européens sont importantes : entre les pays du nord de l'Europe ayant adopté une politique volontariste de mobilité et ceux pour lesquels la mobilité et les transformations importantes font partie de l'histoire et de la culture du pays (comme c'est le cas de l'Irlande) d'un côté, et les pays du sud de l'Europe, sédentaires et bâtis sur des valeurs traditionnelles de l'autre, le taux de mobilité professionnelle (et donc sociale et géographique) passe du simple au double. La France est particulièrement mal placée dans cette cartographie européenne de la mobilité : en termes de mobilité ascendante vers un emploi plus stable et de meilleure qualité, les Français rencontrent un grand nombre d'obstacles supplémentaires par rapport à leurs voisins européens.

Dès lors, les lumières extérieures que peuvent apporter les expériences européennes sont précieuses. Comment certains d'entre eux, confrontés aux mêmes changements économiques et démographiques complexes et inéluctables, ont-ils élaboré une politique volontaire pour encourager la mobilité professionnelle ? Par quels outils – formation, réglementation, incitations, etc. – ont-ils réussi à remettre en marche une mobilité professionnelle valorisante et choisie ? Quelles en ont été les démarches et les clés ?

<sup>5</sup> *Les mobilités professionnelles : une réponse aux tensions du marché du travail ?*, colloque organisé par le Centre d'analyse stratégique et le Conseil d'orientation pour l'emploi le 29 juin 2006.

<sup>6</sup> *Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle*, INSEE Première, n°921, septembre 2003

La comparaison avec nos voisins européens est riche d'enseignements. Un premier constat s'impose d'emblée : entre pays occidentaux, nous ne sommes pas tous égaux face à la précarité de l'emploi. **Si la pérennité et la qualité de l'emploi sont au centre des débats dans de nombreux pays, la notion même d'emploi précaire, si souvent utilisée en français, n'a pas de traduction en dehors des pays latins.** Alors que cette notion est bien présente dans les langues italienne (par le statut de *parasubordinato*) et espagnole (*precaridad laboral*), elle est quasiment inconnue au Royaume-Uni, aux États-Unis et dans le nord de l'Europe.

La notion de précarité fait rarement partie du vocabulaire d'un salarié britannique ou d'un syndicaliste scandinave. Au Royaume-Uni, en Irlande et en Slovénie, plus de 50 % des personnes ayant un contrat de travail temporaire ont volontairement choisi cette situation, ne jugeant pas leur situation précaire. Des attitudes identiques se retrouvent dans les pays nordiques, aux Pays-Bas et en Belgique. Ainsi, dans le monde anglo-saxon, les chercheurs ne raisonnent-ils pas en termes de *précarité* ou de *contrat instable* ; ils s'intéressent davantage à l'issue probable des contrats de travail. Les *dead-end jobs* se rapprochent de la notion française de contrats précaires, puisqu'ils ne présentent que peu de débouchés professionnels pour le salarié (tout en étant, parfois, des contrats de longue durée). Mais, de manière générale, peu de distinction est faite entre les différents contrats de travail en Grande-Bretagne et dans l'Europe du Nord, puisque tous les contrats sont considérés comme valables.

De manière plus subjective, la *mobilité professionnelle*, la *mobilité sociale* et la *fluidité* ne sont pas ressenties de la même façon dans les pays occidentaux. Évoquant des phénomènes bien réels dans l'ensemble des pays, ces notions sont souvent considérées comme négatives en France où la mobilité, nous l'avons vu, se fait souvent vers le bas et où la fluidité du marché du travail est vécue comme une menace, alors qu'en Suède, aux Pays-Bas ou encore aux États-Unis, ces mêmes termes désignent souvent des possibilités pour le salarié de réaliser une trajectoire professionnelle stimulante.

Ces différences de vocabulaire ne sont pas anodines, elles reflètent une réalité nationale où la France semble bloquée dans une peur que d'autres pays connaissent souvent à un bien moindre degré. Analyser les raisons de cette différence ouvre autant de pistes pour une plus grande mobilité professionnelle ascendante en France.

L'enjeu n'est pas mince : bien comprendre les politiques européennes en matière de mobilité professionnelle, leurs différences, leur mise en œuvre et leurs résultats nous indique le chemin pour sortir de l'immobilisme professionnel et social à la française.

PARTIE I

STABILITÉ DE L'EMPLOI ET  
MOBILITÉ PROFESSIONNELLE



Malgré les difficultés de traduction de l'expression *précarité de l'emploi*, les questions que cette notion soulève sont, elles, bien universelles. Différents organismes, tels que le Bureau international du travail (BIT), Eurostat, le projet européen ESOPE<sup>7</sup> ou encore les bureaux statistiques nationaux, utilisent des variables qui peuvent malgré les difficultés linguistiques permettre une comparaison entre les pays occidentaux ; stabilité de l'emploi par l'ancienneté, accès à la protection sociale, taux de mobilité professionnelle – ou de transition – ascendante, verticale ou descendante, ou encore sentiment de sécurité des salariés.

La mobilité professionnelle est tout d'abord intimement liée à la stabilité de l'emploi. A priori, stabilité et mobilité sont antinomiques : l'une décrit un *état* et l'autre un *mouvement*. Sur le marché du travail, nous allons le voir, la mobilité est en réalité souvent le préalable à un emploi à la fois stable et de qualité.

## CHAPITRE I

---

# STABILITÉ NE RIME PAS TOUJOURS AVEC QUALITÉ

Contrairement à ce que certaines discussions théoriques autour d'une prétendue « fin du contrat de travail » laissent à penser, il est intéressant de noter que dans de nombreux pays le contrat de travail stable gagne encore du terrain. De surcroît, dans plusieurs pays, comme la France, l'Italie et le Japon, l'ancienneté moyenne d'un salarié a continué à augmenter pendant la dernière décennie. Le contrat de travail n'est pas en voie de disparition.

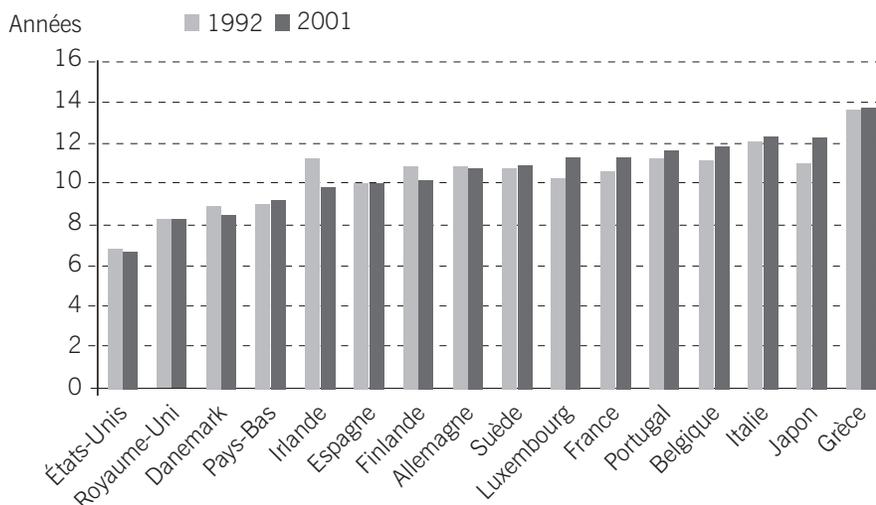
La France compte une ancienneté relativement importante avec une durée de plus de 11 ans : le salarié français passe en moyenne plus d'une décennie à chaque poste occupé. Comparativement, la France se place parmi les pays où la stabilité est la plus importante. À l'inverse, les pays qui enregistrent une ancienneté rela-

---

<sup>7</sup> Le projet *European Study of Precarious Employment*, ESOPE, est financé par l'Union européenne.

tivement faible sur le marché de l'emploi, qui en outre tend à se réduire, sont généralement ceux connus pour la flexibilité de leur marché du travail : États-Unis, Royaume-Uni, Danemark, Pays-Bas et Irlande.

**Graphique 1 : Ancienneté moyenne dans l'emploi**



Sources : Eurostat

Faut-il pour autant se féliciter de cette moyenne française élevée ? Le graphique 1 ne porte que sur la *stabilité* de l'emploi, ce qui n'est pourtant pas la garantie d'une grande *qualité* du travail. Emploi stable ne rime pas nécessairement

« La stabilité constitue un obstacle à la qualité de l'emploi »

avec emploi convenable : les emplois de longue durée peuvent correspondre aux *dead-end jobs* selon le vocabulaire anglais, puisqu'ils ne garantissent pas nécessairement un emploi de qualité et n'ouvrent pas automatiquement la porte

vers une mobilité professionnelle ascendante. Souvent, c'est même l'inverse qui est vrai : la stabilité, mesurée par l'ancienneté, constitue un obstacle à la qualité de l'emploi évaluée quant à elle par une série d'indices tels que le niveau de revenu, l'adéquation entre l'emploi et

**Graphique 2 : Ancienneté et qualité de l'emploi**

|                    | <b>Ancienneté</b>                                      | <b>Qualité</b>                       |
|--------------------|--|--------------------------------------|
|                    | 1 <sup>er</sup> rang = l'ancienneté la plus importante | 1 = la meilleure qualité de l'emploi |
| <b>Grèce</b>       | <b>1</b>   | <b>13</b>                            |
| <b>Japon</b>       | <b>Environ 2</b>                                       | <b>*</b>                             |
| <b>Italie</b>      | <b>2</b>   | <b>11</b>                            |
| <b>Belgique</b>    | <b>3</b>   | <b>6</b>                             |
| <b>Portugal</b>    | <b>4</b>   | <b>12</b>                            |
| <b>France</b>      | <b>5</b>   | <b>*</b>                             |
| <b>Suède</b>       | <b>7</b>   | <b>*</b>                             |
| <b>Allemagne</b>   | <b>8</b>   | <b>4</b>                             |
| <b>Finlande</b>    | <b>9</b>   | <b>2</b>                             |
| <b>Espagne</b>     | <b>10</b>  | <b>10</b>                            |
| <b>Irlande</b>     | <b>11</b>  | <b>8</b>                             |
| <b>Pays-Bas</b>    | <b>12</b>  | <b>3</b>                             |
| <b>Danemark</b>    | <b>13</b>  | <b>1</b>                             |
| <b>Royaume-Uni</b> | <b>14</b>  | <b>8</b>                             |
| <b>États-Unis</b>  | <b>Le plus élevé</b>                                   | <b>*</b>                             |
| <b>Autriche</b>    | <b>*</b>   | <b>5</b>                             |

\* Les données ne sont pas disponibles.

Sources : BIT, OCDE, UE

les compétences, etc.<sup>8</sup> Le graphique ci-dessus souligne cette corrélation négative entre la stabilité de l'emploi et sa qualité.

Les pays dans lesquels la qualité de l'emploi est la plus élevée, le Danemark, la Finlande, les Pays-Bas, l'Allemagne et l'Autriche, sont également ceux où l'ancienneté est la moins importante. À l'inverse, l'Italie, la Grèce et le Portugal enregistrent des taux relativement bas de qualité de l'emploi. L'exemple des deux extrêmes, le Danemark avec à la fois l'ancienneté la moins importante et la meilleure qualité et, de l'autre côté la Grèce qui enregistre les valeurs opposées, montre qu'une grande stabilité de l'emploi ne semble pas garantir une meilleure qualité de l'emploi.

