

Rapport remis à
Monsieur François FILLON
Premier Ministre



BOUGER POUR L'EMPLOI

par

Madame Claude GREFF
Députée d'Indre et Loire

Parlementaire en mission

Octobre 2008 – Avril 2009

- SOMMAIRE -



BOUGER POUR L'EMPLOI

- LETTRE DE MISSION DU PREMIER MINISTRE	7
- RESUME DES PROPOSITIONS	11
- SYNTHESE	21
- REMERCIEMENTS	25
- INTRODUCTION	27
I – BOUGER POUR L’EMPLOI : Un enjeu national, une rentabilité individuelle et collective insuffisamment exploitée	35
A - Bouger pour l’emploi, un enjeu de croissance, d’attractivité des territoires, de créations des territoires	36
B - La mobilité géographique constatée des français est faible	37
C - Les freins à la mobilité : des représentations et des difficultés objectives	38
II –BOUGER POUR L’EMPLOI : Mieux utiliser les aides à la mobilité	41
A - Les aides à la mobilité géographique du Pôle emploi : Des dispositifs sous utilisés.	42
1./ Le dispositif d’aide à la mobilité mis en place au 1 ^{er} janvier 2009 : une fusion des aides	42
2./ Aides à la mobilité : une expérimentation intéressante de services complémentaires	44
3./ Montants comparés des aides à la mobilité du service public de l’emploi	49
4./ Les formalités d’accès aux aides à la mobilité : un accès délicat à l’information	50
5./ Champ de la recherche d’emploi et offre raisonnable : un problème de conception des aides à la mobilité ?	53
6./ Propositions	57
B - Les aides locales à la mobilité: Une offre de service d’aides diversifiée insuffisamment coordonnées	59
1/ Les jeunes, premiers bénéficiaires des aides à la mobilité des collectivités locales.	59
2/ PLIE, Maisons de l’emploi, missions locales : la construction des solutions de mobilité au plus près des territoires :	61
3/ Les aides des secteurs professionnels : l’exemple du FASTT	62
4/ Le cas particulier des personnes en recherche d’emploi en milieu rural.	63
C.- Optimiser l’offre des aides à la mobilité par une meilleure coordination.	64
1/ Les plates formes de mobilité constituent une réponse pertinente à la question de la coordination des aides à la mobilité	65
2/ Le pacte territorial d’insertion doit proposer un diagnostic et un programme stratégique de la mobilité géographique professionnelle	70
III – BOUGER POUR L’EMPLOI : Pouvoir changer de résidence comme d’emploi	75
A. Développer une offre de logements de transition adaptée aux salariés en mobilité géographique	76
B. Ne pas pénaliser financièrement le propriétaire lors du changement de résidence dans les cas de mobilité géographique	79
1/ Les droits de mutations à titre onéreux	79
2/ Etendre les dispositions de l’art L-31-1-i du code général des impôts	81
C - Mieux mobiliser les aides issues du 1% logement	82

D - Recréer la confiance entre propriétaires et locataires : la garantie de logement universelle	84
1./ Risques liés aux loyers impayés et pénurie locative	86
2./ Assurance « garantie loyers impayés » : chère et insuffisante pour les propriétaires	86
3./ La garantie des risques locatifs (GRL)	87
4./ La GLU : Garantie Logement Universelle	88
a- Réduction des obstacles financier	88
b- Sécurisation des transactions nouvelles	88
c- Réduction des risques liés aux conflits	90
d- Eléments de chiffrage	90
E – Le transfert de crédit : une solution pour réduire les coûts et les formalités du changement de résidence des propriétaires	93
IV – ADAPTER LE DROIT DU TRAVAIL A L'EXIGENCE DE MOBILITE	95
A - Les clauses de mobilité du contrat de travail : Composer les besoins de mobilité avec le droit à une vie personnelle	96
1./ Une jurisprudence en évolution autour du droit des salariés à une vie personnelle et familiale	96
2./ La nécessité de rechercher de nouveaux équilibres entre intérêt de l'entreprise et intérêt du salarié	98
3./ Propositions	102
B - Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences : Développer les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique	104
1./ GPEC, accords de méthode, PSE : quelle place pour la mobilité géographique ?	104
2./ Mobilité géographique et accompagnement des mutations économiques : une prise en charge spécifique, une gestion concrète	110
3./ Synthèse des recommandations	115
C - Sécurisation des parcours de mobilité professionnelle géographique et « portabilité » des droits	117
1./ Mutualisation des droits : l'expérience des branches dans le soutien à la mobilité géographique	119
2./ Mobilité internationale et « portabilité » des droits	124
3./ Portabilité réelle des droits et soutien à la mobilité professionnelle géographique	127
4./ Synthèse des propositions	131
V – REDONNER A LA FAMILLE LE CHOIX DE LA MOBILITE	133
A. - L'emploi du conjoint : Anticiper la mobilité du conjoint dans la recherche d'un emploi	135
B - Réduire la charge financière de la mobilité pour les familles	136
C - Simplifier les démarches administratives : Un guichet unique au sein de chaque Préfecture.	139
VI – UN PROJET A CONSTRUIRE	140
A - Sensibiliser les jeunes au cours de leur orientation, donner le goût de la mobilité en première partie de carrière	141
B - Organiser et diffuser une information qualifiée	143
C - Faire de la mobilité une politique publique volontariste	145
D - Pourquoi une structure dédiée ?	146

- AUDITIONS	151
- TABLES RONDES	159
- BIBLIOGRAPHIE	165

LETTRE DE MISSION DU PREMIER MINISTRE



BOUGER POUR L'EMPLOI

Le Premier Ministre

Paris, le 17 OCT. 2008

1 4 5 9 / 0 8 / SG

Madame la Députée, *Chère amie,*

Le Gouvernement a fait du retour au plein emploi en 2012 un des principaux objectifs de sa politique. Au-delà de la poursuite des créations d'emplois, qui suppose une croissance dynamique grâce aux réformes structurelles, l'un des enjeux essentiels des années à venir est de pourvoir ces emplois. En effet, en additionnant les emplois libérés par les départs en retraite et les créations nettes d'emplois, les besoins de recrutement s'élèveront probablement à 750 000 personnes par an jusqu'en 2015 (selon le rapport du Centre d'analyse stratégique, « Les métiers en 2015 », publié en février 2007).

Afin d'améliorer l'adéquation et l'intermédiation entre l'offre et la demande de travail, il est donc essentiel de parvenir à un système de formation et un service public de l'emploi performants, capables d'améliorer la fluidité du marché du travail et de faciliter les transitions professionnelles.

C'est parce que ce défi est considérable que le Gouvernement mène une profonde réforme du marché du travail, autour de trois principaux piliers :

- l'accord national interprofessionnel du 11 janvier dernier sur la modernisation du marché du travail, centré sur l'adaptation du contrat de travail et des droits qui y sont attachés ;

- la réforme du service public de l'emploi, avec notamment la création d'un nouvel opérateur issu de la fusion de l'ANPE et des Assédic ;

- la réforme de la formation professionnelle.

Les obstacles liés à la mobilité géographique freinent ou empêchent souvent les projets de mobilité professionnelle, rigidifiant ainsi notre marché du travail. Cette problématique s'inscrit donc tout à fait dans le cadre des préoccupations et projets du Gouvernement.

Madame Claude GREFF
Députée d'Indre-et-Loire
Assemblée nationale
126 rue de l'Université
75355 PARIS 07 SP

Vous avez mené en 2007, dans le cadre de vos activités au sein du groupe parlementaire de l'Union pour un Mouvement Populaire à l'Assemblée nationale, une réflexion sur cette question qui a retenu toute mon attention.

En conséquence, je souhaite que soient poursuivis et approfondis les travaux que vous avez menés s'agissant du recensement des dispositifs existants pour favoriser la mobilité géographique et professionnelle et leur promotion. Parce que vous avez acquis une expertise certaine en la matière, je souhaite vous confier cette mission.

Je vous demande de procéder, en lien avec l'ensemble des ministères concernés, au recensement des dispositifs existants qui contribuent à faciliter la mobilité géographique dans notre pays.

Il me semble notamment utile de coordonner l'élaboration d'un outil de promotion de la mobilité et des dispositifs qui y contribuent. Cet outil pourrait prendre la forme d'un « guide de la mobilité ».

Votre travail devra s'inscrire en cohérence avec les initiatives prises par les partenaires sociaux, notamment au travers de l'article 8 de l'accord du 11 janvier dernier, mais aussi avec les nouvelles missions, issues de la loi du 13 février 2008, du service public de l'emploi et de l'institution issue de la fusion de l'ANPE et des Assédic.

Vos propositions pourront préciser en particulier comment le service public de l'emploi pourrait améliorer sa communication et la promotion des outils disponibles pour encourager les salariés et demandeurs d'emploi à la mobilité.

Un décret vous nommera, en application des dispositions de l'article L.O. 144 du code électoral, en mission auprès de Madame Christine LAGARDE, Ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, et de Monsieur Laurent WAUQUIEZ, Secrétaire d'État chargé de l'emploi. Vous bénéficierez du concours des services de ces ministères, de l'ensemble des administrations compétentes ainsi que de l'Agence nationale pour l'emploi.

Je vous prie d'agréer, Madame la Députée, l'expression de mes respectueux hommages.

Dei tui

Fillic FL

François FILLON

- RESUME DES PROPOSITIONS -



BOUGER POUR L'EMPLOI

PROPOSITION 1

Donner une **meilleure information au public** dans l'attribution des aides du pôle emploi.

- Publier les critères d'attribution des aides
- Créer le guide de la mobilité. Il sera remis, à chaque demandeur d'emploi lors de son inscription.
- **Un conseiller « référent mobilité » sera désigné dans chaque agence du pôle emploi.**
- **Il disposera** de l'offre de service « aide à la mobilité ».

PROPOSITON 2

Un « **bilan mobilité** » du demandeur d'emploi sera élaboré.

Il tiendra compte notamment :

- Des exigences de certains emplois qui nécessitent des déplacements (comme les services à la personne). Ils doivent être pris en compte pour l'attribution des aides, tout comme les emplois à horaires non compatibles avec la fréquence des transports en commun, les collectivités territoriales devant être davantage impliquées

- Des capacités de déplacement de la personne (permis de conduire, BSR,..)

- Des **problématiques de mobilité** pour la personne : éloignement des points de passage des transports en commun, lieux d'emplois potentiels éloignés des transports en commun (par exemple, les zones commerciales périurbaines), contraintes personnelles qui peuvent occasionner des trajets discontinus (ex : accompagnement de son enfant dans une crèche). Pour être pleinement pertinente, le « bilan mobilité » devrait être conduit avec la collaboration des représentants des usagers du pôle emploi.

PROPOSITION 3

Le « **bilan- mobilité** » servira à la prescription des aides à la mobilité. Les seuls critères de l'offre raisonnable d'emploi utilisés aujourd'hui sont insuffisamment adaptés aux problématiques individuelles.

PROPOSITION 4

- Inclure les **aides à la mobilité au sein du dispositif d'aide à la formation** chaque fois que la difficulté réelle de mobilité de la personne bloque le retour à l'emploi
- Développer les **expérimentations** de services complémentaires relatifs à la mobilité.

PROPOSITION 5

Le médiateur national institué par la loi du 1er août 2008 fera figurer dans son rapport, **un chapitre consacré aux propositions d'aides à la mobilité qui** lui paraissent de nature à **améliorer le fonctionnement du service rendu aux usagers**. Il doit le remettre chaque année au conseil d'administration de Pôle emploi.

PROPOSITION 6

Inciter à la création de **plate-forme de mobilités** dans chacun des départements

Ces plates-formes rassemblent, sur un même territoire l'ensemble des services de mobilités : location de véhicules, aide au permis de conduire...

C'est un **outil de coordination** efficace entre les acteurs.

PROPOSITION 7

Les **problématiques de mobilité** doivent être inscrites comme thématique obligatoire des **pactes territoriaux** pour l'emploi.

Une instruction interministérielle en cours de préparation doit préciser le contenu des pactes territoriaux pour l'insertion. Elle doit traiter de la problématique de la mobilité au profit des publics les plus en difficultés.

PROPOSITION 8

Donner au Préfet la responsabilité de **mobiliser** pour les besoins de mobilités géographiques professionnelles, des logements qui seront loués pour une **période maximale de 6 mois**.

PROPOSITION 9

-Permettre la suppression des frais de mutation dans le cadre d'une mobilité professionnelle géographique. Les conseils généraux pourront procéder à l'exonération des droits de mutation à titre onéreux dans les cas de **mobilité géographique contrainte**.

-Etendre les dispositions de l'art L-31-1-i du code général des impôts qui prévoit durant trois ans une déduction fixée à 10% des revenus bruts annuels tirés de la location d'une ancienne habitation principale lorsque l'on est contraint de prendre en location une deuxième habitation principale.

Explication : Lorsque le contribuable, domicilié en France au sens de l'article 4 B, transfère son habitation principale pour des raisons professionnelles, une déduction fixée à 10 % des revenus bruts annuels tirés de la location de son ancienne habitation principale jusqu'au 31 décembre de la troisième année qui suit la date de sa mise en location ou jusqu'à la date de l'acquisition d'une nouvelle habitation principale si elle est antérieure, lui est attribuée.

PROPOSITION 10

- **Revaloriser le montant du mobilipass**
- **Mieux diffuser ses modalités de prescription** auprès des employeurs et des salariés.

Le mobilipass peut indifféremment financer des travaux, les frais de déménagement ou toute dépense consécutive à un changement de logement. **Il est utile et performant.**

Son montant maximum de 3200 € pour autant n'apparaît plus adapté aux frais engagés dans ce contexte (moyenne de 6700€).

PROPOSITION 11

- **Création de la garantie de logement universelle (GLU).**

La garantie de location universelle permet de recréer de la confiance dans les relations entre propriétaire et locataire en transformant la dette du locataire à l'égard du propriétaire en dette fiscale, et contribuera à redynamiser le parc locatif.

PROPOSITION 12

- Le « **bilan- mobilité** » servira à la prescription des aides à la mobilité. Les seuls critères de l'offre raisonnable d'emploi, utilisés aujourd'hui sont insuffisamment adaptés aux problématiques individuelles.
- **Organiser la transférabilité des prêts immobiliers entre les biens d'un même emprunteur**
- **Organiser la transférabilité des prêts immobiliers de vendeur à acquéreur.** Ce mécanisme, très répandu au Canada n'est **pratiquement pas appliqué en France** alors qu'il permet des économies financières pour le ménage et allège ses démarches.

PROPOSITION 13

Faire du recours à la négociation collective le moyen de valoriser une approche équilibrée de la mobilité géographique.

PROPOSITION 14

Créer une procédure préalable à la mise en œuvre de la clause de mobilité.

PROPOSITION 15

Inscrire dans la clause de mobilité, la **prise en charge des** coûts liés aux changements de lieu de travail.

PROPOSITION 16

- **Approche globale, personnelle et financière, de la mobilité**
Sur la base du volontariat, les négociateurs des « accords de mobilité professionnelle géographique » pourront déclencher ces mobilités, en apportant le même soin à la formalisation d'une approche des problématiques personnelles qu'à la détermination des aspects financiers de l'aide.

PROPOSITION 17

Réintroduire dans le code du travail à l'article R. 5111-2 la disposition de l'ancien article R322-1 qui prévoyait que le ministre chargé du travail puisse engager au titre des « conventions de coopération » des actions d'urgence comportant notamment « des mesures temporaires d'aide aux entreprises qui (...) favorisent la mobilité géographique de leurs salariés ».

PROPOSITION 18

Inciter à la **mutualisation de la charge** engendrée par la structuration d'une aide à la mobilité professionnelle géographique par accord collectif – au niveau des branches (*cf.* FASTT) comme au niveau des territoires (art. L. 2234-1 et suiv. du Code du travail)

PROPOSITION 19

- **Portabilité des droits « monétarisables »** acquis dans le cadre du contrat de travail.
- **Rendre possible leur « consommation »** ou leur usage au titre des dépenses engendrées par une mobilité professionnelle géographique.

PROPOSITION 20

Accompagnement du conjoint d'un salarié contraint à une mobilité géographique.

Avant sa perte d'emploi effective, le conjoint doit être considéré comme un demandeur d'emploi.

PROPOSITION 21

Prêt à taux zéro accessible aux salariés en situation de **mobilité professionnelle géographique**.

PROPOSITION 22

Déduire du revenu imposable les frais engagés pour une prestation de relocation dans le cas d'une mobilité professionnelle, lorsque le coût n'est pas déjà pris en charge par l'employeur.

PROPOSITION 23

Qualifier de frais professionnels, les frais engagés par le salarié pour sa mobilité géographique.

Les aides à la mobilité versées par les entreprises entrent dans le revenu imposable du salarié : il pourrait être proposé de les qualifier de frais réels.

PROPOSITION 24

Création d'un **guichet unique** et d'un **dossier unique** dans chaque préfecture pour les démarches administratives de mobilité géographique.

PROPOSITION 25

- Créer un **Guide de la mobilité en « version papier »**, il sera disponible auprès des DRH, des entreprises, du pôle emploi, des mairies...
- Créer un Guide de la mobilité accessible à tous par **Internet**.
- Ce guide sera le document de référence pour l'information disponible sur le **numéro du service public « 39-39 »**.

PROPOSITION 26

Mise en place d'un GIP mobilité.

Le « **GIP-Info –mobilité** » pourrait être chargé de la coordination des actions liées à la mobilité: Il pourra créer un portail spécifique, animer un réseau de référents et mettre en cohérence les différentes actions.

PROPOSITION 27

Organiser les **assises nationales de la mobilité géographique professionnelle** fin 2009.

- SYNTHÈSE -



BOUGER POUR L'EMPLOI

« BOUGER POUR L'EMPLOI »

En d'autres temps, alors que « les compagnons du Tour de France » et des populations de saisonniers se côtoyaient sur les routes au rythme des cycles d'activités, la « mobilité professionnelle et géographique » n'aurait pas interpellé grand monde. Aujourd'hui, la mobilité professionnelle en France est jugée nécessaire, mais s'applique peu. Pourtant l'enjeu n'est pas mince sur le taux d'emploi, l'équilibre entre les territoires et sur notre volonté à développer des capacités.

Changer de travail ! Pour trouver un emploi ou pour une mutation professionnelle, certains n'y sont pas prêts...

Leurs raisons sont valables et objectives car cela entraîne très souvent une réorganisation de la vie familiale : logement, emploi du conjoint, scolarité ou garde des enfants, démarches administratives. La mobilité géographique professionnelle est parfois vécue comme une « mutation économique » ou une « délocalisation » bien plus qu'une promotion professionnelle. Dans ce cas la mobilité est subie.

Dans d'autres cas, la mobilité peut être choisie, mais cela devient de plus en plus rare, le frein majeur étant l'emploi du conjoint. Il est clair que les obstacles liés à la mobilité géographique freinent ou empêchent souvent les projets de mobilité professionnelle, rigidifiant ainsi notre marché du travail.

S'inscrire dans des logiques de mobilités géographiques professionnelles, c'est vouloir anticiper sur les besoins de main d'œuvre afin de maintenir et développer les activités des territoires.

Néanmoins, nous avons conscience que les individus rencontrent des difficultés à être mobile, à la différence d'un marché du travail qui lui, est de plus en plus flexible. En conséquence, la corrélation entre l'offre et la demande d'emploi passe aussi par le rapprochement des salariés et des lieux d'activité.

LES ENJEUX DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Restaurer une culture positive de la mobilité géographique professionnelle est aujourd'hui stratégique pour notre pays.

La mobilité géographique professionnelle est un atout pour le développement de l'emploi.

Dans les politiques de l'emploi, les questions de mobilités sont rarement abordées, et quand elles le sont, c'est toujours négativement. Pourtant, traiter des obstacles à la mobilité (absence de permis de conduire ou de moyen de locomotion autonome en territoire enclavé....) est indispensable et même essentiel car ils constituent un frein à l'emploi. Cette approche est nécessaire, particulièrement dans les mobilités domicile travail.

Nous savons que l'absence d'autonomie dans les transports est un obstacle majeur pour l'accès à l'emploi en général et pour les jeunes en particulier qui connaissent un début de vie professionnelle difficile et souvent instable.

Nous savons également que l'évolution des conditions du marché du travail impose des horaires décalés et reporte sur l'individu la problématique du transport qui devrait être traitée par la collectivité dans le cadre d'horaires harmonisés.

« Bouger pour l'emploi » c'est avoir une vision dynamique sur la mobilité géographique. **L'initiative de mobilité est un facteur de développement de l'emploi.**

Développer la propension à la mobilité des français, c'est contribuer à ce que nos concitoyens soient en mesure de saisir toutes les opportunités de travail afin que tous les **emplois soient pourvus.**

C'est éviter que le chômage soit ici et les offres d'emploi ailleurs.

C'est faire en sorte que des entreprises ne renoncent à des marchés faute de main d'œuvre pour les réaliser, c'est aussi maintenir sur tous les territoires un maillage d'activités qui participe à leur vitalité.

De plus, face à la crise économique mondiale qui atteint notre pays, la mobilité géographique professionnelle devient d'autant plus importante car elle peut contribuer à un retour à l'emploi plus rapide.

LES 4 FREINS

- psychologiques - familiaux - financiers - logements

La peur de l'inconnu, l'éloignement de la famille et des amis, le changement de cadre de vie sont les points de blocage les plus importants. Dès la scolarité et au cours de la formation, la mobilité doit être perçue comme faisant partie d'une carrière professionnelle.

Tous les salariés comme les professionnels de l'emploi doivent avoir accès et connaître l'ensemble des outils pour la mobilité.

Rappelons, en effet, que l'article 1 de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi dispose déjà que "Le service public de l'emploi a pour mission (...) **l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés** » (C. Trav., article L5311-1). Au sein des entreprises, il est essentiel qu'une démarche d'anticipation et de préparation à la mutation et à l'accompagnement des salariés soit faite.

Dans une mobilité professionnelle géographique **la perte du travail du conjoint** est une épreuve supplémentaire, car il est demandé aux 2 personnes d'une même famille de prendre des risques financiers et professionnels en même temps. Le **changement de lieux de scolarité** des enfants, **l'accueil en crèche** pour les petits, recréer des **repères sociaux** sont des facteurs de déséquilibres familiaux au cours d'une mobilité;

Elle entraîne de plus des **coûts importants** qui ne sont pas toujours bien pris en compte en cas de recherche d'emploi ou d'une mutation.

Il est aussi à remarquer que dans les contrats de travail, un certain nombre de points résultants directement du droit du travail devrait être retravaillé.

C'est que je vous propose de faire dans **les clauses de mobilité**.

C'est très important pour chacun d'entre nous aussi bien dans les **objectifs d'initiative personnelle** que pour notre **projet social et professionnel**

Il faut rendre également portable les droits essentiels pour encourager et faciliter la mobilité. Par les différents programmes européens d'échanges universitaires, lycéens, linguistiques et de stages en enseignement professionnel, les jeunes générations sont aujourd'hui très sollicités.

Aujourd'hui, la mobilité est devenue plus facile pour les loisirs et la culture, et par internet pour l'information et les échanges, mais dès qu'elle engage à un déplacement géographique pour le domaine professionnel, elle est plus difficile à vivre.

Si les premiers freins sont essentiellement psychologiques et familiaux, le schéma traditionnel d'emploi reste local.

Il est essentiel que l'accompagnement soit **anticipé et adapté**.

- REMERCIEMENTS -



BOUGER POUR L'EMPLOI

REMERCIEMENTS

Tout au long de cette mission, j'ai pu compter avec satisfaction sur le travail, la disponibilité et la compétence de Monsieur Laurent DUCLOS, du Département de Synthèse à la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle auprès du Ministre de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi et de Monsieur Thierry BOUTARD, mon Attaché parlementaire, qui m'ont accompagné et assisté avec professionnalisme tout au long de cette mission. Ils se sont remarquablement engagés dans ce travail bien au-delà de leurs obligations professionnelles avec énergie et bonne humeur.

Je remercie également pour leur participation, Monsieur Patrick LAVERGNE chargé de mission au Cabinet de Monsieur Laurent WAUQUIEZ Secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi et Monsieur Frédéric DOHET, conseiller au Cabinet de Madame Christine LAGARDE, Ministre de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi.

Je n'aurais pu remplir cette mission complexe sans la collaboration au sein de ma permanence parlementaire de Monsieur Matthieu LEMARIÉ et de Madame Christine DEL VITTO.

Le logo original a été conçu par Monsieur Frédéric LENA.

Ce fût une mission passionnante et enthousiasmante et l'expérience des personnes rencontrées a contribué à enrichir ce rapport et ma vie de parlementaire.

- INTRODUCTION -



BOUGER POUR L'EMPLOI

Quatre millions de français déménagent chaque année, 6 millions changent d'employeurs, deux millions changent de domicile et d'employeurs ! Un million de travailleurs sont transfrontaliers, et un million est établi à l'étranger.

Ces quelques données semblent dessiner une France au travail prête à saisir les opportunités d'emploi quelque soit leur répartition sur le territoire. La réalité est toute autre. La mobilité géographique professionnelle reste une hypothèse complexe, angoissante, peu valorisée et pour tout dire, le plus souvent contrainte plutôt que résultante d'un projet.

Le rapport du Conseil d'analyse stratégique (CAS) / DARES « les métiers en 2015 » souligne que si la mobilité géographique quotidienne (trajet domicile/ travail) n'a cessé d'augmenter (en 1999 : 61% des actifs travaillent en dehors de leur commune contre 46% en 1982), la mobilité résidentielle (changement de logement) est surtout motivée par des motifs d'ordre familial. L'emploi n'en devient la cause principale que lorsqu'elle se fait d'une région à une autre, mais cela ne concerne que 20% des cas.

Changer de région pour changer d'emploi ne va pas de soi dans la plupart des secteurs d'activité et prend souvent la forme d'un exode nécessaire et si possible temporaire lorsque la mobilité géographique est une condition de l'entrée dans un métier ou de son exercice. Les plus jeunes sont désormais nombreux à avoir connu une phase d'étude dans un autre pays européen, grâce notamment aux programmes communautaires (Erasmus, Leonardo). Les cadres du secteur public et privé, et maintenant davantage de techniciens, ont souvent connu une mobilité régionale ou internationale.

Le coût psychologique et économique de la mobilité n'a pas diminué ces dernières années. Si des dispositions ont tenté d'établir un nouvel équilibre entre avantages et coûts de la mobilité qui lui soient plus favorables, elles paraissent cependant insuffisantes et mal ciblées. Aussi pour donner tout leur effet aux réformes en cours qui vise à sécuriser les parcours professionnels et sociaux, qu'il s'agisse de la flexicurité¹, de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et d'apprentissage tout au long de la vie, il est nécessaire de conduire une politique plus résolue et mieux ciblée de préparation et d'accompagnement à la mobilité professionnelle et géographique.

¹ Flexicurité : dispositions visant à davantage de flexibilité de l'emploi et de sécurité du salarié

Cette situation est anachronique. Les parcours professionnels nécessiteront de plus en plus de réorientations et de capacités à saisir des opportunités. Nous savons que les zones d'activités évoluent et répondent à des cycles de plus en plus courts. Alors que la construction navale dans le bassin de Nantes – Saint-Nazaire peinait à recruter voilà quelques années, les difficultés d'entreprises du même secteur à Cherbourg conduisaient au chômage de nombreux salariés qui n'ont que faiblement fait le choix d'une mobilité inférieure à 400 kilomètres !!!! Nous savons également que la disponibilité d'une main d'œuvre rapidement mobilisable est déterminante dans les choix d'investissement et de localisation des plus grandes entreprises.

Cette situation n'est pas sans conséquence sur le taux d'emploi, l'équilibre entre les territoires et notre capacité à développer des activités : Des centaines de milliers d'emplois non pourvus ici, un chômage important ailleurs, des salariés et leurs familles qui cherchent à se loger à des conditions raisonnables et des logements qui restent vides par peur des impayés. Une plus grande mobilité géographique professionnelle, incitant davantage au changement de lieu de travail ou de fonctions dans l'entreprise, ou lorsqu'elle conduit à changer d'employeur, permettrait à la fois de sortir positivement de ces situations pour les individus, la croissance et la cohésion sociale.

Si l'Europe s'est largement saisie de la question de la mobilité c'est essentiellement sous un l'angle de la mobilité professionnelle (2007 année de la flexicurité, 2008 celle de la mobilité de l'emploi et de la formation tout au long de la vie...). L'année européenne de la mobilité des travailleurs en 2006 n'a eu que peu d'impact sur cette problématique.

*Le plan d'action européen pour la mobilité de l'emploi (2007-2010) a souhaité faire de la mobilité un instrument au service d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité². Ces mobilités correspondent à des transitions professionnelles de toutes natures qu'il convient de soutenir et de sécuriser. En lançant le *nouveau cycle de la stratégie de Lisbonne (2008-2010)*, le Conseil européen du 14 décembre 2007 a fait notamment le lien entre les préconisations relatives à la mobilité et l'impératif de flexicurité³.*

² . COM(2007) 773 final

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0773:FIN:FR:PDF>

³ . Posant ainsi les jalons d'un nouvel agenda social : principes communs de flexicurité, mesures appropriées dans les domaines de l'éducation, des compétences, de la formation tout au long de la vie, emplois plus nombreux et de meilleure qualité

Proposition de programme communautaire de Lisbonne 2008-2010 COM(2007) 804 final
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0804:FIN:FR:PDF>

La mise en œuvre du plan d'action pour la mobilité de l'emploi suppose ainsi de satisfaire à certaines conditions que traduisent *les principes communs de flexicurité*⁴ ; elle répond à la nécessité d'une approche équilibrée du marché du travail.

Le 5 décembre 2007, le Conseil européen a adopté les principes communs de la flexicurité, lesquels combinent à la fois souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles, dans un souci d'équilibre entre les droits et les responsabilités des personnes. Cet équilibre correspond aux besoins du marché du travail qui nécessite plus de transparence en terme d'informations relative aux offres d'emploi, plus de souplesse, d'ouverture et d'accessibilité. Pour ce faire, doivent être développées des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, des politiques actives et efficaces du marché du travail, des systèmes de sécurité sociale modernisés.

