

## Journée régionale thématique

Sécuriser les parcours  
professionnels



Contribution à l'élaboration du  
Contrat de plan régional de développement  
des formations professionnelles

Selon le Conseil économique et social, les objectifs de la sécurisation des parcours professionnels sont de trois ordres : "accéder à l'emploi pendant toute la vie professionnelle, gérer et faciliter les transitions, anticiper et maîtriser les parcours."

"La sécurisation des parcours doit reposer sur trois composantes : un travail de qualité, une formation sur toute la carrière et une reconnaissance du temps personnel et collectif."

"La sécurisation des parcours professionnels repose sur un équilibre entre les besoins des entreprises et la sécurité des salariés."

*La sécurisation des parcours professionnels - Avis et rapports du CES, 2007*

## Sommaire

### **La sécurisation professionnelle, un enjeu face à une évolution du marché du travail**

- Les raisons avancées ..... p. 3

### **Les mobilités professionnelles**

- Choix ou contrainte ? ..... p. 4
- Publics et entreprises : les facteurs clés ..... p. 5
- Une disparité entre métiers ..... p. 7

### **Les déterminants de la sécurisation des parcours**

- La formation professionnelle tout au long de la vie ..... p. 8
- L'entreprise, actrice de la sécurisation ..... p. 10

### **Le contexte réglementaire**

- Quelques repères ..... p. 11

# La sécurisation professionnelle, un enjeu face à une évolution du marché du travail

## Les raisons avancées

Sous l'effet de la mondialisation, des restructurations, des évolutions technologiques, la structure de l'emploi se transforme avec une tertiarisation croissante de l'économie et un recul des activités industrielles et agricoles. Cette évolution de l'économie impacte directement l'emploi et le marché du travail, avec notamment le développement de l'intérim, des CDD et des temps partiels. Ainsi, "chaque année environ 15% des emplois disparaissent, et chaque année, environ 15% d'emplois nouveaux apparaissent. De 1970 à 2000, la France a détruit en moyenne 10 000 emplois par jour, et en a créés 10 000. Chaque jour 30 000 personnes ont quitté leur emploi et 30 000 en ont retrouvé un autre. Chaque jour 6 000 employés démissionnent, et 4 000 partent à la retraite"[1]. "Au-delà des évolutions liées au cycle économique, le nombre des transitions sur le marché du travail présente une tendance à la hausse" [2].

Les transitions sont liées pour partie à l'augmentation sensible du nombre de salariés employés sur des contrats de courte durée. Ces conditions d'emploi induisent des parcours discontinus entrecoupés de phases de chômage, de formation ou d'inactivité. "Pour la plupart des salariés, la vie active se déroule au sein de plusieurs entreprises, en continu dans le meilleur des cas, mais très souvent avec des ruptures, en alternant des périodes d'emploi et de chômage, parfois de formation"[3].

Par ailleurs, depuis une vingtaine d'années, le chômage augmente et induit une certaine défiance vis-à-vis du marché du travail : "Le sentiment communément affiché est celui d'une insécurité accrue, qui semble se répandre parmi les diverses catégories de travailleurs, indépendamment d'ailleurs de la réalité du risque de perte d'emploi"[3].

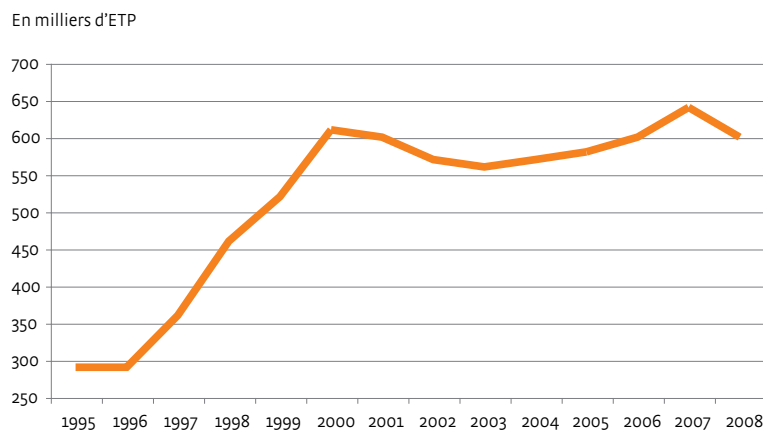
La crise économique actuelle génère des trajectoires professionnelles plus chaotiques et la question de la sécurisation des parcours professionnels se pose avec encore plus d'acuité.