Au-delà de la satisfaction pour le salarié de réussir plusieurs transitions professionnelles ascendantes tout au long de sa vie, les bienfaits d'une ancienneté réduite pour la société toute entière font partie du débat public danois, un débat

<sup>8</sup> Voir sur ce sujet l'excellent document de Peter Auer, *Protected mobility for employment and decent work: Labour market security in a globalised world*, International Labour Office, 2005.

qui peut surprendre en France. Réagissant à des statistiques nationales danoises montrant qu'un salarié sans qualification est deux fois plus mobile qu'un salarié ayant une formation bac + 5, les universitaires et les employeurs danois se retrouvent dans leur analyse : « *La durée peut être jugée par le salarié comme une sécurité. Cela dit, pour la société, le manque de mobilité des salariés ayant une formation de bac + 5 est un problème. Ces salariés ont une expertise, qui devrait être diffusée dans davantage de secteurs afin de développer de nouveaux produits et de créer de la concurrence* »<sup>9</sup>. Ce n'est pas la mobilité très élevée des salariés sans qualification qui inquiète au Danemark, mais la faible mobilité des salariés qualifiés ! Aussi, plusieurs mesures ont-elles été prises pour accentuer – et non pas réduire – la mobilité professionnelle : formation, reconnaissance de diplômes, mobilité géographique, autant de mesures qui seront explorées, plus loin, en tant que pistes pour la France.

---

<sup>9</sup> *Ugebrevet A4* du 18 octobre 2004, numéro 35.

## CHAPITRE II

---

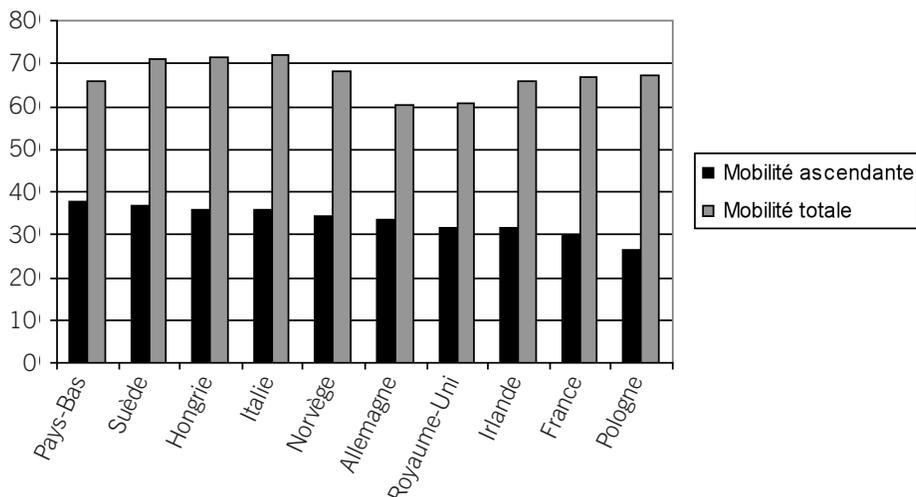
# STABILITÉ ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ASCENDANTE, UNE CORRÉLATION PARADOXALE

Loin d'être la garantie d'une grande qualité, la stabilité de l'emploi agit négativement sur la mobilité professionnelle ascendante.

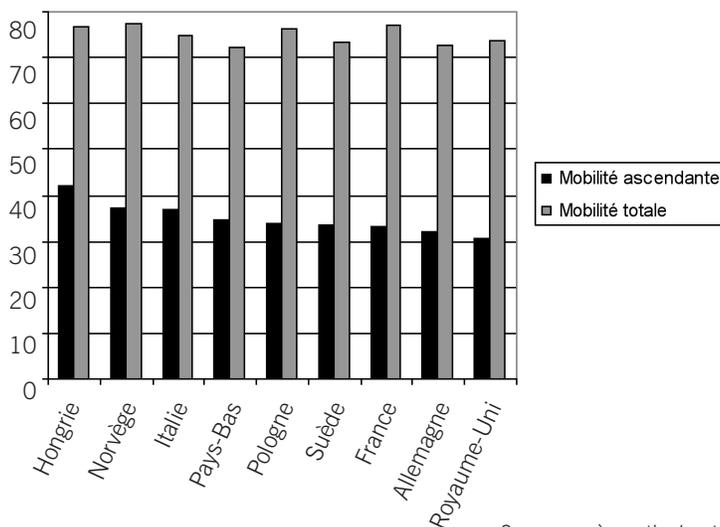
La transition professionnelle d'un emploi à un autre peut être qualifiée de réussie lorsque le passage permet une amélioration, qu'il s'agisse de la *nature* du nouveau contrat (d'un emploi temporaire vers un emploi moins précaire) ou de la *qualité* de l'emploi nouveau (davantage de responsabilités, tâches plus gratifiantes, plus grande reconnaissance du travail fourni). Le taux global de mobilité professionnelle n'a ainsi que très peu d'intérêt ; il ne fait aucune distinction entre les mobilités ascendante, verticale ou descendante.

Cette distinction est pourtant cruciale. Ainsi, la mobilité professionnelle pour les hommes français se décline, selon le graphique ci-après, en une mobilité globale dans la moyenne des pays occidentaux, tout en enregistrant une mobilité ascendante faible. S'agissant des femmes, malgré une mobilité totale supérieure (77,2 % contre 67,0 % pour les hommes), la France se situe néanmoins vers la fin du classement européen pour les opportunités de mobilité ascendante. Autrement dit, les femmes françaises sont plus souvent soumises à une mobilité sans avancement professionnel que les femmes norvégiennes, néerlandaises ou suédoises.

**Graphique 3 : Mobilité totale et ascendante, hommes**



**Graphique 4 : Mobilité totale et ascendante, femmes**



Sources : à partir de statistiques nationales<sup>10</sup>

Plusieurs études récentes, dont celles du ECHP<sup>11</sup>, confirment cette tendance, avec toutefois une analyse encore plus sombre concernant les jeunes français : le

<sup>10</sup> Voir *Social Mobility in Europe*, sous la direction de Richard Breen, Oxford University Press, 2004.

<sup>11</sup> Le *European Community Household Panel Survey*, ECHP, est une enquête réalisée sur un panel représentatif de ménages et d'individus dans 13 pays de l'Union européenne.

nombre de mobilités subies dépasse très largement le nombre de mobilités choisies, un triste résultat que la France partage avec l'Italie, la Grèce et l'Espagne.

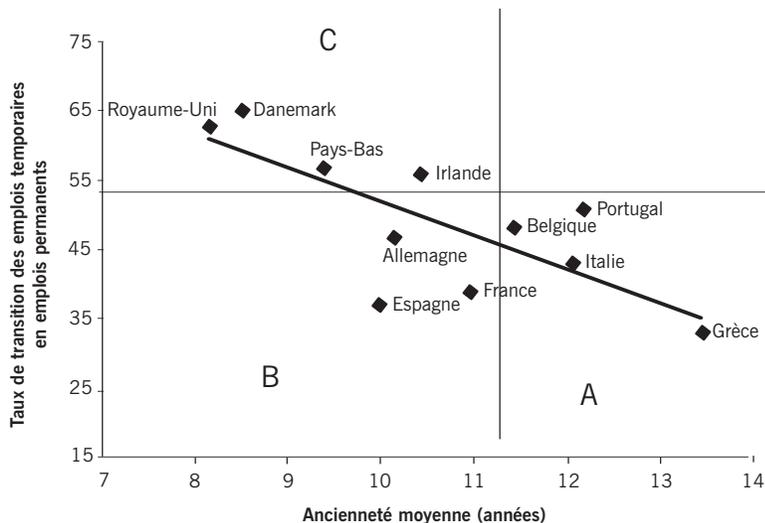
Une corrélation paradoxale apparaît nettement entre la stabilité de l'emploi et deux variables mesurant la mobilité professionnelle ascendante réussie : 1/ la transition d'un emploi temporaire vers un emploi stable, et 2/ le passage d'un emploi de qualité faible vers un emploi d'une plus grande qualité. Ces transitions sont facilitées dans les pays connaissant une faible stabilité de l'emploi (voir graphiques 5 et 6).

- Premièrement, la transition d'un emploi précaire, de courte durée, vers un emploi permanent ou stable se réalise plus facilement au Royaume-Uni, au Danemark et aux Pays-Bas où la durée moyenne d'un emploi se situe autour de 8 ou 9 ans. Les pays enregistrant une stabilité supérieure ne proposent pas la même facilité de mobilité professionnelle de la précarité à l'emploi permanent. Ainsi, la Grèce, l'Espagne et la France enregistrent les taux les moins élevés. Pour les salariés, la différence est importante : tandis que plus de la moitié des salariés sous contrat temporaire en 1999 occupait un emploi stable un an après aux Pays-Bas, en Autriche ou en Irlande, moins d'un tiers des salariés ont pu réaliser cette même transition en Italie, en Grèce, en Espagne, au Portugal ou en France.
- Deuxièmement, la corrélation entre ancienneté et qualité est tout aussi frappante : les pays avec une faible ancienneté sont ceux où le passage d'un emploi de faible qualité vers un emploi d'une plus grande qualité se fait le plus facilement. Encore une fois, le Danemark et les Pays-Bas se trouvent en tête, avec la Belgique cette fois-ci. La France arrive à la dernière place, derrière la Grèce et l'Allemagne. Ainsi, pour le salarié danois, belge, autrichien, néerlandais ou irlandais, les possibilités d'évolution de carrière vers un emploi de plus grande qualité sont importantes, une réalité qui va se refléter dans les attitudes envers le marché du travail, alors que le salarié français ou grec, plus pessimiste, a peu d'espoir d'améliorer sa situation en passant d'un emploi peu qualifié vers un emploi jugé d'une qualité supérieure.

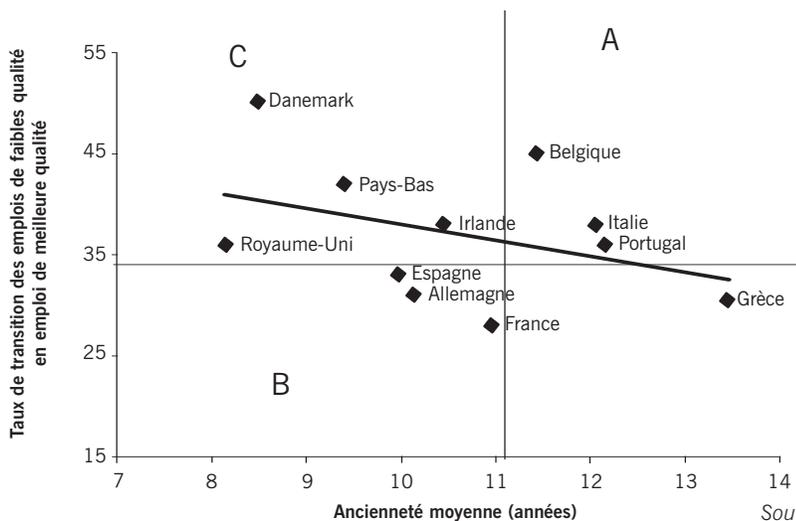
Paradoxalement, les pays ayant recherché, comme la France, la stabilité de l'emploi avant tout – en essayant de réduire la précarité – enregistrent une mobilité professionnelle ascendante qui reste très faible. Ces pays ont une faible transition de l'emploi temporaire vers l'emploi permanent, ainsi que de l'emploi de qualité

faible vers des emplois de plus grande qualité. La stabilité semble agir comme un frein à la mobilité professionnelle ascendante.