A cette fin, il est indispensable d'anticiper les besoins de compétences et de supprimer les obstacles aux mobilités des travailleurs. Ces principes communs viennent renforcer les *lignes directrices intégrées* en matière d'emploi de la stratégie de Lisbonne⁵. La flexicurité peut ainsi être définie comme une stratégie globale visant à coordonner – pour qu'elles s'équilibrent –, d'une part les réformes permettant d'ajuster la réglementation de l'emploi au besoin de flexibilité de nos économies, d'autre part les dispositions propres à sécuriser les mobilités professionnelles et géographiques des individus.

La libre circulation des travailleurs, pilier de l'Union européenne et élément de structuration du marché du travail européen au niveau du groupe, du territoire et des Etats fait apparaître des flux modestes : seuls 2% des travailleurs européens, avec des différences substantielles au sein des différents Etats membres, vivent et exercent une activité dans un autre Etat membre. Cependant, de nouvelles formes de mobilité, notamment géographique, émergent : ainsi, les jeunes qualifiés, par exemple, semblent plus mobiles que leurs aînés, les travailleurs se voient offrir de nouvelles possibilités de mobilité « à court terme ».

⁴ . COM(2007) 359 final
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:FR:PDF>

⁵ . Ligne directrice n°21 : « Favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux » ; Ligne directrice 19 : « (...) appliquer des mesures actives et préventives du marché du travail... » ; Ligne directrice 20 : « (...) moderniser et renforcer les autorités responsables du marché du travail, notamment les services de l'emploi (...), supprimer les obstacles à la mobilité des travailleurs dans toute l'Europe (...), mieux anticiper les besoins de compétences, les pénuries et les blocages sur le marché du travail... » 2005/600/CE.
http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/integrated_guidelines_fr.pdf

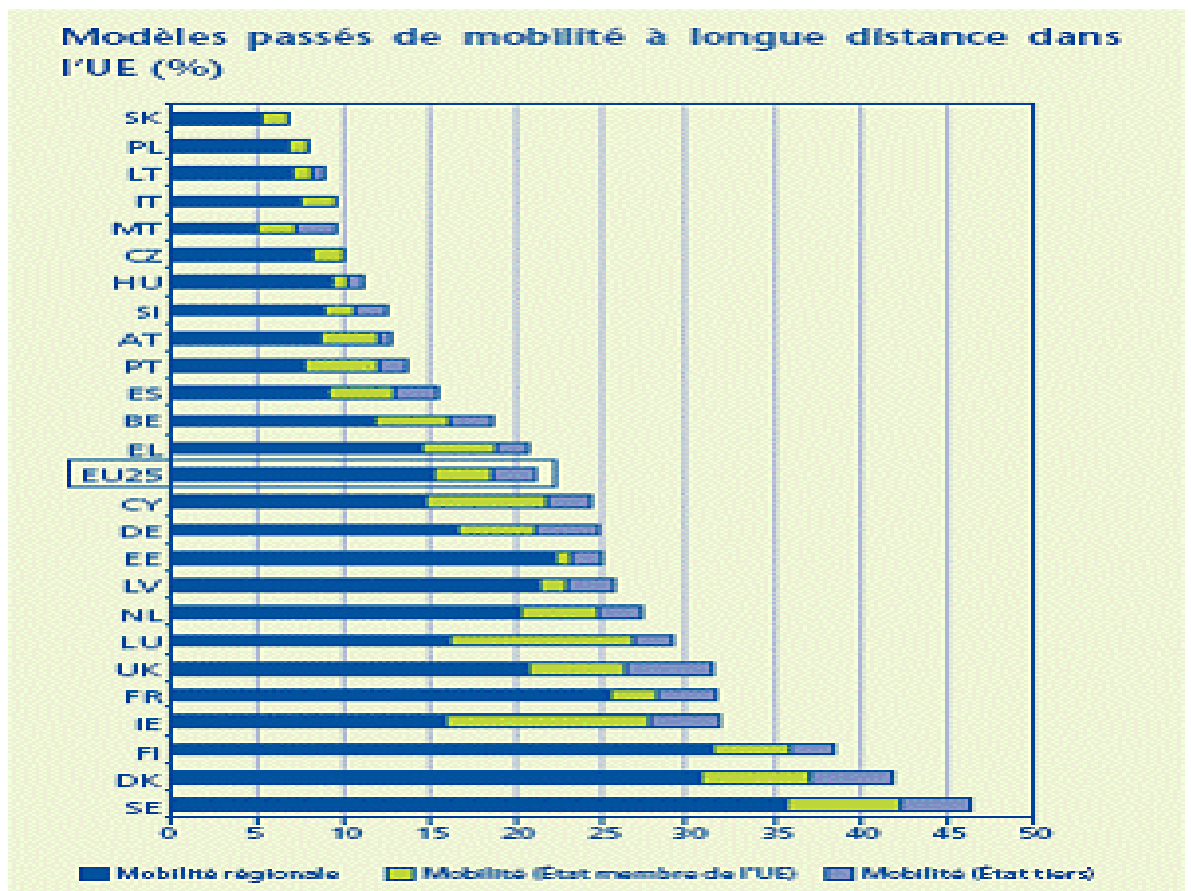
Dans ses conclusions sur la mobilité professionnelle et géographique de la main-d'œuvre et la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne⁶, le Conseil européen de mars 2009 a notamment invité les Etats membres à :

- **tenir compte des éléments liés à la mobilité dans toutes les décisions qui s'y prêtent** et à inscrire la mobilité parmi les objectifs de leurs stratégies nationales ou de leurs programmes nationaux de réforme ;
- développer plus avant des stratégies et des outils appropriés qui leur permettraient d'identifier et **d'analyser les obstacles à la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs, et à contribuer effectivement à l'élimination des obstacles existants**, conformément aux traités ;
- **faciliter une transition sûre entre emplois** et dans ce contexte, à notamment renforcer les politiques actives du marché de l'emploi et la capacité du service public de l'emploi à gérer le flux croissant des travailleurs mobiles ;
- **moderniser les systèmes de protection sociale** afin d'accompagner et de faciliter ces transitions, et à **encourager les chercheurs d'emploi à utiliser le portail et le réseau EURES** et les autres instruments utiles ;
- élaborer et à mettre en œuvre des stratégies intégrées de flexicurité ;
- intensifier leurs préparatifs en vue de l'introduction des nouveaux règlements sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Le Conseil européen a également appuyé le projet de la Commission visant à mettre en place un service européen en ligne destiné à compléter et à renforcer le réseau EURES (*Match and Map*), soulignant dans ce contexte l'importance de fournir des informations à jour et heures précises sur les emplois vacants et sur les programmes d'études et de formation qui sont disponibles dans toute l'Union européenne. Il a salué les initiatives de la Commission visant à encourager la mobilité professionnelle et géographique en Europe (Journées européennes de l'emploi et le Partenariat européen pour la mobilité de l'emploi ; CV européen Europass ; cadre européen des certifications ; Observatoire du marché du travail européen ; initiatives du programme Leonardo da Vinci).

⁶ . Document n°6480/09
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/09/st06/st06480.fr09.pdf>

Bien que la France ne soit pas particulièrement mauvaise élève européenne, en matière de mobilité de longue distance (elle se situe au cinquième rang des pays de l'UE) il existe clairement des marges de progrès pour développer la capacité des français à « bouger pour l'emploi ».



Les partenaires sociaux ont tenu à traiter de la mobilité géographique lors de la négociation de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Le (b) de l'article 8 de cet accord incite ainsi les entreprises à mettre en œuvre des mesures d'accompagnement dans le cas d'une mobilité à l'initiative de l'employeur (visite du futur lieu de travail, aide au déménagement, aide à la recherche de logement, aide à l'achat ou la location de véhicule, aide à la recherche de logement pour le conjoint, aide à la recherche d'établissement scolaire....) et évoque les informations qui pourraient être apportées au salarié souhaitant s'engager dans une démarche de mobilité.

Il ne s'agit pas de pousser à la « mobilité géographique pour la mobilité géographique » ou de créer une nouvelle obligation pour les demandeurs d'emploi. Les débats parlementaires animés lors de l'examen de la loi du premier août 2008 relative aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi définissant notamment **l'offre raisonnable d'emploi** ont conduit à définir un équilibre satisfaisant quant à la distance maximale opposable au demandeur d'emploi.

Il convient bien davantage de créer, pour les personnes, les conditions d'émergence et de réalisation de projets de mobilités géographiques professionnelles heureuses et valorisantes en termes d'évolution professionnelle, de cadre de vie, d'intégration sociale. Pour les entreprises et les territoires la mobilité plus aisée des salariés constitue un enjeu de recrutement et d'attractivité.

Les Français aspirent à un nouvel équilibre entre la vie professionnelle et familiale qui permet à la fois de concilier développement des capacités personnelles, amélioration des performances et des solidarités collectives et renforcement de la cohésion sociale. Cet équilibre passe selon les étapes de la vie par une aptitude améliorée à la mobilité professionnelle et géographique.

Cet équilibre tout au long de la vie ne se résume aucunement en « vivre et travailler au pays », qui penche pour l'immobilisme plutôt que la croissance, la stabilité dans le chômage plutôt que le mouvement dans la prise de risque, la routine plutôt que l'ouverture et l'esprit d'initiative. Cet équilibre passe par une mobilité choisie, anticipée, préparée et accompagnée, expérience nouvelle, mais sereine et positive pour des millions de français chaque année.

La mission que le Premier ministre m'a confiée le 17 octobre 2008 vise à proposer des dispositions concrètes pour favoriser la mobilité. La crise nous invite à ne pas repousser cette ouverture à la mobilité, puisque le Premier ministre souhaite, pour y faire face « concilier à la fois le développement des entreprises et de l'emploi, la mobilité de l'emploi inhérente aux mutations économiques et la sécurité des salariés contre le risque de chômage ».

Réaliser un projet de mobilité, fût-ce par motivation professionnelle, c'est changer sa vie, mais aussi celle de la famille, modifier les relations aux amis, aux loisirs, s'adapter à de nouveaux rythmes.

C'est avant tout un projet global : une personne qui n'a pas de projet ou dont le projet n'est pas partagé par son environnement familial ne bouge pas et se satisfait de l'emploi qu'elle occupe ou de sa situation de demandeur d'emploi, plutôt que d'affronter et s'engager dans un ensemble de démarches dont elle perçoit la certitude des difficultés immédiates sans être assurée d'en retirer des plus values tant en terme professionnel que personnel.

Les auditions et travaux conduits dans le cadre de cette mission soulignent les enjeux attachés au développement de la mobilité géographique, le plus souvent bénéfique pour ceux qui la réalisent, dès lors qu'un projet global et familial a pu être organisé. Bouger pour l'emploi, ce n'est pas que l'affaire de celui qui « bouge son emploi ». C'est un changement de résidence, de cadre de vie, d'environnement scolaire, de loisirs, de réseau social, d'activité du conjoint.

Organiser une mobilité c'est évidemment affronter simultanément les démarches et les coûts liés à ces sujets, identifier les interlocuteurs, supprimer les « cailloux dans la chaussure » avant même de prendre le chemin.

Au cours de cette mission, je me suis attachée à identifier chacun de ces « cailloux » touchant aux différentes politiques publiques : emploi, logement, fiscalité, éducation, famille.

-I-

UN ENJEU NATIONAL

UNE RENTABILITE INDIVIDUELLE ET
COLLECTIVE INSUFFISAMMENT EXPLOITEE



BOUGER POUR L'EMPLOI

Le Conseil d'Analyse stratégique -CAS- et la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques – DARES- soulignaient en 2005 les enjeux de toutes les mobilités géographiques, qu'elles soient quotidiennes (trajet domicile/ emploi) ou résidentielle, tant pour les personnes, que pour les territoires, et l'attractivité du pays, soulignant l'inévitable montée en puissance de cette question. Les territoires connaissant un développement économique important devront développer des stratégies pour attirer les populations et conserver les emplois, ceux où la croissance démographique sera forte devront attirer les activités pour conserver leurs populations, et certains territoires devront œuvrer sur les deux fronts sous peine de repli économique et démographique.

A- Bouger pour l'emploi, un enjeu de croissance, d'attractivité des territoires, de création d'activités

Ces enjeux sont différenciés selon la répartition territoriale des emplois attendue pour les prochaines années et les régions devront s'employer à structurer leur offre de mobilité résidentielle (attractivité des personnes) sous peine de ne pas pourvoir à certains types d'emplois. Par exemple l'Ile de France peine à éviter des tensions sur le marché du travail pour les métiers les plus qualifiés, tandis que les difficultés liées au logement dans les régions du sud et du sud ouest entravent le développement des activités maraîchères et touristiques à forte saisonnalité.

La Chambre de commerce et d'industrie du Nord Pas de Calais en février 2007 soulignait le coût économique et social considérable associé aux difficultés de recrutement des entreprises. Malgré un taux de chômage de 12% dans la région, 45% des entreprises indiquaient avoir rencontré des difficultés de recrutement en 2006. 30% ont alors abandonné leur projet de recrutement et 40% ont perdu des marchés, faute de réussir à pourvoir leurs offres.

Ces difficultés atteignent particulièrement les petites entreprises en développement, les plus créatrices d'emploi. Les grandes entreprises, s'adaptent plus facilement à ces aléas, en élargissant leurs critères de recrutement, en développant la formation et la mobilité interne et en ayant recours à l'intérim.

La mobilité des actifs est donc un enjeu essentiel pour la capacité de ceux-ci à accéder à l'emploi. Plus les actifs sont mobiles, plus ils ont d'opportunité pour trouver un emploi, c'est un enjeu de premier ordre pour les entreprises qui doivent rapidement pourvoir à des emplois et développer leur activité.

B - La mobilité géographique constatée des français est faible

Au regard de ces enjeux, et malgré une comparaison européenne honorable, une relative inertie de la mobilité géographique des Français est observée depuis le début de la crise industrielle. Entre 1975 et 1999, le taux annuel de migration par changement de communes était inférieur à 6 % (Baccaïni, 2001). Ce taux s'est légèrement élevé entre 1999 et 2004, puisqu'il est estimé à 7,3 % (Baccaïni, 2005).

Toutefois, cette migration relève essentiellement de déplacements sur **courte distance** (le taux annuel de migration par changement de région est inférieur à 2 %), ce qui amène à penser qu'elle est motivée par des **considérations résidentielles** et peu par des raisons professionnelles. Les migrations de longue distance concernent essentiellement les jeunes accédant à un premier emploi. Ainsi on observe que 3 ans après la sortie du système éducatif, plus de la moitié des employés se sont éloignés de plus de 100 kilomètres de leur lieu d'habitation pendant les études.

Si l'on restreint le champ de l'analyse à la **population des 25/50 ans** pour évacuer les effets de l'entrée sur le marché du travail, se dessine une France peu mobile : Une majorité de français ne connaîtra pas de mobilité résidentielle au cours de leur vie professionnelle. Les travaux du Conseil d'orientation de l'emploi (COE séance de travail du 31 mars 2009) soulignent que **89% des salariés** d'un panel interrogé n'ont effectué **aucun changement de lieu de travail** de plus de 50 km entre 1997 et 2001, 5% un seul, 2% en ont fait deux dont un tiers pour lesquels le second mouvement annulait le premier. Cette faible propension à la mobilité conduit fréquemment les demandeurs d'emploi à arbitrer en faveur **d'une durée de chômage plus importante plutôt que d'accepter une mobilité**. Plusieurs études empiriques ont montré qu'en Europe, suite à une crise régionale, l'ajustement se fait essentiellement par une hausse du chômage local ou par une baisse du taux de participation sur le marché local du travail et très peu par une migration, du moins à court terme (Puga, 2002).

Ainsi, quand les individus sont faiblement mobiles dans un espace où les différences entre zones géographiques sont importantes, les disparités inter-individuelles ont une forte dimension spatiale : un individu localisé dans une zone dynamique bénéficie d'une plus grande diversité et quantité de ressources par rapport à un individu localisé dans une zone en déclin, ce qui se traduit par un écart spatial dans les égalités de chances.

Toutefois, plus les individus sont mobiles, plus le handicap d'une localisation initiale dans une zone défavorisée est faible car pouvant être plus facilement effacé (à moindre coût) par une délocalisation dans une zone favorisée. C'est le cas par exemple aux États-Unis où l'on observe une convergence des PIB par tête des États américains, du fait de ce type de migration (Blanchard et Katz, 1992). À la limite, si les coûts de délocalisation (c'est-à-dire les gains ou pertes de la localisation) étaient nuls, la dimension territoriale de l'équité pourrait disparaître. Ce qui ne signifie pas que les territoires s'homogénéiseraient. Si les agents économiques sont très mobiles, ils choisissent la localisation qu'ils préfèrent ; et ceux qui sont socialement et économiquement favorisés ne se mélangeront pas avec ceux qui sont défavorisés : la différenciation économique et sociale produit de la différenciation.

Ce constat est paradoxalement contredit par des paroles plutôt favorables à la mobilité géographique. Ainsi l'étude menée sur « la mobilité professionnelle du point de vue des salariés » pour le bassin d'emploi de Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys et le comité de bassin d'emploi de l'arrondissement de Béthune en octobre 2007 révèle que, bien que l'aspiration principale soit la stabilité dans le mode de vie et dans l'emploi, **les salariés sont prêts à s'engager dans une mobilité « si le jeu en vaut la chandelle »** et permet d'accéder à un travail plus plaisant, mieux reconnu, plus indépendant.

C- Les freins à la mobilité : des représentations et des difficultés objectives

Ces mêmes candidats potentiels à la mobilité mettent immédiatement en avant les difficultés qu'ils anticipent, et qui tiennent en premier lieu à leurs propres représentations du changement en terme de « retour sur investissement ».

La mobilité est-elle rentable quand il y a un tel bouleversement de la vie familiale compte tenu notamment des difficultés administratives et financières qui devront être affrontées et qui paraissent insurmontables ?

Cette « inhibition » surestimée pourrait être levée d'abord par une plus grande information sur la multiplicité des aides à la mobilité existantes et par des outils et point d'entrée d'accompagnement permettant de guider le candidat à la mobilité.

Le rapport de 2006 de l'institut Montaigne « sortir de l'immobilité sociale à la française » mettait déjà en lumière le paradoxe d'une représentation

collective qui préfère la stabilité à la mobilité alors que le bilan des mobilités géographiques montre que celles-ci sont le plus souvent « payantes » en terme de croissance du salaire et de promotion professionnelle dans un délai d'attente de deux à trois ans.

Le principal frein à la mobilité géographique est incontestablement le logement, par des logiques différentes selon que l'on soit locataire ou propriétaire. Les ménages propriétaires sont les moins mobiles, **les coûts de transaction étant très élevés** et les propriétaires étant davantage retenus par des logiques de cadre de vie, compte tenu d'une ancienneté moyenne dans le logement plus élevée. **91,8% des propriétaires n'ont ainsi connu aucune mobilité contre 70,4% des locataires privés.**

Le statut de propriétaire s'accompagne de durées de chômage plus élevées et de retours à l'emploi moins souvent associés à une mobilité résidentielle.

Au sein des ménages locataires de leur logement, les locataires HLM sont moins mobiles sur longues distances que les autres : la mobilité d'un ménage entre deux bailleurs sociaux différents n'est pas aisée ce qui est moins le cas pour une mobilité de courte distance à l'intérieur du parc d'un même organisme.

L'emploi du conjoint est immédiatement évoqué, ensuite l'ensemble des difficultés financières puis, les difficultés de logement. En effet, si la mobilité est vécue comme un investissement, le raisonnement coûts/avantages de la migration sera évalué au niveau du ménage.

Compte tenu notamment d'une plus grande discontinuité des carrières féminines l'accroissement des revenus de l'homme lors d'une mobilité s'accompagne fréquemment d'un déclassement professionnel de l'épouse. Dans 23% des cas les femmes d'un couple bi-actif qui migrent hors du département connaissent le chômage au cours de l'année qui suit la migration.

-II-

MIEUX UTILISER LES AIDES A LA MOBILITE



BOUGER POUR L'EMPLOI

La problématique clef de la mobilité est largement reconnue. C'est un levier pour l'emploi lorsqu'elle permet de saisir des opportunités. Elle est cependant un frein à l'emploi, notamment dans le cas des trajets domicile travail ou lorsque les métiers requièrent des déplacements dans l'emploi.

Les acteurs nationaux (notamment pôle emploi) et locaux (collectivités locales, associations), proposent un ensemble d'aides à la mobilité diversifié. Elles sont réparties entre des aides financières (remboursement de frais...) et des prestations organisées en partenariat avec des acteurs locaux. Notons ici que le secteur associatif est fréquemment à l'origine d'initiatives expérimentales ayant fait preuve de leur utilité.

A - Les aides à la mobilité géographique du Pôle emploi : Des dispositifs sous utilisés.

1./ Le dispositif d'aide à la mobilité mis en place au 1^{er} janvier 2009 : une fusion des aides

Dans la continuité des dispositifs Assédic et ANPE, le Pôle emploi finance des aides visant à favoriser le retour rapide à l'emploi durable pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, mais également à apporter un appui aux employeurs qui souhaitent recruter. Les aides destinées aux demandeurs d'emploi (DE) sont accordées, en principe, indépendamment du statut du DE vis-à-vis du revenu de remplacement. Certaines aides toutefois demeurent ciblées sur les demandeurs d'emploi les plus en difficultés, notamment certaines aides à la mobilité (mobilité géographique domicile-travail / mobilité résidentielle dans le cas des aides à la reprise d'emploi). Ces aides sont définies autour de trois axes : les aides à la mobilité ; les aides à l'embauche ; les aides au développement des compétences.

Les aides à la mobilité sont désormais les **aides à la recherche d'emploi** ; les **aides à la reprise d'emploi** ; et l'aide à la garde d'enfants pour les parents isolés (AGEPI), qui permet au parent de sortir du domicile. Parmi les aides au développement des compétences, figurent également les **aides aux frais associés à la formation (AFAF)** qui peuvent concerner des frais de transport⁷. A ces aides s'ajoute la nouvelle « aide au retour à l'emploi » créée par l'article 8 de la loi n° 2008-1249

⁷ . Les aides accordées par Pôle emploi sont détaillées dans deux instructions issues d'une délibération du 19 décembre 2008 (<http://www.pole-emploi.org/file/multimediaelement/pj/dc/ff/56/70/bope2008-38819.pdf>) : Instruction PE n°2008-30 du 23 décembre 2008 et n°2008-43 du 8 janvier 2009, Bope n°2 du 15 janvier 2009 (<http://www.pole-emploi.org/file/multimediaelement/pj/11/f3/a9/32/bope2009-38827.pdf>). Une annexe à l'instruction du 8 janvier 2009 précise le régime des bons de transport et de réservation.

du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion selon la modalité suivante : « Une convention entre le président du conseil de gestion du Fonds national des solidarités actives et Pôle emploi détermine les conditions dans lesquelles l'aide personnalisée de retour à l'emploi intervient pour abonder les aides et mesures attribuées par cet organisme aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, en cas de reprise d'activité professionnelle »⁸.

AIDES A LA RECHERCHE D'EMPLOI	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aider les DE à se déplacer pour se rendre à un entretien d'embauche (pour un emploi en CDI ou CDD de 3 mois minimum) ou un concours public ou pour suivre une prestation intensive (OPP, CVE, cible emploi, STRE) impliquant un surcoût manifeste (territoire national + 4 DOM et St Martin, St Barthélémy et SPM)
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bénéficiaires des minima sociaux : RSA, RMI, ASS, API, AAH, ATA ; Bénéficiaires de l'ARE minimale ; DE non indemnisés ; catégorie 4 formation (rémunérée ou non hors AREF) AREF minimale ; catégorie 5 contrats aidés.
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> ■ Se rendre à un entretien d'embauche (ou concours public) ou à une prestation (OPP, CVE, cible emploi, STRE) situés à plus de 60 km AR du domicile de DE
Nature des Aides	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prise en charge des frais de déplacement avec un véhicule (forfait kilométrique) : bons de déplacement ; Prise en charge totale de billets de train ou avion : bons de transport
Montant des Aides	<ul style="list-style-type: none"> ■ Plafond annuel par bénéficiaire : 200 € utilisable en bons de déplacement ou de transport <ul style="list-style-type: none"> - Bons de déplacement : forfait kilométrique= 0,20€/km (avance du Trésor public pour les sommes inférieures à 150€) - Bons de transport: gratuit pour les DE éligibles (hors frais éventuels de réservation et taxes) (Convention avec SNCF et Air France) Le délai de 12 mois pour le plafond court à partir de la date de signature par le responsable du formulaire de demande
AIDES A LA REPRISE D'EMPLOI	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Favoriser la mobilité des DE reprenant un emploi éloigné de leur lieu de résidence en compensant les dépenses occasionnées par cette reprise (territoire national + 4 DOM et St Martin, St Barthélémy et SPM)
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tout DE inscrit en catégorie 1,2,3,6,7,8 ou 4 formation ou 5 contrats aidés et plus particulièrement ceux qui ont pris un engagement de mobilité dans le PPAE
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reprise d'un emploi en CDI ou CDD de 6 mois minimum situé à plus de 60 km (ou 2 heures de trajet AR pour la double résidence ou le déménagement)
Nature des Aides	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prise en charge des frais de déplacement avec un véhicule (forfait kilométrique) pour des trajets quotidiens ou hebdomadaires ou mensuels Prise en charge des frais de double résidence Prise en charge des frais de déménagement
Montant des Aides	<ul style="list-style-type: none"> ■ Paiement des dépenses engagées dans la limite de: <ul style="list-style-type: none"> -1000€ maximum pour les déplacements : aide pendant 3 mois maximum sur la base de 0,20€/km (déplacement avec un véhicule) ou sur la base du montant des billets de transports en commun (train, bus, tramway...) -1200€ maximum pour la double résidence -1500€ maximum pour le déménagement Aides mobilisables dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire de 2500€ (la période de 12 mois court à partir de la date de reprise d'emploi)

8

C. trav., art. R. 5133-13 (décret n° 2009-404 du 15 avril 2009 relatif au revenu de solidarité active).

Ces **nouvelles aides à la reprise d'emploi sont plus avantageuses que les anciennes aides de l'ANPE**, un peu moins en termes de plafond que les anciennes aides Assedic. Ce faisant, on peut les présenter comme une extension des aides Assedic, plus avantageuse à l'ensemble des demandeurs d'emploi, les non indemnisés ne bénéficiant pas naguère de l'aide Assedic.

	NOUVELLES AIDES	AIDES ANPE	AIDES ASSEDIC
Mobilité quotidienne domicile travail	0,20€ /km à partir de 60kmAR Plafond de 1000€	152€, renouvelable une fois si besoin (= 304€)	A partir de 50km AR, mais même plafond de 1000€
Double résidence	1 200 € maxi	une fois 900€	1 500 € maxi
Déménagement	1 500 € maxi	une fois 760€	2 000 € maxi
Plafond annuel global	2 500 €	x	3 000 €

AIDES AX FRAIS ASSOCIES A LA FORMATION	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aide directe au DE pour les frais associés à la formation ou à la VAE (transport sous condition, restauration, hébergement) prescrite et financée par pôle emploi. Les aides aux frais associés peuvent être versées dans le cadre d'autres formations non financées par pôle emploi, uniquement sur des métiers ciblés en fonction de l'enveloppe restante.
Publics visés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tout demandeur d'emploi engagé dans une action de formation conventionnée, une AFPR ou une VAE prescrite et financée par pôle emploi (inscription dans le PPAE)
Nature des Aides	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aide au financement des frais associés à la formation ou à la VAE <ul style="list-style-type: none"> - Frais de transport : déclenchement de l'aide lorsque la formation se déroule à 60km AR du lieu de résidence du DE - Frais de restauration - Frais d'hébergement le cas échéant
Montant des Aides	<ul style="list-style-type: none"> ■ - Frais de transport : déclenchement de l'aide lorsque la formation se déroule à plus de 60km AR du lieu de résidence du DE sur la base de 0,20€ /km - Frais de restauration : 6 € par jour de formation - Frais d'hébergement le cas échéant : 30€ par nuitée Plafonds : 665€ par mois, 2500€ pour l'ensemble de la formation

2./ Aides à la mobilité : une expérimentation intéressante de services complémentaires

En ce qui concerne les aides à la mobilité, **Pôle emploi annonce qu'en 2009 des services spécifiques complémentaires seront mobilisés, tels que la location de voitures d'insertion ou le financement de permis de conduire en auto-école sociale. Cette offre de service ferait suite aux expérimentations menées dans le cadre des « aides à la mobilité », lancées par l'ANPE en octobre 2008** dans les bassins d'emploi d'Aubagne-la Ciotat (location de véhicules à coût réduit), du Havre et de Rouen (financement du permis de conduire) [voir fiches ci-dessous]. Dans les deux cas, l'ANPE s'est appuyée sur des structures d'insertion existantes auxquelles elle a adressé des demandeurs d'emploi. Ces dispositifs existaient donc déjà mais en partenariat avec d'autres

financeurs (les départements pour les allocataires du RMI notamment)⁹. Dans ces expérimentations, la nouveauté était la participation directe de l'ANPE au financement des structures d'insertion au bénéfice des demandeurs d'emploi qu'elle orientait.

BONNE PRATIQUE 1 : ACCOMPAGNEMENT MATERIEL A LA MOBILITE

PROJET PLATEFORME DE SERVICES A LA MOBILITE ASSOCIATION VOITURE AND CO – BASSIN D'AUBAGNE-LA CIOTAT - PACA

L'association Voiture and Co travaille dans le champ de la mobilité depuis 1995. Les premières actions de cette association visaient la sécurité routière et le covoiturage. Depuis mars 2006, suite à un appel à projet de la DDTEFP des Bouches du Rhône, l'association a construit une offre de services à la mobilité à destination des publics en insertion sociale et professionnelle sur le territoire du pôle d'insertion de Gardanne-Aubagne-La Ciotat. L'association est également implantée à Marseille, Toulon, Nanterre et Paris.

Objectifs de l'expérimentation

Deux expérimentations sont proposées par cette association.

- 1) Proposer à des demandeurs d'emploi qui reprennent un emploi et qui n'ont pas de véhicule personnel ou ne peuvent pas utiliser les transports en commun d'accéder à une location de véhicule (voiture, scooter, mobylette, vélo...) à un coût réduit.
- 2) Accompagner des demandeurs d'emploi en grande difficulté sur la question de la mobilité via un atelier pédagogique.