Les contrats à durée déterminée représentent **87%** des embauches bretonnes en 2009. Ils sont de courte durée (< à 1 mois) dans **72%** des cas.

(Source : URSSAF-DUE 2009 - Traitement GREF Bretagne)

### Evolution du nombre d'ETP\* du travail temporaire entre 1995 et 2008 en France

\* ETP : équivalent temps plein



Source : DARES, exploitation des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim en France

### Références

- [1] Le chômage, fatalité ou nécessité ? - Flammarion, 2004.
- [2] Rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles - Conseil d'orientation pour l'emploi, 2009.
- [3] La sécurisation des parcours professionnels - Avis et rapport du CES, 2007.

Selon un sondage réalisé en 2009 auprès de 800 salariés du secteur privé, **46%** des salariés ont connu au moins un changement d'emploi sur les cinq dernières années.

Pour **28%**, celui-ci est contraint.

(Source : Conseil d'orientation pour l'emploi - Sondage SOFRES 2009)

La mobilité professionnelle peut être interne ou externe à l'entreprise... Elle peut surtout être choisie ou subie.

La mobilité interne signifie une évolution du parcours au sein de l'entreprise. Il s'agit souvent d'un parcours ascendant pour le salarié. A l'inverse, elle peut être externe et se concrétiser par le départ du salarié pour une autre entreprise.

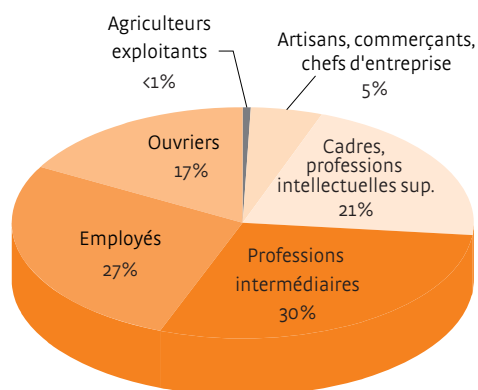
De plus, la nature même de la mobilité professionnelle peut être différenciée : elle peut être désirée ou contrainte.

Choisie, la mobilité est une démarche volontaire du salarié qui souhaite changer de métier ou d'entreprise. Elle s'accompagne souvent d'une revalorisation sociale et/ou professionnelle.

Lorsqu'elle est subie, le salarié doit s'adapter au choix de l'entreprise. Selon le rapport du Conseil économique et social : **"Derrière le terme de mobilités subies se regroupent, en effet, toutes les formes de ruptures non souhaitées par le salarié et occasionnant des difficultés en termes d'emploi et de revenu. Plus que le terme de parcours, c'est celui de circuit qui devrait être employé. Les salariés concernés ont, en effet, souvent l'impression de « tourner en rond », d'un emploi à un autre, avec des allers-retours et une absence de perspective et point d'aboutissement. [...] La mobilité professionnelle s'est surtout transformée avec d'une part, un tassement des mobilités volontaires, d'autre part, une augmentation de la mobilité contrainte, au travers des licenciements et des situations de précarité. Près de la moitié des mobilités s'effectue aujourd'hui, d'une année sur l'autre, entre chômage et emploi contre seulement une sur cinq au milieu des années 1970"**[4].

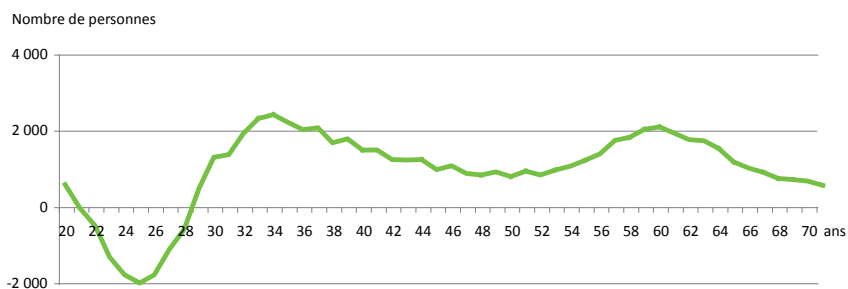
La mobilité professionnelle peut induire une mobilité géographique. Toutefois, dans le cadre d'un couple, si cette mobilité peut être choisie pour l'un des conjoints, elle est parfois subie pour l'autre. **"Le chômage peut être la cause de la migration ou sa conséquence. On migre pour tenter de trouver un emploi. On peut aussi perdre son emploi lors de la migration si le déménagement est lié au changement d'emploi du conjoint, par exemple"**[5].