**Graphique 5 : taux de transformation des emplois (temporaire vers stable) et ancienneté – 1995-1998**



**Graphique 6 : taux de transformation de la qualité de l'emploi et ancienneté – 1995-1998**



Source : Eurostat

PARTIE II

RÉGULATION DU MARCHÉ  
DU TRAVAIL ET SENTIMENT  
DE SÉCURITÉ

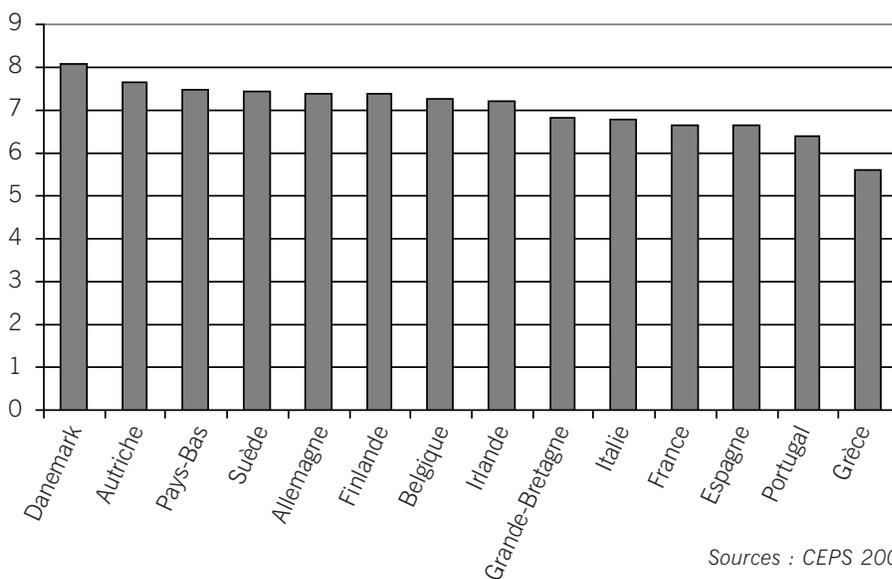


Dès lors, comment le salarié français osera-t-il préférer la mobilité professionnelle à la stabilité, alors que les signes d'une ascension possible en termes de qualité ou de précarité réduite sont aussi négatifs ? Ainsi, peut-on penser que l'ancienneté est parfois préférée à la recherche d'une qualité supérieure du travail. La mobilité professionnelle devient un danger, sans garantie d'un avenir meilleur ; très protégé dans son emploi actuel, le salarié français préfère la sécurité de l'emploi à un parcours professionnel aussi riche en risques qu'en possibilités.

A l'inverse, le salarié danois, autrichien, américain ou néerlandais, dont l'emploi est considérablement moins protégé, se sent en sécurité sur le marché du travail et ose ainsi tenter une mobilité professionnelle ascendante.

**Graphique 7 : Sentiment de sécurité sur le marché du travail**

1 – 10 (plus le chiffre est élevé, plus le sentiment de sécurité est fort)



Sources : CEPS 2004

Les facteurs agissant sur le sentiment de sécurité sont multiples. Premièrement, il existe un lien confirmé entre la stabilité de l'emploi et le sentiment de sécurité. Les pays qui bénéficient du sentiment de sécurité le plus fort sont ceux qui enregistrent une ancienneté faible (Danemark, Autriche, Pays-Bas), tandis que la France et ses voisins latins souffrent – malgré leur très grande stabilité de l'emploi – d'un faible sentiment de sécurité. Cette tendance se confirme aussi bien pour les salariés en

contrat précaire que pour les salariés occupant un emploi stable. Dans de récents sondages de l'OCDE, deux panels représentant des salariés en contrat temporaire d'un côté et des salariés en emploi stable de l'autre, ont répondu à la question « *êtes-vous inquiets quant à l'éventualité de perdre votre travail ?* », donnant des réponses significativement semblables<sup>12</sup>. Le salarié français occupant un emploi précaire et son collègue occupant un emploi stable ne se sentent pas, ni l'un ni l'autre, en sécurité sur le marché du travail. Le constat peut surprendre : un salarié précaire néerlandais, canadien, danois ou japonais se sent plus en sécurité qu'un salarié ayant un emploi stable en Espagne, au Portugal ou en France. Ce sentiment agit naturellement sur le taux de mobilité professionnelle, puisque la transition est davantage ressentie comme un danger lorsque le sentiment de sécurité global est faible.

Deux autres facteurs déterminent ce sentiment de sécurité chez les salariés : la possibilité de retrouver rapidement un emploi, ainsi que la sécurité de revenu lors d'un passage vers le chômage. Dans la partie III, nous allons voir comment certains pays ont centré leurs efforts sur ces deux domaines, avec comme résultat une plus grande mobilité professionnelle réussie.

---

<sup>12</sup> *La Protection de l'emploi : coûts et avantages d'une meilleure sécurité de l'emploi*, OCDE Synthèses, janvier 2005.

## CHAPITRE I

---

# QUELLE SÉCURITÉ RECHERCHER AU NOM DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ?

Comment l'État peut-il protéger le salarié pour lui permettre de réaliser une mobilité professionnelle choisie, ascendante ? Historiquement, les pays occidentaux ont choisi de combiner la protection de l'emploi, mesurée par la rigueur globale de la LPE (législation sur la protection de l'emploi), et la protection sociale. Alors que les *modèles sociaux* français, européen, anglo-saxon ou encore scandinave font l'objet de vives discussions, *l'effet* de ces protections sur la mobilité professionnelle a été singulièrement peu étudié. Or le débat deviendra de plus en plus central avec les changements économiques et démographiques en cours.

De surcroît, les bienfaits d'une mobilité professionnelle ascendante sont évidents non seulement pour les individus, mais pour la société toute entière, comme le débat danois l'a souligné, mettant en avant le partage de connaissances et l'adaptation des individus aux changements économiques de la société.

Une typologie des protections sociales et de l'emploi récurrente propose quatre cas de figures possibles ; les systèmes avec une forte protection à la fois sociale et de l'emploi (catégorie A sur le graphique 8), ceux conciliant une forte protection de l'emploi et une faible protection sociale (B), les systèmes avec une faible protection de l'emploi mais une protection sociale importante (C) et, enfin, les pays ayant choisi une protection sociale et de l'emploi faible (D). Le graphique 8 utilise cette typologie, en examinant l'incidence des protections sur la mobilité professionnelle pour chaque catégorie : quelle protection est optimale en termes de mobilité professionnelle ?

### Graphique 8 : Typologie de protection et incidence sur la mobilité professionnelle

|   | Protection de l'emploi forte<br>(LPE autour de 20,<br>sur une échelle de 1 à 26)  | Protection de l'emploi faible<br>(LPE au-dessous ou autour de 10,<br>sur une échelle de 1 à 26)  |
|---|---|--|
| <b>Protection sociale forte</b><br>(Dépense pour le marché<br>du travail s'approchant de 25,<br>sur une échelle de 1 à 25)            | <b>A</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Faible mobilité ascendante</li> <li>Faible mobilité vers l'emploi stable</li> <li>Faible mobilité vers l'emploi de qualité supérieure</li> <li>Sentiment de sécurité faible ou moyen</li> </ul><br>(Ex. France, Allemagne)              | <b>C</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mobilité ascendante forte ou moyenne</li> <li>Forte mobilité vers l'emploi stable</li> <li>Forte mobilité vers l'emploi de qualité supérieure</li> <li>Sentiment de sécurité fort ou moyen</li> </ul><br>(Ex. Danemark, Pays-Bas, Finlande, Irlande) |
| <b>Protection sociale faible</b><br>(Dépense pour le marché<br>du travail au dessus ou<br>autour de 10, sur une<br>échelle de 1 à 25) | <b>B</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Faible mobilité ascendante</li> <li>Faible mobilité vers l'emploi stable</li> <li>Faible mobilité vers l'emploi de qualité supérieure</li> <li>Faible sentiment de sécurité</li> </ul><br>(Ex. Portugal, Grèce, Italie, Espagne, Japon) | <b>D</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Faible mobilité ascendante</li> <li>Forte mobilité vers l'emploi stable</li> <li>Mobilité moyenne vers l'emploi de qualité supérieure</li> <li>Sentiment de sécurité moyen</li> </ul><br>(Ex. États-Unis, Royaume-Uni)                               |

**Les catégories A et B** montrent des mobilités ascendantes faibles, aussi bien en termes de qualité que de stabilité ; par conséquent, le sentiment de sécurité est également bafoué. Comme nous avons pu le constater, la qualité générale de l'emploi dans les pays de la catégorie A et B est relativement basse, alors que l'ancienneté y est forte. Autrement dit, les salariés sont plus souvent bloqués dans des emplois stables, de qualité moyenne ou basse que les salariés des catégories C et D, et ont peu d'espoir de réussir une mobilité ascendante.

Dans **la catégorie C**, nous pouvons constater une mobilité protégée et soutenue ; alors que la protection de l'emploi est faible, les trajectoires professionnelles sont sécurisées par la protection sociale. Ces pays procurent à la fois 1/ un meilleur sentiment de sécurité aux salariés ayant un emploi stable ou temporaire, 2 / une

transition ascendante relativement importante, 3 / une forte mobilité professionnelle de l'emploi temporaire vers l'emploi stable, et finalement 4 / un taux

« Les salariés sont souvent bloqués dans des emplois stables, de qualité moyenne, avec peu d'espoir de réussir une mobilité ascendante »

de transition important de l'emploi de qualité faible vers l'emploi de plus haute qualité. Ces pays ont également un niveau de qualité de l'emploi très élevé. En favorisant le parcours individuel (par une plus grande protection sociale), plutôt que de protéger l'emploi (par une réglementation du marché du travail rigide), ces pays ont su créer les conditions d'une

mobilité professionnelle bénéfique pour la société – ces performances se traduisent par un taux de chômage faible et un taux d'emploi comparativement fort pour les catégories vulnérables – ainsi que pour l'individu.

**La catégorie D** enregistre des valeurs plus ambiguës, permettant une meilleure transition vers l'emploi stable et de qualité et un sentiment de sécurité un peu supérieur.

## CHAPITRE II

---

# PROTECTION DE L'EMPLOI ET MOBILITÉ : LES GAGNANTS ET LES PERDANTS

La France fait figure d'exception au sein de l'OCDE par son choix de renforcer la protection de l'emploi entre la fin des années 1980 et la fin des années 1990 : les autres pays ont ou bien assoupli cette protection ou maintenu le même niveau.

Or une législation sur la protection de l'emploi (LPE) forte n'a pas d'effet positif, nous venons de le voir, sur la mobilité professionnelle ascendante des individus. Elle semble, au contraire, constituer un frein aux transitions vers un emploi de meilleure qualité et une plus grande stabilité. Aussi, dans les pays ayant une LPE forte, comme la France ou l'Espagne, les perspectives de carrière des salariés occupant un emploi de qualité faible sont-elles bien en dessous de la moyenne. En effet, les perspectives sont meilleures pour ces mêmes salariés dans les pays de LPE faible comme le Danemark, les Pays-Bas, l'Irlande et l'Autriche, où d'ailleurs des améliorations récentes ont également été notées<sup>13</sup>.

La protection de l'emploi tend à freiner aussi bien les licenciements que les embauches, avec des effets qui varient selon les catégories de salariés. Il y a bien des gagnants et des perdants d'une haute protection de l'emploi.