Public

- 1) Les demandeurs d'emploi qui reprennent un emploi selon les critères fixés (CDD de plus de 6 mois ou CDI) et qui ne peuvent pas –pour différentes raisons- utiliser les transports en commun.
- 2) Les demandeurs d'emploi identifiés en ALE comme ayant une problématique forte de mobilité qui constitue un frein à une reprise d'emploi durable et prioritairement les DELD, les RMlistes.

Ces demandeurs d'emploi bénéficient d'une prescription de l'ALE d'Aubagne ou de la Ciotat qui leur permet l'accès aux services du prestataire conventionné. Une priorité est donnée au public issu des zones CUCS d'Aubagne et la Ciotat.

⁹

Notons que le ministère en charge de l'emploi finance également l'accès au permis de conduire par le fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes (FIPJ) créée en 2005 dans le cadre du Plan de cohésion sociale, via les missions locales et les missions Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation (PAIO) ; par l'Etablissement public d'insertion de la Défense, sous tutelle conjointe de l'Emploi, de la Ville et de la Défense, et par le fonds de cohésion sociale.

Missions locales & PAIO : <http://www.cnml.gouv.fr/annuaire/>

Epide : <http://www.epide.fr/>

A cela il convient d'ajouter les initiatives multi-partenariales et les outils d'aide à la mobilité et mis en œuvre par les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) et les maisons de l'emploi [recensement figurant sur le site de l'AVE : <http://www.ville-emploi.asso.fr/accueil/>]. Cf. audition de **Jean Le Garrec**, président de l'Alliance villes emploi (AVE)

Capacité d'accueil pour l'expérimentation :

Service d'accompagnement matériel pour 100 DE

Service d'accompagnement pédagogique pour 100 personnes

Déroulement du projet

octobre et jusqu'à fin décembre 2008

1) Accompagnement matériel à la mobilité (25 DE / 30 € par mois)

Les locations définies en fonction des besoins et des capacités du DE sont proposées pour une durée maximum de 3 mois. Des points d'étape sont effectués tous les 15 jours pour contrôler l'état du véhicule, pallier aux éventuelles difficultés rencontrées, et anticiper la sortie du dispositif de prêt. Chaque DE s'engage à s'acquitter d'une adhésion annuelle de 5 € (assurance) et à effectuer le dépôt de caution (responsabilisation du bénéficiaire) et à régler le coût total du service sur la base des tarifs forfaitaire de mise à disposition mensuelle détaillés ci-après

- mise à disposition de vélos à assistance électrique pour une reprise d'emploi impliquant un trajet intra-urbain

15 DE / 7 € par mois (caution du DE : 200€)

- mise à disposition de scooters et cyclomoteurs pour une reprise d'emploi dans un rayon de 25km autour de la résidence du DE et lorsque les personnes ne sont pas titulaires d'un permis de conduire

45 DE / 15 € par mois (caution du DE : 243 €)

- mise à disposition de voitures pour une reprise d'emploi dans un rayon de 30 km autour de la résidence du DE

15 DE/ 30€ par mois (caution de 300 €)

- Transport micro-collectif pour aider au déplacement de plusieurs DE qui reprennent un emploi sur la même zone et ne peuvent mobiliser aucune autre solution dans l'immédiat.

2) Atelier mobilité

La prestation se déroule en 4 phases pour un volume horaire total de 12 heures environ

- Phase 1 : présentation 2h/ collectif

- Phase 2 : Apprentissage de la mobilité (4h collectif + mise en situation de déplacements)

- Phase 3 : Identifier et exploiter les dispositifs d'aides à la mobilité 2h / collectif

- Phase 4 : Bilan et synthèse 1h/ individuel

Budget

Services d'accompagnement matériel : 104 514,62€ (aide moyenne de 1045,14 € par DE pour 3 mois)

Service d'accompagnement pédagogique à la mobilité : 14 003,60 € (coût prestation de 140€ par DE)

Coût total des deux expérimentations : 125 687,68 €

BONNE PRATIQUE 2 : FINANCEMENT DU PERMIS DE CONDUIRE

« ACCES AU PERMIS DE CONDUIRE VIA UNE AUTO-ECOLE SOCIALE » PROJET INSERVOLANT – ASSOCIATION MJC DUCLAIR – HAUTE-NORMANDIE

L'association MJC Duclair est implantée depuis 1965 en Seine-Maritime et intervient dans les domaines suivants : Enfance jeunesse, Sports loisirs et culture, Manifestations culturelles, Ressource Documentaire et Insertion. L'action InserVolant, créé en 1993 est agréée par le Conseil Général et le FSE pour la Seine-Maritime et conventionnée par la communauté d'agglomérations de l'Eure. Elle est présente aujourd'hui sur les sites suivants : Rouen, Dieppe, Yvetot, Duclair, Le Havre, Louviers et Val de Reuil.

Objectifs de l'expérimentation

Proposer à des demandeurs d'emploi qui ont une promesse d'embauche ou reprennent un emploi, qui ne possèdent pas le permis de conduire et pour lesquels le fait d'être en capacité de conduire un véhicule personnel et/ou professionnel est une condition essentielle d'une insertion durable dans l'emploi, de se voir financer tout ou partie du permis.

Objectif de l'action

Activer les capacités d'apprentissage autour d'un projet concret et valorisant de demandeurs d'emploi ayant de faibles ressources et un faible niveau général afin d'obtenir le permis B et de lever durablement l'obstacle de la mobilité. Former de nouveaux conducteurs responsables et soucieux du respect des règles et d'autrui.

Public

Tout DE ayant un projet professionnel en lien avec les métiers en tension (Bâtiment, Hôtellerie, Restauration, Services aux personnes...) requérant l'obtention du permis B et bénéficiant d'une prescription de l'ANPE. Les DE :

- ayant eu plusieurs refus d'embauche motivés par l'absence de permis de conduire ;
- visant un emploi pour lequel le permis à un caractère indispensable ;
- dont l'isolement géographique est reconnu ;
- ayant la perspective de pouvoir disposer d'un véhicule dès l'obtention du permis de conduire sont intégrés prioritairement à l'expérimentation.

Les DE s'engagent à participer financièrement à la formation à hauteur de 250€ (possibilité d'échelonner les paiements).

Capacité d'accueil pour l'expérimentation : 18 DE

Déroulement du projet (à partir d'octobre 2008)

1) Evaluation préalable

L'évaluation préalable (évaluations théorique et pratique) permet de mesurer les capacités cognitives, de tester le comportement psychomoteur et de cerner l'émotivité des publics ainsi que leur particularisme face à l'apprentissage.

2) Action d'aide à la conduite = 206 heures

(2 sessions d'aide à la conduite pour 9 personnes)

- Formation théorique : 156 heures (collectif) par bénéficiaire
10 semaines X 3 heures X 5 jours = 150h + 2 demi-journées de 3 h = 156 h
- Formation pratique : 50 heures (40h en individuel et 10h en collectif) par bénéficiaire
40h réparties sur 7 semaines – démarrage de la conduite 3 semaines après le code
- Présentation aux examens : 5 fois maximum (Transport des candidats au centre d'examen)

Evaluation

- Nombre de DE ayant obtenu le permis de conduire
- Nombre de DE en emploi 3 mois après la fin de l'expérimentation

Budget

18 DE / Coût ANPE par bénéficiaire : 2800 € (Participation obligatoire du bénéficiaire : 250 €)

Nombre d'heures total : 3708 heures – Nombre d'heures par participant : 206 heures – Coût heure par participant : 13,59€

Coût global pour le service public de l'emploi : 50 400€

D'autres expérimentations territoriales sur l'aide à la mobilité des demandeurs d'emploi sont en cours, dans le Massif Central notamment où un dispositif d'aide et d'accompagnement au déménagement est également en phase de test...

A l'occasion de sa visite au Havre dans les locaux de l'ANPE des quartiers populaires de la ville Haute, le jeudi 23 octobre 2008, **Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'emploi, avait souhaité que ce type d'expérimentation soit étendu à l'ensemble du territoire s'il s'avérait que les résultats étaient au rendez-vous**. Il avait estimé à plus de 100 000 le nombre de demandeurs d'emploi dont le retour à l'emploi butait sur des problèmes matériels de mobilité et avait souhaité que le budget consacré aux aides à la mobilité soit très sensiblement augmenté. Mais il avait également conditionné cet effort au résultat d'une évaluation portant à la fois sur la motivation et l'investissement individuel des demandeurs d'emploi et sur la mesure des effets de l'aide en termes de retour à l'emploi.

Un récent rapport relatif à la sécurisation des parcours professionnels, remis au Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV), relevait, pour sa part, que **les approches les plus intéressantes – et souvent les plus efficaces – en matière de sécurisation des parcours étaient aujourd'hui liées à une prise en charge concertée des facteurs liés à la qualification (tel le permis de conduire) trop souvent négligés par les dispositifs classiques**, notamment ceux centrés sur la « réponse formation », conçue comme unique réponse aux problèmes d'insertion. **Le rapport insistait sur le fait que la possession du permis de conduire figurait parmi les variables les plus discriminantes pour l'accès à l'emploi :**

« C'est sur la base de ce constat que (se sont) développés des réseaux associatifs d'auto-écoles sociales, notamment en région Nord Pas-de-Calais, (visant) à rendre l'obtention du permis plus accessibles pour des jeunes en grande difficulté. Les actions développées par ces écoles prévoient un accompagnement adapté et des modalités pédagogiques volontairement larges pour préparer ce public aux examens du Code de la Route et de conduite permettant l'obtention du permis B. Des modules complémentaires d'apprentissage de la mobilité et d'aide à la recherche d'emploi sont également dispensés, en fonction des besoins identifiés »¹⁰.

Ces aides à la mobilité et les dispositifs d'accompagnement au sein desquels elles sont apportées sont clairement liés à la nécessité de faire

¹⁰ . Amnyos Consultants, 2008, « *Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels* », Contribution au groupe de travail du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV), Février. http://www.cnfptlv.gouv.fr/pdf/rapport_final_SPP.pdf

évoluer la fonction d'accompagnement en assurant la promotion de dispositifs permettant aux individus d'analyser leurs acquis et d'identifier leurs besoins. Il s'agit d'engager l'individu « à se déterminer lui-même » (d'où notamment l'idée de le faire participer au financement de la prestation). Il s'agit de l'aider à se représenter, de la manière la plus concrète possible, la façon de faire des choix pour son orientation et à définir des priorités pour son développement personnel et professionnel¹¹. Ainsi que l'indiquait Laurent Wauquiez lors de son déplacement au Havre à propos de ces expérimentations en région, l'efficacité de l'aide reposera clairement sur notre capacité à développer une approche « personnalisée ». La prescription de l'aide passant aujourd'hui par l'élaboration du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), il faudrait veiller, selon les termes de la circulaire DGEFP du 5 novembre 2008, « à ce que le PPAE ne soit pas (simplement) un catalogue automatique de mesures mais bien un plan individualisé »¹², susceptible d'intégrer les améliorations apportées progressivement à l'offre de service, et mobilisant notamment ces compléments à l'aide standard.

3./ Montants comparés des aides à la mobilité du service public de l'emploi

Ainsi que le montrent les tableaux suivants, le budget 2009 du Pôle Emploi prévoit une progression significative des aides à la mobilité : pratiquement 90 millions d'euros contre un peu plus de 50 millions d'euros représentant la somme des aides proposées antérieurement par l'Assedic et par l'ANPE. Au demeurant, les comptes de ces deux institutions font apparaître une sous-consommation des crédits affectés aux différentes aides à la mobilité.

AIDES A LA MOBILITE – UNEDIC ¹³				
Montant 2006 Prévu	Montant 2006 Consommé	Montant 2007 Prévu	Montant 2007 Consommé	Montant 2008 Prévu
25	27	25	18	23

DONNEES UNEDIC (septembre 2008) – en millions d'euros

¹¹ . Voir également le bilan de 11 expérimentations de plateformes de mobilité, de structures de location et de transport et d'école de conduite à statut associatif, réparties sur l'ensemble du territoire français, dressé par DD67 – FARE « Mobilité et insertion professionnelle dans le Bas-Rhin » Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Bas-Rhin, Fédération des Associations de la Route pour l'Éducation - Rapport d'étude, octobre 2008, 181 p

¹² . Circulaire n°2008/18 relative à la mise en oeuvre du projet personnalisé d'accès à l'emploi et à l'offre raisonnable d'emploi

¹³ . Descriptif de l'Aide Unedic : vise à couvrir tout ou partie des frais de séjour, de déplacement, déménagement, double résidence. Montant limité à 1000€ pour les frais de séjour/déplacement, 1500€ pour les frais de double résidence, 2000€ pour les frais de déménagement. Le montant maximal (tous frais confondus) ne peut dépasser 3000€. Champ de l'aide : incluse dans les « mesures favorisant la réinsertion professionnelle des bénéficiaires de l'ARE ou des salariés licenciés pour motif économique pendant leur délai-congé », article L. 354-1 alinéa 1er, dorénavant supprimé avec la loi fusion.

REFERENCE CONVENTION : art. 1er, §.11 ; RG art. 49 ; accord d'application n°11, rôle du GPNS pour détermination et affectation des enveloppes d'aides entre Assédic, montants et plafonds des aides revalorisés par le CA de l'Unédic.

AIDES A LA MOBILITE – ANPE									
Montant 2008 Prévu	Engts 4 ^{ème} Trim. 2008	Mandats 4 ^{ème} Trim. 2008	Mandats 4 ^{ème} Trim. 2007	Engagements 2008 / Prévisions 2008		Mandats 2008 / Prévisions 2008		Mandats 2008 / Mandats 2007	
				Montants dispo. 5=1-2	% Conso. 6=2/1	Montants dispo. 7=1-3	% Conso. 8=3/1	Montants 9=3-4	% 10=9/4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29,7	22,7	21,7	25,8	7	76,6 %	8	73,2 %	-4,1	-15,9%

DONNEES ANPE (décembre 2008) – en millions d'euros

	VOLUMETRIE	BUDGET (K€)	%
AIDES A LA MOBILITE – POLE EMPLOI	195 500	86,2	19,1 %
AIDES A LA RECHERCHE D'EMPLOI	130 000	19 500	4,3 %
Bon de déplacement	80 000	12 000	2,7 %
Bons de transport et réservation	50 000	7 500	1,7 %
AIDES A LA REPRISE D'EMPLOI	50 000	59 800	13,2 %
Aide au déménagement	25 000	33 800	7,5 %
Aide à la double résidence	5 000	6 000	1,3 %
Aide aux déplacements quotidiens	20 000	20 000	4,4 %
AIDE SPECIFIQUE A LA REPRISE D'ACTIVITE	15 500	6 900	1,5 %
AIDES AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	233 400	365 300	80,9 %
FORMATION AVANT EMBAUCHE	60 000	124 700	27,6 %
ACTIONS DE FORMATION	49 000	190 200	42,1 %
AIDES AUX FRAIS ASSOCIES	115 200	41 800	9,3%
VAE	6 200	4 000	0,9 %
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	3 000	4 500	1,0 %
TOTAL	428 900	451 500	100%

DONNEES POLE EMPLOI (Décembre 2008) – Projet de budget du Pôle Emploi pour l'année 2009

4./ Les formalités d'accès aux aides à la mobilité : un accès délicat à l'information

Les aides et les mesures du Pôle emploi sont attribuées par l'institution sur proposition du conseiller, plus particulièrement lorsque les demandeurs d'emploi ont pris des engagements dans le cadre de leur PPAE (en termes de mobilité ou autres). **C'est donc dans le cadre du PPAE que se forment les circonstances d'attribution de l'aide à la mobilité.**

L'article L. 5312-1 du Code du travail, modifié par la loi n°2008-126 du 13 février 2008 (art. 16) dispose notamment que le Pôle emploi a pour mission de « *accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, prescrire toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle* ». C'est le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) élaboré et actualisé conjointement par le demandeur d'emploi et Pôle emploi qui « *retrace les actions que l'institution (...) s'engage à mettre en œuvre dans le cadre du service public de l'emploi, notamment en matière d'accompagnement personnalisé et, le cas échéant, de formation et d'aide à la mobilité* » (Art. L5411-6-1 code Trav.).

Pour cette raison de procédure, l'existence d'aides « éventuelles » à la mobilité n'est d'abord signalée que dans les **formulaires de l'aide au retour à l'emploi (ARE)**, au sein d'un encadré intitulé « Vos droits et obligations dans le cadre de l'accompagnement personnalisé » avec la rédaction suivante : « *si vous acceptez un emploi dans un autre bassin d'emploi que celui dans lequel vous étiez occupé, des aides spécifiques pourront éventuellement vous être accordées pour faciliter votre mobilité* ». Sur le site de Pôle emploi, le lien utile vers la demande d'aide à la mobilité conduit non pas à une information relative à la mesure mais précisément à la liste des formulaires (illustration 1.). Cette difficulté génère un fort trafic sur les blogs et les forums « emploi » et un échange d'informations sinon erronées à tout le moins rapidement obsolètes (illustration 2).

Illustration 1. Page des aides à la mobilité sur un site du Pôle Emploi

The screenshot shows a web browser window with the URL <http://demandeur-emploi.assedic.fr/info-de/article/439/1172/aides-a-la-mobilite>. The page header includes the Pôle Emploi logo and navigation tabs for 'EMPLOYEURS', 'EN RÉGION ...', 'LES TEXTES', and 'LES CHI...'. The main content area is titled 'Aides à la mobilité' and explains that these aids are for job seekers who need to travel far from their usual residence. It lists conditions and provides a 'Liens utiles' section with a link to 'Demande d'aide à la mobilité géographique'. A sidebar on the left contains a search bar, a menu with 'Vos aides au retour à l'emploi' highlighted, and a 'Lettre d'information' section.

Illustration 2. Exemple de discussion sur un blog « emploi »

The screenshot shows a blog post on 'Passion Marketing Grande Conso'. The post title is 'Aide à la mobilité ANPE - Entretiens'. The author discusses their experience with ANPE, mentioning the difficulty of getting transport aid for interviews far from home. They note that ANPE provides a 'bon de transport' (transport voucher) for such cases. The post includes a photo of a train and a detailed explanation of the process, including the need to confirm the date and location with ANPE and present a paper to the SNCF ticket counter. The author concludes with 'Voilà, c'est tout simple et très intéressant!...'.

5./ Champ de la recherche d'emploi et offre raisonnable : un problème de conception des aides à la mobilité ?

Le demandeur d'emploi a l'obligation de participer à la définition et à l'actualisation du PPAE qui définit le champ de la recherche d'emploi et détermine ce qui constitue l'offre raisonnable d'emploi (ORE)¹⁴. La zone géographique de recherche est un élément constitutif de l'ORE.

La loi dispose que « *lorsque le demandeur d'emploi est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus de six mois, est considérée comme raisonnable une offre d'emploi entraînant, à l'aller comme au retour, un temps de trajet en transport en commun, entre le domicile et le lieu de travail, d'une durée maximale d'une heure ou une distance à parcourir d'au plus trente kilomètres* »¹⁵.

Ainsi que le précise une circulaire DGEFP, « *ces deux conditions sont alternatives et non cumulatives* »¹⁶.

Autrement dit, si l'emploi offert est situé à plus de trente kilomètres mais peut être atteint en moins d'une heure de transport en commun, l'offre est raisonnable.

De même, si l'emploi offert entraîne un temps de trajet en transport en commun supérieur à une heure, mais est situé à moins de trente kilomètres, l'offre est réputée raisonnable. En l'absence de transport en commun, le critère du temps de trajet en transport en commun n'est naturellement plus opérant. Il en est de même s'il existe des transports en commun mais qu'ils ne sont pas opérationnels pendant les horaires de travail proposés, notamment en cas d'horaires décalés.

SITUATION DU DEMANDEUR D'EMPLOI (DE)	CRITERE GEOGRAPHIQUE	
	0 à 6 mois	A partir de 7 mois
DENI n'ayant jamais perçu de salaire	Zone géographique privilégiée a priori par le demandeur d'emploi	Au plus 30 km ou 1 heure en transport en commun
DENI ayant perçu un salaire	Zone géographique privilégiée a priori par le demandeur d'emploi	Au plus 30 km ou 1 heure en transport en commun
DEI	Zone géographique privilégiée a priori par le demandeur d'emploi	Au plus 30 km ou 1 heure en transport en commun

Le demandeur d'emploi a évidemment la possibilité de définir dans son PPAE une zone géographique de recherche d'emploi plus étendue que ne l'exige l'article L. 5411-6-3 du code du travail, mais il ne peut être

¹⁴ . Art. L. 5411-6-2 art. 5411-6-3; art. L.5412-1 Code Trav.

¹⁵ . Art. L. 5411-6-3 issu de la LOI no 2008-758 du 1er août 2008 relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi.

¹⁶ . Circulaire DGEFP n°2008/18 du 5 novembre relative à la mise en œuvre du projet personnalisé d'accès à l'emploi et à l'offre raisonnable d'emploi.

sanctionné s'il refuse une offre dans cette zone géographique dite privilégiée pour un emploi situé à plus de 30 kilomètre / une heure.

A quoi correspond l'effort demandé au demandeur d'emploi, au regard des déplacements domicile-travail effectués normalement par les salariés ? Le critère de l'offre raisonnable qui – notons le au passage – constitue une sécurité pour le demandeur d'emploi (on ne peut formellement lui demander d'aller au-delà), représente un effort important. Les navettes domicile-travail qui s'approchent le plus de cette « frontière » concerne – en région parisienne – la couronne périurbaine : 29,9 kilomètre de distance routière moyenne ; 42 minutes de trajet en moyenne en heure pleine. Les navettes domicile-travail entre aires urbaines, qui concernent 1,47 millions de personnes, font parcourir à la moitié de cette sous-population plus de 51,7 kilomètres pour un temps supérieur à une heure.

On peut également calculer que seuls 18,3 % des salariés font plus de 30 km pour se rendre à leur travail, quel que soit leur espace de résidence et de travail ¹⁷. A l'inverse, la moitié des salariés travaillent à moins de 8 kilomètres de chez eux. Evidemment la situation est très contrastée suivant la nature des aires de résidence et de travail et la nature des déplacements ou navettes entre aires ou espace (*cf.* tableau ci-dessous).

¹⁷ . Calcul à partir des données complémentaires de Baccaïni (B.) & alii, 2007, « Les déplacements domicile-travail amplifiés par la périurbanisation », *Insee-Première*, n°1129, mars.
<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1129/ip1129.pdf>
Données complémentaires : <http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1129/ip1129.xls>

DIRECTION ET AMPLIEUR DES NAVETTES

ESPACE DE RESIDENCE	ESPACE DE TRAVAIL	NOMBRE DE NAVETTEURS	%	DISTANCE MEDIANE (KM)	TEMPS DE TRAJET MEDIAN EN HEURE PLEINE (MINUTES)
Pôle urbain	Le même pôle urbain	9 193 654	51,9	4,2	13
Pôle urbain	La couronne périurbaine du pôle	387 046	2,2	12,6	24
Couronne périurbaine	La même couronne périurbaine	829 838	4,7	3,3	5
Couronne périurbaine	Le pôle urbain associé	1 651 960	9,3	14,8	26
Aires urbaines	Autre aire urbaine	1 473 203	8,3	51,7	63
Aires urbaines	Communes multipolarisées	177 454	1,0	14,6	19
Communes multipolarisées	Pôle urbain	453 737	2,6	20,1	27
Communes multipolarisées	Couronne périurbaine	84 757	0,5	17,6	20
Communes multipolarisées	Communes multipolarisées	237 909	1,3	0,0	0
Pôle urbain	Espace à dominante rurale	252 339	1,4	27,5	34
Couronne périurbaine	Espace à dominante rurale	177 921	1,0	19,4	21
Communes multipolarisées	Espace à dominante rurale	80 670	0,5	12,9	13
Espace à dominante rurale	Espace à dominante rurale	1 746 244	9,9	3,5	4
Espace à dominante rurale	Pôle urbain	760 847	4,3	30,2	37
Espace à dominante rurale	Couronne périurbaine	141 577	0,8	23,0	25
Espace à dominante rurale	Communes multipolarisées	56 210	0,3	14,2	14
Ensemble	Ensemble	17 705 366	100,0	7,9	18

Lecture : **la moitié des salariés qui résident dans l'espace à dominante rurale et qui travaillent dans un pôle urbain font un trajet domicile-travail, par la route, de plus de 30,2 km. Ils représentent 4,3 % de l'ensemble des salariés en 2004.** La valeur nulle pour la distance et le temps médians dans les communes multipolarisées résulte de la convention pour les déplacements intracommunaux. Cela signifie que, pour les navettes qui s'effectuent à l'intérieur de cet espace, plus de la moitié sont intracommunales.

SOURCES : Baccaïni (B.) & alii, 2007, « Les déplacements domicile-travail amplifiés par la périurbanisation », *Insee-Première*, n°1129, mars – DADS 2004, *Insee*

Les nouvelles aides ont évidemment été mises en cohérence avec la nouvelle loi « droits et devoirs » (cf. tableaux de présentation des aides), qu'il s'agisse de souligner la logique d'engagement (engagement de mobilité au-delà du seuil de 30 km fixé par la loi en échange d'une aide à la mobilité) ou du simple jeu des critères de l'offre raisonnable d'emploi (aide à partir de 30km ; montant calculé par km au-delà de ce seuil). Pour autant, est-il tout à fait cohérent de dire « *obligation de mobilité jusqu'à 30km ; aides pour ceux qui vont au-delà* » ? Il y a eu le souci de ne pas inciter les demandeurs d'emploi à caler la « zone géographique privilégiée », dans le cadre du PPAE, sur les « seuils minimaux » fixés par la loi ; inversement les aides ont pu être conçues comme une incitation à s'engager au-delà.

A l'examen des circonstances générales d'attribution de l'aide (contractualisation dans le cadre du PPAE), on peut penser que l'incitation serait plus forte ou que **l'aide éveillerait davantage de vocations si elle était mieux connue *a priori***.

Au vu des éléments de contexte (mobilité domicile-travail réputée statistiquement normale), comme au vu des bilans des expérimentations de services complémentaires (la **capacité à être mobile** comme éléments lié à la qualification et facteur d'accès à l'emploi), **on peut penser qu'une meilleure contextualisation de l'aide apportée par le service public de l'emploi (et une plus forte prise en compte des problématiques personnelles) serait gage d'efficacité pour le retour à l'emploi, *a fortiori*** dans les zones où il n'y a pas de transport en commun et/ou pour des emplois (peut-être faiblement qualifiés) nécessitant *également* des déplacements dans le travail (« mobilité dans le travail »)¹⁸. La nécessité de faire un véritable « bilan mobilité » de la personne lors de l'établissement du PPAE ou dans le cadre général de l'offre de service fournirait peut-être un meilleur support à l'attribution des aides. Au lieu de « récompenser » un effort et un engagement un peu « abstrait » – d'abord basé sur les « préférences » de la personne –, le service public de l'emploi pourrait produire et par suite mobiliser une information portant davantage sur ses « capacités réelles » en matière de mobilité. Il pourrait alors offrir – au bénéfice de la mobilité– un service ajusté à la problématique de l'individu.

18

A la « capacité à être mobile » pour aller travailler s'ajoute une « capacité » qui concerne directement la tenue du poste (et qui conditionne donc le recrutement). La période récente a vu se développer, en effet, les situations où l'exercice du travail nécessite de plus en plus de fréquenter des lieux variables et temporaires (cf. les résultats de l'Enquête Transports). Exercer son activité professionnelle sur un lieu qui n'est pas le lieu fixe habituel est loin de constituer une exception : un actif sur quatre est concerné en 1993. On observe notamment une montée spectaculaire du travail sur un lieu variable pour les ouvriers. Voir Crague (G.), 2003, « Des lieux de travail de plus en plus variables et temporaires », *Economie et Statistique*, n° 369-370.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es369j.pdf

Concernant la reconnaissance du travail sur un lieu variable, voir le récent décret n° 2008-1501 du 30 décembre 2008 relatif au remboursement des frais de transport des salariés (C. trav., art.R. 3261-10).

6./ Propositions

Proposition n°1

Donner une **meilleure information au public** dans l'attribution des aides du pôle emploi.

- Publier les critères d'attribution des aides.
- **Créer le guide de la mobilité.** Il sera remis, à chaque demandeur d'emploi lors de son inscription.
- **Un conseiller « référent mobilité » sera désigné dans chaque agence du pôle emploi.**
Il disposera de l'offre de service « aide à la mobilité ».

Proposition n°2

Un « **bilan mobilité** » du demandeur d'emploi sera élaboré.

Il tiendra compte notamment :

- Des exigences de certains emplois qui nécessitent des déplacements (comme les services à la personne). Ils doivent être pris en compte pour l'attribution des aides, tout comme les emplois à horaires non compatibles avec la fréquence des transports en commun. Les collectivités territoriales devant être davantage impliquées.
- Des capacités de déplacement de la personne (permis de conduire, BSR,..)
- Des problématiques de mobilité pour la personne : éloignement des points de passage des transports en commun, lieux d'emplois potentiels éloignés des transports en commun (par exemple, les zones commerciales périurbaines), contraintes personnelles qui peuvent occasionner des trajets discontinus (ex : accompagnement de son enfant dans une crèche). Pour être pleinement pertinente, le « bilan mobilité » devrait être conduit avec la collaboration des représentants des usagers du pôle emploi.

Proposition n°3

Le « bilan- mobilité » servira à la prescription des aides à la mobilité. Les seuls critères de l'offre raisonnable d'emploi utilisés aujourd'hui sont insuffisamment adaptés aux problématiques individuelles.

Proposition n°4

Inclure les aides à la mobilité au sein du dispositif d'aide à la formation chaque fois que la difficulté réelle de mobilité de la personne bloque le retour à l'emploi

Développer les expérimentations de services complémentaires relatifs à la mobilité.

Proposition n°5

Le médiateur national institué par la loi du 1er août 2008 fera figurer dans son rapport, un chapitre consacré aux propositions d'aides à la mobilité qui lui paraissent de nature à améliorer le fonctionnement du service rendu aux usagers. Il doit le remettre chaque année au conseil d'administration de Pôle emploi.