### Le profil des arrivants en Bretagne : la moitié sont cadres ou techniciens



Source : INSEE, Recensement de la population, 2006

### Un solde migratoire\* positif pour les plus de 30 ans en Bretagne



\* Solde migratoire : nombre de personnes entrées sur le territoire - nombre de personnes sorties

Source : INSEE, Recensement de la population, 2006

### Références :

[4] Rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles - Conseil d'orientation pour l'emploi, 2009.

[5] La Bretagne, une région de plus en plus attractive - Octant n° 115, 2009.

## Publics et entreprises : les facteurs clés

La mobilité externe est plus fréquente dans les PME de moins de 50 salariés, où elle est comprise entre **6 et 7%** que dans les entreprises de plus de 500 salariés, où elle est **1,5** fois inférieure.

(Source : Les mobilités des salariés - Conseil d'analyse économique, 2010)

Les mobilités professionnelles n'affectent pas uniformément les actifs. Alors que certains connaissent des parcours discontinus marqués par une alternance emploi-chômage, d'autres sont acteurs de leur parcours professionnel et tirent avantage de cette mobilité.

### ● Selon le niveau de formation

Pour les jeunes qui entrent dans la vie active **"la formation initiale reste un élément déterminant dans la construction du parcours"**[6] : les élèves diplômés accèdent plus rapidement à un emploi durable et sont, par la suite, moins touchés par des périodes de ruptures durant leur carrière professionnelle.

Le CDD est souvent la première étape dans un parcours professionnel. L'accès au CDI est fortement conditionné par le niveau du diplôme : trois ans après avoir signé un CDD, les personnes de niveau Bac+2 accèdent plus facilement que les sans diplômes à un contrat à durée indéterminée. **"62,5% des personnes en CDD une année donnée obtiennent un CDI au cours des trois années suivantes. Cette proportion décroît fortement avec l'âge et croît fortement avec le diplôme"**[7].

### ● Selon l'âge

Les mobilités, ainsi que leur nature, évoluent en fonction de l'âge et de la progression de la carrière professionnelle. Ainsi, les mobilités subies affectent davantage les salariés en début et fin de carrière.

**"En début de carrière, la mobilité est plus forte. Ainsi, près d'un tiers des jeunes actifs change d'entreprise pendant leur quatrième ou cinquième année de vie active. Cette mobilité externe est souvent le signe d'une réorientation nécessaire après un premier emploi non adapté au profil. La mobilité interne, qui concerne un quart des jeunes, correspond, elle, davantage à des progressions, avec des changements de fonctions accompagnés d'améliorations de la rémunération"**[6].

De plus, en fin de parcours professionnel, les salariés sont davantage exposés au risque lié au licenciement économique et peinent, pour partie, à retrouver des situations d'emploi stable. **"La dernière partie du parcours professionnel peut constituer une période difficile. Les départs sont plus nombreux que les recrutements, les seniors quittant rarement leur entreprise vers un autre emploi, mais plutôt vers le chômage ou parfois les retraites anticipées. Leur recrutement, quand il se fait, l'est davantage sous forme de CDD que pour la moyenne des salariés"**[6].

### ● Selon le sexe

La mobilité externe concerne plus les femmes que les hommes. Selon une étude de l'INSEE [8], sur une période de cinq ans, 43% des femmes quittent leur employeur contre 37% des hommes. A ancienneté équivalente, le risque de changer d'employeur est accru de 10% lorsqu'on est une femme. L'âge amplifie ce phénomène.

Par ailleurs, notamment pour les 30-45 ans, la mobilité interne bénéficie plus largement aux hommes. Dans cette tranche d'âge, la maternité et la charge familiale liée aux enfants impactent l'organisation et le temps des femmes consacré à l'activité professionnelle.

### Références :

[6] La sécurisation des parcours professionnels - Avis et rapport du CES, 2007.

[7] Rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles - Conseil d'orientation pour l'emploi, 2009.

[8] Mobilité professionnelle et cycle de vie - Économie et Statistique n° 423, 2009.