Quelles sont les catégories de salariés qui peuvent réussir une mobilité professionnelle ascendante dans le cadre d'une LPE stricte ? Alors qu'un « noyau dur » de salariés masculins de 25 à 54 ans profite le plus d'une législation stricte, et peut réaliser une trajectoire professionnelle intéressante, ce sont **les nouveaux entrants et les réentrants qui sont davantage pénalisés par une LPE stricte et la raréfaction des embauches**, qui ne leur permettent pas de réaliser une carrière ascendante.

La mobilité professionnelle choisie est par conséquent limitée pour plusieurs catégories :

- Les **salariés peu qualifiés**, qui tendent à occuper des emplois à faible productivité, sont traditionnellement surexposés aux retournements de

---

<sup>13</sup> *L'emploi en Europe 2003*, chapitre 4, *Flexibilité, sécurité et qualité de l'emploi*, Commission européenne, 2003.

conjoncture. Si une plus grande protection de l'emploi peut protéger les salariés ayant un contrat stable, il faut cependant noter que la catégorie des peu qualifiés est généralement surreprésentée dans l'emploi temporaire lorsque la LPE est stricte. Pour ces salariés, l'emploi précaire succède le plus souvent à l'emploi précaire, et l'emploi de qualité faible débouche sur un deuxième emploi de qualité faible. La mobilité ascendante est rare.

- Les **femmes** sont surreprésentées dans la catégorie des salariés « réentrants » sur le marché du travail, et sont de ce fait doublement pénalisées par un taux d'emploi plus faible (même parmi les femmes d'âge très actif) et une mobilité de l'inactivité vers l'emploi qui demeure faible lorsque la LPE est forte.
- Pour les **jeunes**, nouveaux entrants sur le marché du travail, le nombre de mobilités involontaires est élevé, et dépasse souvent le nombre de mobilités souhaitées. Les jeunes français, grecs, espagnols et italiens ne décident souvent pas eux-mêmes de leur parcours : jusqu'à deux mobilités sur trois sont involontaires. Pour les jeunes danois, néerlandais, anglais, irlandais ou autrichiens, dont l'emploi est moins protégé, la situation inverse est constatée : la mobilité est plus fréquemment choisie que subie.

La question de la protection sociale et de l'emploi, et l'incidence de celle-ci sur la mobilité professionnelle est donc essentielle. Un schéma se dégage clairement : **les pays qui ont choisi une protection de l'emploi faible, tout en maintenant une forte protection sociale, ont su créer les conditions nécessaires à une mobilité professionnelle réussie pour les individus.** La mobilité ascendante, vers un emploi stable et de meilleure qualité y est forte, ainsi que le sentiment de sécurité des salariés. Le point commun de ces pays est d'avoir progressivement réformé leur législation et leurs services de l'emploi, et créé des incitations afin de soutenir une mobilité choisie. La partie suivante examine plusieurs de ces expériences réussies.



PARTIE III

INCITATIONS À LA MOBILITÉ :  
LUMIÈRES EXTÉRIEURES  
ET PROPOSITIONS



Les pays conjuguant une mobilité professionnelle ascendante forte, une qualité supérieure du travail et un important sentiment de sécurité se caractérisent par un soutien à la mobilité professionnelle bâti autour de plusieurs choix politiques :

- une politique active en faveur des parcours *individuels*,
- une politique visant à accroître les compétences des individus,
- des services publics de l'emploi réformés,
- des incitations à la mobilité géographique,
- un investissement important dans l'apprentissage des langues étrangères.

## CHAPITRE I

---

# FAVORISER LES PARCOURS *INDIVIDUELS* PLUTÔT QUE PROTÉGER LES EMPLOIS

Alors que la protection de l'emploi est négativement corrélée avec le sentiment de sécurité, la corrélation entre le sentiment de sécurité et la protection sociale forte est, elle, positive. Autrement dit, la protection la plus efficace pour donner un sentiment de sécurité fort aux individus – en créant en parallèle une image positive de la mobilité professionnelle – est un système conjuguant protection de l'emploi faible et protection sociale importante. Le graphique 8 l'a mis en exergue.

### 1 - Accès facilité aux différents métiers

La mobilité professionnelle en France est entravée par de nombreuses réglementations professionnelles, de nature très variée : diplômes requis, voies d'entrée, tâches réservées aux professionnels, restrictions sur la détention du capital, appartenance à une organisation professionnelle ou règles sur les domaines de pratique (réglementation sur les prix, sur la localisation, etc.). Alors que ces restrictions restent très présentes en France et chez nos voisins latins, les pays **scandinaves**, les **Pays-Bas**, les **États-Unis** et le **Royaume-Uni** (catégories C et D du graphique 8) ont choisi, nous l'avons vu, une protection de l'emploi plus faible, allant de pair avec des réglementations professionnelles moins élevées.

Cette réglementation d'un grand nombre de métiers constitue un frein à la mobilité professionnelle et fait de la France une exception par la rigueur et l'étendue des obstacles. Avec pas moins de 28 professions libérales réglementées, le cas de la France a été évoqué par la « directive services » issue de la Commission européenne qui contraint la France à ouvrir des secteurs auxquels l'accès a, jusqu'à maintenant, été rendu très difficile. Une enquête réalisée par l'OCDE a permis de comparer les réglementations sur le marché des produits à la fin des années 1990. Après un examen relativement complet, comportant plus de 1 100 observations, l'OCDE place la France juste derrière l'Italie et la Grèce avec un indice de réglementation très élevé. Plusieurs études vont encore plus loin : il existe de véritables gisements d'emplois non utilisés en France à cause de la réglementation. Ainsi, si la France avait un taux d'emploi dans le commerce similaire à celui des États-Unis, il y aurait plus de 3 millions d'emplois supplémentaires en France<sup>14</sup>.

Comparée aux autres pays occidentaux, la France se distingue dans plusieurs domaines : 1/ de nombreux secteurs sont fermés par des réglementations qui ont pour objet d'en restreindre l'accès, 2/ de nombreux diplômes professionnels ont des exigences très élevées, parfois non justifiées et portant sur des disciplines qui ne sont pas directement liées à la profession, 3/ l'ouverture offerte par la Validation des acquis de l'expérience (VAE) est insuffisante, 4/ de nombreux métiers sont fermés par un *numerus clausus*<sup>15</sup>. La mobilité professionnelle est *de facto* fermée vers et entre plusieurs secteurs : **le salarié travaillant dans un secteur strictement réglementé n'a aucun intérêt à le quitter** (il a souvent investi dans une formation coûteuse, une licence, une démarche administrative longue, etc.) et **le salarié qui souhaite y rentrer doit surmonter des obstacles importants** qui lui coûteront cher en temps et en argent, si toutefois l'entrée est possible.

De nombreuses expériences étrangères montrent que la déréglementation peut permettre une plus grande fluidité et des possibilités de mobilité professionnelle accrues pour les salariés : ils peuvent évoluer vers un plus grand nombre de professions, qu'il s'agisse des vétérinaires, architectes, chauffeurs de taxi, pharmaciens, etc.

L'exceptionnelle réglementation française freine donc la mobilité professionnelle en rendant difficile, voire impossible l'accès à certains secteurs.

<sup>14</sup> Plusieurs estimations de ce type sont élaborées dans *Productivité et emploi dans le tertiaire*, Pierre Cahuc et Michèle Debonneuil, Rapport n° 49, Conseil d'analyse économique, 2004.

<sup>15</sup> Pour des exemples concrets, voir notamment le rapport *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Pierre Cahuc et Francis Kramarz, (Op. cit.).

**Proposition 1** : Ouvrir l'accès aux professions aujourd'hui lourdement réglementées (activités réglementées dans le secteur de l'hôtellerie, le transport, la presse, le tourisme, les métiers médicaux, le conseil, la finance, la fonction publique, etc.), afin de lever les freins à la mobilité professionnelle vers ces secteurs. Cela mettra en outre la France en accord avec la réglementation européenne et les pratiques d'autres pays occidentaux.

## 2 - La mobilité au-delà du clivage public-privé

Favoriser les parcours individuels et inciter à la mobilité est antinomique avec le maintien d'une frontière très étanche entre la fonction publique et le secteur privé. La **Nouvelle-Zélande**, le **Japon**, la **Suède**, la **Finlande**, la **Belgique** et les **Pays-Bas** ont mené des réformes pour réduire cette frontière, afin de permettre aux salariés de réaliser des mobilités au-delà du clivage public-privé. À l'international, on peut noter une nette tendance à l'assouplissement des frontières statutaires entre le service public et le secteur privé : alignement des systèmes de retraite, de la réglementation relative aux conditions de travail, de la sécurité sociale. Une mobilité professionnelle accrue a alors été notée dans ces pays.

Les expériences ont été menées en grande partie dans les pays de la catégorie C dans notre graphique 8, c'est-à-dire ceux qui combinent une protection sociale forte avec une protection de l'emploi faible :

- La **Finlande** a engagé un processus de transformation des contrats de droit public, dont bénéficiaient les fonctionnaires, en contrats de droit privé dans le cadre de la transformation des services publics en entreprises commerciales d'État ou en sociétés anonymes d'État. Ces deux structures ne peuvent d'ailleurs employer du personnel que dans le cadre de contrats de droit privé. Naturellement, la mobilité professionnelle entre le public et le privé a été sensiblement facilitée.
- La **Suède** a choisi un chemin proche de celui de la Finlande : les contrats dans le service public sont similaires à ceux du secteur privé et la mobilité professionnelle entre le public et le privé se fait facilement dans les mentalités et dans les faits.

- Une réforme intéressante a été menée en **Belgique** en 2000, portant sur l'adaptation des possibilités de mobilité des agents et l'élargissement des circonstances qui peuvent donner lieu à l'engagement de personnel sous contrat de travail ; on peut noter en particulier la possibilité de déroger au principe selon lequel on ne peut recruter quelqu'un que s'il est porteur d'un diplôme ou d'un certificat en rapport avec le niveau de l'emploi pour lequel le recrutement est organisé.
- Plus proche de la France par une protection de l'emploi forte et une bureaucratie de carrière typique, où les traditions de l'emploi à vie au sein d'une même administration et d'avancement à l'ancienneté sont très enracinées, le **Japon** enregistre une mobilité faible. Mais, la réforme engagée par le gouvernement nippon met précisément l'accent sur la mobilité entre le secteur privé et la fonction publique. En particulier, une loi de 1999 relative aux échanges de personnels entre l'administration nationale et le secteur privé est destinée à favoriser l'implantation des méthodes de gestion efficaces utilisées dans les entreprises privées. Un programme d'échange permet d'envoyer des fonctionnaires dans des entreprises privées, et d'accueillir des salariés du secteur privé dans les ministères ou organismes publics, ceci pour une durée de 3 ans. Il est évident que ce système, comme le dispositif français de mise à disposition ou de disponibilité des fonctionnaires, d'ailleurs à plusieurs reprises critiqué pour son opacité, ne résout pas le problème à long terme. Néanmoins, une telle mesure a l'avantage de constituer un premier pas vers un changement des comportements et des mentalités.