B. Les aides locales à la mobilité: Une offre de service d'aides diversifiée insuffisamment coordonnées

Les aides du service public de l'emploi sont dans la plupart des cas complétées de dispositifs locaux, portés par des collectivités locales ou des dispositifs soutenus par celles-ci (Plan Intercommunale pour l'insertion et l'Emploi - PLIE, Maisons de l'emploi, Missions locales....) majoritairement ciblées vers des catégories de publics connaissant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

1./ Les jeunes, premiers bénéficiaires des aides à la mobilité des collectivités locales.

Les collectivités locales mettent quasi systématiquement en œuvre des aides spécifiques destinées à soutenir la mobilité des jeunes dans leur accès à l'emploi. Ainsi, par exemple, la région Champagne Ardennes, dans le cadre du programme régional de formation, accorde une **aide de 460€ aux jeunes suivis depuis au moins 8 mois dans une mission locale**/ Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation - PAIO et qui accèdent à une emploi en CDI ou en CDD d'une durée d'au moins 6 mois, lorsque le lieu de travail est éloigné d'au moins 40 km du domicile. Cette même région participe, sous conditions, au **financement du permis de conduire pour un maximum de 600 €** lorsque les jeunes sont des demandeurs d'emploi non indemnisés inscrits dans une mission locale ou PAIO. Cette aide est articulée avec les actions du service public de l'emploi, étant prescrite par pôle emploi ou les missions locales. Un accompagnement à l'achat d'un véhicule est également prévu.

Le Conseil Régional d'Ile de France finance, pour les jeunes de 16 à 25 ans inscrits dans un parcours d'insertion élaboré avec une mission locale des « **chèques mobilité** » afin de faciliter leur recherche d'emploi. Ce chéquier mobilité se compose de 14 chèques d'une valeur faciale de 4 ou 8€ permettant l'acquisition de titres de transports

Compte tenu de la compétence « formation » des régions, et des coûts induits par les formations en alternance, les apprentis sont ainsi particulièrement ciblés comme bénéficiaires d'aides à la mobilité, prenant en compte les frais d'hébergement, de nourriture et de transport.

Exemples d'aides régionales à la mobilité des apprentis.

	Aide aux transports	Aide à la restauration et l'hébergement
Champagne Ardennes	Forfait annuel de 25 à 310€ selon la distance centre de formation/ résidence et entreprise/ résidence	3,40€ par nuit 1,10€ par repas
PACA	Forfait annuel de 131,11€ à 1094,44 selon la distance centre de formation/ résidence et entreprise/ résidence	1,52€ par repas
Alsace	De 0,04 à 0,09 € au km pour une distance maximale domicile-CFA de 150km	Pour les apprentis en grande difficultés financières, aide de 0,89€ par repas et de 2,63€ par nuitée.

Les collectivités territoriales, soutenues par le fonds social européen, développent également un axe fort d'aide à la mobilité internationale des jeunes.

C'est notamment le cas du conseil général d'Ile et Vilaine qui a créé, par l'association « JTM » (jeunes à travers le monde) un opérateur dédié à l'accompagnement de la mobilité internationale des jeunes.

L'aide à la mobilité internationale des jeunes par le Conseil général d' Ile et Vilaine

JTM s'adresse à tous les jeunes d'Ille-et-Vilaine de 18 à 30 ans, quelque soit leur statut : étudiant, salarié, chercheur d'emploi, etc.

Plus particulièrement pour les étudiants (originaires d'Ille-et-Vilaine ou étudiant actuellement dans le département), JTM gère le programme **Cap Monde** (aide mensuelle de 180 € à 230 € si le stage se déroule obligatoirement à l'étranger pendant 4 mois minimum) et propose la **bourse Jeune Professionnel** (aide forfaitaire de 400 € versée à un étudiant réalisant un stage de fin d'études à l'étranger pendant 3 mois).

Un programme d'orientation professionnelle destiné aux jeunes demandeurs d'emploi peut toutefois intéresser les étudiants inscrits dans une filière qui ne leur convient pas et qui souhaiteraient en cours d'année scolaire quitter leur établissement de formation. Il s'agit du programme **LEONARDO** permettant de réaliser un stage en entreprise de 4 mois pour découvrir un secteur d'activité ou un métier et valider ainsi un nouveau projet professionnel. Ce programme, pour certains étudiants quittant le système scolaire sans qualification, peut être une alternative leur permettant de ne pas « perdre » leur année scolaire mais au contraire de profiter des mois restant avant la

prochaine reprise de leurs études dans une autre filière en utilisant intelligemment cette disponibilité.

Tout étudiant peut interrompre sa scolarité pendant une année et envisager de mener un projet bénévole, par exemple en réalisant un **Service Volontaire Européen**.

Les 4 bourses de JTM sont accessibles aux étudiants :

Bourse Coup de Pouce : pour trouver un job d'été à l'étranger ou partir quelques mois en séjour au pair

Bourse Jeune Professionnel : pour réaliser un stage de fin d'études de plus de 3 mois à l'étranger

Bourse Solidarité internationale : pour réaliser une action relevant du champ de la solidarité internationale, comprenant une mobilité internationale de 3 semaines minimum

Bourse Citoyenneté internationale / Challenge : pour mener une action sportive, environnementale, culturelle dépassant le seul intérêt personnel comprenant une mobilité internationale de 3 semaines minimum

2./ PLIE : Maisons de l'emploi, missions locales : la construction des solutions de mobilité au plus près des territoires

Les PLIE (créés en 1989), les maisons de l'emploi, les missions locales et les structures de l'insertion par l'activité économique, outils des politiques territoriales de l'emploi qui accompagnent vers l'emploi des publics les plus en difficultés ont depuis très longtemps été confrontés aux difficultés de mobilités.

Ainsi, les 6 et 7 octobre 2005, le réseau des « Chantiers écoles » et la fédération des maisons de quartiers de Saint-Nazaire organisaient un « Forum mobilité pour l'insertion » visant à mettre en débat la question du quatrième pilier de l'insertion qu'est la mobilité. Les axes de travaux du forum soulignent la complexité et la diversité des réponses à apporter à une question qui ne se limite pas à fournir un mode de transport : les problématiques villes/campagne, le poids de l'illettrisme, les blocages psychologiques, les contraintes culturelles.

La diversité des situations a conduit à l'émergence d'initiatives locales adaptées aux réalités de chaque territoire.

- Location de scooters et mobylettes à des prix adaptés aux ressources de la personne : Le Comité de bassin d'emploi de la Creuse a acquis un parc de mobylettes, scooters et automobiles que la Maison de l'emploi et de la formation du Pays ouest Creusois loue à des demandeurs d'emploi du territoire qui ne bénéficient pas d'un service public de transports. Dans ce cas, compte tenu de la géographie du territoire, les freins à l'emploi sont trop importants. L'utilisation du véhicule est strictement limitée aux besoins professionnels et la facturation s'effectue en fonction des revenus de la personne.
- Ateliers de levée des freins psychologiques aux transports : Le « savoir bouger » relève parfois d'actions qui vont au-delà des simples solutions matérielles. Savoir lire un horaire de bus, comprendre un réseau de transports, être capable de se repérer en ville font aujourd'hui partie des compétences sociales de base (« projet rayon d'action » Saint-Nazaire, un pas vers la mobilité PLIE du Vermandois, circuits découverte de la mobilité du PLIE des Hauts de Garonne).
- Remobilisation à la conduite pour des personnes titulaires du permis de conduire, mais durablement empêchées de pratiquer (PLIE de la Picardie Maritime) : financement 4 leçons de conduites destinées à la refamiliarisation.
- Formation au permis de conduire cofinancée par une entreprise (Magnetti Marelli) : permettre à des demandeurs d'emploi, dont le projet professionnel les conduira à exercer un métier à horaires incompatibles avec les transports en commun d'acquérir une autonomie de déplacements.
- Auto écoles sociales : de nombreuses expériences d'auto écoles « sociales » existent. Celle portée par la Région Alsace, le département du Haut Rhin, l'Etat et plusieurs autres partenaires (fondation Norauto, Fondation de France, fondation Alliance...) a permis, par un soutien financier et pédagogique un taux de réussite de 82% au code pour 200 personnes sur la seule année 2005.

3./ Les aides des secteurs professionnels : l'exemple du FASTT

Les salariés du travail temporaire connaissent des difficultés particulières de mobilité : les changements fréquents d'employeurs impliquent de pouvoir adapter ses modes et horaires de transports. Pour soutenir la mobilité des salariés du secteur, Le FASTT (Fonds d'action sociale du travail temporaire) a développé sur l'ensemble du territoire un service

d'aide à la mobilité. Ce service se veut accessible à tous les intérimaires et, autant que possible, homogène quel que soit le bassin d'emploi et la typologie des salariés intérimaires (catégories socioprofessionnelles, âge, solvabilité, ...).



Le FASTT a choisi de développer une démarche partenariale en direction de deux catégories d'acteurs :

Des acteurs nationaux du secteur marchand pour la location de véhicules de courte durée,

Des acteurs locaux du secteur non marchand intervenant sur le champ de l'insertion sociale et professionnelle des publics rencontrant des difficultés particulières en matière de mobilité. A ce jour, une trentaine d'associations est partenaire du FASTT couvrant 40 départements (départements bleus de la carte). Actuellement, le FASTT compte 1055 structures partenaires partout en France excepté dans la Creuse et la Lozère. L'activité du service Mouv'Emploi, forte croissance en 2008, a bénéficié à 2300 intérimaires pour 111 000 journées de location.

4./ Le cas particulier des personnes en recherche d'emploi en milieu rural.

En milieu rural, l'organisation de solutions de mobilité est une condition essentielle du retour à l'emploi des personnes les plus en difficultés (relevant notamment de l'insertion par l'activité économique).

Cette contrainte et l'absence de service proposé par des acteurs marchands a conduit les structures de l'insertion par l'activité économique à proposer des solutions innovantes, indispensables à l'exercice de leur activité et à la construction de parcours vers l'emploi. Dans son étude action, l'IAE et le monde rural, le Conseil National de l'Insertion par l'Activité Economique (CNIAE) relève que « *lorsqu'une personne est recrutée, si la question de la mobilité n'est pas immédiatement résolue, ne serait-ce que par des solutions transitoires (mobylette, logement d'urgence....) elle ne résiste pas aux difficultés et quitte rapidement son poste. Au-delà de la situation d'échec rencontrée par la personne, c'est la SIAE qui souffre économiquement de ce turnover.* »¹⁹

Dans ce contexte, les Société d'Insertion par l'Activité Economique - SIAE ont été conduite à imaginer des solutions innovantes et adaptées aux territoires et aux publics :

L'entreprise d'insertion « Le Relais de la ferme du château » encourage le passage du permis à ses salariés en accordant une prime à l'assiduité au code de la route de l'ordre de 400€ à la dixième heure. Au-delà de la dixième heure, et en fonction des heures restantes, une nouvelle prime est négociée avec le salarié. Pour les cours de conduite, une avance remboursable de 500€ est faite aux candidats. La mission locale a participé, pour les publics jeunes, au financement de cette action.

Le chantier d'insertion « Vie vert » utilise l'outil informatique pour mobiliser les salariés dans l'apprentissage des savoirs de base, dans le but de renforcer leur autonomie de déplacements : préparer le code, lire un plan de ville et se servir du bus.

C. Optimiser l'offre des aides à la mobilité par une meilleure coordination.

Ce rapide panorama des aides locales à la mobilité souligne la diversité de l'offre, mais également son morcellement. Il nous semble indispensable d'organiser sur chaque territoire la coordination et la diffusion des éléments de cette offre de service.

¹⁹ Insertion par l'activité économique et monde rural « des acteurs pour l'insertion et le développement du territoire » chantier école et CNIAE juin 2008

1./ Les plates formes de mobilité constituent une réponse pertinente à la question de la coordination des aides à la mobilité

Dès le début des années 1990, de nombreuses associations locales intervenant dans le champ de l'insertion, de la santé, du handicap physique, ont mis en place des services d'aide à la mobilité en direction de ces différents publics: la location de cyclomoteurs, vélos et voitures sur le périmètre de la CUD et dans les zones rurales voisines du bassin d'emploi; l'apprentissage du permis de conduire dans le cadre plus large de dispositifs d'insertion, comprenant des actions de formation, à la mécanique de base, et de prévention à la sécurité routière des conduites addictives; l'apprentissage du permis de conduire pour les personnes atteintes d'un handicap lourd (moniteurs, ergothérapeutes et agents de police); service de taxi pour les handicapés moteur au même tarif que le bus...

Il est rapidement apparu que l'éparpillement de ces initiatives ne permettait pas d'en tirer tous les enseignements, pouvait créer des redondances. De plus, reposant sur des acteurs économiquement fragiles, ces actions pouvaient mettre en difficulté les usagers en cas de difficultés de financements.

Le concept de « **plate-forme de mobilité** » a ainsi émergé et a posé la question de sa structuration. La plate-forme de services d'aide à la mobilité recouvre une dimension de cohésion sociale parce qu'elle s'adresse à des publics en difficultés et une dimension d'économie plurielle en faisant appel non seulement aux associations, mais aussi aux acteurs institutionnels et aux entreprises. Les modes de participation sont également primordiaux dans le fonctionnement de la plate-forme, tant les opérateurs et les bénéficiaires sont divers et variés.

L'intérêt du concept (coordination, économies d'échelles, qualification du service...) conduit à une multiplication des expérimentations (Loir et cher, Essonne, Perche, ...). Lorsqu'elles sont structurées autour d'une collectivité locale et appuyées sur un diagnostic territorial de l'offre existante et des besoins, les plates-formes de services de mobilité sont une réponse utile et économique aux difficultés de mobilité des publics en difficulté. Elles n'ont pas nécessairement vocation à créer de nouvelles solutions, mais permettent dans un premier temps d'optimiser et valoriser l'offre existante.

Le conseil général de l'Essonne²⁰ soulignait ainsi, dans les constats préalables à l'étude de mise en place d'une plate forme de service mobilité dans le cadre du plan départemental de lutte contre les exclusions 2007-2011, le coût et le manque d'efficacité d'une politique morcelée des aides proposées aux publics connaissant des difficultés de mobilité :

« • Les aides individuelles RMI consacrées au transport et au permis de conduire s'élèvent en 2005

à plus de 80 000 €.

• Par délibération du 16 décembre 1999, l'Assemblée départementale a décidé d'attribuer des chèques mobilité aux bénéficiaires du RMI, à leurs ayants droit et aux bénéficiaires de l'API, inscrits dans un projet d'insertion. Chaque année, plus d'un million d'€ est consacré à ce dispositif.

• En outre, le département soutient l'action de structures comme l'association « Deux roues pour l'emploi » ou « Papa Charlie ».

• Les communes proposent également des services de transport adapté en direction des personnes âgées ou des personnes handicapées. »

En tout état de cause, ces solutions ne permettent pas de répondre à l'ensemble du problème mobilité posé.

• Plusieurs freins sont en effet repérés :

- Les horaires décalés de certains emplois non compatibles avec les transports en commun, notamment sur des secteurs qui recrutent (hôtellerie, restauration, hôpitaux, nettoyage...) ou des secteurs où le département a des compétences propres (services d'aide aux personnes...).

- Un clivage nord/sud important avec des réalités très différentes selon la commune de résidence.

- Une densité du réseau de transport en commun très variable. Des coûts de transports élevés pour certains ménages.

• L'aspect psychologique de la mobilité est également à intégrer et doit être travaillé (angoisse face

aux transports et plus prosaïquement difficulté à se repérer...).

• Enfin, il apparaît clairement que le passage du permis de conduire demeure un levier fondamental pour l'insertion des personnes en difficulté.

• Les auto-écoles d'insertion proposent des solutions intéressantes en la matière car elles permettent

de travailler à la fois sur l'objectif du permis mais également sur d'autres dimensions de l'insertion

(lutte contre l'illettrisme par exemple).

Ces constats ont conduit à l'inauguration de la plateforme de mobilité solidaire d'Etampes, le 26 mars 2009.

²⁰ Plan départemental d'insertion, de lutte contre les exclusions et de l'emploi 2007 2011 de l'Essonne

Bonne pratique : La plate forme mobilité solidaire d'Etampes

EN ROUTE VERS L'EMPLOI !

Inaugurée le 26 mars dernier à Etampes, la plate-forme Mobilité Solidaire propose en un même lieu un service de location de voitures et de deux-roues, des voitures avec chauffeurs, des formations accélérées au permis et des stages gratuits pour apprendre à se déplacer. Public visé : les demandeurs d'emploi et les RMIstes du Sud Essonne. Gros plan sur ce nouveau dispositif d'insertion par la mobilité, financé par le Conseil général.

Amina, Kara, Adeline, Léon et Cécile ne se connaissent pas, mais ont pourtant plusieurs points communs... Ils habitent tous dans le Sud Essonne, recherchent un emploi et sont freinés dans leurs démarches par le manque de moyens de transports sur ce territoire semi-rural. La plate-forme Mobilité Solidaire, inaugurée officiellement le 26 mars dernier, a été créée spécialement pour eux. Située dans le centre-ville d'Etampes, dans les locaux d'un ancien garage automobile, cette plate-forme rassemble en un même lieu six services de transport différents, destinés aux demandeurs d'emploi ou bénéficiaires de minima sociaux de 132 communes du Sud Essonne. Financée par le Conseil général à hauteur de 121 114 euros, ce dispositif d'insertion par la mobilité fonctionne depuis octobre dernier. Les premiers résultats sont probants, comme en témoignent ses agents et quelques-uns de ses bénéficiaires, rencontrés lors de l'inauguration dans l'un des six ateliers de la plate-forme.



L'espace Information Conseil. Dans ces deux bureaux vitrés situés à l'entrée de la plate-forme, Patrick Zourane, opérateur mobilité insertion, accueille le public sans rendez-vous, du lundi au vendredi, de 8h30 à 17h. "N'ayant pas moi-même le permis, j'ai toujours été confronté au problème de la mobilité. Voilà pourquoi ce projet m'intéressait particulièrement", explique cet agent du Pôle Economie Solidaire d'Etampes, à l'origine de la création de la plate-forme. Entouré de plans de métro et d'horaires de bus, Patrick informe et conseille les visiteurs sur les lignes de transport

d'Ile-de-France, l'état du trafic, les horaires, les prix... Il les oriente ensuite vers les différents services de la plate-forme en fonction de leur Parcours Mobilité, élaboré pour chaque bénéficiaire selon ses besoins et sa situation personnelle.

Attention ! *L'espace Information Conseil est en accès libre, mais pour bénéficier des autres services de la plate-forme, les usagers doivent passer par une structure à caractère social - mission locale, RLA, Pôle emploi, CCAS, MDS... - qui établira une fiche de liaison Mobilité Solidaire.*

La Formation Mobilité. Des stages gratuits sont organisés par l'association Horizons, partenaire de Mobilité Solidaire, pour apprendre à se repérer, lire une carte, se déplacer dans les transports en commun et le métro parisien, évaluer les temps de trajets, etc. Au total, 168 heures de formation réparties en 4 modules : initiation à la géographie, recherche d'informations, le département de l'Essonne et Paris, et enfin, la sécurité routière. "Grâce à cette formation, j'ai appris à tracer un itinéraire, retrouver un endroit sur une carte, me déplacer en bus et en train", raconte Kara, bénéficiaire de la formation. Même son de cloche chez Léon, qui a pris l'habitude de "se déplacer en transports en commun, d'Etampes à Paris, sans perdre de temps". Une autre bénéficiaire, Amina, confie avoir même "retrouvé le sourire grâce à cette formation" : "Depuis, je me suis mise à sortir davantage, à rencontrer de nouvelles personnes", déclare-t-elle.



Le Permis Solidaire. Des formations accélérées sont proposées aux bénéficiaires pour leur permettre d'obtenir le permis de conduire en six semaines à peine, à des tarifs préférentiels. "J'ai passé le code en une semaine, puis obtenu le permis après 25 heures de conduite", se souvient Cécile, bénéficiaire du Permis Solidaire. Un coup de pouce énorme, qui lui ouvre désormais la porte de l'emploi, lorsqu'on sait que les trois quarts des offres exigent aujourd'hui le permis.

Le Transport Solidaire. Chaque jour, deux véhicules avec chauffeurs, estampillés "Mobilité Solidaire", assurent le transport de bénéficiaires de leur domicile jusqu'à leur lieu de travail, ou pour des démarches liées à l'emploi : entretiens d'embauche, inscriptions au Pôle emploi... Coût du trajet : de 1 à 7 euros en fonction du kilométrage réalisé et de la situation du bénéficiaire. "Certains de mes clients utilisent ce service tous les jours, raconte Arsène, l'un des deux chauffeurs. Beaucoup sont des femmes, des mères de famille qui n'ont pas le permis. Quel que soit leur profil, je pense que ce service répond à une vraie demande, ça dépanne vraiment les gens ! Et puis, ça marche : trois de mes clients ont déjà trouvé un emploi stable grâce au Transport Solidaire, en quelques mois à peine de fonctionnement. Pour nous, c'est une réelle satisfaction."



La Location Solidaire 2 roues. Mobilité Solidaire dispose d'un parc de 5 vélos et 5 scooters, mis à disposition par l'association Deux roues pour l'emploi. Ils peuvent être loués par des bénéficiaires à un prix modique (de 0,5 à 3,65 euros par jour), pour une durée maximum de 12 mois. Adeline, par exemple, a adopté les deux-roues comme moyen de transport pour rechercher un emploi, alors qu'elle n'était "jamais montée sur un vélo auparavant !"

La Location Solidaire 4 roues. Autre partenaire du dispositif, l'association Papa Charlie propose elle des locations de voitures à coût réduit pour se rendre sur son lieu de travail ou de stage. Durée maximum du service : 8 mois. Coût : 120 euros par mois, le carburant restant à la charge du bénéficiaire. Un service que "Mme Sauger - qui a d'ailleurs décroché son CDI par le biais du Transport Solidaire - utilise désormais tous les jours pour se rendre au travail", souligne Patrick Zourane. Le temps, bien sûr, d'économiser pour s'acheter son propre véhicule.

En chiffres Depuis l'ouverture de la plate-forme Mobilité Solidaire en octobre 2008, **156** personnes ont déjà bénéficié de l'un de ses services. Parmi elles, **7** ont trouvé un travail stable, **3** ont augmenté leur nombre d'heures travaillées et **7** ont suivi une formation, dont une formation qualifiante. **18** personnes ont obtenu le permis de conduire.

A noter : A ce jour, **56%** des bénéficiaires viennent d'Etampes, mais le dispositif est ouvert à **132** communes du Sud Essonne.

Le programme 2009 En 2009, la plate-forme Mobilité Solidaire va poursuivre ses activités d'information et de conseil, de transport solidaire et de location de 2 et 4 roues. Trois nouvelles sessions Permis Solidaire et Formation Mobilité sont programmées dans différentes villes du Sud Essonne. La prochaine a lieu d'avril à juillet à Angerville

Bonne pratique: La plate forme de services mobilité du pays Chatillonnais (Côte d'or)

Partant du constat que 75% des entreprises du pays Chatillonnais rencontraient des difficultés de recrutement à cause de problèmes de mobilité, que plus de 3000 habitants connaissent des difficultés sociales ou d'insertion dues à l'immobilité (12% des habitants ne sont pas desservis par des lignes de bus), le Pays Chatillonnais, avec le soutien du Conseil régional a créé, au mois de septembre 2008 une plate forme des services de mobilité

La plateforme constitue à la fois une **centrale d'information sur les réseaux**, horaires et itinéraires de transports en commun et un **lieu d'accompagnement individualisé à la mobilité**.

Dans ce cadre, la plate forme organise des ateliers pour apprendre à lire des cartes, les horaires, définir des itinéraires et lever des freins psychologiques. Elle offre une aide adaptée à la préparation du code de la route (supports et encadrement pédagogique), propose un service de location de véhicules (2 et 4 roues) à moindre coût lorsque aucune solution de transport collectif n'existe ou une navette de transport collectif.

Elle impulse également un **réseau de covoiturage** permettant aux entreprises de s'inscrire dans une logique de développement durable et aux chercheurs d'emploi d'être mobiles, donc d'accéder plus facilement à l'emploi.

Proposition n°6

Inciter à la création de **plate-forme de mobilités** dans chacun des départements.

Ces Plates-formes rassemblent, sur un même territoire l'ensemble des services de mobilités : location de véhicules, aide au permis de conduire...

C'est un **outil de coordination** efficace entre les acteurs.

2./ Le pacte territorial d'insertion doit proposer un diagnostic et un programme stratégique de la mobilité géographique professionnelle

La loi du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion prévoit que les départements concluent un pacte territorial pour l'insertion (*art. L.263-2 du code de l'action sociale et des familles*) pour la mise en œuvre du programme départemental d'insertion.

Si l'article *L.263-2 du code de l'action sociale et des familles* détermine les objectifs du pacte territorial pour l'insertion, et les acteurs qui peuvent s'y associer, les thématiques qui doivent être inscrites dans les pactes ne sont pas précisées.

« Art.L. 263-2.-Pour la mise en œuvre du programme départemental d'insertion, le département conclut avec les parties intéressées un pacte territorial pour l'insertion.

« Le pacte peut associer au département, notamment, l'Etat, l'institution mentionnée à [l'article L. 5312-1 du code du travail](#), les organismes concourant au service public de l'emploi, les maisons de l'emploi ou, à défaut, les personnes morales gestionnaires des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi, les organismes compétents en matière d'insertion sociale, les organismes mentionnés à l'article L. 262-16 du présent code, les organisations syndicales représentatives à l'échelon national, les organismes consulaires intéressés et les collectivités territoriales intéressées, en particulier la région, et leurs groupements, ainsi que les associations de lutte contre l'exclusion.

« Il définit notamment les modalités de coordination des actions entreprises par les parties pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du revenu de solidarité active. »

« Le pacte prévoit, en particulier, au titre de la formation professionnelle, le concours de la région aux politiques territoriales d'insertion. »

« Le pacte pour l'insertion peut faire l'objet de déclinaisons locales dont le président du conseil général détermine le nombre et le ressort. » ;
2° Les sections 2 et 3 du chapitre III du titre VI du livre II sont abrogées. La section 4 devient la section 2 et comprend les articles L. 263-15 et L. 263-16 qui deviennent respectivement les articles L. 263-3 et L. 263-4. A l'article L. 263-4, la référence : « L. 263-15 » est remplacée par la référence : « L. 263-3 » ;

3° L'article L. 263-18 est abrogé. La section 5 du chapitre III du titre VI du livre II devient la section 3 intitulée : « Dispositions communes » et comprenant l'article L. 263-19 qui devient l'article L. 263-5.)

La récurrence de la problématique de mobilité dans les freins repérés pour l'accès à l'emploi, particulièrement pour les publics les plus en difficulté lorsqu'il s'agit des mobilités quotidiennes (trajet vers l'emploi, dépôt d'enfant en garde, mobilité dans les emplois), doit conduire à ce que ce thème soit systématiquement inscrit dans les pactes territoriaux pour l'emploi.

Le Conseil Général du Loir-et-Cher, dans une étude préalable à la création d'une plate forme de mobilité²¹ pointait ainsi que 19% des demandeurs d'emploi du loir et cher n'ont aucun moyen de locomotion, 40% des bénéficiaires du RMI ne possèdent pas le permis de conduire, 12% des jeunes suivis par la mission locale n'utilisent aucun moyen de locomotion.

**BONNE PRATIQUE : LA PRISE EN COMPTE DE LA MOBILITE
DANS LE PACTE TERRITORIAL POUR L'INSERTION DE LA COTE D'OR.**

C'est le département de la Côte d'Or qui, le 22 janvier 2009, a conclu le premier pacte territorial pour l'insertion. Au cours de cette année, la plupart des autres départements devraient s'engager dans cette démarche qui constitue un des leviers essentiels de la mise en œuvre du RSA.

Objectifs :

Le Pacte territorial est signé par la CAF, la MSA, le Pôle emploi, les représentants des employeurs et des salariés, ainsi que des représentants des bénéficiaires. Les CCAS, le Conseil Régional, la Maison de l'emploi, les OPCA, le PLIE, les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) et les missions locales y sont associés. Le pacte vise à organiser la participation de tous les acteurs locaux aux politiques d'insertion. Le point 8 du pacte porte sur l'amélioration de la prise en charge des freins à la mobilité en coordonnant les orientations des différents acteurs et en facilitant leur lisibilité et leur accessibilité.

Actions prévues :

- Améliorer la prise en charge des freins à la mobilité en coordonnant les orientations des fonds des différents acteurs et en facilitant leur lisibilité et leur accessibilité.
- Améliorer la prise en charge des freins à la mobilité : étudier les conditions et les coûts de la généralisation de plates formes de mobilité aux secteurs ruraux du département
- Aider les entreprises à proposer un plan de déplacements des salariés qui s'inscrive dans un schéma départemental des transports,
- Aider financièrement les bénéficiaires du RSA en parcours d'insertion professionnelle en mobilisant de manière réactive les aides à la recherche d'emploi et à la reprise d'emploi proposées par Pôle emploi.

Le Conseil Général pilote la mise en œuvre du pacte.

²¹ Réunion de présentation du projet « Plateforme départementale de mobilité » dans le Loir-et-Cher, le jeudi 3 juillet 2008 à Vendôme.

Proposition n°7

Les **problématiques de mobilité** doivent être inscrites comme thématique obligatoire des **pactes territoriaux** pour l'emploi.

Une instruction interministérielle en cours de préparation doit préciser le contenu des pactes territoriaux pour l'insertion. Elle doit traiter de la problématique de la mobilité au profit des publics les plus en difficultés.

-III-

SIMPLIFIER LE CHANGEMENT DE RESIDENCE POUR L'EMPLOI



BOUGER POUR L'EMPLOI

Comment être géographiquement mobile, pouvoir saisir une opportunité d'emploi en un quelconque point du territoire national, lorsque les délais moyens de vente des logements s'allongent au-delà des 6 mois, lorsque la sélectivité du marché locatif privé pénalise les salariés ayant peu d'ancienneté dans leur emploi, lorsque les difficultés d'accès aux logements sociaux conduisent les occupants de logements détenus par des organismes publics à perdre leurs avantages en matière de logement en cas de mobilité.