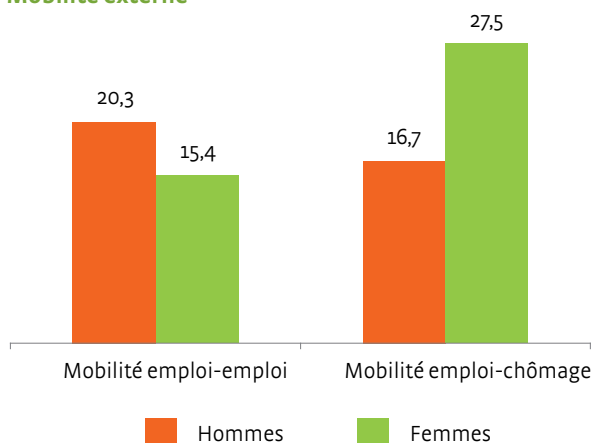
## ● Selon la catégorie socioprofessionnelle

"Les travailleurs non qualifiés, en particulier ouvriers et employés, sont plus fortement affectés par l'instabilité de l'emploi et soumis à une mobilité professionnelle particulièrement élevée"[9]. Ainsi, plus la catégorie socioprofessionnelle est élevée et plus les salariés bénéficient de contrats à durée indéterminée qui les protègent en partie contre les mobilités subies. D'ailleurs, le rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi sur les trajectoires et les mobilités professionnelles relève qu'en 2002, 28% des ouvriers non qualifiés et 14% des employés étaient employés sous des formes de contrats spécifiques (CDD, intérim...) contre seulement 5% des cadres et 9% des professions intermédiaires.

## ● Selon la taille, le statut et le secteur d'activité de l'entreprise

Selon l'INSEE, le statut de l'entreprise ou encore le secteur d'activité sont des facteurs déterminants dans les mobilités des salariés. "Moins aptes à faire face à des variations d'activité que les grands groupes, les petites entreprises se caractérisent par des taux de mobilité externe particulièrement élevés"[10]. Le secteur d'activité de l'entreprise influe sur les mobilités : "Dans le pôle des activités à forte rotation de main-d'œuvre, l'hôtellerie-restauration est encore loin devant la construction, le commerce et l'agriculture. Ces secteurs traditionnels, majoritairement composés d'entreprises artisanales, se caractérisent par l'emploi d'une main-d'œuvre jeune et très mobile" [10]. Enfin, comparativement à leurs homologues du secteur privé, les salariés du public sont moins touchés par la mobilité, qui est principalement interne.

### Mobilité externe



Source : INSEE, Enquête FQP, 2003

### Taux de mobilité par secteur d'activité

	Interne	Externe, emploi-emploi	Externe, emploi-chômage	Ensemble
Hôtellerie, restauration	1,6	14,6	10,3	26,5
Arts, spectacles, activités récréatives	2,3	9,2	8,1	19,6
Construction (bâtiment, travaux publics)	1,2	8,4	6,1	15,7
Education	9	2,8	3,4	15,2
Commerce, réparation	1,6	8,1	5,5	15,2
Agriculture, sylviculture, pêche	0,5	8,2	6,5	15,2
Services aux entreprises	2,7	7,0	3,9	13,7
Services personnels et domestiques	2,7	5,9	4,4	13,0

Source : INSEE, Enquête Emploi, 1991 à 2002

### Références :

[9] Conjuguer flexibilité et sécurisation des parcours professionnels - CESR Bretagne, 2007.

[10] Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle - INSEE Première n°921, 2003.

## Une disparité entre métiers

**30%** des personnes en emploi en 1998 ont évolué vers un autre métier en 2003.

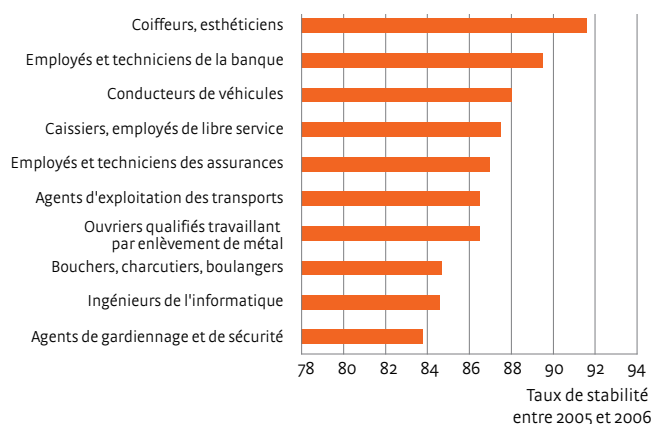
(Source : Premières infos, premières synthèses - 2009)

L'analyse du parcours du salarié s'opère au regard des caractéristiques des différents emplois occupés. "Ainsi s'esquissent des espaces de mobilité fortement différenciés : depuis les carrières internes à l'entreprise conjuguant sécurité de l'emploi et du revenu, aux parcours externes ascendants avec une progression des revenus, en passant par des mobilités risquées car exposées au chômage durable ou à la baisse du revenu. L'influence des caractéristiques de l'emploi occupé dans le passé sur la sécurité de ces itinéraires s'avère primordiale"[11].