La faible mobilité entre le service public et le secteur privé en France constitue un frein autant pour le salarié (bloqué dans sa trajectoire professionnelle personnelle) que pour la société et l'économie française (non-utilisation ou stagnation de compétences). Afin d'améliorer la mobilité professionnelle entre le secteur privé et la fonction publique, il semble nécessaire de :

**Proposition 2** : Réfléchir à une série de réformes successives et cohérentes pour réduire la frontière statutaire entre le secteur public et le secteur privé : alignement des systèmes de retraite, de la réglementation relative aux conditions de travail, de la sécurité sociale. Ces réformes ont d'ores et déjà fait leurs preuves au-delà de nos frontières.

De manière plus générale, afin d'encourager la mobilité professionnelle choisie, malgré les nombreux obstacles décrits ci-dessus dont souffrent les Français à un

degré plus important que la plupart de leurs voisins européens, deux mesures pourraient agir comme un levier :

**Proposition 3 :** Établir une prime à la mobilité professionnelle, en parallèle avec les réformes, qui soutiendra notamment les salariés choisissant une mobilité au-delà des frontières traditionnelles. Une telle prime, pour être efficace, devra être supérieure à 2 000 euros.

**Proposition 4 :** Revoir la situation du salarié démissionnaire : celui qui démissionne pour travailler dans une autre entreprise sous contrat CNE, CDD ou CDI devrait conserver ses droits aux allocations d'assurance-chômage même si l'employeur décide de mettre fin à la période d'essai avant ou après la limite de 91 jours en vigueur.

### 3 - Équilibre entre protection de l'emploi et protection sociale

Le **Danemark** est le pays qui illustre le mieux le choix politique de favoriser les parcours individuels plutôt que de protéger l'emploi, par la mise en œuvre de plusieurs réformes successives dès le début des années 1990 : la protection de l'emploi a considérablement baissé alors que les outils d'activation en faveur des individus sont devenus de plus en plus centraux. Se trouvant au même niveau de LPE il y a une dizaine d'années, la France et le Danemark illustrent aujourd'hui les deux extrêmes au sein des pays occidentaux : la France a aujourd'hui une législation sur la protection de l'emploi très élevée, tandis que le marché du travail danois figure parmi les plus flexibles des pays de l'OCDE.

Avec une mobilité professionnelle ascendante forte, une qualité de l'emploi très élevée et le sentiment de sécurité le plus fort des pays occidentaux, le Danemark a placé le parcours individuel au centre des politiques de l'emploi. Si la LPE a été réduite, l'individu a à sa disposition une palette de possibilités pour réaliser un parcours professionnel réussi : les congés de formation et les congés pour création d'entreprise permettent au salarié d'accroître ses connaissances et expériences, le « filet de sécurité » est assuré par une indemnité relativement généreuse

(pourtant plafonnée autour de 1 900 euros, ce qui contraste avec la générosité française dans ce domaine), les reconversions d'un secteur sinistré vers un secteur d'avenir sont encouragées, etc. Ainsi, lorsque le secteur textile, fortement concurrencé, par la production chinoise notamment, a mis un grand nombre de personnes au chômage, plus de deux tiers des intéressés ont réussi le passage vers un autre emploi – souvent dans un autre secteur – dans l'année suivant leur licenciement<sup>16</sup>. Ce système, désormais aussi célèbre (sous le terme barbare de « flexécurité ») que mal interprété, assure au salarié un grand nombre d'outils mis à sa disposition pour réussir son parcours professionnel, tout en garantissant une aide efficace et relativement généreuse lorsque le passage par le chômage n'a pas pu être évité - une aide versée en contrepartie d'une activation obligatoire (stage, formation) du chômeur. Les résultats probants ont été

« Les pays conjuguant protection sociale importante et protection de l'emploi faible ont tous un taux supérieur de mobilité professionnelle ascendante »

salués au-delà des frontières danoises, souvent pour illustrer un modèle de négociation efficace entre les entreprises réclamant davantage de flexibilité et les salariés soucieux de sécurité – d'ailleurs à la grande surprise des Danois qui s'étonnent de cet intérêt soudain pour un « modèle » qui s'est formé en plus d'une décennie. Moins souvent mise en exergue, la mobilité professionnelle est également un des résultats de ce modèle. Comme nous l'avons

vu, les pays cherchant cet équilibre entre protection sociale importante et protection de l'emploi faible enregistrent tous un taux de mobilité professionnelle ascendante supérieure en termes de qualité et de stabilité.

En assouplissant la protection de l'emploi et en favorisant le parcours individuel, le contrat nouvelles embauches (CNE) du gouvernement Villepin s'est rapproché de ce modèle par un glissement de la catégorie A vers la catégorie C du graphique 8. Tout en étant une variante du CDI, le CNE tente de donner une plus grande marge de manœuvre à l'employeur et au salarié, en assurant parallèlement de nouvelles

---

<sup>16</sup> Dolsen, Ibsen et Westergaard-Nielsen. Pour plus de détails, voir notamment le Rapport d'information déposé par la commission des finances de l'Assemblée nationale sur le marché de l'emploi au Danemark. N° 1913, 9 novembre 2004

garanties (revenu de remplacement, aide au retour à l'emploi) pour le salarié. Pourtant, il faut bien le noter, les mesures sectorielles, qu'il s'agisse de l'âge du salarié (moins de 26 ans pour le Contrat première embauche, CPE, mort-né) ou des caractéristiques de l'employeur (moins de 20 salariés s'agissant du CNE), ont le plus souvent été évitées en Europe : **la souplesse a été appliquée à l'ensemble des salariés.**

L'avantage d'un tel contrat, en termes de mobilité professionnelle, est d'assouplir la frontière nette qui existe en France entre le CDD et le CDI et d'ainsi fluidifier la durée du contrat.

Un risque inhérent au CNE mérite pourtant d'être surveillé dans les mois et années à venir. Les droits des salariés étant acquis avec l'ancienneté, comme plusieurs rapports l'ont d'ailleurs proposé dans les nombreux débats autour d'un contrat de travail unique<sup>17</sup>, le CNE présente un frein à la mobilité professionnelle en n'accordant qu'aux salariés d'une ancienneté élevée la totalité des acquis. Si, au nom de la mobilité professionnelle, il est souhaitable de proposer également aux entreprises au-delà de 20 salariés (limite actuelle) un contrat avec les caractéristiques type CNE, le temps d'acquisition des droits du salarié doit être court – en tous les cas, ne pas être allongé – afin de ne pas freiner la mobilité choisie.

Trois propositions découlent de ces raisonnements :

**Proposition 5 :** Élaborer un contrat type, sans distinction d'âge du salarié ou de taille de l'entreprise, impliquant des règles de recrutement et de licenciement moins strictes (mettant la France en phase avec ses voisins européens), afin de faciliter les embauches. Les expériences européennes le démontrent : l'entrée sur le marché de l'emploi des salariés vulnérables, des nouveaux arrivants (jeunes) et de ceux qui reprennent une activité professionnelle (femmes) serait ainsi améliorée.

---

<sup>17</sup> Voir entre autres les rapports de Michel Camdessus, *Le sursaut. Vers une nouvelle croissance pour la France*, et de Pierre Cahuc et Francis Kramarz, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, (Op. cit.)

**Proposition 6 :** Demander, en contrepartie, un réel effort de mobilité interne aux entreprises. Établir une échelle de récompenses (allègement de charges, aides publiques ou simplement labels) pour les entreprises qui soutiennent activement la mobilité interne ascendante.

**Proposition 7 :** Réduire d'autres obstacles pratiques, non sans importance, à la mobilité choisie des salariés : un droit à congés dès la première année pourra être introduit, comme c'est le cas dans d'autres pays où les nouveaux arrivés ont les mêmes droits que les salariés anciens – les congés « avancés » sont cédés gracieusement par l'entreprise sous certaines conditions. Pour le salarié, accepter de nouvelles responsabilités et être contraint de renoncer à une partie de sa vie sociale est psychologiquement et familialement « coûteux ». Cela constitue clairement un frein à la mobilité choisie.

## CHAPITRE II

---

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SERVICE DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle représente un moteur aussi bien pour la mobilité dans une même structure que pour la mobilité externe. Elle constitue un moyen efficace pour valoriser les trajectoires professionnelles et contribue à préparer le

« La formation professionnelle donne des armes aux salariés pour choisir la mobilité plutôt que de la subir »

salarié aux changements économiques et démographiques : la formation professionnelle donne des armes aux salariés pour choisir leur mobilité plutôt que de la subir. Profitable pour le salarié, elle est également un point important pour les entreprises qui participent souvent à la formation de leurs employés. Une grande entreprise mondialement reconnue pour ses méthodes « d'épargne des compétences » a exprimé

sans ambiguïté son intérêt pour la formation de ses salariés : « *Si vous trouvez que la compétence est chère, essayez l'incompétence !* ».

De nombreuses études montrent l'incidence de l'éducation et de la formation professionnelle sur la réussite professionnelle des individus<sup>18</sup>. Plus le niveau de formation est élevé, plus la mobilité professionnelle est ascendante. Les pays offrant des possibilités de formation importante (éducation ou formation professionnelle) sont ceux où la mobilité sociale est la plus forte. Mesurée par la corrélation entre le salaire des parents et celui des enfants – une corrélation faible se traduit par une mobilité forte –, la mobilité intergénérationnelle est supérieure notamment dans les pays scandinaves du fait de leur investissement dans ce

---

<sup>18</sup> Voir *De la formation tout au long de la vie à l'employabilité*, Rapport publié par l'Institut Montaigne, septembre 2003.

domaine<sup>19</sup>. En outre, la formation a un impact réel sur le sentiment de sécurité des individus, un sentiment justifié par les statistiques : les salariés qui ont reçu une éducation ou une formation supplémentaire sont plus mobiles. Ils sont davantage maîtres de leur mobilité professionnelle, qui s'effectue le plus souvent vers des emplois de meilleure qualité<sup>20</sup>.

La formation professionnelle constitue donc non seulement un moyen efficace de lutte contre le chômage, mais également un excellent outil pour renforcer l'employabilité et la mobilité professionnelle ascendante des individus. Le graphique ci-dessous fait état d'un investissement élevé au Danemark et aux Pays-Bas en matière de formation des chômeurs et des catégories vulnérables en activité, ainsi que des adultes occupés : l'État proactif joue un rôle central dans l'amélioration des compétences des individus. Ainsi, les salariés peuvent plus facilement rester attractifs sur un marché du travail qui change rapidement. Comme nous l'avons vu, les Néerlandais et les Danois sont moins protégés dans leur emploi, ils peuvent néanmoins plus facilement réintégrer ou avancer sur le marché du travail grâce à l'investissement de l'État dans la formation professionnelle.

### Graphique 9 : Dépenses publiques en matière de formation en % du PIB

(2000/2001/2002)

|  | Canada | Danemark    | France | Allemagne | Italie | Pays-Bas    | Royaume-Uni | États-Unis |
|--|--------|-------------|--------|-----------|--------|-------------|-------------|------------|
| Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi   | 0,15   | <b>0,67</b> | 0,21   | 0,32      | 0,5    | <b>0,52</b> | 0,02        | 0,03       |
| Formation des adultes occupés  | 0      | <b>0,19</b> | 0,02   | 0         | 0      | <b>0,09</b> | 0,01        | 0          |
| Aide à l'apprentissage et autres types de formation des jeunes à caractère général | 0,01   | <b>0</b>    | 0,15   | 0,02      | 0,2    | <b>0,04</b> | 0,09        | 0          |
| <b>Total</b>   | 0,16   | <b>0,86</b> | 0,38   | 0,34      | 0,7    | <b>0,65</b> | 0,12        | 0,03       |

Sources : OCDE

Cependant, il s'est avéré que les formations financées par l'État sont plus efficaces lorsque le salarié lui-même participe au financement de la formation : l'investissement en temps et en moyen le « motive » alors davantage. Le cofinan-

<sup>19</sup> Miles Corak, *Do Poor Children Become Poor Adults ? Lessons for Public Policy from a Cross Country Comparison of Generational Earnings Mobility*, Mimeo-UNICEF Innocenti Research Centre, 2004.