Le logement est le premier frein à la mobilité géographique : crainte de ne pouvoir réaliser dans de bonnes conditions le capital d'une vie, incertitude sur la qualité des nouvelles conditions d'habitation, coût financier d'une double résidence temporaire, appréhension de devoir troquer la sécurité de « sa pierre » pour un nouvel emploi, par nature précaire au cours des premières semaines, coûts de transaction (fiscalité, caution, déménagement...).

A. Développer une offre de logements de transition adaptée aux salariés en mobilité géographique

La première condition de développement de la mobilité géographique est de sécuriser un «droit au retour». Le contrat de travail prévoit une période d'essai, il est légitime que le migrant ne s'engage pas définitivement sur cette période.

Or, ne pas s'engager définitivement, c'est conserver sa résidence principale antérieure, ne pas délocaliser précipitamment sa famille : c'est vivre une période de transition.

Le constat est partagé : les logements adaptés à ces transitions ou situations professionnelles provisoires (saisonniers,...) sont insuffisants ou inadaptés.

Dans ces situations, l'idée est que le « migrant » puisse accéder rapidement à un logement (le temps entre le choix d'un emploi et la prise de fonction peut être très réduit), que le coût soit adapté à un deuxième logement et que le « ticket d'entrée » ne soit pas pénalisant (cautions plus premier loyer).

Force est de constater que les solutions adaptées sont aujourd'hui insuffisantes et conduisent les salariés en début de mobilité à recourir à des solutions hôtelières onéreuses ou à renoncer à leur projet.

Le Pacte national pour le logement prévoit la création de 5000 places en « résidences hôtelières à vocation sociale » qui sont encore inachevées.

Il n'est évidemment pas raisonnable de prévoir à coût acceptable un réseau de logements « de transitions » dédiés uniquement à la mobilité qui ne seraient qu'insuffisamment utilisés et qui poseraient d'insolubles problèmes de gestion. Il faut donc l'inclure dans un projet d'hébergement pour les personnes en formation, les stagiaires, les apprentis et les salariés en situation précaire.

Cependant, les entretiens organisés au cours de la mission, tant avec des opérateurs du logement (Adoma,...), des gestionnaires de Résidence Hôtelières à Vocation Sociale – RHVS, que des acteurs spécialistes de l'organisation des mobilités professionnelles (sociétés de relocation) ou les services de l'Etat font apparaître que des locaux, vacants ou insuffisamment utilisés (patrimoine AFPA, locaux de l'Etat, contingents préfectoraux...) pourraient être affectés à cet usage sous quelques conditions simples :

- Existence d'un opérateur à l'expertise reconnue dans la gestion hôtelière et à la capacité de diffusion de son offre de service pouvant passer convention avec l'Etat,
- Mobilisation d'un tiers de confiance (bail sous couvert de l'employeur...) dans le cas de ressources insuffisantes pour financer une caution,

Le maillage de ces « résidences d'emploi » est évidemment à déterminer au plus près des territoires. Les entreprises ayant des implantations réparties sur l'ensemble du territoire ont ainsi créé une offre de logement de transition (La poste, SNCF...) soit par structures internes, soit par conventionnement avec un opérateur. La Poste a ainsi conclu récemment une convention avec ADOMA pour l'optimisation des logements de transition de ses agents.

Ces résidences d'emploi pourraient s'appuyer, par expérimentation, sur les dispositions de l'article 101 de la **LOI no 2009-323 du 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion** (1) qui permet d'installer, après convention entre le Préfet et un opérateur, des résidents temporaires dans des locaux vacants.

LOI n° 2009-323 du 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion (1)

Article 101

Il est institué, à titre expérimental, un dispositif visant à assurer la protection et la préservation de locaux vacants par occupation par des résidents temporaires. Les opérations conduites à ce titre sont soumises à l'agrément de l'Etat et font l'objet d'une convention entre le propriétaire et un organisme public ou privé qui s'engage à protéger et préserver les locaux qui sont mis à sa disposition et à les rendre au propriétaire libres de toute occupation à l'échéance ou lors de la survenue d'un événement définis par la convention.

L'organisme mentionné au deuxième alinéa peut loger des résidents temporaires dans les locaux mis à sa disposition. Les engagements réciproques de l'organisme et de chaque résident figurent dans un contrat de résidence temporaire, dont la forme et les stipulations sont définies et encadrées par décret.

Le contrat de résidence temporaire est conclu ou renouvelé pour une durée minimale fixée par décret. Il donne lieu au versement par le résident, à l'organisme qui a reçu la disposition des locaux, d'une redevance dont le montant maximal est fixé par décret. La rupture anticipée du contrat par l'organisme précité est soumise à des règles de préavis, de notification et de motivation définies par décret ; cette rupture ne peut être opérée que pour un motif légitime et sérieux, notamment l'inexécution par le résident de l'une des obligations lui incombant ou le terme de la convention mentionnée au deuxième alinéa survenu dans les conditions fixées par le même alinéa. L'arrivée à terme du contrat de résidence temporaire ou sa rupture dans les conditions susmentionnées déchoit le résident de tout titre d'occupation, nonobstant toutes dispositions en vigueur, notamment celles du chapitre III du titre Ier du livre VI du code de la construction et de l'habitation et de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290

du 23 décembre 1986. L'agrément de l'Etat peut être subordonné à des engagements de l'organisme qui a reçu la disposition des locaux quant aux caractéristiques des résidents temporaires.

Les conventions et contrats de résidence temporaire passés en application du présent article ne peuvent porter effet au-delà du 31 décembre 2013. Le présent dispositif expérimental est suivi et évalué par les services de l'Etat chargés d'agréer les opérations. Un rapport de suivi et d'évaluation est déposé annuellement au Parlement à partir de 2010.

Proposition 8

Donner la responsabilité au Préfet de **mobiliser**, pour les besoins de mobilités géographiques professionnelles, **des logements qui seront loués pour une période maximale de 6 mois.**

B. Ne pas pénaliser financièrement le propriétaire lors du changement de résidence dans les cas de mobilité géographique

Si la mobilité géographique est le plus souvent « rentable » dans les deux à trois années suivant sa réalisation, elle se traduit dans les premiers mois par une évidente surcharge financière.

Lorsque les propriétaires sont amenés à changer de résidence pour cause de mobilité géographique, deux dispositions pourraient conduire à diminuer le coût. Elles sont d'ailleurs vécues comme confiscatoires lorsque ces transactions immobilières sont contraintes.

1./ Les droits de mutations à titre onéreux :

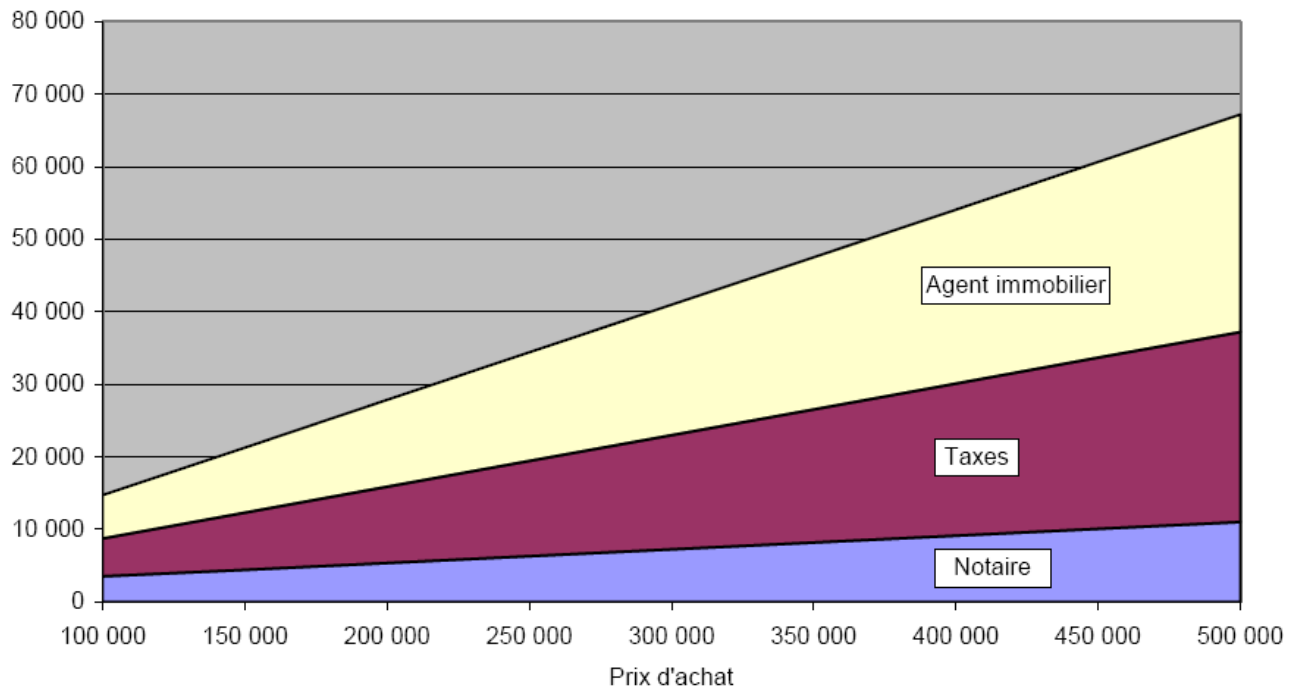
Ainsi que l'a montré une récente étude de l'Agence Nationale pour l'Information sur le Logement (ANIL)²², dans tous les pays, les mutations de biens immobiliers génèrent des frais qui correspondent à la fois à la rémunération de qui établit l'acte de vente (notaire, avocat, etc.), au coût de l'inscription hypothécaire, au coût des diagnostics techniques obligatoires, et aux taxes. S'y ajoute, le cas échéant, la commission de l'intermédiaire. En France, ces coûts représenteraient 6,5% à 7 % de la valeur du bien lorsque la vente est directe (1 à 1,5 % de rémunération du notaire, 5,1 % de droits de mutation et environ 500 euros pour les diagnostics) et de 11 à 13 % lorsqu'un agent immobilier intervient dans la transaction. La commission de l'agent immobilier, généralement de 6 %, peut évidemment baisser lorsque ce dernier accepte de la négocier. La commission du notaire lorsqu'il joue le rôle d'intermédiaire est de 3,5 %.

²² . Bosvieux (J.), 2008, Les obstacles à la mobilité des propriétaires, Etude l'ANIL, décembre, pp.8-9. Audition de MM. Jean Bosvieux et Bernard Vorms de l'ANIL.

Hors commission d'intermédiation, le coût des transactions immobilières en France est important. Seuls en Europe la Grèce, la Belgique, la Pologne et l'Espagne présentent des coûts plus élevés. Dans la plupart des autres pays européens, les coûts de transaction sont plus faibles : 4,2 % en Allemagne, 2,5 % en Italie, 1,9 % en Angleterre 1,5 % au Danemark pour une transaction d'un montant de 250 000 €.

Les différences tiennent en premier lieu au taux de taxation mais aussi au coût des « honoraires juridiques ». A noter que le statut de ces professionnels, notaires dans les pays latins, avocats voire agents immobiliers ailleurs, varie d'un pays à l'autre.

Frais d'acquisition d'un logement en France (achat financé à 90 % par l'emprunt)



Source : Bosvieux (J.), 2008, Les obstacles à la mobilité des propriétaires, Etude l'ANIL, décembre, p 9.

La transmission de patrimoine à titre onéreux, c'est-à-dire contre une contrepartie monétaire, fait l'objet de droits d'enregistrements, ou droits de mutation. Ces droits, donnent lieu à une imposition spécifique dont l'essentiel est déterminé par les conseils généraux. Ceux-ci pourraient, lorsque la situation locale justifie de dynamiser la mobilité, prévoir une exonération des droits de mutation à titre onéreux dans les cas de mobilité géographique subie.

2./ Etendre les dispositions de l'art L-31-1-i du code général des impôts

Elles prévoient durant trois ans une déduction fixée à 10% des revenus bruts annuels tirés de la location d'une ancienne habitation principale lorsque l'on est contraint de prendre en location une deuxième habitation principale. Ces dispositions ne sont valables que lorsque la nouvelle activité a été commencée entre le premier juillet 2005 et le 31 décembre 2007, et pour des reprises d'activités à plus de 200 km de l'ancienne habitation principale.

Les limites de dates pourraient être levées sur cette mesure et l'éloignement ramené à 100 km, qui restent, en fonction du réseau routier une distance réalisable pour rejoindre un lieu de travail depuis une habitation principale.

l'art L-31-1-i du code général des impôts

Lorsque le contribuable, domicilié en France au sens de l'article 4 B, transfère son habitation principale pour des raisons professionnelles, une déduction fixée à 10 % des revenus bruts annuels tirés de la location de son ancienne habitation principale jusqu'au 31 décembre de la troisième année qui suit la date de sa mise en location ou jusqu'à la date de l'acquisition d'une nouvelle habitation principale si elle est antérieure.

L'application des dispositions de l'alinéa précédent est subordonnée au respect des conditions suivantes

- 1 La nouvelle activité professionnelle doit avoir débuté entre le 1er juillet 2005 et le 31 décembre 2007 et être exercée pendant une durée au moins égale à six mois consécutifs ;
- 2 L'ancienne habitation principale du contribuable, pour laquelle la déduction est demandée, doit être donnée en location nue à titre d'habitation principale du locataire, immédiatement après le transfert du domicile. Ce transfert doit intervenir dans l'année qui suit la date du début de l'exercice de la nouvelle activité ;
- 3 La nouvelle habitation principale doit être prise en location dans l'année qui suit la date du début de l'exercice de la nouvelle activité et doit être située à plus de 200 kilomètres de celle précédemment occupée. Le bailleur de cette nouvelle habitation ne peut être un membre du foyer fiscal du contribuable ou une société dont ce dernier ou l'un des membres du foyer fiscal est associé.

Proposition 9

-Permettre la suppression des frais de mutation dans le cadre d'une mobilité professionnelle géographique.

Les conseils généraux pourront procéder à l'exonération des droits de mutation à titre onéreux dans les cas de mobilité géographique **contrainte**.

-Etendre les dispositions de l'art L-31-1-i du code général des impôts dans le cas d'une mobilité géographique qui prévoit durant trois ans une déduction fixée à 10% des revenus bruts annuels tirés de la location d'une ancienne habitation principale lorsque l'on est contraint de prendre en location une deuxième habitation principale.

Explication : Lorsque le contribuable, domicilié en France au sens de l'article 4 B, transfère son habitation principale pour des raisons professionnelles, une déduction fixée à 10 % des revenus bruts annuels tirés de la location de son ancienne habitation principale jusqu'au 31 décembre de la troisième année qui suit la date de sa mise en location ou jusqu'à la date de l'acquisition d'une nouvelle habitation principale si elle est antérieure lui est attribuée.

C. Mieux mobiliser les aides issues du 1% logement

Les organismes collecteurs du 1% logement (les CIL) perçoivent la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC), dite 1% logement, mais en réalité fixée à 0,45% de la masse salariale des entreprises de plus de 20 salariés de l'année n-1. Bien que seules les entreprises de plus de 20 salariés soient assujetties à l'effort de construction du 1% logement, les salariés des entreprises de plus de 10 salariés peuvent bénéficier de ses prestations. 11,5 millions de salariés sont ainsi concernés

Plus de 1,5 milliards d'euros ont ainsi été collectés en 2006, s'ajoutant à 2,5 milliards de remboursements de prêts.

Le cœur de métier des organismes collecteurs du 1% logement consiste dans l'attribution et la gestion de prêts d'accession à l'habitat.

Il est à noter que, par convention avec l'Etat du 20 décembre 2006 (intervention du 1% logement en faveur des populations rencontrant des difficultés particulières), les CIL ont mis en place une nouvelle aide, spécifiquement adaptée à la mobilité et au logement des **jeunes de moins de 30 ans** prenant ou reprenant un emploi dans certains secteurs d'activité.

Le Mobili-jeunes prend la forme d'un versement correspondant à 3 échéances de quittance ou de redevance de loyer d'un maximum de 300 €. Cette aide est accordée une fois par an pour des logements conventionnés.

Une offre de service spécifique à l'aide au financement des dépenses engagées dans le cadre d'une mobilité professionnelle a complémentarément été développée, principalement sous la forme du «**MOBILIPASS**», créé à partir du 1^{er} avril 2001.²³ Cette aide, est une subvention accordée dans la limite des dépenses effectivement engagées, qui peut se cumuler avec d'autres aides à la mobilité professionnelle comme le **LOCA PASS**, par exemple. Elle peut indifféremment financer des travaux, des frais de déménagement ou toute dépense entraînée par un changement de logement.

Le Mobilipass est en fort développement (40104 aides en 2005, 41606 en 2006, 45 400 en 2007), mais n'est utilisée que par 17% des salariés éligibles ayant effectué une mobilité professionnelle dans l'année.

Cette aide peut atteindre 1600 € et même être portée à 3200€ sur simple accord de l'employeur. Ceux-ci ne le savent pas suffisamment et cette aide reste trop fréquemment limitée à 1600€. Par ailleurs, le coût aujourd'hui de la mobilité estimé par les bénéficiaires est en moyenne de 6700€.

Les organismes collecteurs (CIL) ont, pour certains, développé une activité complémentaire d'accompagnement des mobilités professionnelles pour le salarié et sa famille : aide à la recherche de logement correspondant aux besoins du salarié, accompagnement du salarié et de sa famille lors des visites de logements présélectionnés, aide dans les différentes démarches administratives ainsi que pour la mobilisation des différentes aides du 1% logement.

Le MOBILIPASS recueille des taux de satisfaction élevés auprès des bénéficiaires (94% de satisfaits). Il reste cependant peu mobilisé au regard du potentiel de salariés éligibles, l'utilisation étant concentrée à

²³ Enquête 2008 du CREDOC sur les bénéficiaires du MOBILIPASS pour le compte de l'agence nationale pour la participation des employeurs à l'effort de construction.

71% par des salariés de grandes entreprises (+de 1000 salariés). Les bénéficiaires déclarent avoir été pour les trois quart informés de cette aide par leur entreprise qui a abondé l'aide dans 55% des cas.

Le montant maximum de 3200 € reste cependant modeste en regard des frais engagés dans les cas de mobilité aujourd'hui (moyenne exprimée par les bénéficiaires de 6700€).

Il apparaît nécessaire de soutenir le développement du MOBILIPASS par une information particulièrement ciblée vers les entreprises moyennes et petites, afin de rééquilibrer l'usage de ce dispositif.

Proposition 10

- **Revaloriser le montant du mobilipass**
- **Mieux diffuser ses modalités de prescription** auprès des employeurs et des salariés.

Le mobilipass peut indifféremment financer des travaux, les frais de déménagement ou toute dépense consécutive à un changement de logement. Il est utile et performant.

Son montant maximum de 3200 € n'apparaît plus aujourd'hui adapté aux frais engagés dans ce contexte (moyenne de 6700€).

D - Recréer la confiance entre propriétaires et locataires

LA GARANTIE DE LOGEMENT UNIVERSELLE

Déjà importants, les problèmes de logement vont s'accroître. Assurer la solvabilité des ménages, leur capacité de se loger s'ils perdent leur emploi ou en prennent un nouveau, et faciliter la mobilité sur le marché du travail, sont **essentiels sur le plan structurel mais aussi pour combattre la crise.**

Deux aspects principaux nuisent au bon fonctionnement du marché du logement locatif :

- **Des craintes des propriétaires associées aux impayés de loyer, mais aussi à la disponibilité aléatoire de leur bien en cas de défaut de paiement** de la part des locataires, en raison des coûts de procédure et du caractère peu prévisible des décisions administratives et de justice.

- **Des difficultés d'accès au logement liés au statut d'emploi** du candidat locataire (CDD, CDI, etc.), sa solidité financière réelle, sa capacité à présenter des cautions solidaires, etc. qui restreignent **ses chances d'occuper un emploi**, surtout en cas de mobilité géographique.

La Garantie Logement Universelle (GLU) améliorerait le fonctionnement du marché du logement. **Il s'agit de jouer simultanément sur deux leviers : les obstacles financiers et la résolution des conflits.**

Une garantie serait offerte à tout ménage désirant louer un logement, garantie offrant aussi **une sécurité financière et procédurale totale au propriétaire–bailleur** de ce logement :

- **Sur le plan financier l'Etat assurerait une garantie** à chaque foyer fiscal. Il s'agit de généraliser le mécanisme Loca-Pass en en faisant un droit. A la différence du système actuel l'Etat se substituerait au locataire, accumulant une créance *fiscale* sur celui-ci.

- **Sur le plan des conflits, la nature fiscale de la dette impliquerait l'application des procédures fiscales de recouvrement.** Ainsi, le propriétaire serait totalement déchargé du risque juridique, et jamais pénalisé financièrement par la longueur des procédures engagées à l'encontre du locataire défaillant.

C'est donc un **dispositif plus flexible pour le locataire et plus sûr pour le bailleur**. On peut en espérer un **gain pour la mobilité résidentielle des individus**, et un **gain sur l'offre de logements** vacants qui seraient mis sur le marché contribuant à favoriser l'accès et à détendre les prix.

Les gains apportés par ce dispositif sont très importants pour un coût modique. En année pleine la **dépense budgétaire brute n'excéderait pas 375 Mo€** (moins de 0,9% des loyers du secteur libre) et pourrait aller jusqu'à 1 Md€ selon le périmètre du dispositif. La dépense **peut même être nulle si le recouvrement des impayés est efficace.**

Des dispositifs d'exonération fiscale existants pourraient aussi être supprimés pour la financer.

1./ Risques liés aux loyers impayés et pénurie locative

Parmi les obstacles qui dissuadent les propriétaires de mettre en location leur bien immobilier, figure le **risque de défaut du locataire**.

En effet, pour les propriétaires bailleurs, des loyers impayés peuvent entraîner les désagréments suivants :

- **Manque à gagner sur les loyers**, auquel est parfois associée une détérioration du logement²⁴
- **Compétence pour mener une procédure** dont ils ne sont pas spécialistes.
- **Coûts et délais** attachés à la procédure.
- **Incertitudes sur les motivations, délais et le coût d'exécution** de la décision de justice.

Pour les locataires potentiels cela se traduit par :

- **Une élévation du niveau de garantie** demandé par le propriétaire
- **Un obstacle à la mobilité résidentielle**, et donc dans l'emploi
- **Une inégalité entre les propriétaires-occupants et ceux qui doivent louer leur logement** faute d'en posséder un.

2./ Assurance « garantie loyers impayés » : Chère et insuffisante pour les propriétaires

Il existe bien évidemment des assurances privées en la matière. Même s'il n'existe pas d'évidence statistique matérialisant une recrudescence de défaut de paiement des locataires, **le développement des offres d'assurance au cours des années récentes montre bien qu'il existe un « marché »** autour de ce risque.

²⁴ . Les assurances « garantie de loyers impayés » proposent en fait souvent un contrat couvrant ces deux risques.

Il existe en effet un sentiment tenace (qu'il soit fondé ou non) qu'il est **toujours long, difficile et coûteux pour les propriétaires bailleurs de faire valoir leurs droits** en cas de problème avec leurs locataires, dans un marché fortement marqué par la pénurie.

Le prix de ces assurances est cependant élevé : 3,5% du loyer annuel charges comprises, généralement assorti de franchises pour leur déclenchement, avec des modalités floues quant à la couverture des frais de procédures. Ce coût est au minimum deux fois supérieur au taux de défaut « de plus de 2 mois »²⁵ qui est d'environ 2%. De surcroît tout assuré –pour quelque risque que ce soit– sait que les coûts de procédure avec les assureurs ne sont généralement pas nuls... ni dénués de risques.

Même si les offres sont nombreuses, **ces garanties restent relativement peu répandues**, probablement en raison de leur coût : **les loyers assurés sont d'environ 150 Mo€** par an si l'on se base sur le crédit d'impôt budgété (5 Mo€ pour 2008) pour exonérer de l'Impôt sur le revenu les primes d'assurance afférentes. Cela reste extrêmement faible par rapport au chiffre d'affaires des loyers payés : **moins de 0,5% des loyers du secteur locatif privé** avec pour propriétaires bailleurs des particuliers.

3./ La Garantie des risques locatifs (GRL)

La GRL, dispositif générique, se décline en des dispositifs mis en place par des opérateurs du secteur du logement. La Garantie *Loca-Pass* est celle (très répandue) proposée par les organismes du « 1 % Logement » aux salariés et retraités de moins de 5 ans des entreprises du secteur privé non agricole, aux jeunes de moins de 30 ans en situation ou en recherche d'emploi et aux étudiants boursiers d'Etat (Education nationale) pour les aider à devenir locataires, aux travailleurs saisonniers et salariés mutés pour une durée déterminée avec obligation de double résidence.

Cette garantie est un engagement auprès du propriétaire d'**assurer, pendant 3 ans à compter de l'entrée dans le logement, le paiement d'un nombre maximal de 18 mensualités en cas d'impayé.**

Bien qu'il n'existe **pas d'évaluation publique de ce dispositif**, celui-ci semble fonctionner de manière satisfaisante. Pour les organismes « 1%

²⁵ . Detour & Laferrère [1998] « Les loyers et les locataires en 1997 » Insee Première n°576. Si la durée du défaut de paiement est en moyenne de 6 mois le coût apparent de l'assurance devient près de 4 fois plus élevé.

logement » le dispositif *Loca-Pass* concerne 630 000 ménages en 2006, ce qui semble peu, compte tenu d'un potentiel d'environ 5,1 million de logements mis en location dans le secteur locatif privé²⁶.

Il est malheureusement limité dans son champ d'application, notamment les garanties offertes, puisque **les procédures judiciaires éventuelles demeurent identiques et sous la responsabilité du bailleur.**

4./ La GLU : Garantie Logement Universelle

Le mécanisme proposé ici constitue une **réponse sur les deux volets** posant des difficultés : garantie des loyers et élimination des risques et des coûts de procédures pour le propriétaire, mais permet également de sécuriser les transactions pour les deux parties.

a- Réduction des obstacles financiers

La garantie des loyers fonctionnerait globalement comme le mécanisme de GRL. Cependant la GLU présenterait des différences sensibles et des apports nouveaux :

- **Droit accessible à tous.**
- **Chacun aurait une GLU, qu'il utiliserait ou non.** D'une certaine manière elle contribue à matérialiser le *droit opposable au logement*.
- **Si ce droit est « utilisé »** (en cas d'impayé) et que l'Etat (ou son opérateur) se substitue au locataire défaillant, **le locataire voit sa GLU se transformer en dette.**
- **Le locataire est personnellement responsable et redevable de la dette qu'il accumule. Le locataire ne peut donc obtenir la garantie qu'une seule fois.** Il est dissuadé de la transférer à autrui, dans la mesure où il serait fiscalement lui-même responsable et donc garant de la personne à laquelle la garantie est transférée.

b- Sécurisation des transactions nouvelles

Au fond on assure au locataire un droit au logement et au propriétaire le respect des droits qu'il a déjà aujourd'hui sans lui ajouter d'obligation nouvelle.

²⁶ . Eléments de chiffrage Ministère du logement [2002 ?]« quelques données sur le parc locatif privé » Rapport sur l'évolution des loyers.

Finalement l'Etat fait simplement respecter la loi.

- **Toute personne louant un logement devrait produire l'état de sa GLU, (à la manière d'un « certificat de non-gage » lors d'une vente de véhicule), qu'il l'utilise ou non.**
- **L'obligation de production de la GLU lors de toute nouvelle location informe le bailleur sur la situation de défaut de paiement de son co-contractant, qui peut donc signer, mais en connaissance de cause et sans la garantie de la GLU.**
- **Il n'est pas possible au bailleur de refuser la location au motif de ressources insuffisantes. En contrepartie il est certain de percevoir le loyer jusqu'à ce que son bien soit libéré.**

Cela implique une **restriction importante dans la liberté que le propriétaire a de choisir ses locataires** ; ses autres droits ne sont ni réduits ni limités (conditions de disposition de son bien, rupture du bail, obligations du locataire, revalorisation du loyer, etc.). Il conserverait bien la liberté de choix entre plusieurs locataires potentiels.

Néanmoins ce serait sur **l'Etat** (ou son opérateur) que reposerait l'estimation de la solvabilité ou de la crédibilité du candidat locataire, puisqu'il en **assumerait la responsabilité et le coût s'il ne parvenait pas à faire respecter les droits du propriétaire.**

Les **procédures de recouvrement** auprès des locataires devraient être d'autant **plus exigeantes** que les **procédures de sélection** des locataires ne le seraient pas. C'est la **condition essentielle pour que le coût du dispositif soit maîtrisé et qu'il ne devienne pas un mécanisme étendu d'aide au logement, ce qu'il n'a pas vocation à être dans cette proposition.**

Ainsi les considérations sociales –dont on dit qu'elles contribuent parfois à maintenir des locataires défaillants dans les lieux– seraient assumées par l'Etat, qui serait ainsi responsabilisé sur sa politique, évitant les critiques habituelles sur le fait de faire supporter la politique sociale à des individus, qui sont très dissuasives pour la mise en location des biens vacants.

c- Réduction des risques liés aux conflits

Mais les aspects financiers ne constituent que la moitié du problème.