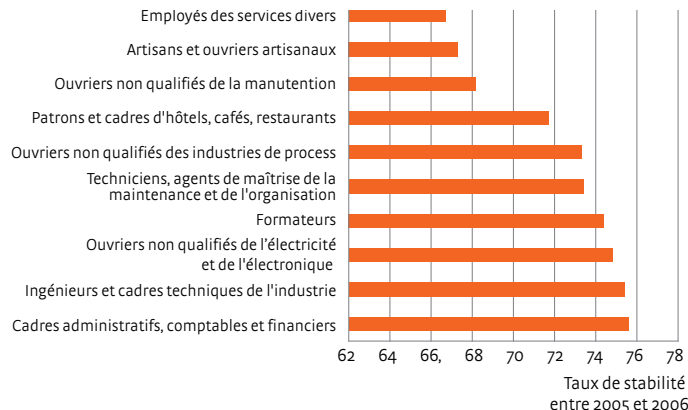
A partir de ce constat, la DARES dans l'étude « la mobilité entre les métiers » classe les métiers selon cinq types de mobilités [12] :

- **Les métiers stables dont on change rarement** : "Il s'agit des professions de la santé où l'entrée est réglementée et contingentée et de la fonction publique où l'accès se fait par concours. On trouve aussi dans cette catégorie les métiers des cadres de la banque et de l'assurance auxquels on accède presque exclusivement par la voie interne et dont on sort peu"[12]. Sont inclus également les métiers à fort rattachement au patrimoine (les agriculteurs) ou ceux qui demandent une technicité particulière (les coiffeurs) et peu transférable à un autre métier.
- **Les métiers à forte mobilité au sein du même domaine professionnel** : Les employés de la fonction publique où les mobilités sont généralement internes et ascendantes composent cette typologie.
- **Les métiers ouvrant fréquemment vers d'autres domaines professionnels** : "Dans les métiers à forte mobilité vers d'autres domaines professionnels, on trouve tout d'abord les ingénieurs et cadres de l'industrie qui quittent la production et la méthode pour aller vers l'informatique et la recherche et développement"[12]. Cette catégorie concerne aussi les salariés de l'électricité-électronique qui changent régulièrement de domaine. En effet, leurs compétences sont transférables entre l'industrie et le bâtiment.
- **Les métiers aux changements fréquents dans le même domaine et vers d'autres domaines** : "Un certain nombre de métiers conduisent à la fois vers d'autres métiers du même domaine professionnel et vers des métiers de nature différente. Lorsqu'ils sont peu qualifiés, ils se caractérisent en outre par des sorties fréquentes vers le chômage et l'inactivité"[12]. Les métiers d'employés administratifs d'entreprise, les agents de maîtrise de l'hôtellerie et restauration, les métiers du commerce et de la vente ou encore les ouvriers non qualifiés ont un taux de mobilité important.
- **Les métiers qui conduisent plus souvent vers le chômage ou l'inactivité** : Enfin de manière générale, les métiers pas ou peu qualifiés conduisent souvent vers le chômage ou l'inactivité ainsi que ceux liés à des secteurs d'activité spécifiques : communication, information ou spectacle...

### Les 10 métiers les plus stables en France



### Les 10 métiers les plus mobiles en France



Source : INSEE-DADS, 2006

### Références :

[11] Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles - Economie et statistique n° 431-432, 2010.

[12] La mobilité entre métiers - Premières infos, premières synthèses n° 05,3, 2009.

# Les déterminants de la sécurisation des parcours

## La formation professionnelle tout au long de la vie

En Bretagne, **760 000** personnes ont suivi une formation en 2009 dont **512 000** salariés. La durée moyenne d'une action de formation est de **39h** (32h pour les salariés et 99h pour les demandeurs d'emploi).