<sup>20</sup> Perspectives de l'emploi, OCDE, 2004.

« Les formations professionnelles financées par l'État sont plus efficaces si le salarié participe lui aussi au financement de la formation »

professionnelle sur deux est-elle financée par une entreprise. La quasi-totalité des pays ont élaboré des dispositifs allant vers une plus grande implication des entreprises dans la formation. Aux **Pays-Bas**, les banques y participent à travers des plans personnels de formation pour chaque salarié. Au **Royaume-Uni**, le label *Investors in People* (IiP) est accordé aux entreprises qui font un effort reconnu dans la formation professionnelle. En **Finlande**, le salarié peut suivre une formation pendant la journée, se faisant remplacer par un demandeur d'emploi qui acquiert en parallèle une expérience professionnelle. Au **Danemark**, les formations financées par les entreprises donnent lieu à des réductions d'impôts ou des subventions. Le *train or pay canadien* se rapproche de ce système. Plusieurs pays, dont la **Suisse** et le **Portugal**, ont développé des systèmes d'évaluation de la qualité des formations (EduQua en Suisse et QUALFOR au Portugal).

C'est la **Suède** qui enregistre le taux global de participation dans la formation professionnelle financée par les entreprises le plus élevé, avec plus de 61 % de salariés concernés<sup>21</sup>.

« Plus de 90 % des entreprises suédoises proposent des formations à leurs salariés »

cement de la formation professionnelle par le salarié et par l'État garantit un résultat supérieur.

Autre garant de la qualité de la formation professionnelle, l'entreprise peut en tirer des bénéfices en termes de productivité de ses salariés. Aussi, dans les pays de l'OCDE, plus d'une formation

des entreprises suédoises proposent des formations à leurs salariés, une proportion exceptionnelle. Selon plusieurs estimations, les entreprises suédoises ont dépensé plus de 6 milliards d'euros en 1999 pour la formation de

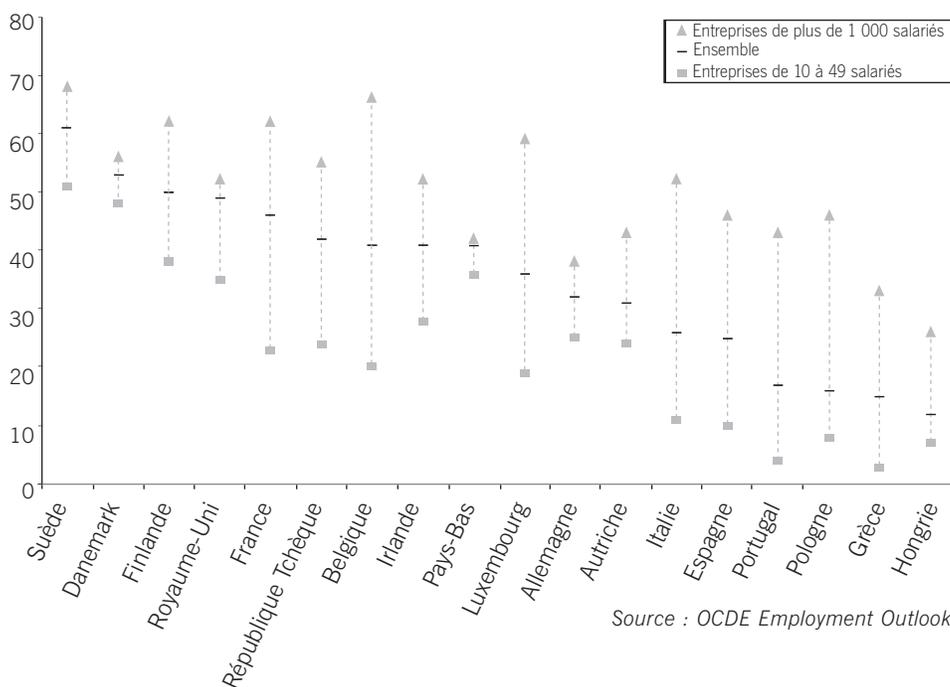
<sup>21</sup> *Developing highly skilled workers : review of Sweden*, OCDE 2004.

leurs salariés soit plus de 3 % du PIB. Ces entreprises sont récompensées par une réduction d'impôts basée sur les frais engagés.

Le graphique ci-dessous montre la place importante des entreprises dans le financement de la formation professionnelle dans 18 pays européens. Le cas de la Suède est intéressant à la fois par son niveau global élevé (le plus élevé des pays en question) et également par l'accès relativement égal à la formation professionnelle entre les salariés de petites entreprises (de 10 à 49 salariés) et ceux des grandes entreprises (plus de 1 000 salariés). À l'inverse, la France enregistre une disparité importante : les salariés ne sont pas égaux devant l'accès à la formation professionnelle en entreprise.

**Graphique 10 : Taux de participation dans la formation professionnelle financée par une entreprise**

(Selon la taille de l'entreprise, 1999)



Source : OCDE Employment Outlook

Une des entreprises les plus connues mondialement pour son investissement et son innovation dans le domaine de la formation, ou plutôt l'acquisition des compétences de ses salariés, est l'entreprise suédoise d'assurances Skandia. Sa gestion des ressources humaines et son approche de la formation professionnelle lui ont valu des éloges non seulement en Suède et dans son domaine d'activité, mais également au niveau européen ou encore par l'OCDE.

Son constat est simple : il faut permettre aux salariés de se former continuellement pour que l'entreprise puisse jouir des compétences adaptées et supérieures de ses collaborateurs et faire face à la concurrence mondiale. La création des « comptes épargne des compétences », alimentés par les salariés et abondés par l'entreprise, est l'un des trois éléments clés de la gestion des ressources humaines de Skandia, avec le plan personnel de développement et un service d'échange de compétences *via* Internet. Il est intéressant de noter que le plan que le salarié détaille avec l'entreprise lui permet de suivre des formations également hors de son secteur d'activité *stricto sensu* : il ne s'agit pas uniquement de formation spécifique à l'emploi mais d'une possibilité plus large pour le salarié d'améliorer à la fois sa valeur au sein de l'entreprise et d'obtenir une meilleure employabilité ou attractivité sur le marché du travail au-delà de son activité chez Skandia. De surcroît, une attention particulière est portée aux salariés âgés, traditionnellement moins souvent concernés par les formations. Dans le cas de Skandia, les sommes investies dans le plan sont trois fois plus élevées pour le salarié de plus de 45 ans et qui n'a pas de diplôme de l'enseignement supérieur.

Les trois propositions suivantes visent à donner une place accrue à la formation professionnelle, ou au développement des compétences des salariés, bénéfique aux entreprises, aux salariés et à la société toute entière :

**Proposition 8 :** Créer un « compte épargne compétence », à l'instar de celui développé dans plusieurs grandes entreprises étrangères, alimenté par le salarié et abondé par l'employeur. Le salarié et l'employeur décideront ensemble de l'utilisation des fonds.

**Proposition 9 :** Élaborer un système de cofinancement salarié-État de la formation professionnelle, impliquant le salarié dans le choix, le financement et la valorisation de ses compétences. Ceci pourrait se faire dans le cadre du « compte épargne compétence » proposé ci-dessus.

**Proposition 10 :** Établir une labellisation permettant aux entreprises actives par leur investissement et leur innovation dans la formation de leurs salariés de jouir d'une bonne image.

## CHAPITRE III

---

# DES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI PERFORMANTS

Mettre l'exergue sur le parcours des individus, qui seront davantage amenés à passer par des périodes de chômage, courtes ou longues, tout au long de leur carrière, est un élément crucial pour soutenir la mobilité professionnelle choisie : sans un service public de l'emploi (SPE) efficace, rapide et adapté, les salariés hésitent à se projeter dans une carrière comportant plusieurs changements professionnels. Une administration perçue comme complexe et inefficace constitue un frein à la mobilité.

L'exemple du Danemark, de la Finlande et des Pays-Bas (catégorie C du graphique 8) est édifiant : avec des services publics de l'emploi assurant un service important et efficace, la mobilité professionnelle choisie est forte et le sentiment de sécurité élevé.

Ainsi, les services publics de l'emploi devront-ils chercher une plus grande efficacité dans l'accompagnement *réel* des chômeurs, et une amélioration de *l'image* que les salariés ont de ces services afin de ne pas freiner la mobilité choisie des individus. Or de nombreuses études montrent que le SPE est particulièrement peu apprécié en France, autant par les Français en général que par les usagers de ces services, alors que l'emploi reste la préoccupation première des Français. La satisfaction des usagers du SPE est ainsi globalement très peu élevée, souvent avec moins d'un utilisateur sur dix « très satisfait » du service proposé – ce qui place le SPE français en queue des classements. Il est d'ailleurs intéressant de noter que l'attente des Français envers le SPE est avant tout que les offres proposées soit adaptées au profil du demandeur d'emploi et que la personne qui accueille celui-ci ait une formation et une compétence qui permettent d'aider efficacement le demandeur d'emploi – le montant des allocations étant bien moins important<sup>22</sup>.

La France se distingue par le SPE le plus « éclaté » de toute l'Europe et un système vécu comme inefficace par les individus<sup>23</sup>. Alors que le SPE a été profondé-

---

<sup>22</sup> Institut Paul Delouvrier, *La voix des usagers : un levier pour la transformation des services publics*. 3<sup>e</sup> édition du baromètre BVA / Institut Paul Delouvrier, novembre 2005.

<sup>23</sup> Voir le rapport de Jean Marimbert, *Le rapprochement des services de l'emploi : rapport remis au ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, 2004.

ment réformé dans les pays occidentaux, la France fait figure d'exception par le nombre élevé d'acteurs hétérogènes et de statuts différents entre lesquels le demandeur d'emploi doit faire la navette pour s'informer, s'inscrire et se faire indemniser. Or **le manque d'efficacité et la complexité des structures sont au centre de la quasi-totalité des 23 rapports qui ont été publiés depuis le rapport Ortolí (1967) à partir duquel l'ANPE a été créée.** Il est clair que la plus grande fluidité entre le chômage et l'activité salariale nécessaire du fait des changements économiques et démographiques est moins bien assurée aujourd'hui en France que dans les autres pays occidentaux.

