



Résumé

Le constat est aujourd'hui largement partagé : 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 : il y a bel et bien une mobilité sociale et une mobilité professionnelle en France, mais 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. Et, bien évidemment, l'immobilité sociale.

Ce qui était possible dans les années 1950-1970 ne l'est plus aujourd'hui : **l'enrichissement rapide, alors possible, de toutes les catégories sociales permettant une ascension sociale générationnelle, a été remplacé par une véritable stagnation**. Certains évoquent même un taux de mobilité sociale descendante inédit pour les cohortes nées dans les années 1970.

Cette situation est particulièrement grave en France – nos voisins européens, confrontés aux mêmes changements économiques et démographiques complexes et inéluctables que nous, ont élaboré des politiques volontaires pour encourager la mobilité professionnelle, avec une mobilité sociale et un marché de l'emploi plus vigoureux à la clé.

Devant un tel constat, l'enjeu pour la France n'est pas mince : comment favoriser, à l'instar d'un grand nombre de pays européens, la mobilité ascendante et choisie

des salariés ? Par quelle palette d'outils les individus, demandeurs d'emploi ou salariés, peuvent-ils être aidés à assurer et à réussir leur parcours individuel ? Dès lors que les carrières seront davantage variées et complexes pour les générations futures, comment adapter le service public de l'emploi ? Quel rôle les entreprises peuvent-elles jouer dans la formation professionnelle, véritable atout à la fois pour l'employeur et l'employé ? Mobilité professionnelle et mobilité géographique étant intimement liées, comment encourager une plus grande ouverture vers d'autres régions ou d'autres pays – afin de remédier à l'exclusion spatiale qui accompagne si souvent l'exclusion sociale ? Alors que la Commission européenne a proclamé l'année 2006 « Année européenne de la mobilité professionnelle », une comparaison des mesures prises pour encourager la mobilité professionnelle ascendante et choisie chez nos voisins apporte un grand nombre de lumières extérieures pour sortir de l'immobilité professionnelle et sociale à la française. Les solutions existent, l'immobilité professionnelle et sociale française n'est pas une fatalité.

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 ouverture des professions et métiers auparavant réglementés ; une politique visant à accroître les compétences des individus notamment par la formation professionnelle ; des services publics de l'emploi réformés ; des incitations à la mobilité géographique ; ainsi qu'un investissement important dans l'apprentissage des langues étrangères.

Ces expériences européennes ouvrent des pistes en France pour une meilleure mobilité professionnelle choisie, ascendante. D'autant plus que derrière les statistiques se dessine une réalité encourageante : les Français sont demandeurs de plus de mobilité. **Ce sont les coûts de la mobilité géographique, la peur engendrée par une connaissance insuffisante des langues étrangères, les démarches compliquées de l'obtention d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), entre autres, qui freinent la mobilité professionnelle choisie** des salariés et non pas une volonté défaillante de faire le choix de la mobilité. Autrement dit, les Français souhaiteraient être plus mobiles que ce que la société, le marché de l'emploi ou les politiques mises en œuvre ne le leur permettent aujourd'hui.

Propositions

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.