- **Les rentrées financières sont garanties pour les propriétaires.** Dès que le paiement du locataire s'interrompt, l'Etat (ou son opérateur) prend la relève dès que l'incident de paiement est signalé
- **Les procédures de recouvrement sont transparentes pour le propriétaire** qui est simplement averti dans les délais légaux, lorsque les locataires, irrémédiablement insolvable sont contraints par l'Etat de quitter les lieux.
- **Les procédures déclenchées sont celles habituellement mises en œuvre par l'administration fiscale.** Des locataires insolvable pour des raisons de force majeure ne sont plus soumis à des procédures de rapport de force, d'intimidation, voire de violence. Inversement les propriétaires ne se voient pas contraint à se faire justice eux-mêmes pour récupérer leur bien ou leur dû.

d- Eléments de chiffrage

Si l'on veut en restreindre le coût, la GLU **peut être déployée sur plusieurs périmètres :**

- **Le secteur libre des particuliers** propriétaires–bailleurs, considérant que les institutionnels peuvent s'auto–assurer, et on en tout cas une surface financière et administrative suffisante pour gérer les cas de conflit.
- **Le secteur libre, quel que soit le type de bailleur**
- **Le secteur social**

Les données disponibles (*cf.* encadré) permettent d'estimer que pour des défauts de paiement d'une durée moyenne de 6 mois, le coût annuel serait de **600 Mo€ dans le secteur social et de 420 Mo€ dans le secteur libre.** Si les impayés sont correctement recouverts **le coût peut en théorie être nul.**

La GLU : coût brut estimatif de la mise en œuvre

Périmètre de la mesure	Coût en Mo€
Secteur libre – Particuliers bailleurs	375
Secteur libre – Bailleurs institutionnels	45
Secteur social – Tous bailleurs	600
Total	1 020

Sources : Données Insee, Ministère du Logement ; calculs DGEFP/Synthèses

Le coût total de la GLU, GRL étendue serait donc au maximum de l'ordre de **1 Md€ par an pour le volet garantie financière, étendu au champ le plus large. Ceci n'est pas un coût net** dans la mesure car il faut **déduire le coût net des mesures existantes** (type GRL) et restreindre le champ au secteur libre, voire à celui plus petit encore des propriétaires bailleurs. Il faut également considérer qu'existent des **aides au logement, dont une partie vient compenser ce coût apparent**, puisqu'elles ne sont pas versées en cas de défaut de paiement²⁷. On pourrait également supprimer l'avantage fiscal exonérant les primes d'assurance pour loyers impayés.

On peut remarquer que **ce coût représente finalement 0,9% du montant des loyers annuels du secteur libre : il pourrait donc éventuellement être financé par une taxe sur ces loyers**, ce qui serait nettement moins cher que de laisser les propriétaires bailleurs refacturer le coût des assurances pour loyer impayés à leurs locataires (3,5% du loyer).

²⁷ . Les coûts de procédure n'ont pas été inclus dans ce calcul. Ils constituent une aide aux propriétaires.

Éléments statistiques pour le chiffrage du dispositif

En 2002, 39,5% des ménages étaient locataires de leur logement, dont un peu plus la moitié en secteur libre (21,3%) et le reste dans des logements sociaux.

Dans le secteur libre les particuliers propriétaires–bailleurs représentent 93%, soit 4,7 millions de logements sur un parc locatif privé total de 5,1 millions de logements²⁸.

Les « loyers d'habitation effectifs » représentent environ 6,27% de la consommation des ménages²⁹, soit environ 62 Md€ en 2006. Si l'on considère que le loyer moyen d'un HLM est d'environ 55% du loyer moyen dans le secteur libre, et que les surfaces louées sont identiques, alors le chiffre d'affaires de la location se répartit pour environ 1/3 dans le secteur social et 2/3 dans le secteur libre.

Les statistiques sur les défauts de paiement sont extrêmement rares (ou difficiles d'accès). L'enquête logement de 1996 indiquait un taux de défaut « depuis plus de 2 mois » de 5,5% pour les HLM et de 2% dans le secteur libre³⁰. On ne dispose pas de statistiques disponibles sur le volume annuel de défaut. Toutefois entre les ménages déclarant éprouver des difficultés de paiement pour le mois en cours est environ 10 fois plus important que ceux en défaut depuis plus de 2 mois. Cela laisse supposer qu'un grand nombre de ménages résorbent rapidement ces difficultés.

Faute de données précises et récentes, on considère ici que les ménages en défaut le sont pour six mois au total dans l'année en cours.

Proposition 11

- **Création de la garantie de logement universelle (GLU).**

La Garantie de location universelle permet de recréer de la confiance dans les relations entre propriétaire et locataire en transformant la dette du locataire à l'égard du propriétaire en dette fiscale et contribuera à redynamiser le parc locatif.

²⁸ . Eléments de chiffrage Ministère du logement [2002 ?] « quelques données sur le parc locatif privé » Rapport sur l'évolution des loyers.

²⁹ . Pondération retenue pour l'indice des prix à la consommation 2007, basée sur la consommation en valeur observée en 2005.

³⁰ . Detour & Laferrère [1998] « Les loyers et les locataires en 1997 » Insee Première n°576.

E - Le transfert de crédit :

Une solution pour réduire les coûts et les formalités du changement de résidence des propriétaires

Les ménages propriétaires connaissent les taux de mobilité géographique les plus faibles. Alors que 18% des locataires du secteur libre déménagent chaque année, le taux de mobilité des propriétaires n'est que de 5%. L'âge, plus élevé des propriétaires et la composition familiale sont des facteurs déterminants. Ils sont loin d'être les seuls. Les coûts et les contraintes administratives de tous ordres rendent plus difficile une mobilité qui comporte la double opération de vente et d'achat d'un bien immobilier plutôt que le solde et la conclusion d'un nouveau bail.

Dans une situation de mobilité géographique professionnelle, le propriétaire connaît des coûts et des délais de réalisation de ses opérations plus importants. Il n'est par exemple pas en situation de gérer au mieux tout à la fois l'achat et la vente d'un bien : pour l'une de ces deux opérations, il devra faire confiance à un professionnel.

Si le ménage entend rester propriétaire après la mobilité, les temporalités différentes entre l'achat et la vente d'un bien le contraindront peut être à augmenter son endettement par un crédit relais, alors même que les ressources globales du ménage peuvent être un temps affectées par la mobilité (délai de réinsertion professionnelle du conjoint).

Une possibilité moins coûteuse et plus simple en formalités pourrait consister à transférer un prêt en cours lorsque celui-ci a participé au financement de l'acquisition mise en vente. Les avantages sont au moins doubles :

- Conserver de bonnes conditions commerciales lorsque le prêt ayant servi à l'achat a été conclu à taux plus compétitif que lors de la mise en vente ;
- Minorer d'éventuels frais de prises de garanties

La « transférabilité des prêts » est peu usitée en France, alors qu'il s'agit d'une opération très ordinaire au Canada. Elle figure d'ailleurs, sans que les emprunteurs le sachent dans la plupart des contrats de prêts « *sous réserve de l'accord du prêteur* ». La réglementation du Prêt à taux zéro (PTZ) prévoit également cette disposition.

Il faut bien convenir que les établissements bancaires sont peu incités à accepter cette possibilité : le transfert d'un prêt entre deux biens minore les frais de dossier de l'emprunteur et ce peut être l'occasion pour ce

dernier de faire perdurer des conditions de taux qui n'ont plus cours. Dans ce cas, la banque est intéressée à ne pas accorder le transfert pour conclure un nouveau prêt à taux plus élevé.

Les avantages de coût et de procédure pour les ménages doivent cependant conduire à mieux faire connaître et simplifier les possibilités de transfert de prêts.

Proposition 12

- **Organiser la transférabilité des prêts immobiliers entre les biens d'un même emprunteur**
- **Organiser la transférabilité des prêts immobiliers de vendeur à acquéreur.**

Ce mécanisme, très répandu au Canada n'est **pratiquement pas appliqué en France** alors qu'il permet des économies financières pour le ménage et allège ses démarches.

-IV-

ADAPTER LE DROIT DU TRAVAIL
A L'EXIGENCE DE MOBILITE



BOUGER POUR L'EMPLOI

A - Les clauses de mobilité du contrat de travail : Composer les besoins de mobilité avec le droit à une vie personnelle

1./ Une jurisprudence en évolution autour du droit des salariés à une vie personnelle et familiale

Clémentine L. a 31 ans. C'est une jeune maman qui travaille à Paris dans une maison de luxe. Chef de produit marketing achat, elle doit acheter la matière première qui permettra de réaliser les modèles dessinés par l'entreprise, ce qui nécessite une étroite collaboration avec le bureau de style. Son employeur vient de délocaliser la production dans le sud de l'Europe et la création à Londres, où réside désormais le styliste maison. Elle apprend ces décisions de délocalisation inopinément et comprend qu'elle va devoir chaque semaine partir pour Londres pour effectuer son travail, prendre l'Eurostar de 06:43 le lundi matin avec retour à 23:26 le mercredi, plutôt que 22:17 si elle rate l'Eurostar de 19:02. Son contrat, qu'elle examine alors, prévoit des « *déplacements de courte et de longue durée* ». Tous ses frais sont pris en charge par l'employeur. Elle se met à gérer à distance rythme scolaire et emploi du temps du conjoint. Encore quelques mois de ce régime et c'est tout l'équilibre personnel et familial qui en pâtira. Clémentine L. tient son poste ... pour l'instant. Il va de soi qu'elle tient également à son couple.

Clémentine L. ne connaît pas l'histoire de cette autre jeune maman, Stéphanie M., consultante quant à elle, dont le contrat à temps partiel – pendant son congé parental – a fixé le lieu de travail à Marseille, tout en prévoyant la possibilité de déplacements en France et à l'étranger ainsi que, le cas échéant, des missions justifiant l'établissement temporaire de sa résidence sur place. En application de cette clause, l'employeur a confié à sa consultante une mission en région parisienne pendant trois mois, mission que la salariée a refusée, ce qui a entraîné son licenciement. La cour d'appel d'Aix-en-Provence a jugé ce licenciement justifié. À tort, selon la Cour de cassation (Cass. soc., 14 octobre 2008, pourvoi n° 07-40.523), qui a reproché aux juges de n'avoir pas recherché, comme le soutenait la salariée, si « *la mise en oeuvre de la clause contractuelle ne portait pas une atteinte au droit de la salariée à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché* ».

La Haute juridiction exige ainsi des juges de renvoi qu'ils contrôlent désormais la mise en oeuvre de la clause de mobilité à l'aulne de l'article L. 120-2 (devenu l'article L. 1121-1 du Code du travail) énonçant le principe de proportionnalité ³¹.

L'application du principe dit de proportionnalité n'est pas nouvelle mais elle n'avait intéressé jusqu'alors que la clause de résidence : la Cour de cassation avait ainsi fait observer, dans un arrêt du 12 janvier 1999, que toute personne avait droit au respect de son domicile et que le libre choix du domicile personnel et familial était l'un des attributs de ce droit. Elle avait précisé dans le même arrêt, qu'une restriction apportée à cette liberté par l'employeur n'était valable qu'à la condition de répondre à l'intérêt de l'entreprise et d'être proportionné au but recherché, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé ³². Le nouvel arrêt de principe du 14 octobre 2008 étend donc la référence au principe de proportionnalité aux clauses de mobilité ³³.

Encore récemment le cas s'est présenté d'une entreprise ayant voulu muter une agent de service, veuve et élevant seule deux jeunes enfants. Pour dire s'il y a eu abus, les juges de renvoi devront apprécier la mutation proposée au regard du droit de la salariée à une vie personnelle et familiale et voir si une atteinte à ce droit peut être justifiée par la tâche à accomplir et reste proportionnée au but recherché ³⁴. La mutation entraînait en outre un changement de ses horaires de travail alors qu'elle était à temps partiel. Rappelons que dans ce cas précis, « *le salarié peut refuser d'accepter un changement de ses horaires ordonné par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, même si le changement est prévu au contrat, lorsque ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses* » ³⁵.

L'émergence d'un nouveau type de contrôle concernant la mise en oeuvre des clauses de mobilité est manifestement liée à la volonté de mettre fin à des pratiques abusives de certaines entreprises. Ce contrôle, qui porte sur les conditions de mise en oeuvre des clauses à tel ou tel moment de la vie du salarié, et non pas sur la validité des clauses elles-mêmes, marque une évolution jurisprudentielle : « *échaudée par des*

³¹ . « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché », article L. 1121, créé par l'Article 25, titre V : « dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles » de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage.

³² . Cass. Soc., 12 janvier 1999, n°96-40-755.

³³ . La notion d'atteinte à la vie personnelle et familiale avait déjà été engagée dans une décision précédente (Cass. soc., 20 février 2007, n° 05-43.628) mais pour un contrôle de l'usage de la clause de mobilité référant à « l'abus de droit » plutôt qu'au principe de proportionnalité.

³⁴ . Cass. soc., 13 janvier 2009, n° 06-45.562.

³⁵ . Cass. soc., 9 juillet 2003, n° 01-42.723. Cité dans LSQ n°15293 / Jurisprudence Hebdo n°24/2009, 2 février 2009

*propositions de mobilité conçues pour être refusées et conduisant à un licenciement pour faute, la Cour de cassation s'intéressait depuis plusieurs années à la compatibilité entre des clauses de mobilité trop générales et impersonnelles et l'article L. 1121-1 du Code du travail »³⁶. Et il est malheureusement avéré que **l'enjeu essentiel des décisions de justice en matière de mobilité se situe principalement sur le terrain du licenciement** (faisant souvent suite au refus du salarié « de bouger »). Le professeur Jean-Emmanuel Ray a récemment retracé l'évolution du point de vue formé par la Cour de cassation : « *en matière de mobilité géographique, l'implantation du domicile avait, entre 1970 et 1999, un rôle essentiel : la Cour de cassation examinait au cas par cas si la mutation perturbait gravement la vie personnelle, familiale et sociale de chaque collaborateur. Afin d'encourager les salariés à être mobiles pour garder un emploi, l'arrêt M. H. avait abandonné le 4 mai 1999 cette vision subjective pour une vision objective : le déménagement de l'entreprise a-t-il lieu dans le même secteur géographique ? Mais pouvait-on alors traiter comme un voleur de matériel la maman célibataire domiciliée à cinq minutes de l'entreprise et qui devait désormais subir deux heures de transport ? C'est sans doute la raison qui a fait évoluer – revirer ? – la chambre sociale avec les arrêts du 14 octobre 2008 »³⁷.**

2./ La nécessité de rechercher de nouveaux équilibres entre intérêt de l'entreprise et intérêt du salarié

Une difficulté se présente cependant : il est en effet trivial de constater que la vie professionnelle impose des contraintes à la vie personnelle du salarié. Ainsi que le relève à nouveau Jean-Emmanuel Ray, entre « *le divorce avec droit de visite ou la nécessaire proximité de parents du quatrième âge, tout collaborateur ou presque a ses propres contraintes familiales, à ses yeux forcément impérieuses et aujourd'hui de plus en plus variées. Et c'est justement pour éviter ce type de casuistique sans fin nécessitant d'entrer dans la vie privée du salarié que la chambre sociale avait abandonné il y a quinze ans l'analyse subjective au profit de l'analyse objective du secteur géographique »³⁸. La démonstration au cas par cas du caractère manifestement disproportionné de la mise en œuvre de la clause de mobilité ne manquera de faire resurgir ce type de problèmes...*

³⁶ . Ray (J.E), 2007, « Substantielle évolution de la mobilité géographique », Chronique juridique, *Liaisons sociales magazine*, octobre, p.59. Cette évolution était peu ou prou annoncée par la Cour dans son rapport annuel de l'année 2005 (pp. 233-235). http://www.courdecassation.fr/IMG/pdf/cour_cassation-rapport_2005-3.pdf

³⁷ . Ray (J.E), 2009, « Le domicile du salarié », Chronique juridique, *Liaisons sociales magazine*, mars, p.65. Référence des arrêts en question : Soc. 14 octobre 2008, n° 07-41.454 ; Soc. 14 octobre 2008, n° 07-40.092 ; Soc. 14 octobre 2008, n° 07-43.071 ; Soc. 14 octobre 2008, n° 07-40.523.

³⁸ . Ray (J.E), 2007, *op. cit.*

MODIFICATION DU LIEU DE TRAVAIL ET CLAUSE DE MOBILITE

Modification en l'absence de clause de mobilité

- En l'absence d'obligation conventionnelle ou contractuelle de mobilité ou lorsque le contrat de travail ne prévoit pas de manière claire et précise que l'intéressé exécutera son travail exclusivement dans un lieu précis (Cass. soc. 3 juin 2003 n° 01-40.376 et n° 01-43.573 ; 15 mars 2006 n° 02-46.496), **la mutation d'un salarié n'emporte modification du contrat que si le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique différent** (Cass. soc. 16 décembre 1998 n° 96-40.227 ; 3 mai 2006 n° 04-41.880).
- **Le changement de secteur géographique doit être apprécié « objectivement »**, sans tenir compte des conséquences de cette mutation pour le salarié : trajet supplémentaire faible, ou inexistant notamment (Cass. soc. 4 mai 1999 n° 97-40.576). En revanche, il devait déjà être tenu compte, d'une manière générale, de l'accessibilité de chacun des sites de travail et de leur desserte par les transports publics (Cass. soc. 15 juin 2004 n° 01-44.707).
- A noter que si l'intérêt de l'entreprise le justifie, si les fonctions de l'intéressé impliquent de sa part une certaine mobilité (Cass. soc. 22 janvier 2003 n° 00-43.826), **un déplacement occasionnel en dehors du secteur géographique où le salarié travaille habituellement peut lui être imposé**, à la condition de respecter un délai de prévenance raisonnable (Cass. soc. 15 mars 2006 n° 04-47.368).

Conditions de validité de la clause de mobilité

- L'intérêt de la clause de mobilité est de prévoir contractuellement que le lieu de travail pourra être modifié ultérieurement. **L'employeur peut donc, en principe, imposer une mutation au salarié dont le contrat de travail comporte une clause de mobilité** (Cass. soc. 23 novembre 1999 n° 97-41.295) **mais à la condition que cette dernière définisse de façon précise sa zone géographique d'application** (Cass. soc. 7 juin 2006 n° 04-45.846 ; 12 juillet 2006 n° 04-45.396). En l'occurrence, une clause prévue par la convention collective ne suffit pas (Cass. soc., 24 janvier 2008, n°06-45.088). **La clause de mobilité ne confère pas par ailleurs à l'employeur – même sans abus de sa part (Cass. Soc. 21 février 2007, n°05-45.319) – le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée** (Cass. Soc., 7 juin 2006, n°04-45.846). Le récent arrêt du 14 octobre 2008 n°06-46.400 confirme bien ces deux derniers arrêts.
- **Une clause de mobilité doit être rédigée en termes clairs et non équivoques.** Elle doit en particulier circonscrire précisément son étendue géographique (ville, département, région, territoire national, etc.). Elle ne peut, par exemple, simplement indiquer que, pour des motifs dictés dans l'intérêt de la société, le lieu de travail peut être modifié (Cass. soc., 19 mai 2004, n°02-43.252) ; la clause de mobilité ne peut se contenter d'observer que le secteur initial d'intervention sera susceptible d'être modifié à tout moment selon les besoins de l'entreprise, « les zones indiquées (n'ayant) aucun caractère de fixité et (pouvant) varier au gré de la société » (Cass. soc., 12 juillet 2007, n°05-45.319) ; il ne lui suffit pas d'indiquer que les évolutions dans l'organisation de l'entreprise pourront amener cette dernière à modifier tant l'établissement que le bureau de rattachement (12 juillet 2006, n°04-45.396) ;

une clause de mobilité ne peut, dans le même ordre d'idée, simplement stipuler que la mobilité s'étendra à toutes les zones géographiques où l'entreprise exerce son activité (27 septembre 2006, n°05-41.482).

- **La clause de mobilité étant contractuellement définie, le refus de modification du lieu de travail consécutif à sa mise en œuvre est un manquement aux obligations contractuelles susceptibles de justifier un licenciement**, mais ne saurait pour autant constituer une faute grave (Cass. soc., 23 janvier 2008, n°07-40.522). Ceci bien sûr dans l'hypothèse où cette modification n'affecte pas la vie personnelle (Cass. Soc., 14 octobre 2008, n°07-40.523).
- **La clause de mobilité est géographique et seulement géographique**. Autrement dit, sa mise en œuvre ne peut affecter un élément du contrat de travail sans accord exprès du salarié. Elle ne peut concerner une éventuelle modification de la rémunération (Cass. soc. 15 décembre 2004 n° 02-44.714 ; 3 mai 2006 n° 04-46.141) ou un autre élément du contrat, comme, par exemple, une répartition horaire modifiant fortement les conditions de travail (Cass. soc. 20 décembre 2006 n° 05-42.224, à propos d'une clause obligeant un salarié à travailler simultanément sur plusieurs établissements). Si la répartition de l'horaire n'est pas, pour un temps plein, un élément du contrat, il n'en est pas de même lorsque les conditions de travail sont fortement perturbées. Il en est ainsi si la clause de mobilité se traduit par un passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour et inversement (Cass. Soc., 14 octobre 2008, n°07-40.092), la haute juridiction civile reprenant ici les termes d'une jurisprudence antérieure (Cass. soc., 18 décembre 2001, n°98-46160).

Mise en œuvre des clauses de mobilité

Le contrôle de la mise en œuvre des clauses de mobilité –et l'attention portée à la phase d'exécution du contrat de travail– met en jeu plusieurs techniques, en l'occurrence deux corps de règles, l'un relatif au droit des contrats (bonne foi, abus de droit), l'autre à l'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction (exigence d'un motif légitime comme l'intérêt de l'entreprise, application aujourd'hui du principe de proportionnalité) ³⁹.

- **La clause de mobilité est présumée mise en œuvre de bonne foi et il appartient au salarié d'apporter le cas échéant la preuve contraire**. Ont ainsi été jugées abusives ou déloyales, la mutation imposée à une mère de famille d'un enfant handicapé moteur alors que son ancien poste demeurait libre (Cass. soc. 6-2-2001 n° 98-44.190) ; la mutation imposée à un salarié ne disposant d'aucun moyen de transport en commun pour se rendre sur le nouveau lieu de travail (Cass. soc. 10-1-2001 n° 98-46.226) ; la mutation à 150 km de distance, l'employeur ayant connaissance des difficultés matérielles du salarié et du mauvais état de son véhicule (Cass. soc. 2-7-2003 n° 01-42.046) ; une mobilité imposée sans respect de délai de prévenance suffisant (Cass. soc. 18-9-2002 n° 99-46.136 ; 21-6-2006 n° 04-44.866).
- **La mise en œuvre de la clause de mobilité doit être conforme à l'intérêt de l'entreprise** et il appartient ici aussi au salarié de prouver que la décision de mutation a été prise pour des raisons étrangères à cet intérêt (Cass. Soc. 14 octobre 2008 , n°07-43.071). A l'inverse, avec l'instauration d'un contrôle de proportionnalité concernant la décision de

³⁹ . Une étude récente : Lokiec (P.), 2009, « La mise en œuvre des clauses contractuelles, l'exemple des clauses de mobilité dans le contrat de travail », *Onmidroit*, n°43, mars, p. 24-28.

mise en œuvre des clause de mobilité, la charge de la preuve n'incombe pas au salarié mais à l'employeur qui doit justifier sa décision en établissant qu'elle est justifiée par la

nature de la tâche à accomplir et proportionnée à l'intérêt de l'entreprise. Ceci étant, le contrôle de proportionnalité est limité aux cas où la mise en œuvre de la clause de mobilité porte atteinte à un droit fondamental, ainsi du droit du salarié à une vie personnelle et familiale (Cass. Soc. 14 octobre 2008, n°07-40.523). Autrement dit, **le contrôle de conformité à l'intérêt de l'entreprise diffère selon qu'est ou non porté atteinte à un droit fondamental.**

Le témoignage de Clémentine L. et le cas de Stéphanie M. qui à l'origine de la décision de la Cour de cassation du 14 octobre 2008, renvoient en fait à la façon dont les nouvelles formes d'organisation de l'entreprise renouvellent aujourd'hui la question du lieu de travail. Au lieu de travail « habituel » – sous-entendu fixe – se substituent désormais de plus en plus des « lieux variables ». **Les activités professionnelles qui s'exercent sur des « lieux variables » ont ainsi tendance à se multiplier** ⁴⁰.

A l'heure où les restructurations sont devenues un phénomène permanent, se multiplient par ailleurs les hypothèses de regroupement d'activités, de redéploiement des réseaux, commerciaux ou autres, voire de déménagement de l'entreprise, si bien que les hypothèses conjointes d'application des clauses de mobilité ne manquent pas ⁴¹. Alors qu'un arrêt de la Cour de Cassation du 3 juin 2003 avait jugé que « *la mention du lieu de travail (avait simplement) valeur d'information* » ⁴², cette question redevient clairement un enjeu pour les deux parties au contrat.

S'agissant du salarié, on peut penser que **la capacité à être géographiquement mobile détermine pour partie l'employabilité** ; qu'elle doit, de ce fait, être d'autant plus entretenue qu'elle constitue pour le salarié un moyen de sécuriser sa trajectoire professionnelle. On peut lire alors les récentes décisions de la Cour de cassation, et le respect de la règle de proportionnalité qu'elle exige désormais lorsque est porté atteinte à un droit fondamental, comme un encouragement à chercher dans le contexte actuel de nouveaux équilibres entre intérêt de l'entreprise et intérêt du salarié ⁴³.

⁴⁰ . *A fortiori* d'ailleurs pour les ouvriers, voir Crague (G.), 2003, « Des lieux de travail de plus en plus variables et temporaires », *Economie et Statistique*, n° 369-370.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es369j.pdf

⁴¹ . Voir, par exemple, Schramm (M.P), 2006, « *Clauses de mobilité géographique et réorganisations d'entreprise* », *Revue Décideurs : Stratégie Finance Droit*, n°76, mai-juin.

⁴² . « *à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu* » (Cass. soc. 3 juin 2003 n° 01-40.376)

⁴³ . Audition de Jacques Barthélémy, avocat conseil en Droit Social.

3./ Propositions

L'idée directrice qui sous-tend les propositions suivantes est que les décisions récentes de la Cour de cassation sont à prendre comme une incitation, incitation à **chercher de nouveaux équilibres entre intérêt de l'entreprise et intérêt du salarié**. On peut supposer que la mobilité des salariés répond aux besoins des entreprises qui l'organisent. Mais ils leur faut alors prévoir des contreparties à sa mise en œuvre. Du point de vue des salariés, la mobilité est certes susceptible de créer des désagréments – la clause de mobilité témoigne certes d'une sujétion – mais elle peut également être porteuse d'épanouissement de la personne.

► **Le recours à la négociation collective devrait être le moyen de valoriser une approche équilibrée de la mobilité géographique.**

Les partenaires sociaux en étaient convenus à travers la rédaction de l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Ils s'étaient engagés, en effet, à « clarifier les clauses spécifiques du contrat de travail ». S'agissant, en particulier, du personnel d'encadrement, l'ANI du 11 janvier 2008 proposait que les contrats de travail précisent, à côté des clauses de non-concurrence et des délégations de pouvoir, les conditions de mise en œuvre des clauses de mobilité.

L'accord disposait qu'une négociation interprofessionnelle préciserait « dans les 6 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, les modalités d'intégration et de mise en oeuvre des principes ci-dessus dans l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement ».

Dans le cadre des consultations organisées sur « l'agenda social » par le ministre du Travail, Brice HORTEFEUX, la délégation CFE-CGC aurait redit le 24 mars 2009, son souhait de voir s'ouvrir cette négociation sur « les clauses spécifiques du contrat de travail ». Considérant que la clause de mobilité est une sujétion l'accord pourrait poser comme principe que sa validité est subordonnée à l'existence d'une contrepartie (en argent ou en formation). Mais la mobilité pourrait également devenir un objet de négociation obligatoire, tant au niveau de la branche qu'au niveau de l'entreprise ou du groupe. Les thèmes à traiter seraient ceux identifiés ci-dessous. On pourrait imaginer que durant la période précédant et suivant la mutation, on puisse déroger à un certain nombre de règles d'organisation du travail, touchant aussi bien à la durée du travail que plus généralement aux conditions de travail.

Proposition 13

Faire du recours à la négociation collective le moyen de valoriser une approche équilibrée de la mobilité géographique.

- ▶ En s'inspirant de ce que les partenaires sociaux ont prévu pour la rupture conventionnelle, on pourrait imaginer **une procédure préalable à la mise en œuvre de la clause de mobilité**, de manière à ce que le salarié puisse apprécier réellement si la mutation a ou non un effet sur sa vie personnelle. L'employeur aurait, ce faisant, l'obligation de donner des informations sur les conditions nouvelles de travail, sur les éventuelles modifications d'un élément du contrat – auquel cas l'accord du salarié serait requis –, sur l'environnement (équipements collectifs, transports en commun, etc.). En cas de modification d'un élément du contrat, un « délai de réflexion » pourrait être proposé au salarié. Enfin, une « période de transition » pourrait être définie pour que ce dernier puisse prendre les dispositions nécessaires à l'équilibre de sa vie professionnelle, personnelle et familiale.

Proposition 14

Créer une procédure préalable à la mise en œuvre de la clause de mobilité

Les coûts liés aux changements de lieu de travail sont souvent pris en charge par l'entreprise.

Ne faudrait-il pas en faire une condition de validité de la clause de mobilité (prise en charge des coûts de déménagement, de réinstallation, ou de transport entre le domicile et le nouveau site professionnel dans la « période de transition ») ?

A l'instar des calculs qui concernent les clauses de non concurrence, il faudrait pouvoir « chiffrer » les clauses de mobilité.

Enfin, il faudrait pouvoir qualifier de frais professionnels, les frais engagés par le salarié.

Proposition 15

Inscrire dans la clause de mobilité, la prise en charge des coûts liés aux changements de lieu de travail.

B - Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences : Développer les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique

1./ GPEC - accords de méthode - PSE : quelle place pour la mobilité géographique ?

La loi dite de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a introduit à l'article L. 320-2 du code du travail (ancien) une nouvelle obligation triennale de négocier « *la mise en place d'un dispositif de GPEC* » (Article L. 2242-15 du nouveau code du Travail).

Aux termes de cet article, **l'obligation de négocier** ne porte pas seulement sur la « *mise en place d'un dispositif de GPEC* » mais aussi sur un certain nombre de « *mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE), de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés* »⁴⁴.

⁴⁴ . 350 accords de GPEC ont été comptabilisés en 2007 (en données provisoires), contre 180 pour l'année 2006 (données définitives). Le bilan de la négociation collective 2007 publié par la DARES et la DGT précise qu'une incertitude existe sur le volume d'accords de GPEC, sachant que la limite est parfois tenue entre les accords dits « de méthode », qui servent à anticiper des restructurations, et les accords qui réellement visent à définir une politique de gestion des emplois et des compétences. La codification de ces accords est de ce fait difficile. Si l'on observe une augmentation de la catégorie « accords de GPEC » en 2006 et surtout en 2007, on constate symétriquement une diminution du nombre d'accords dits « de méthode. Cumulées, ces deux catégories progressent entre 2006 et 2007. <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000395/0000.pdf>

OBLIGATION TRIENNALE DE NEGOCIER – ARTICLE L. 2242-15

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 **de trois cents salariés et plus**, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, **l'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur :**

1° **Les modalités d'information** et de consultation du comité d'entreprise **sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses effets prévisibles sur l'emploi** et sur les salaires

2° **La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la **mobilité professionnelle et géographique des salariés**.