(Source : L'offre de formation professionnelle continue en Bretagne en 2009 - DIRECCTE Bretagne 2010)

La formation professionnelle est un outil essentiel de sécurisation des parcours professionnels. Pourtant les publics les plus fragiles au niveau de l'emploi, qui cumulent souvent mobilités subies et trajectoires professionnelles chaotiques, accèdent plus difficilement à la formation. Ainsi, à l'image des mobilités professionnelles, l'usage et l'accès à la formation se singularisent en fonction des publics et/ou des entreprises.

### • Salariés et formation

"[...] Si plus de la moitié des salariés qualifiés (techniciens, ingénieurs, cadres) a bénéficié d'une formation en 2006, c'est le cas de seulement 30% des ouvriers"[13].

Les personnes les plus diplômées à la sortie du système scolaire sont aussi celles qui se forment le plus au cours de leur vie active et qui déclarent ressentir des besoins de formation plus importants. "Le taux d'accès à la formation continue des actifs occupés est inégal selon la catégorie sociale. Au moment de l'entrée dans la vie active, les personnes les moins dotées scolairement accèdent aux emplois les moins favorables en termes de catégorie, de statut, de salaire et de temps de travail. Un accès privilégié à la formation pourrait améliorer leur situation. Or, c'est l'inverse qui se produit : la formation va aux plus qualifiés. Si celle des diplômés reste naturellement un enjeu important, on ne peut que déplorer que la formation concerne de façon très insuffisante les salariés non qualifiés"[14].

L'accès à la formation professionnelle décroît avec l'âge : "parmi les moins de 30 ans, 1 salarié sur 2 accède à la formation, alors que la proportion n'est plus que d'1 sur 3 chez les plus de cinquante ans"[15].

Par ailleurs, les conditions d'emploi sont également des éléments discriminants. Selon une étude du Céreq, le temps partiel ne libère pas de temps pour la formation : "le taux d'accès à la formation continue des salariés à temps partiel (28%) est globalement inférieur à celui des salariés à temps complet (38%)"[15].

La nature du contrat de travail joue également. "Etre employé en CDD est peu pénalisant pour accéder à la formation professionnelle et ce, que l'on soit employé du secteur privé ou public. En revanche, être intérimaire diminue fortement les chances d'accéder à une formation"[15].

Selon une étude du Fongecif Bretagne, le CIF CDD est un dispositif souvent utilisé par les jeunes pour se stabiliser dans l'emploi [16].

### Taux d'accès à la formation professionnelle selon la CSP et le niveau de formation

%	Bac + 3 et plus	Bac +2	Bac / BT	Cap-BEP	Non diplômés	Ensemble
Cadres	65	65	51	36	NS	60
Professions intermédiaires	62	65	56	55	33	58
Employés	65	48	52	33	24	38
Ouvriers	NS	NS	41	30	22	29
<b>Ensemble</b>	<b>64</b>	<b>61</b>	<b>51</b>	<b>36</b>	<b>24</b>	<b>44</b>

Source : Céreq, 2006

### Références :

[13] La flexisécurité à la française - Assemblée nationale, 2010.

[14] La sécurisation des parcours professionnels - Avis et rapports du CES, 2007.

[15] Quand la formation continue : Repères sur les pratiques de formations des employeurs et des salariés - Céreq, 2009.

[16] Réussir les transitions professionnelles 1998-2008 - Fongecif Bretagne, 2010.



# Les déterminants de la sécurisation des parcours

En 2006, **30%** des intérimaires ont accédé à une formation professionnelle contre **41%** pour les salariés du secteur privé employés en CDI.

(Source : Quand la formation continue... - Céreq, 2009)

## ● Entreprise et formation

"Plus l'entreprise est grande, plus elle forme ses salariés [...]. En 2006, 56% des entreprises de 10 à 19 salariés ont organisé au moins une formation sous forme de cours ou stage pour au moins un de leurs salariés. Elles sont 87% dans ce cas quand elles emploient plus de 20 salariés et quasiment toutes sont formatrices au-dessus de 250 salariés"[17].

Le secteur d'activité représente un autre vecteur de développement ou de frein à l'accès à la formation professionnelle : "Les secteurs caractérisés par un taux d'encadrement élevé ou un fort degré de concentration des salariés dans de grandes entreprises sont ceux dans lesquels le recours à la formation continue est le plus intensif"[17]. Ainsi, les secteurs bancaires, postes et télécommunications, fabrication de matériel de transport, fabrication de machines et équipements, le raffinage et les industries nucléaires et chimiques sont les plus formateurs.

D'autre part, selon une étude de l'Observatoire des transitions professionnelles des Fongecif, en cas de reconversion d'un secteur à l'autre, l'accompagnement doit être renforcé [18].