Les Maisons de l'emploi, qui ne sont en réalité ni une invention française, ni une nouveauté de la Loi de cohésion sociale puisqu'elles existaient déjà dans

« La France fait figure d'exception par le nombre d'acteurs hétérogènes entre lesquels le demandeur d'emploi doit faire la navette pour s'informer, s'inscrire et se faire indemniser »

plusieurs régions, visent à créer un « guichet unique » au service du demandeur d'emploi. Or, plus que le regroupement physique sous un même toit des différents acteurs du SPE, la création des Maisons de l'emploi pourrait être l'occasion d'instaurer quelques principes fondamentaux des politiques actives en vigueur au-delà de nos frontières où un grand nombre de réformes ont été menées pour permettre la

fluidité entre l'activité, le chômage et la reprise d'une activité :

- Afin de mettre l'exergue sur les parcours professionnels individuels, des systèmes d'indemnisation du chômage basés sur l'engagement mutuel (droits et devoirs des chômeurs) ont été établis, notamment dans les pays anglo-saxons, aux Pays-Bas, en Espagne et dans l'Europe du Nord. La relation contractuelle est ainsi maintenue : d'un contrat avec un employeur, le demandeur d'emploi passe à un contrat avec le SPE.
- Recherche d'une prise en charge efficace des chômeurs par un « guichet unique » qui gère l'inscription, l'indemnisation, le profilage, etc. Cette recherche de simplification administrative pour les demandeurs d'emploi est dorénavant une réalité dans la quasi-totalité des pays occidentaux (Pays-Bas, Allemagne,

Royaume-Uni, Autriche, pays scandinaves, etc.), la France faisant figure d'exception par sa lenteur à mettre en place un seul service assurant l'ensemble de ces tâches.

- Une nette amélioration des prestations offertes aux chômeurs par des opérations externes, spécialisées : la situation des demandeurs d'emploi est très diverse, les prestations doivent l'être également. Le recours aux prestataires privés est désormais plutôt la règle que l'exception.

Dans son rapport *Mondialisation : réconcilier la France avec la compétitivité*, l'Institut Montaigne avait déjà mis l'accent sur la nécessité de « bâtir des services publics privés de l'emploi, capables de garantir la mobilité des salariés »<sup>24</sup>. Dans cette même optique, et afin d'assurer la nécessaire fluidité entre les périodes de chômage et d'activité pour les individus leur permettant de réaliser un parcours professionnel sécurisé, deux mesures s'imposent :

**Proposition 11** : Généraliser la prise en charge *efficace* des demandeurs d'emploi par un véritable « guichet unique » qui gère l'ensemble des éléments de l'inscription et de l'indemnisation afin d'écourter considérablement les démarches des demandeurs d'emploi. La rapidité des services et une image sensiblement améliorée ôteraient un frein considérable à la mobilité professionnelle. Cette politique est d'ores et déjà une réalité dans la plupart des pays européens.

**Proposition 12** : Améliorer les prestations offertes aux demandeurs d'emploi par un recours plus fréquent à des opérateurs externes et privés, spécialisés. Le service public de l'emploi (SPE) n'a ni les compétences, ni les moyens pour faire face aux situations diverses des demandeurs d'emploi et à leurs parcours professionnels de plus en plus complexes et variés.

---

<sup>24</sup> *Mondialisation : réconcilier la France avec la compétitivité*, page 109, Institut Montaigne, juin 2006.

## CHAPITRE IV

# MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE : UN INVESTISSEMENT À LONG TERME

La mobilité professionnelle et la mobilité géographique sont étroitement liées dans l'ensemble des pays occidentaux. Un changement de poste, au sein d'une même entreprise ou dans une structure nouvelle, peut exiger une mobilité géographique du salarié. De nombreuses études montrent le lien entre les deux mobilités, avec plusieurs conclusions : 1/ la mobilité géographique est quasiment toujours favorable à la mobilité professionnelle ascendante, 2/ la mobilité géographique imposée donne également souvent lieu, quoique à un moindre degré, à une promotion professionnelle, 3/ les probabilités de promotion des salariés qui choisissent de se déplacer vers un « grand centre urbain » sont deux fois plus importantes que pour les salariés qui n'ont pas choisi la mobilité géographique, 4/ les femmes sont généralement plus mobiles géographiquement que les hommes, 5/ la mobilité géographique est « payante » puisque le salaire croît avec la fréquence des mobilités, 6/ néanmoins, un temps d'attente de deux à trois ans est nécessaire pour que l'augmentation salariale soit importante<sup>25</sup>.

Les Français sont relativement peu mobiles, d'ailleurs comme la plupart des Européens. Alors que les États-Unis enregistrent un taux de mobilité géographique élevé, avec environ 15 % des Américains qui changent de lieu de résidence tous les ans, seulement 7,3 % des Européens font ce choix<sup>26</sup>. Au sein même de l'Europe, il y a une grande variation entre les pays du nord de l'Europe (les Finlandais sont les plus mobiles, puisque près de 60 % ont déménagé les dix dernières années, suivis des Danois, des Suédois, des Néerlandais et des Britanniques) et ceux du sud (les Italiens, les Portugais et les Espagnols sont les moins mobiles)<sup>27</sup>. La mobilité française est relativement faible – 4 Français sur 10 ont changé de résidence dans les 10 dernières années – avec quelques particularités qui méritent d'être soulevées :

<sup>25</sup> Pour plus de détails, voir notamment : *La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés : une analyse par aire urbaine*, Chantal Brutel, Maryse Jegou et Carole Rieu, Économie et statistique n° 336, 2001, *Mobilité géographique, professionnelle et gains salariaux des hommes et femmes* de Ariane Pailhé et Anne Solaz, INED, 2002 ou encore *Mobilité salariale : mobilité géographique et mobilité professionnelle sont-elles « payantes » ?*, Yves Guillotin et Salima Hamouche, XVI<sup>e</sup> journées de micro économie appliquée, Lyon, 3-4 juin 1999.

<sup>26</sup> *An Overview of Labour Mobility in the United States* de F.W. Horvarth. U.S. Bureau of Labour Statistics.

<sup>27</sup> *Situation sociale dans l'Union européenne*, rapport rédigé par le European Opinion Research Group EERG, février 2001.

- Comparés aux autres Européens, les Français préfèrent plus souvent une mobilité à l'intérieur d'une même région ou à tout le moins sur le territoire national.
- Les Français sont moins tentés par une mobilité vers les pays hors de l'Union européenne.
- **C'est majoritairement parce qu'ils ne sont pas satisfaits de leur domicile que les Français déménagent : les raisons professionnelles n'arrivent qu'à la deuxième place.**
- **Les raisons financières sont plus souvent évoquées par les Français** que par leurs voisins comme facteur déterminant **pour ne pas déménager** : dans le nord de l'Europe, où la mobilité est forte, les raisons financières freinent rarement la mobilité, alors que les Français qui ont envisagé de déménager mais ne l'ont pas fait évoquent des raisons financières bien avant des raisons familiales ou professionnelles.
- Pourtant, les Français placent l'emploi avant le lieu de résidence : plus de 50 % déclarent préférer déménager dans une autre région pour trouver du travail plutôt que de rester au même endroit et de s'inscrire au chômage.

Un constat apparaît clairement : **les Français ne sont pas a priori réticents à la mobilité géographique**, ils sont même prêts à quitter leur région pour trouver du travail, mais **ils se sentent plus souvent que les autres Européens freinés par des raisons financières**. Autrement dit, nous constatons que, en France, la mobilité géographique réelle est inférieure à celle que les individus seraient prêts à réaliser.

Longtemps ignorée, la mobilité géographique est de plus en plus souvent évoquée dans le débat français : c'est une mobilité que l'on cherche à augmenter notamment pour les chômeurs par plusieurs dispositifs d'aide qui leur sont destinés. Il est vrai que la mobilité professionnelle est parfois plus complexe à réaliser lorsque l'individu se trouve dans une situation vécue comme précaire : le chômeur qui change de lieu de résidence, et par conséquent s'éloigne de son réseau familial et amical, pour accéder à un nouveau travail risque de vivre sa mobilité géographique plus difficilement que le salarié déjà en poste qui a librement choisi sa mobilité géographique. **Le dispositif français actuel comporte notamment des aides à la mobilité pour les demandeurs d'emploi** bénéficiaires de minima sociaux (aide à la double résidence, aide au déménagement, aide aux déplacements quotidiens) et une aide du 1 % logement proposée par les Comités interprofessionnels du logement (CIL). Les demandeurs d'emploi et les titulaires de minima sociaux qui déménagent à plus de 200 kilomètres de leur domicile

entre le 1<sup>er</sup> juillet 2005 et le 31 décembre 2007 pour des raisons professionnelles pourront ainsi recevoir une prime de 1 500 euros.

Mais la mobilité géographique choisie par le salarié en activité est tout aussi importante. Au-delà des obligations existantes dans de nombreux pays pour les chômeurs qui doivent chercher du travail en dehors de leur région ou département (sous peine de sanction si un travail convenable est refusé du fait de l'éloignement géographique) et des aides accordées à ceux qui souhaitent se présenter à un entretien à l'autre bout du pays, il faudrait également réfléchir à la mise en place

« La mobilité géographique coûte cher : il est crucial d'améliorer la situation financière des salariés qui optent en sa faveur »

d'une incitation pour les salariés en poste qui désirent effectuer une mobilité professionnelle et géographique. Nous l'avons vu, les Français hésitent souvent à réaliser la mobilité géographique pour des raisons financières. La mobilité géographique coûte cher : il est crucial d'améliorer la situation financière des salariés qui choisissent la

mobilité, notamment en levant les obstacles actuels. Les dispositifs fiscaux existant en France, comme l'abattement sur les loyers perçus sur son ancienne habitation principale mise en location en cas de mobilité professionnelle, semblent particulièrement modestes.

Pour favoriser la mobilité géographique, intimement liée à la promotion professionnelle, deux mesures s'imposent :

**Proposition 13** : Accorder un crédit d'impôt aux salariés qui ont changé d'emploi et ont déménagé à une longue distance de leur emploi précédent. Les frais de déménagement pourraient aussi être acceptés comme des frais professionnels intégralement déductibles.

**Proposition 14** : Supprimer les droits de mutation pour les salariés amenés à changer de lieu de résidence, à une longue distance de leur ancienne résidence, pour des raisons professionnelles. Pour les salariés propriétaires de leur logement, ces droits de mutation constituent un obstacle à la mobilité professionnelle choisie, réussie. D'autres pays, notamment ceux de l'Europe du Nord où la mobilité géographique est la plus élevée en Europe, ne connaissent pas ou peu de freins de ce type.

## CHAPITRE V

---

# MOBILITÉ PROFESSIONNELLE AU-DELÀ DES FRONTIÈRES DE LA FRANCE : LE RÔLE DES LANGUES ÉTRANGÈRES

La relation entre les Français et les langues étrangères est ambiguë. Alors qu'ils se trouvent dans la moyenne en ce qui concerne la mobilité géographique vers un autre pays de l'Union européenne, les Français sont remarquablement peu motivés par la mobilité vers un pays étranger dont la langue n'est pas la leur. Autrement dit, ils disent oui à la mobilité européenne, mais non à l'apprentissage des langues étrangères. Ce constat est d'autant plus inquiétant que leur langue recule face à l'anglais et à l'allemand avec l'élargissement de l'Union européenne : parmi les populations des dix nouveaux États-membres, seuls 3 % le maîtrisent, contre 12 % dans l'ancienne Union européenne à quinze<sup>28</sup>. Si l'apprentissage des langues ne fait pas l'objet d'un débat sérieux, les Français verront leur marché du travail rétrécir dans les années à venir.

Seulement 14 % des Français se disent « tout à fait disposés » à vivre dans un autre pays de l'Union européenne où la langue n'est pas le français, contre 47 % qui se déclarent

« Seulement 14 %  
des Français se disent  
“tout à fait disposés”  
à vivre dans un pays  
de l'UE où la langue  
n'est pas le français »

« pas du tout disposés » à réaliser cette même mobilité.

Aussi les Français sont-ils, avec les Portugais, les champions européens du désintérêt pour l'apprentissage d'une langue étrangère : ils sont 43 % à considérer qu'ils ne sont pas prêts à apprendre une langue étrangère.