Dans le projet d'Accord National Interprofessionnel sur la GPEC du 14 novembre 2008, les partenaires sociaux ont précisé les buts de cette gestion de l'emploi : *« anticiper les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, au regard des stratégies des entreprises, pour permettre à celles-ci de renforcer leur dynamisme et leur compétitivité et aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe »*.

La plupart des accords de GPEC prévoient des mesures liées à une mobilité interne à l'entreprise ou au groupe, une manière de répondre de manière anticipée et « à froid » à une obligation générale de reclassement qui constituent, en droit, un préalable au licenciement économique⁴⁵. Ces mobilités peuvent évidemment se traduire par des mobilités géographiques.

Si les mesures d'accompagnement explicitement associées au dispositif de GPEC figurent pour l'essentiel dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) ou dans le plan de reclassement qui doit l'accompagner, on ne saurait confondre les deux dispositifs. Ce sont précisément les difficultés à satisfaire à l'obligation de reclassement **« à chaud »** qui justifie la mise

⁴⁵ . « le licenciement pour motif économique (...) ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise... » [C. trav., art. L.1233-4] ; Le plan de sauvegarde de l'emploi vise à éviter les licenciements ou en limiter le nombre et intègre un plan de reclassement [C. trav., art. L. 1233-61] ; Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des actions en vue du reclassement interne ou externe des salariés, notamment par création d'activités nouvelles, soutien à la réactivation du bassin d'emploi, à la reprise d'activités existantes par les salariés, par des actions de formation, etc. [C. trav., art. L. 1233-62]

en place, à travers la GPEC, d'une démarche permanente d'anticipation des besoins et de prévention des risques.

Dans le même temps, on sait aujourd'hui que les restructurations d'entreprise – diffuses et protéiformes – sont devenues un phénomène permanent.

De ce fait, la GPEC ne saurait constituer ni l'antichambre, ni d'ailleurs l'antidote des Plan de Sauvegarde de l'Emploi conçus, quant à eux, en réponse à des évènements conjoncturels.⁴⁶

La gestion des mobilités à froid établissant en théorie des conditions favorables au reclassement, le législateur a accordé aux accords de GPEC la faculté d'organiser également des mobilités externes « à froid », en indiquant qu'il était nécessaire de les motiver par des indices précurseurs relatifs à l'instabilité des emplois considérés.

C'est ainsi que la loi n°2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007 (art. 16) autorisa qu'un accord de GPEC puisse déterminer des « *catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques* »⁴⁷ et exonéra de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu les indemnités de départ volontaire organisé dans ce cadre.

De la même façon, une loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 (art.48), dans un chapitre intitulé « *sécurisation des parcours professionnels* » permit à l'employeur – sous couvert d'accord de GPEC –, de proposer à ses salariés un **congé de mobilité** ayant pour objet de favoriser le « *retour à un emploi stable* » et emportant lui aussi rupture du contrat de travail.

CONGE DE MOBILITE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 1000 SALARIES

Article L1233-77

« Dans les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 1233-71 [1000 salariés et plus], **un congé de mobilité peut être proposé au salarié par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement**, des actions de formation et des périodes de travail ».

Article L1233-78 (extrait)

« Les périodes de travail du congé de mobilité peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé (...) »

⁴⁶ . Selon l'expression de Rouilleault (H.), 2007, *Anticiper et concerter les mutations*, Rapport aux ministres en charge du travail et de l'emploi sur l'obligation triennale de négocier, p. 243.

⁴⁷ . <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/074000505/0000.pdf>

⁴⁷ . C. trav., art. L. 2242-16.

Article L1233-80 (extrait)

« L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé ».

A l'instar des mobilités internes, les mobilités externes peuvent elles aussi se traduire par des mobilités géographiques. L'organisation de ces « mobilités professionnelles géographiques » suppose certainement la mise en place d'aides et de mesures d'accompagnement spécifiques.

Les textes ne le précisent pas toujours, les mobilités professionnelles et géographiques étant généralement confondues dans un même intitulé (ainsi encore du projet d'ANI sur la GPEC du 14 novembre 2008).

L'ANI du 11 janvier 2008 accordait, quant à lui, une différence de traitement entre ces deux types de mobilité, associant explicitement mobilité géographique et « mobilité à l'initiative de l'employeur », et plutôt la mobilité géographique à une mobilité interne voire inter-entreprise. Son article 8 invitait les entreprises à *« rechercher les mesures d'accompagnement susceptibles d'être mises en place, dans le cadre d'une anticipation du changement ou d'une restructuration, au bénéfice des salariés et de leur famille, telles que par exemple : visite du futur lieu de travail ; aide au déménagement ; aide à la recherche de logement ; aide à l'accès au logement ; aide à l'achat ou à la location d'un véhicule ; aide à l'obtention du permis de conduire ; aide à la recherche d'établissement scolaire ; aide à la recherche d'emploi pour le conjoint ; politique d'essaimage »*.

Au plan décentralisé, les premiers « accords de méthode »⁴⁸ associaient souvent anticipation du Plan de sauvegarde de l'emploi et organisation de la mobilité.

En 2006, la question des départs négociés et du volontariat est abordée dans près de 60 % des accords de méthode. Dans ce cadre, les mesures d'accompagnement du volontariat (pour une mobilité géographique interne et d'ailleurs plutôt externe) incluent souvent une aide financière à la mobilité (voyage de reconnaissance, participation aux frais d'installation, de déménagement, prise en charge du différentiel de loyer, aide au conjoint, participation aux frais de scolarité des enfants ou des frais universitaires, double loyer, formation de langue), voire une prime d'embauche au futur employeur (cas de la mobilité externe)⁴⁹.

⁴⁸ . Cf. C. trav., Art. L.320-3 (ancien) crée par l'article 72 de la Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005. « (...) L'accord peut organiser la mise en oeuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe. Il peut déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi prévu à l'article L. 1233-61 fait l'objet d'un accord et anticiper le contenu de celui-ci » C. trav., Art. L1233-22.

⁴⁹ . Bilan de la négociation collective 2006. <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/074000421/0000.pdf>

Le récent Accord de méthode Manitou du 11 février 2009 comprend, en la matière, une disposition assez représentative (voir ci-dessous).

ACCORD DE METHODE MANITOU DU 11 FEVRIER 2009
organisant les mesures d'accompagnement dont une aide à la mobilité géographique
dans le cadre des départs volontaires.

Pour les candidats au départ, l'accord prévoit par ailleurs le versement « d'une indemnité supplémentaire de départ d'un montant équivalent à six mois de salaire brut de référence », à laquelle s'ajoute l'indemnité légale ou conventionnelle. Les salariés qui justifient « de pouvoir liquider leur retraite dans les trente mois » bénéficieront, en plus de l'indemnité de départ volontaire, d'une indemnité de rupture de un à trois mois, selon leur ancienneté dans l'entreprise. Une aide au lancement du projet professionnel (création d'entreprise) d'un montant de 7 500 euros peut s'ajouter aux mesures liées au départ volontaire, ainsi qu'un dispositif d'aide à la formation. L'accord prévoit en outre la mise en place d'une convention ATD avec l'administration, permettant au salarié reclassé à l'extérieur de l'entreprise qui subit une diminution de salaire de bénéficier d'une allocation temporaire dégressive.

ARTICLE V : Mesures sociales d'accompagnement des départs volontaires

5-2 Accompagnement financier

F – Aide à la mobilité géographique

« Afin d'accompagner les salariés concernés ayant signé un CDD de 6 mois ou un CDI lors d'un reclassement externe, l'entreprise prendra en charge une indemnité correspondant aux nécessités du déplacement définitif. L'aide de l'entreprise sera versée sous les conditions suivantes :

- Le reclassement doit se faire dans une entreprise distante de plus de 60 km du domicile du salarié.*
- Le reclassement doit être effectif dans un délai d'un an à compter de la rupture du contrat de travail.*
- Les frais de déménagement, sur justificatifs et après deux devis dans la limite de 2 500 € ou 1 000€ si le salarié s'occupe de son propre déménagement sur justificatif du nouveau domicile du salarié ».*

Les aides à la mobilité géographique sont assez bien représentées, enfin, dans les plans de sauvegarde de l'emploi (cf. graphique ci-dessous).

Notons, pour finir, que le Décret n°88-34 du 12 janvier 1988 instituant une convention du Fonds National de l'Emploi pour l'aide à la mobilité géographique et modifiant certaines dispositions du code du travail (2^{ème} partie décrets en conseil d'Etat) avait inséré dans l'article R. 322-1 du Code du travail (ancien) la disposition suivante :

Les actions d'urgence que le ministre chargé du travail est habilité à engager en application des dispositions des articles L. 322-1 et suivants comportent notamment : *« dans les régions atteintes d'un grave déséquilibre de l'emploi, des mesures temporaires d'aide aux entreprises qui, dans le cadre des conventions conclues en application de l'article L. 322-2, favorisent la mobilité géographique de leurs salariés ».*

Dans le cadre de « conventions de coopération », le ministre chargé du travail pouvait ainsi engager des actions d'urgence comportant notamment « des mesures temporaires d'aide aux entreprises qui (...) favorisent la mobilité géographique de leurs salariés » (article R. 322-1).

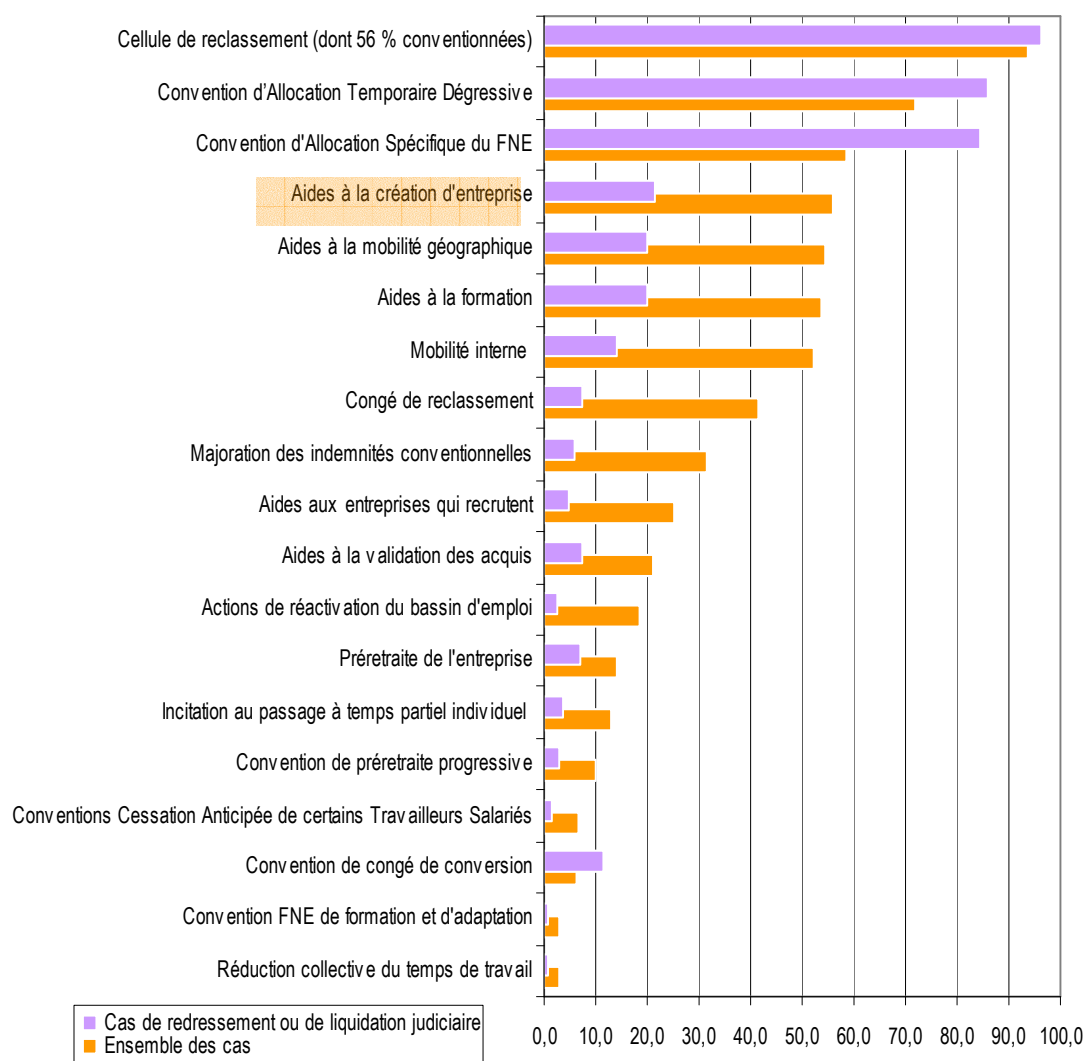
Ces conventions d'aide à la mobilité géographique s'adressaient aux travailleurs licenciés pour motif économique ou dont la rupture du contrat de travail se situait dans le cadre d'une convention de conversion.

L'aide était destinée à couvrir les frais de déménagement et de réinstallation, dès lors que la distance entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail excède 50 kilomètres.

La participation de l'Etat, versée par l'intermédiaire du FNE, était plafonnée à 75 % de l'aide apportée par les entreprises de moins de 500 salariés et à 50 % de l'aide apportée aux entreprises plus importantes, dans une limite de 3.049 euros par bénéficiaire majorée de 458 euros par enfant à charge.⁵⁰ **Or, cette disposition n'est plus mentionnée à l'article R. 5111-2 (nouveau code du travail). Compte tenu du contexte actuel de crise, on peut se demander s'il ne conviendrait pas de la réintroduire explicitement.**

⁵⁰ . Précisions figurant dans le Rapport général n° 99 (2005-2006) de M. Philippe Marini, fait au nom de la commission des Finances sur le projet de loi de finances pour 2006, tome II, fascicule 1. <http://www.senat.fr/rap/05-099-21-1/05-099-21-11.pdf>

REPARTITION DES MESURES PREVUES PAR LES PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI



SOURCE : Bobbio (M.), 2006, « Les plans de sauvegarde de l'emploi », Premières Synthèses, DARES, Juillet 2006, n° 28.2
 [analyse de 570 plans de sauvegarde de l'emploi (2002-2005)] <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2006.07-28.2.pdf>

2./ Mobilité géographique et accompagnement des mutations économiques : une prise en charge spécifique, une gestion concrète

Sans méconnaître les difficultés propres à l'organisation de toute transition professionnelle, on peut penser que les hypothèses les plus simples de « mobilité professionnelle » limitent à la sphère professionnelle *stricto sensu* les investissements et les réajustements précisément nécessaires à l'organisation de la transition.

A l'inverse, **les mobilités géographiques mettent au moins deux espaces en tension : l'espace où une nécessité professionnelle se dessine, d'une part, les logiques et les équilibres familiaux, d'autre**

part⁵¹. Or ces derniers ont toute leur part dans les choix finalement opérés par les individus. De ce fait, les « mobilités professionnelles géographiques » alourdissent les arbitrages nécessaires à leur accomplissement ; elles multiplient, pour l'individu comme pour l'employeur, les problèmes d'organisation pratique⁵². D'où le plus souvent de fortes réticences à « bouger » et, en dépit, des « promesses » de licenciement et d'un horizon de reclassement bouché, le choix de rester sur place. **L'organisation des telles mobilités nécessitent ainsi à la fois une capacité de projection (« pas de mobilité géographique sans projet de vie global ») et une organisation rationnelle.** Mais cette capacité de projection se gagne elle-même dans le « concret ». Le juge l'a bien compris qui interdit à l'employeur de se réclamer des souhaits de mobilité géographique exprimés *a priori* pour limiter son offre de reclassement (*cf.* ci-dessous).

**L'EMPLOYEUR NE PEUT ARGUER DES SOUHAITS DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE EXPRIMES A PRIORI
PAR LES SALARIES POUR LIMITER LA RECHERCHE DE POSSIBILITES DE RECLASSEMENT**

« L'employeur est tenu avant tout licenciement économique, d'une part, de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettant d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, d'autre part, de proposer en suite aux salariés dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure ; [il] ne peut limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction de la volonté de ses salariés, exprimée à sa demande et par avance, en dehors de toute proposition concrète », énonce la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 4 mars 2009. Ainsi le fait pour l'employeur de s'en tenir aux simples souhaits de mobilité géographique exprimés *a priori* par les salariés limiterait indûment les possibilités de reclassement pouvant leur être proposées. L'employeur, sauf à manquer de loyauté dans l'exécution du contrat de travail, ne peut préjuger de la décision que pourrait prendre le salarié vis-à-vis d'une proposition concrète de reclassement, alors même que celle-ci se trouverait dans un secteur géographique dans lequel le salarié excluait *a priori* d'aller. Autrement dit, tant que l'employeur n'a pas fait de propositions concrètes, il ne peut restreindre la zone de ses recherches.

Cass. Soc. 4 mars 2009, M 07-42.381 – 385, Sté PB et M c/ M. Ghislain B et autres, FS-P+B+R

⁵¹ . Concernant le caractère sélectif des migrations professionnelles et la nécessité de prendre en compte – sinon en charge – les dimensions non financières de la mobilité géographique, voir Vignal (C.), 2005, « Logiques professionnelles et logiques familiales : une articulation contrainte par la délocalisation de l'emploi », *Sociologie du travail*, n°47, pp.153-169. Vignal (C.), 2006, « Concilier mobilité résidentielle et mobilité professionnelle : cadrage statistique et pistes de réflexion », *Horizons Stratégiques*, n°2, octobre.

⁵² . A noter que, dans les cas de restructuration lourde, le départ ou l'arrivée d'un nombre important de personnes peuvent avoir des effets déstructurant sur un territoire. Cf. Table ronde réunissant les collectivités locales, les bailleurs sociaux, les services de l'Etat, organisée le mercredi 25 février 2009 par le Préfet d'**Indre-et-Loire**, dans le cadre de la mission Greff, concernant l'arrivée des directions ressources humaines de l'armée de l'air et de l'armée de terre à Tours.

Pour ces raisons, **les accords de GPEC qui abordent la question des mobilités géographiques sont souvent plus concrets – sur ce registre – qu’ils ne peuvent l’être s’agissant d’autres types d’engagement. C’est, en tout cas, à cela que nous reconnaissons ceux qui peuvent être qualifiés de « bonnes pratiques ».**

Il existe évidemment un biais dans la sélection des « bonnes pratiques », les entreprises concernées ne constituant pas un groupe représentatif. Ces dernières sont toutes, peu ou prou, issues d’une sous-population concernée à la fois par le champ de l’obligation (*cf.* art. L. 2242-15) et par la possibilité de jouer sur un large spectre de mesures (*cf.* le congé de mobilité pour les plus de 1000 salariés). Qui plus est, les grands groupes transnationaux, à localisation multiple, ont pour la plupart des services dédiés à la prise à charge des mobilités géographiques et des expatriations « individuelles ».

Avant d’être supportées par des accords de GPEC ou des accords de Plan de sauvegarde de l’emploi, les démarches de soutien à la mobilité professionnelle géographique représentent donc une activité fonctionnelle d’ores et déjà structurée de manière unilatérale par l’employeur⁵³.

De ce point de vue, la gestion conventionnelle des restructurations – qu’elle soit anticipée « à froid » *via* la GPEC ou conçue « à chaud » *via* des accords de PSE – représente surtout un changement d’échelle.

Au demeurant, l’expérience accumulée par les groupes et déposée dans les accords offre une base de réflexion et de comparaison intéressante.

Compte tenu du caractère pratique de l’organisation des mobilités géographiques, les dispositions afférentes sont généralement détaillées (cela dit pas toujours !).

Le sommaire très complet des mesures d’accompagnement à la mobilité géographique *stricto sensu* de l’accord de GPEC de *BNP Paribas Lease Group* (BPLG) du 20 février 2008, auquel se mêle un accord de méthode anticipant un PSE⁵⁴, est intéressant de ce point de vue (*cf.* ci-dessous).

⁵³ . Audition des représentants du groupe Michelin et du groupe Sanofi-Aventis.

⁵⁴ . « Tous les collaborateurs appartenant à une catégorie d’emplois impactés (c’est-à-dire ayant vocation à être supprimés ou modifiés) [projet BPLG 2010] pourront bénéficier des mesures décrites (...) notamment des mesures de volontariat ».

**SOMMAIRE DE LA PARTIE DE L'ACCORD DE GPEC DE BNP PARIBAS LEASE GROUP (BPLG)
DU 20 FEVRIER 2008 CONCERNANT L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE
(PP.29-37)**

► **AIDE A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE ENTRAINANT UN DEMENAGEMENT**

Voyage de **reconnaissance du nouvel environnement professionnel**

Aide à la recherche d'un **nouveau logement**

- a) *Assistance à la recherche d'un nouveau logement*
- b) *Congés pour la recherche d'un nouveau logement*
- c) *Frais de déplacement engagés pour la recherche d'un nouveau logement*
- d) *Frais d'agence, dépôt de garantie et caution en garantie du loyer*

Prise en charge de la **différence entre l'ancien et le nouveau loyer**

Prise en charge des frais de **double foyer**

- a) *Cas du collaborateur déménageant sans sa famille*
- b) *Cas du collaborateur déménageant seul dans un premier temps puis rejoint par sa famille*
- c) *Cas du changement d'affectation en cours d'année scolaire nécessitant d'attendre la fin du trimestre pour déménager sa famille*

Octroi d'un prêt à taux préférentiel pour **l'achat d'un véhicule**

Prise en charge du loyer d'un **enfant poursuivant des études supérieures**

Frais de **déménagement**

Frais d'aménagement du nouveau logement

Prêt **d'accession à la propriété** à taux préférentiel et accès au 1 % patronal

Aide à la **revente** ou à la mise en location de l'ancien logement

Incitations **financières** à la mobilité géographique entraînant un déménagement

- a) Prime incitative à la mobilité
- b) Salaire et accessoires : garantie du maintien de la rémunération de base

Mesures en faveur des collaborateurs dont le conjoint serait contraint de démissionner

- a) *- Majoration de la prime incitative à la mobilité*
- b) *- Accompagnement professionnel par un cabinet spécialisé*

► **AIDE A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE N'ENTRAINANT PAS UN DEMENAGEMENT**

Prime incitative à la mobilité géographique sans déménagement

La garantie du **maintien de la rémunération** de base

Aide à l'acquisition d'un véhicule

► **AIDE A LA MOBILITE FONCTIONNELLE, N'ENTRAINANT PAS DE DEMENAGEMENT**

La garantie du maintien de la rémunération de base

Formation complémentaire

► **AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

► **ACCOMPAGNEMENT DU "NOMADISME"**

Statut Cadre des Commerciaux Nomades

Dispositions diverses

La plupart des accords de GPEC et de PSE comprenant un chapitre sur la mobilité géographique prévoient la prise en charge des **frais liés aux déplacements** (domicile cadre des congés de mobilité, créance « portable » sur un fonds dédié au soutien à la mobilité professionnelle géographique).e-travail en cas d’allongement des distances ; hébergement temporaire ; double résidence ; etc.) et des frais liés au **déménagement** voire à l’installation (incluant généralement le rappel *a minima* des avances et de la garantie *Locapass*).

Ils prévoient parfois **des droits à congés payés** concernant notamment les temps consacrés à la recherche du logement (*cf.*, par exemple, l’accord GPEC *Geodis Logistics IdF* du 19 juin 2008). A cela peut s’ajouter un **régime indemnitaire spécifique** (primes incitatives ; corrections apportées aux éléments premiers de la rémunération), comme dans l’accord GPEC de *Automotive Sandouville* de juin 2008. Un certain nombre d’accords rappelle d’ailleurs le régime socio-fiscal de certaines aides et primes. Il faudrait examiner à cet égard ceux des frais engagés par le travailleur mobile qui pourraient être considérés comme des frais professionnels (*cf.* nos développements sur les clauses de mobilité dans le contrat de travail).

Parmi l’ensemble des accords examinés, c’est **l’aide à la recherche d’emploi ou au reclassement du conjoint** qui est la plus discriminante à déterminer la « bonne pratique ». Alors qu’elle est simplement mentionnée dans l’accord GPEC des sociétés du groupe *Shell* du 15 janvier 2008 ou l’accord GPEC *Parexlanko* du 5 février 2008, le montant de cette aide au conjoint et le recours à un cabinet spécialisé sont précisés dans l’accord GPEC *Sucralliance* du 15 octobre 2008 (dans la limite de 3500 euros) ou le PSE *Sanofi-Aventis France* (aide plafonnée à 5000 euros pour la recherche d’emploi et/ou le bilan de compétence du conjoint).

L’interprétation des données statistiques disponibles montre à cet égard que **la mobilité du chef de ménage entraîne souvent la perte d’emploi d’autres membres du ménage**⁵⁵. Il est fréquent d’enregistrer une mise en chômage, consécutive à un déménagement causé par l’emploi du conjoint. Le changement de région de résidence est ainsi le premier facteur de risque de devenir chômeur en 2000, devant le fait d’être employé en contrat à durée déterminée. Mieux, selon Cécile VIGNAL, le risque de devenir chômeur après une migration est presque trois fois plus élevé pour les femmes que pour les hommes⁵⁶. Ces observations montrent à coup sûr l’utilité de l’aide à la recherche d’emploi du conjoint qui, avec la

⁵⁵ . Courgeau (D.), Pumain (D.), 1993, « Mobilité par temps de crise », *Population et sociétés*, n° 279, INED, cités par Vignal (C.), 2006, *op. cit.*

⁵⁶ . Dinaucourt (M.), 2002, « Chômage et précarité de l’emploi par région », *Données Sociales*, Paris, INSEE, p. 523-530, cité par Vignal (C.), 2006, *op. cit.*

recherche d'une solution au logement, constitue sans doute l'une des principales difficultés de l'accompagnement.

Plus que la générosité des mesures d'accompagnements relatives à la mobilité géographique⁵⁷, l'exemple des accords passés dans les grands groupes donnent une indication des points de passage obligés pour tout projet sérieux d'accompagnement des salariés en la matière : une prise en charge réfléchie nécessite une approche globale des problématiques personnelles (croisant exigences professionnelles et données issues de l'équation personnelle et familiale) mais comprend également une dimension « concrète » d'ailleurs exigée du juge dans le champ du reclassement. Au dire des responsables d'entreprise, **si la générosité des mesures d'accompagnements aide l'individu à produire une « comptabilité équilibrée » de sa mobilité, c'est la capacité à produire en amont un diagnostic global et concerté qui précipite l'énoncé du projet de mobilité géographique et fait pencher la balance.**

3./ Synthèse des recommandations

► La première recommandation concerne surtout les négociateurs des accords collectifs. Elle est simple, basée sur nos observations et représente, d'un certain point de vue, la « bonne pratique ».

Proposition n°16

- Approche globale, personnelle et financière, de la mobilité.

Sur la base du volontariat, les négociateurs des « accords de mobilité professionnelle géographique » pourront déclencher ces mobilités, en apportant le même soin à la formalisation d'une approche des problématiques personnelles qu'à la détermination des aspects financiers de l'aide.

⁵⁷ . En cas de PSE négocié, les libéralités de l'accord n'empêcheront jamais que « la validité du plan (soit) appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise » (C. trav., Art. L. 1235-10).

► Dans les régions « atteintes d'un grave déséquilibre de l'emploi », il nous semblerait utile de **rétablir les termes du Décret n°88-34 du 12 janvier 1988** pour permettre que des mesures temporaires d'aide aux entreprises – prises dans le cadre des « conventions de coopération » – soutiennent la mobilité géographique de leurs salariés.

Proposition n°17

Réintroduire dans le code du travail à l'article R. 5111-2 la disposition de l'ancien article R322-1 qui prévoyait que le ministre chargé du travail puisse engager au titre des « conventions de coopération » des actions d'urgence comportant notamment « des mesures temporaires d'aide aux entreprises qui (...) favorisent la mobilité géographique de leurs salariés ».

C - Sécurisation des parcours de mobilité professionnelle géographique et « portabilité » des droits

Les problèmes de portabilité et de transférabilité des droits occupent une place centrale dans les discussions portant sur la sécurisation des parcours professionnels, encore que la différence entre ces deux notions de portabilité et de transférabilité reste souvent confuse⁵⁸. La possibilité d'ouvrir l'accès à la « portabilité » de certains droits liés au contrat travail, en cas de rupture de ce dernier, a ainsi été au cœur des négociations de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008. On doit noter, ce faisant, que **l'article 14 de l'accord interprofessionnel dédié à la « portabilité » – rédigé dans une perspective de mobilité professionnelle d'emploi à emploi – ignore les aspects géographique de cette mobilité**. La « mobilité professionnelle géographique » est traitée, quant à elle, à l'article 8 (§.b) de l'ANI du 11 janvier 2008 dédié à la « mobilité à l'initiative de l'employeur et à l'accompagnement des mobilités géographiques ». Cet article concerne surtout les mesures d'accompagnement susceptibles d'être mises en place, dans le cadre d'une anticipation du changement ou d'une restructuration, au bénéfice des salariés et de leur famille (aide à la recherche de logement et au déménagement ; à la recherche d'emploi pour le conjoint, etc.)⁵⁹. Mais il propose également que, dans les entreprises de plus de 300 salariés, soient examinées les conditions et les modalités selon lesquelles une « période expérimentation mobilité » pourrait être mise en place, instaurant par là même un véritable « droit au retour ».

Pour autant l'article 8 de l'ANI du 11 janvier 2008 ne manque pas d'évoquer les différents dispositifs du 1% logement (notamment loca-pass et mobili-pass) et du pass-GRL. Or, ces derniers instituent tout un ensemble de droits « transférables » souvent méconnus des salariés

⁵⁸ . **Droit transférable** : le droit est dit « transférable » lorsque la charge est répartie entre les entreprises sur un périmètre étendu suivant un **mécanisme de mutualisation**. La garantie repose alors sur un mécanisme de mutualisation mis en œuvre, par exemple, par une convention collective d'entreprise, de branche, etc.