A noter également que les salariés du secteur public accèdent davantage à une formation que leurs homologues du privé.

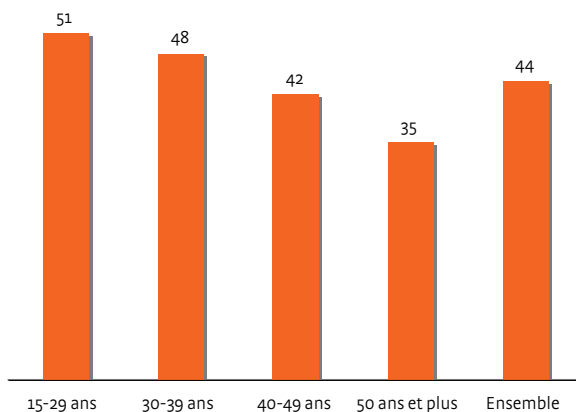
## ● Demandeurs d'emploi et formation

En France, en 2007, "les dépenses de formation professionnelle se sont concentrées sur les jeunes et les actifs occupés, qui représentent 68% de la dépense nationale, tandis que seuls 12% de la dépense est consacrée aux demandeurs d'emploi"[19].

Pour accompagner les salariés qui ont perdu leur emploi de nombreuses dispositions existent : cellule de reclassement, contrats spécifiques pour les territoires les plus sinistrés... A ces derniers s'ajoutent les dispositifs publics de formation continue financés par l'Etat, les Conseils régionaux et les partenaires sociaux.

A noter que les demandeurs d'emploi bénéficient de formations plus souvent qualifiantes que celles des salariés. "Il faut néanmoins noter que les formations dont bénéficient les demandeurs d'emploi sont plus longues [...] et conduisent plus souvent à un diplôme, une certification ou une qualification que celles suivies par les salariés (37% contre 16%)"[20].

Taux d'accès des salariés à la formation continue selon l'âge



Source : Céreq, 2006

## Références :

[17] Quand la formation continue : Repères sur les pratiques de formations des employeurs et des salariés - Céreq, 2009.

[18] Les parcours de transition professionnelle des salariés - Observatoire des transitions professionnelles des Fongecif, 2008.

[19] La flexisécurité à la française - Assemblée nationale, 2010.

[20] La formation professionnelle des demandeurs d'emploi - La Documentation française, 2010.

# Les déterminants de la sécurisation des parcours

## L'entreprise, actrice de la sécurisation

Alors que **82%** des entreprises déclarent informer leurs salariés sur la formation professionnelle, seuls **64%** des salariés se déclarent informés.

(Source : Quand la formation continue... - Céreq, 2009)

"Les entreprises sont actrices de la sécurisation des parcours professionnels, non seulement par les richesses qu'elles produisent et les emplois qu'elles créent, mais également dans leurs démarches de long terme centrées sur le capital humain"[21].

Les entreprises peuvent également être actrices de la sécurisation des parcours professionnels via leur stratégie : "les démarches d'externalisation et de sous-traitance supposent que les entreprises concernées s'impliquent, selon des modalités qui seraient à étudier, dans les conséquences engendrées par leur stratégie et leur pratique"[22]. Elles impactent la sécurisation des parcours professionnels via leur gestion des ressources humaines en développant, la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et compétences) ou en améliorant les conditions d'accès à l'emploi et les conditions de travail.

"Il apparaît aussi que l'information mérite des efforts soutenus puisque la moitié seulement des salariés déclare connaître les dispositifs (CIF, VAE, bilan de compétences, DIF)"[23]. La catégorie socioprofessionnelle joue un rôle important dans la connaissance et l'utilisation de la formation professionnelle continue : "les outils de formation sont mieux connus des cadres"[23].

Les mobilités professionnelles peuvent être difficiles à gérer pour certains types d'employeurs, particulièrement les TPE. Les départs en formation sont plus complexes à organiser. Pour autant la sécurisation des parcours est un enjeu important en termes de recrutement et de fidélisation des salariés. "Certaines catégories sont plus affectées par les ruptures ; du côté de l'entreprise, les travailleurs indépendants et les artisans, les TPE et certaines PME sont les plus concernés ; ils disposent de moyens très inégaux pour y faire face si on les compare aux plus grandes entreprises ou aux groupes"[24]. Pour remédier à ces mobilités, elles développent des pratiques de mutualisation des compétences avec notamment la mise en place de groupements d'employeurs pour les petites et moyennes entreprises.