Nous retrouvons ici une ligne de fracture très nette entre l'Europe du Nord, motivée par l'appren-

tissage des langues étrangères – près de 90 % des Suédois et Danois parlent au moins une langue étrangère – et les pays du sud de l'Europe.

---

<sup>28</sup> *Europeans and languages. Eurobarometer 63.4, Commission européenne, septembre 2005.*

La mobilité professionnelle est pour une grande partie des Français strictement limitée à des pays, entreprises ou fonctions où le français est la langue de travail : moins d'un Français sur deux pense être capable d'avoir une conversation dans une langue étrangère. Peu sûrs d'eux, les Français sont découragés : un Français sur trois se dit ne pas être doué pour les langues, un taux tout à fait exceptionnel en Europe<sup>29</sup>.

Plusieurs initiatives prises par nos voisins européens sont intéressantes. Au **Royaume-Uni**, le rapport établi par la Fondation Nuffield, révélant une crise du système d'enseignement des langues, a proposé plusieurs pistes d'action pour donner plus d'importance à la formation linguistique et diversifier l'offre en langues : la reconnaissance des langues comme compétence fondamentale ; la possibilité d'un retour sur des langues acquises antérieurement ou la possibilité de démarrer un enseignement de nouvelles langues ; l'élargissement du cercle des *Specialist languages colleges* (écoles spécialisées dans l'apprentissage des langues, mais réservées à une élite) ; l'extension de l'enseignement des langues en dehors de l'école.

L'**Italie** a également lancé un programme, *Lingue 2000*, ouvrant de nouvelles perspectives pour l'apprentissage des langues : le rapprochement de l'enseignement de la langue maternelle de celui des langues européennes, l'apprentissage d'une première langue étrangère dès six ans et de la deuxième dès onze ans ; l'élaboration d'un processus d'apprentissage (parcours diversifiés selon les élèves, comportant des objectifs spécifiques et des vérifications ponctuelles des compétences acquises) ; enfin, l'introduction d'un système de certification des compétences, dans une optique d'apprentissage tout au long de la vie, afin de rechercher une harmonisation à l'échelle européenne.

Les Français n'étant guère motivés, ayant peu confiance en eux, ne voyant pas l'intérêt d'apprendre des langues étrangères, il serait judicieux de proposer un enseignement de langues plus varié, ouvert sur l'extérieur. Imposer l'apprentissage de deux langues étrangères n'est pas suffisant : il faut créer un contact direct, renforcé avec les langues étrangères, pour réconcilier les Français avec les langues et leur redonner la confiance nécessaire pour oser, plus tard, réaliser un parcours professionnel en dehors des frontières françaises.

---

<sup>29</sup> *Les européens et les langues*. International Research Associates, INRA, février 2001.

**Proposition 15 :** Développer un enseignement des langues dès l'école primaire plus diversifié, moins académique : recourir plus largement aux enseignants étrangers, généraliser les stages linguistiques pour les enseignants français, ou encore mettre en place un enseignement des langues en dehors de l'école dispensé par des étudiants étrangers du programme Erasmus.

# LES PUBLICATIONS DE L'INSTITUT MONTAIGNE

---

- Avoir des leaders dans la compétition universitaire mondiale  
(octobre 2006)
- Comment sauver la presse quotidienne d'information  
(août 2006)
- Pourquoi nos PME ne grandissent pas  
Anne Dumas  
(juillet 2006)
- Mondialisation : réconcilier la France avec la compétitivité  
(juin 2006)
- TVA, CSG, IR, cotisations...  
Comment financer la protection sociale  
Jacques Bichot  
(mai 2006)
- Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise  
(février 2006)
- Ouvrir les grandes écoles à la diversité  
(janvier 2006)
- Immobilier de l'État : quoi vendre, pourquoi, comment  
(décembre 2005)
- 15 pistes (parmi d'autres...) pour moderniser la sphère publique  
(novembre 2005)
- Ambition pour l'agriculture, libertés pour les agriculteurs  
(juillet 2005)
- Hôpital : le modèle invisible  
Denise Silber  
(juin 2005)
- Un Contrôleur général pour les Finances publiques  
(février 2005)
- Mondialisation et dépossession démocratique : le syndrome du gyroscope  
Luc Ferry  
(décembre 2004)

- Cinq ans après Lisbonne : Comment rendre l'Europe compétitive (novembre 2004)
- Ni quotas, ni indifférence : l'entreprise et l'égalité positive  
Laurent Blivet  
(octobre 2004)
- Pour la Justice  
(septembre 2004)
- Régulation : ce que Bruxelles doit *vraiment* faire  
(juin 2004)
- Couverture santé solidaire  
(mai 2004)
- Engagement individuel et bien public  
(avril 2004)
- Les oubliés de l'égalité des chances  
(janvier 2004 - Réédition septembre 2005)
- L'hôpital réinventé  
(janvier 2004)
- Vers un impôt européen ?  
(octobre 2003)
- Compétitivité et vieillissement  
(septembre 2003)
- De « la formation tout au long de la vie » à l'employabilité  
(septembre 2003)
- Mieux gouverner l'entreprise  
(mars 2003)
- L'Europe présence (tomes 1 & 2)  
(janvier 2003)
- 25 propositions pour développer les fondations en France  
(novembre 2002)
- Vers une assurance maladie universelle ?  
(octobre 2002)
- Comment améliorer le travail parlementaire  
(octobre 2002 – épuisé)

- L'articulation recherche-innovation  
(septembre 2002)
- Le modèle sportif français : mutation ou crise ?  
(juillet 2002 – épuisé)
- La sécurité extérieure de la France face aux nouveaux risques stratégiques  
(mai 2002)
- L'Homme et le climat  
(mars 2002)
- Management public & tolérance zéro  
(novembre 2001)
- Enseignement supérieur :  
aborder la compétition mondiale à armes égales ?  
(novembre 2001 – épuisé)
- Vers des établissements scolaires autonomes  
(novembre 2001 – épuisé)

Les publications peuvent être obtenues auprès  
du secrétariat de l'Institut (Tél. : 01 58 18 39 29)  
et sont également téléchargeables sur le site internet :  
**[www.institutmontaigne.org](http://www.institutmontaigne.org)**



**Imprimé en France**  
**Dépôt légal : novembre 2006**  
**ISBN : 1771-6756**  
**Achevé d'imprimer en novembre 2006**

# INSTITUT MONTAIGNE



Suez  
Dexia  
bioMérieux  
The Boston Consulting Group  
Axa  
H. de Clermont-Tonnerre – ERSA  
Carrefour  
Areva  
Renault sas  
Rallye – Casino  
AGF  
Groupama  
Bouygues  
BNP Paribas  
Fédération Multivilles  
Ernst & Young  
Bolloré  
SNCF Groupe  
Aegis Media France  
McKinsey & Company  
Lazard Frères  
CS Communication & Systèmes  
J Walter Thompson  
A.T. Kearney  
Accenture  
EADS  
Pierre & Vacances  
LVMH – Moët-Hennessy – Louis Vuitton  
Schneider Electric  
Experian  
Serono  
Groupe Plan créatif  
APC – Affaires Publiques Consultants  
Groupe Dassault  
Amgen  
IDI  
Eurazeo

S O U T I E N N E N T L ' I N S T I T U T M O N T A I G N E

# INSTITUT MONTAIGNE



Pfizer  
RTE Réseau de Transport d'Electricité  
HSBC France  
Tecnet Participations  
sanofi-aventis  
HDF  
GL Trade  
PricewaterhouseCoopers  
Rothschild & Cie  
Sodexo  
VINCI  
JeantetAssociés  
BearingPoint  
Veolia Environnement  
Janssen-Cilag, groupe Johnson & Johnson  
Capgemini  
GE Money Bank  
Microsoft  
Vivendi  
Média-Participations  
Euronext  
KPMG S.A.  
sia conseil  
Tilder  
M6  
Wendel Investissement  
Total  
Hameur  
3i France  
august & debouzy avocats  
JT International  
Facom  
Mercer Human Resource Consulting  
WordAppeal  
Ricol, Lasteyrie et Associés

S O U T I E N N E N T L ' I N S T I T U T M O N T A I G N E



# INSTITUT MONTAIGNE



## COMITÉ DIRECTEUR

**Claude Bébéar** Président

**Henri Lachmann** Vice-président et trésorier

**Philippe Manière** Directeur général

**Nicolas Baverez** Économiste, avocat

**Jacques Bentz** Président de Tecnet Participations

**Guy Carcassonne** Professeur de droit public à l'Université Paris X-Nanterre

**Christian Forestier** Président du Haut Conseil d'évaluation de l'école

**Marie-Anne Frison-Roche** Professeur de droit à l'Institut d'Études Politiques de Paris

**Ana Palacio** VP principale et conseiller juridique du groupe de la Banque mondiale

**Ezra Suleiman** Professeur de science politique à l'Université de Princeton

**Jean-Paul Tran Thiet** Avocat associé de CMS Bureau Francis Lefebvre

**Philippe Wahl** Vice-président du groupe Bolloré

## PRÉSIDENT D'HONNEUR

**Bernard de La Rochefoucauld** Fondateur de l'Institut La Boétie

## CONSEIL D'ORIENTATION

**Olivier Blanchard** Professeur d'économie au MIT

**Jean-Pierre Boisivon** Délégué général de l'Institut de l'Entreprise

**Laurent Cohen-Tanugi** Avocat international

**François Ewald** Chercheur, universitaire

**Michel Godet** Professeur au CNAM

**Henri Hude** Philosophe, universitaire

**Erik Izraelewicz** Directeur adjoint de la rédaction, *Les Echos*

**Jean-Hervé Lorenzi** Économiste, universitaire

**Elisabeth Lulin** Présidente de Paradigmes et caetera

**Yves Mény** Politologue, directeur de l'Institut Universitaire Européen de Florence

**Sophie Pedder** Correspondante à Paris, *The Economist*

**Alain-Gérard Slama** Journaliste, universitaire



# Sortir de l'immobilité sociale à la française

Le mythe de la mobilité sociale à la française a finalement volé en éclats. L'« ascenseur social », qui fonctionnait jadis très bien chez nous, s'est enrayé. À la racine de ce mal, on trouve avant tout une trop faible mobilité professionnelle : partout ailleurs, c'est par le travail que l'on accède à la promotion sociale. La France est en fait comme prise au piège de la sécurité de l'emploi qui, malgré ses attraits théoriques, agit comme un frein à la mobilité choisie sur le marché de l'emploi, notamment pour les catégories les plus vulnérables. L'expérience des autres pays le prouve : ce sont ceux qui assument le plus volontiers une certaine précarité pour les nouveaux entrants chez qui l'ascension sociale est la plus forte ensuite.

Dans cette Note, Anna Stellingner analyse les causes de la faiblesse de la mobilité ascendante en France. Il en ressort quinze propositions concrètes visant à adapter notre système légal et réglementaire pour que, grâce à leur travail, un plus grand nombre de Français puissent enfin à nouveau évoluer professionnellement et socialement vers le haut.

**Institut Montaigne**

38, rue Jean Mermoz - 75008 Paris

Tél. +33 (0)1 58 18 39 29 - Fax +33 (0)1 58 18 39 28

[www.institutmontaigne.org](http://www.institutmontaigne.org)

**10 €**

ISSN 1771-6756

Novembre 2006