Les employeurs et les salariés sont coacteurs dans la sécurisation des parcours professionnels, toutefois "lorsqu'un salarié souhaite profiter de son DIF ou faire un bilan de compétences, cela peut être perçu comme une volonté de départ. [...] Se pose alors, plus globalement la question de la coresponsabilité employeur-salarié pour construire des parcours professionnels"[24].

Enfin, la sécurisation des parcours professionnels inclut les questions de santé au travail et d'amélioration des conditions de travail. Ainsi, un nombre important de salariés sont déclarés inaptes au poste de travail pour raisons médicales. Cela se traduit dans la plupart des cas par une mobilité emploi-chômage, notamment pour les personnes en fin de carrière. Selon une étude réalisée sur les salariés déclarés inaptes au poste de travail en Bretagne, "une meilleure prévention au sein de l'entreprise permettrait d'éviter l'inaptitude"[25].

Taux d'information dans l'entreprise

%	Part des entreprises déclarant diffuser de l'information sur la formation
10 à 49 salariés	81
50 à 249 salariés	89
250 à 499 salariés	94
500 salariés et plus	99
<b>Ensemble des entreprises</b>	<b>82</b>

(Source : Céreq - CVTS3)

### Références :

[21] La sécurisation des parcours professionnels - Avis et rapports du CES, 2007.

[22] Conjuguer flexibilité et sécurisation des parcours professionnels - CESR Bretagne, 2007.

[23] Quand la formation continue : Repères sur les pratiques de formations des employeurs et des salariés - Céreq, 2009.

[24] Construire des parcours professionnels - Travail et changements n° 319, 2008.

[25] Inaptitudes totales et définitives au poste de travail en région Bretagne - GREF Bretagne, 2010.

Le Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dispose d'un montant global de **800** M€ pour 2011.

La France s'est dotée de lois pour encadrer la sécurisation des parcours professionnels qui respectent le cadre commun, fixé par la Commission européenne [26].

- **La loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale**, afin d'accroître l'anticipation des mutations économiques et de mieux prévenir leurs conséquences, a instauré l'obligation de négocier sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) [27].
- **La loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009** incite les entreprises et les branches professionnelles à conclure des accords ou à établir des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.
- **La loi n°2009-1 437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie** a notamment pour objectif de faire de la formation professionnelle un outil essentiel de sécurisation des parcours professionnels. Elle instaure notamment :

**Le passeport orientation et formation** : il recense des informations relatives à la formation initiale (diplômes, compétences acquises...) et continue (bilans et entretiens professionnels, actions de formation, qualifications obtenues...) du salarié.

**Le Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)** : alimenté par les contributions obligatoires des employeurs à la formation, il participe au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi les plus fragiles.

Les publics prioritaires et l'affectation de ses ressources sont définis par l'ANI (accord national interprofessionnel) du 12 janvier 2010.

**La portabilité du DIF** : le DIF n'est plus rattaché au poste dans l'entreprise mais au salarié. Il devient transférable lors de la rupture du contrat ou de changement d'employeur.

Le système de formation professionnelle français propose un panel de dispositifs de formation, qui peuvent être sollicités à différents moments du parcours professionnel.

En savoir plus : [www.seformerembretagne.fr](http://www.seformerembretagne.fr)

### Références :

[26] La flexisécurité à la française - Assemblée nationale, 2010.

### Site Internet :

[27] [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/growth\\_and\\_jobs/c10159\\_fr.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/growth_and_jobs/c10159_fr.htm)

## Journée régionale thématique

### Sécuriser les parcours professionnels



---

Directeur de la publication	Hervé GREUGNY, GREF Bretagne
Responsables de publication	Florence BARBIN, GREF Bretagne Christine NOUCHET, GREF Bretagne
Rédaction	Julien FERNAND, GREF Bretagne Christophe LEROY, GREF Bretagne Céline MESNY, GREF Bretagne
Chargée de publication	Nathalie MOULIN, GREF Bretagne

---

---

## GREF Bretagne

Technopole Atalante Champeaux  
91, rue de Saint-Brieuc  
CS 64347 ■ 35043 RENNES CEDEX

Tél 02 99 54 79 00 - Fax 02 99 54 00 00  
e-mail : [observatoire@gref-bretagne.com](mailto:observatoire@gref-bretagne.com)

[www.gref-bretagne.com](http://www.gref-bretagne.com)

---