Droit portable : Un droit attaché à l'individu sera dit portable si ce dernier peut le « consommer » ou en garder le bénéfice lorsqu'il a quitté l'espace et/ou ne se trouve plus dans le cadre –contrat de travail, branche, pays– dans lequel ce droit a été acquis. La « portabilité » peut être assurée par le provisionnement de créances auprès d'un tiers, la garantie repose alors sur un **mécanisme de consignation**.

Au plan européen, l'exigence de « portabilité » renvoie à la possibilité pour l'individu de conserver le bénéfice de créances accumulées entre divers organismes gestionnaires de droits, quelle que soit la nationalité de ces organismes. La notion de « portabilité » renvoie d'abord à des **mécanismes de coordination** (à défaut d'harmonisation) entre régimes nationaux, et à la construction – à base de conventions– d'une articulation entre ces systèmes.

Pour ces définitions, voir Duclos (L.), Kerbourc'h (J.Y.), 2006, « Organisation du marché du travail et flexicurité à la française », Rapport pour le conseil d'orientation pour l'emploi, pp. 70-72.

<http://www.lesechos.fr/medias/2006/1221/300125325.pdf>

⁵⁹ . L'article 8 de l'ANI du 11 janvier 2008 dispose encore que « *lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel du salarié, son entreprise s'emploiera à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les impératifs de la vie familiale* ». A ce propos, on se reportera à notre partie et à nos propositions concernant les clauses de mobilité dans le contrat de travail.

et des employeurs. C'est d'ailleurs pourquoi l'ANI du 11 janvier 2008 proposait, en première instance, que les branches professionnelles et les organisations territoriales fassent connaître aux entreprises et aux salariés les différents dispositifs existants.

En matière de droits « transférables », on pense inévitablement aux **initiatives du fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT)** ou du fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAFTT), et donc à l'expérience de l'interim. Une « bonne pratique » qui s'est développée dans un environnement spécifique et qui reste, de ce fait, difficilement « exportable » (§.1).

Notons que la question de la « portabilité » des droits renvoie également à des **problématiques de mobilité internationale**, qu'il s'agisse de mobilité intra-communautaire « classique » ou de mobilité intra-groupe organisée par les entreprises transnationales. On sait, en effet, qu'à lui seul, le droit fondamental inscrit dans le traité ne suffit pas à conférer aux travailleurs une véritable liberté de circulation au sein de l'Union européenne. Les ressortissants de l'UE se heurtent ainsi à des obstacles que sont notamment les différences de règles régissant la couverture sociale, *a fortiori* les problèmes de **conservation des droits en cours d'acquisition (retraite)**, la reconnaissance des qualifications professionnelles⁶⁰ et qui constituent autant de freins « institutionnels » à la mobilité professionnelle géographique. La présidence Française de l'UE s'était proposée de faire avancer la négociation relative à la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant « l'amélioration de la portabilité des droits à pension complémentaire »⁶¹, mais n'a pu vaincre toutes les oppositions. Parce qu'ils sont bien renseignés, mais que leur règlement ne relève pas seulement d'une volonté nationale, nous nous contenterons d'évoquer ces problèmes de « portabilité » à l'échelle européenne (§.2).

Il reste enfin la possibilité de construire une véritable portabilité de certains droits par le recours à des techniques de consignation et donc par provisionnement de créances auprès d'organismes tiers. Les droits qui se prêtent à cette externalisation sont les droits potentiellement monétarisables (compte épargne temps ; droit individuel à la formation ; épargne). L'idée serait que l'individu puisse mobiliser ces droits pour

⁶⁰ . OCDE, 2007, « Supprimer les obstacles à la mobilité géographique des travailleurs », *Études économiques de l'OCDE Union Européenne*, Volume 2007/11, Ch. 8, Septembre 2007.
http://www.oecd.org/document/50/0,3343,fr_2649_33733_39062386_1_1_1_1,00.html

⁶¹ . SEC(2005) 1293} /* COM/2005/0507 final - COD 2005/0214 */
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0507:FIN:FR:HTML>

sécuriser leur trajectoire à des moments clés de leur vie professionnelle⁶². Hors la formation professionnelle, on peut imaginer que la mobilisation de ces droits soutienne la réalisation d'un projet de « mobilité professionnelle géographique » (§.3).

1./ Mutualisation des droits : l'expérience des branches dans le soutien à la mobilité géographique

Les aides à la mobilité du secteur du travail temporaire qui occupent une place importante dans l'offre du Fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS TT)⁶³ constituent un modèle de soutien mutualisé à la mobilité professionnelle géographique, au premier chef la mobilité de travail qui détermine l'accès aux missions. En juin 2005, 14% des intérimaires avaient ainsi indiqué, lors d'un sondage FASTT/BVA, avoir dû annuler une mission du fait d'un problème de transport. Depuis, l'aide à la mobilité domicile-travail s'est particulièrement développée.

Le Fastt s'appuie notamment sur un réseau de loueurs et d'associations partenaires pour proposer, par exemple, des solutions de location de véhicules à prix réduit. Le fonds apporte également une aide financière à l'obtention du permis de conduite...

Le recours à l'aide directe et/ou à des prestataires externes – le FAFTT revendique plus de 40 prestataires et réseau de prestataires partenaires – s'étend à tout un ensemble de champs : l'accès au logement – les accords du FASTT permettant par exemple de faciliter le bénéfice de l'avance LOCA-PASS –, l'accès au crédit, la prise en charge d'autres aspects de la conciliation vie familiale / vie professionnelle, comme la garde d'enfant, qui permet de sécuriser l'accès à l'emploi. Dans tous les cas, ces services sont intégrés à un dispositif global d'accompagnement des salariés intérimaires et constituent explicitement un moyen de consolider leur statut professionnel⁶⁴.

Pour juguler les effets indésirables de la discontinuité de l'emploi des travailleurs intérimaires, la profession du travail temporaire permet ainsi aux salariés de conserver certains « droits de tirage » qu'ils acquièrent à l'occasion de chaque mission et de sécuriser les droits par-delà la nécessaire mobilité qu'implique cette forme de travail.

Le travailleur temporaire peut ainsi cumuler des droits acquis au titre de contrats distincts, accumuler de l'ancienneté acquise au cours de contrats

⁶² . Audition de M. Jean-Denis Combrexelle. DGT-DGEFP, 2008, « Sécurisation des parcours et portabilité des droits », Rapport au Ministre de l'Economie, des finances et de l'emploi et au ministre du Travail, des relations sociales et de la solidarité, février.

⁶³ . Concernant l'action du FAS TT : http://www.fastt.org/documents/Panorama_Fastt_2008_Web.pdf

⁶⁴ . Sans compter, naturellement, l'offre spécifique du Fond d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAFTT). <http://www.faftt.fr/>

de mission distincts exécutés dans la même entreprise de travail temporaire ou dans plusieurs entreprises. Une variante de ce procédé consiste à assimiler des périodes non-travaillées à du temps de travail : lorsque la relation de travail avec une entreprise de travail temporaire est discontinuée, il est techniquement possible de laisser le salarié intérimaire accumuler l'ancienneté acquise pendant l'exécution de plusieurs contrats à des périodes distinctes en ciblant préalablement les droits auxquels cette ancienneté s'applique.

C'est ainsi que certaines périodes intermissions pendant lesquelles le salarié ne travaille pas sont assimilées à des temps contractuels de travail, ce qui permet de reconstituer une continuité d'emploi pour l'acquisition de certains droits (*cf.* le cas des heures de délégation des titulaires de mandats de représentation utilisées en dehors des périodes de mission, celui du contrat qui a pour objet exclusif l'exercice d'un mandat syndical ou de la formation professionnelle du travailleur temporaire qui peut être suivie en dehors des périodes de mission afin de ne pas gêner leur exécution). Les parties prenantes sont ainsi parvenues à s'affranchir du cadre statique du contrat de travail et à raisonner dans celui plus dynamique d'un parcours professionnel dans la branche.

En janvier 2009, le contexte de dégradation de l'activité a amené les partenaires sociaux du travail temporaire à assouplir les modalités d'accès au fonds d'action sociale : ils ont notamment décidé de ramener à 600 à 450, le nombre d'heures de mission nécessaire pour pouvoir bénéficier des prestations du FASTT, ce qui permettra notamment de mobiliser plus facilement les aides à la mobilité du fonds et, accessoirement, de maintenir le bénéfice de la complémentaire santé.

En matière de mobilité, le « plan » prévoit d'élargir les modalités de location de véhicule à prix réduit (5 euros par jour). Les locations pourront s'étendre sur une période de six mois contre quatre jusqu'alors, le forfait kilométrique quotidien passant de 100 à 150 kilomètres, ce qui offre aux salariés intérimaires la possibilité de réaliser des missions dans un rayon de 75 kilomètres.

S'agissant des missions plus éloignées, le FASTT mobilisera plutôt l'offre FASTT MobiliPro qui comprend un service de recherche et d'identification de solutions temporaires de logement. Enfin, les partenaires sociaux gestionnaires du FASTT ont décidé d'affecter en 2009 un budget de 4,2 millions d'euros pour financer 8 500 nouveaux permis de conduire (ce qui portera à 20 000 le bénéficiaires de la mesure depuis 2006).

FONDS D'ACTION SOCIALE DU TRAVAIL TEMPORAIRE (FASTT)
un dispositif global de droits transférables et d'accompagnement des salariés intérimaires

Le FASTT (Fonds d'action sociale du travail temporaire) est une association paritaire de type « loi du 31 juillet 1901 » à but non lucratif créée en 1992 et géré par les partenaires sociaux : les organisations représentatives des salariés intérimaires (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) et le Prisme (organisation représentant les professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi). Le Fastt contribue à la consolidation du statut professionnel des salariés intérimaires. C'est l'accord national sur les préoccupations sociales des salariés temporaires du 24 juin 1992 qui constitue la source des droits gérés par le fonds.

L'action du FASTT est financée par les entreprises concernées, aujourd'hui à hauteur de 0,15 % de la masse des salaires des contrats de travail temporaire. La cotisation obligatoire permet de financer une protection sociale renforcée, une mutuelle, des fonds de garantie facilitant l'accès à la propriété, au logement locatif, au crédit à la consommation, à la mobilité (permis B...), des aides aux vacances, aux études ainsi qu'un service d'information et d'action sociale, etc. Chaque année, le Fastt répond à plus de 410 000 demandes d'information et délivre 90 000 prestations, dont 25 000 aides au logement ; 23 000 prestations facilitant l'accès aux missions. Le fonds mobilise en 2008 19 millions d'euros pour financer ces services et les prestations associées (NB : le nombre d'intérimaires en ETP s'élève à environ 638 000).

A travers son action sociale, comme dans le champ de la formation professionnelle où intervient, cette fois, le fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAFTT), **la branche professionnelle a mis en place trois mécanismes permettant d'assurer la formation des droits « transférables » et d'en aménager l'accès** : un mécanisme de cumul des droits acquis au titre de contrats distincts (l'ancienneté entendue comme condition d'accès aux prestations se calcule « dans la branche ») ; un mécanisme d'assimilation de périodes non-travaillées à du temps de travail, qui permet d'accumuler de l'ancienneté par surcroît pour les titulaires de mandat ou lors des formations en intermission (une incitation à « consommer » des heures de formation) ; une possibilité d'exercice de droits hors cadre du contrat de travail pour les détenteur de mandats.

A part les prestations du FAFTT, les aides à la famille et les facilités d'accès à la prévoyance, au crédit à la consommation, **le FASTT a notamment mis en place tout une série de services et de prestations en lien avec la mobilité professionnelle géographique.** Le fonds s'est notamment préoccupé de sécuriser l'accès aux missions (location de véhicule à prix réduit, aide au permis de conduire, à la garde ponctuelle des enfants au domicile, au logement temporaire) et de faciliter l'accès au logement (couverture des frais d'agence, conseil immobilier, amélioration de l'offre du 1% logement). En vue d'inciter un plus grand nombre de propriétaires à louer leur bien et pour soutenir l'accès au logement locatif des salariés intérimaires, le Fastt a notamment mis au point, en partenariat avec APRIL Immobilier, un « Pack Sécurité » qui intègre et complète le dispositif de Garantie des Risques Locatifs (GRL) récemment mis en place par le 1% Logement. Cette prestation comprend une assurance impayée de loyer PASS-GRL valable pendant toute la durée du bail ; une assurance dégradations immobilières couvrant le coût des travaux de remise en état jusqu'à 7 700€ ; la gestion automatique du recouvrement des loyers impayés ; une

assistance juridique étendue à l'ensemble de la relation locative ; une option « Vacance locative » gratuite la première année prévoyant une indemnisation à hauteur de 3 loyers, le temps pour le propriétaire de trouver un nouveau locataire. En parallèle, le Fastt présente au bailleur de nouvelles candidatures de salariés intérimaires. En 2007, le Fastt avait accompagné 31 000 salariés intérimaires dans la recherche de logement et 5 000 garanties Loca-Pass avaient été mises en place.

Entretien un lien étroit avec les problématiques de la branche du travail temporaire, ces « bonnes pratiques » sont-elles transposables ? D'autres cas de « transférabilité » et de mutualisation originaux existent, ainsi qu'en témoigne par exemple l'expérience ancienne du réseau Congé-Intempéries du BTP qui mutualise le coût des congés entre entreprises, vérifie la prise effective de congé et prend en charge l'indemnisation du chômage pour cause d'intempéries dans ce secteur⁶⁵. Compte tenu de la forte hétérogénéité caractérisant les problématiques de branches, ces bonnes pratiques ne sont pas toutes transposables. Il se peut, par ailleurs, que la branche professionnelle ne soit pas toujours le niveau le plus pertinent pour l'organisation d'un service d'intérêt collectif.

On pourrait ainsi envisager le développement de dispositifs mutualisés au bénéfice de la mobilité professionnelle (et de l'anticipation des mutations économiques) à d'autres échelles (bassin d'emploi, pôle de compétitivité). Cette perspective est déjà présente dans l'ANI du 11 janvier 2008 qui proposait que les branches professionnelles et les organisations territoriales évaluent « *les expériences de mobilité inter-entreprise mises en oeuvre au niveau de bassin d'emplois* », diffusent les bonnes pratiques ainsi repérées pour apporter « *leur concours aux demandes émanant, en la matière, des pôles de compétitivité* » (ANI 11.01.08, art. 8).

L'articulation des pratiques de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) avec la question du territoire pourrait être davantage supportée qu'elle ne l'est aujourd'hui par l'initiative des partenaires sociaux et par le système des conventions collectives. Les dispositions du Code du travail ne se prêtent-elles pas parfaitement à ce type d'initiatives ?

Les articles L. 2234-1 et L. 2234-2 relatifs aux commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles locales, invitent en effet à l'élaboration de conventions et d'accords collectifs d'intérêt local ayant implicitement vocation à traiter l'ensemble des matières mentionnées à l'article L. 2221-1, à savoir aussi bien les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail que les garanties sociales.

⁶⁵ . Sur le fondement de l'art. L.3141-30 et D. 3141-12 et suivants du Code du travail.

Cette proposition bute évidemment sur la faiblesse des acteurs et de la négociation collective territoriale. Les accords conclus dans le département du Tarn à partir de 1999 à l'initiative de l'Union des Syndicats Artisanaux Tarnais (USAT) et de l'UPA 81, qui ont institué la première commission paritaire locale, restent à ce jour l'exemple le plus emblématique des capacités locales de régulation économique et sociale⁶⁶. **L'articulation GPEC et territoire** demeure la plupart du temps portée par des « conventions multilatérales de gestion et de développement de l'emploi »⁶⁷, à l'instar des contrats de projets Etats-Régions (CPER) ou des engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) qui renouvellent en la territorialisant la politique contractuelle de l'Etat⁶⁸. Si la question des métiers en tension et des difficultés de recrutement est un thème suscitant l'intérêt des acteurs, l'entrée par la « mobilité professionnelle géographique » le cède plutôt à des « réponses » en termes de formation professionnelle et de développement économique, les deux pôles de la compétence régionale⁶⁹.

⁶⁶ . Jobert (A.), éd., 2008, *Les nouveaux cadres du dialogue social : Europe et territoires*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 57 et suivantes.

⁶⁷ . Kerbourc'h (J.Y), 2005 « La négociation sociale : éléments de prospective juridique », *Notes Thomas*, n°17, Commissariat général du Plan, avril.

⁶⁸ . Circulaire DGEFP n° 2006/18 du 20 juin 2006 relative à la mise en oeuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires.

⁶⁹ . Jeannet (A.), Schechter (F.), 2008, « Les actions incitatives de l'Etat auprès des PME pour le développement de la gestion des ressources humaines », Rapport de synthèse RM2008-048P, Inspection générale des affaires sociales, septembre.

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000653/0000.pdf>

Ainsi que le suggérait l'ANI du 11 janvier 2008, c'est sans doute dans les pôles de compétitivité, et plus largement dans les systèmes productifs locaux de type district industriel ou *cluster*, **que le besoin de « sécuriser des mobilités » et, pour ce faire, de mutualiser un ensemble de ressources pourraient croiser à la fois l'intérêt des entreprises et des pouvoirs publics**. Une récente étude du Cepremap⁷⁰ a tenté d'illustrer les conséquences que pouvaient avoir pour les pôles de compétitivité la faible mobilité des travailleurs et un coût d'entrée assez élevé pour les entreprises. Elle a également pointé, la vulnérabilité des pôles à des chocs sectoriels rendus probable par la mondialisation et alerté sur le fait que spécialiser les régions lorsque les travailleurs sont peu mobiles, c'était précisément les exposer au risque d'un retournement sectoriel. Sans compter que les partenariats noués entre les différentes parties intéressées à la constitution des pôles de compétitivité impliquent souvent des échanges de savoir-faire, des déplacements de main-d'oeuvre, des mises à dispositions, détachements, des délégations de personnel, et donc génèrent des interdépendances en termes de gestion des ressources humaines qui justifient l'élaboration d'un cadre commun.

A condition que leur intérêt bien compris précipite le regroupement des employeurs, rien n'interdirait d'**emprunter la voie conventionnelle pour structurer une GPEC territoriale, créer des services communs qui soient,**

dans le même temps, des droits pour les individus (droit à un conseil personnalisé, prestations de suivi comme dans les structures internes à l'entreprise de validation des projets dans le cadre des congés de mobilité, créance « portable » sur un fonds dédié au soutien à la mobilité professionnelle géographique).

2./ Mobilité internationale et « portabilité » des droits

A côté de ces mobilités « locales » ou régionales, **la question de la « portabilité » intéresse également les mobilités internationales**. Au demeurant, la « portabilité » en question renvoie surtout à une problématique de « coordination » des systèmes de protection sociale et à la détermination de règles permettant la conservation des droits acquis et des droits en cours d'acquisition (*cf.* les principes de totalisation, de proratisation et, pratiquement, de liquidation coordonnée des droits à retraite).

La libre circulation des travailleurs est un objectif clé de l'Union

⁷⁰ . Duranton (G.) & alii, 2008, *Les pôles de compétitivité Que peut-on en attendre ?*, Paris, Presses de l'École normale supérieure. <http://www.cepremap.ens.fr/depot/opus/OPUS10.pdf>

Européenne. Les lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi 2005-2008 invitent ainsi les États membres à « *améliorer l'adéquation des besoins du marché de l'emploi à travers la modernisation et le renforcement des institutions du marché de l'emploi (...) en supprimant les obstacles à la mobilité des travailleurs en Europe dans le cadre des traités de l'UE...* ». La Commission européenne avait d'ailleurs proclamé 2006 – Année européenne de la mobilité des travailleurs. Pour autant, on sait que seuls 2% de la main-d'oeuvre de l'UE est née dans un autre État membre que son État de résidence actuel. L'enquête Eurobaromètre permet certes de comprendre la motivation des individus⁷¹, mais cette information n'est pas toujours suffisante à l'identification des freins « réels » à la mobilité. A en croire les citoyens de l'UE, le manque d'harmonisation et de coordination des systèmes de protection sociale seraient peu dissuasifs. Des études récentes ont jugé que ces perceptions étaient trompeuses et ont plutôt considéré que **le manque de reconnaissance des qualifications, les problèmes de communications entre systèmes de protection sociale (problèmes de coordination et problèmes de portabilité des droits) pouvaient engendrer des coûts de mobilité réellement dissuasifs**⁷².

Le diagnostic est d'ailleurs aussi ancien que nos Traités. Ainsi que le rappellent Guillaume Filhon et Annie Rosés, « *les droits sociaux, et notamment les droits à la retraite, sont apparus dès l'origine de la construction européenne comme des instruments indispensables au droit fondamental de libre circulation* »⁷³. Un rapport de la CCIP sur la mobilité géographique des travailleurs au sein de l'Union, daté de 2001, avait proposé des pistes en matière de coordination des systèmes de protection sociale et de transférabilité/portabilité des droits en matière sociale⁷⁴. Les avancées concrètes sont là. Ainsi de l'adoption du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 qui simplifia les dispositions de coordination des systèmes de sécurité sociale. Elles apparaissent encore insuffisantes pour répondre à l'apparition de nouvelles formes de mobilité. Il apparaît en effet que **les règles de coordination actuelles pour protectrices qu'elles soient**

⁷¹ . Vandenbrande (T.) (ed.), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Mobility in Europe. Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2006.

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/59/en/1/ef0659en.pdf>

La mobilité à longue distance en Europe: trouver le juste équilibre

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/fr/1/ef0636fr.pdf>

⁷² . Bonin (H.) et alii, 2008, «Geographic mobility in the European Union : Optimising its economic and social benefits», Final Report, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, April, IZA-NIRAS-AMS.

http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_19.pdf

⁷³ . Filhon (G.), Rosés (A.), 2007, « La coordination européenne des régimes de sécurité sociale : l'union dans la diversité », *Retraite et Société*, n°50, janvier, p.278.

⁷⁴ . Hervier (E.), 2001, « Favoriser la mobilité géographique des travailleurs au sein de l'Union européenne », Rapport CCIP, juillet.

<http://www.etudes.ccip.fr/archrap/pdf01/her0107.pdf>

davantage adaptées aux mouvements migratoires classiques qu'à des mobilités de courte durée qui deviennent la norme aujourd'hui. C'est le cas notamment des travailleurs très mobiles en CDD, des consultants indépendants, des artistes, des chercheurs, mais aussi des salariés mobiles à l'intérieur des groupes transnationaux. En principe, l'application de la règle « *lex loci laboris* » conduit, pour ces catégories, à de fréquents changements de législation nationale applicable. **Ces changements lorsqu'ils deviennent fréquents compliquent l'application des règles de coordination, le suivi des obligations par les entreprises ; ils saturent potentiellement la capacité de réponse des institutions concernées et pénalisent ainsi l'exercice des droits**⁷⁵.

On sait que le recours à des **règles particulières de rattachement** (activité unique exercée dans plusieurs États, activités concomitantes dans plusieurs États, transports internationaux), comme à des **règles exceptionnelles de détachement** (détachement des salariés et auto-détachement des non-salariés) **constituent un moyen de garantir une certaine continuité de législation applicable. En dépit d'une meilleure reconnaissance des mobilités intra-groupe, le détachement au sens du droit de la sécurité sociale reste pourtant marqué par l'insuffisance de coordination entre les acteurs si bien que certains groupes ont développé des pratiques en marge de la législation en vigueur.** C'est le diagnostic posé par le rapport IGAS présenté par Eric Aubry et Jean-François Chevallereau en 2007⁷⁶, notamment basé sur l'analyse de structures *ad hoc* dédiées à la gestion des carrières internationales (*cf.* le cas de la plate-forme *Total Gestion Internationale* établie en Suisse), et développant des formes de détachement qui avait attiré l'attention de la Direction de la Sécurité sociale.

Le cas particulier du détachement et de la mobilité intra-groupe – et la pression exercée sur les textes en vigueur par la pratique des groupes – posent avec acuité la nécessité de rénover les critères de rattachement à une législation sans mettre à mal précisément les principes que sont la prise en compte de la situation « réelle » de la personne pour la détermination de la législation applicable, l'unicité de cette législation, le primat de la *lex loci laboris*. Pour faciliter les détachements, le **rapport de l'IGAS** préconisait notamment la conclusion de conventions bilatérales de sécurité sociale fixant les conditions de détachement, et notamment sa durée (p.40). Relevant

⁷⁵ . Fillon (J.C), 2008, « Trois défis pour la coordination des systèmes de sécurité sociale », *Liaisons sociales Europe*, n°198, avril, pp.5-8.

⁷⁶ . Aubry (E.), Chevallereau (J.F), 2007, *Analyse des difficultés rencontrées par les salariés et les entreprises au regard des textes régissant la mobilité internationale au sein d'un même groupe*, Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales RM2007-061P
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/074000517/0000.pdf>

l'inadaptation des normes communautaires, il avançait une proposition originale consistant à **spécialiser les règles d'affiliation, en cas de mobilité dans un groupe, en fonction des risques** : *« le principe général resterait celui de l'affiliation au régime d'assurance maladie et de prestations familiales du pays où le salarié exerce son activité. Mais le détachement resterait possible pour la retraite, permettant de facto de garantir un seul régime de retraite au salarié. Cette solution concilierait le maintien du principe général de l'affiliation tout en tenant compte de l'intérêt spécifique du salarié au regard du calcul de ses droits à pension »* (p.41). Ce faisant, les auteurs ne manquaient pas de pointer que cette solution se heurte au principe fondamental de l'unicité de la législation et de préciser qu'elle *« présente des difficultés de mise en œuvre liées notamment à la répartition des cotisations entre les risques (pouvant) induire des pertes éventuelles de droits en matière d'assurance vieillesse »*.

Dernière solution : favoriser la conclusion d'accords de groupe au niveau européen – dans le cadre des comités d'entreprise européens – qui fixeraient les modalités de la protection sociale applicable aux mobilités transnationales...

Ainsi que l'indique le rapport de l'IGAS, à lui seul le chantier de la modification des règlements en vigueur et de la simplification des procédures est immense et la France ne peut seule le faire aboutir. De ce fait, ce sont essentiellement le suivi de la pratique des groupes, d'une part, et la coordination des acteurs « internes » (préfectures, DDTEFP, consulats, centre des liaisons européennes et internationales de Sécurité sociale) et l'information du public, d'autre part, qui constituent aujourd'hui la priorité.

3./ Portabilité réelle des droits et soutien à la mobilité professionnelle géographique

L'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 voulait créer – selon ses propres termes –, une « portabilité » du droit individuel à la formation (DIF) et des garanties prévoyance et santé en faveur des salariés venant de perdre leur emploi. L'intitulé de la « portabilité » choisi par les négociateurs de l'ANI est trompeur. L'article 14 ne prévoit, en effet, qu'une obligation au maintien de certains droits liés au contrat de travail en cas de rupture de ce dernier sans préciser le mécanisme de prise en charge des coûts engendrés par cette extension⁷⁷. Les difficultés liées à la

⁷⁷ . Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail
Article 14 : Ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits

mise en œuvre de cette disposition – initialement exigible au 19 janvier 2009 mais dont l'application avait été reportée à 1^{er} mai 2009 – risquent, en réalité, de discréditer l'idée de la « portabilité des droits » au moment même où cette dernière apparaît comme un moyen original de former des garanties sociales⁷⁸. L'intitulé de la « portabilité » s'agissant des garanties santé et prévoyance ne vise, en fait, que l'extension du bénéfice de ces droits attachés au contrat de travail sans renvoyer à aucun mécanisme précis de répartition de la charge financière afférente.

***Stricto sensu*, la portabilité d'un droit ne se confond pas avec le procédé visant simplement une extension de couverture. Un droit attaché à l'individu sera dit portable si ce dernier peut le « consommer » ou en conserver le bénéfice après rupture du contrat de travail et après son départ de l'entreprise où ce droit a été acquis. La « portabilité » est par ailleurs assurée *ex ante* par le provisionnement de créances auprès d'un tiers : la garantie repose alors sur un mécanisme de consignation⁷⁹. Le recours aux techniques d'externalisation que sont le dépôt et la consignation limite *de facto* la portabilité aux droits potentiellement « financiarisables »⁸⁰. Les candidats actuels sont en nombre restreint. Il s'agit principalement de certains droits à congés (le compte épargne temps) ; de certains revenus différés (épargne salariale), du droit individuel à la formation.**

- **L'épargne salariale** (épargne d'entreprise ou épargne retraite) ouvrant aux salariés des droits individuels sous forme d'avoirs, placés dans un premier temps sur un support collectif (parts ou actions d'OPCVM, actions de Sicav d'actionnariat salarié ou compte courant bloqué). Ces droits sont bloqués pendant une durée minimale avant de devenir disponibles. Le départ de

« Pour garantir le maintien de l'accès à certains droits liés au contrat travail, en cas de rupture de celui-ci ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est, dès à présent, mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits. A cet effet, il est convenu : que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour une durée maximum égale à 1/3 de la durée de leur droit à indemnisation, sans pouvoir être inférieur à 3 mois. Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. ... »

⁷⁸ . La mise en oeuvre des mécanismes de maintien des couvertures au delà de la période de travail au titre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 pourrait notamment être compliquée par le respect des dispositions de l'article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, ce que suggère un arrêt de la Cour d'appel de Lyon du 13 janvier 2009, confirmant une jurisprudence récente de la Cour de Cassation (Cass. civ. 2., n° 06-15.006, 7 février 2008, Azoulay c/ Mutuelle Micils). A ce sujet, voir Serizay (B.), 2008 « La portabilité des droits de protection sociale », *SSL*, 15 septembre ; Langlois (Ph.), 2008, « L'impossible mise en place du maintien de la couverture complémentaire ? », *SSL Lamy*, 15 décembre ; « Projet patronal d'avenant sur la modernisation du marché du travail », *LSQ*, n° 15329, 24 mars 2009. Voir également Steinmann (L.), 2009, « La flexicurité à la française connaît ses premiers ratages », *Enjeux-Les Echos*, avril, p.23.

⁷⁹ . Duclos (L.), Kerbourc'h (J.Y.), 2006, *op. cit.*

⁸⁰ . Combrexelle (J.D.), Gaeremynck (J.), 2008, « *Sécurisation des parcours et portabilité des droits* », rapport au ministre de l'Economie, des Finances et de l'Emploi et au ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, février. Audition de Jean-Denis Combrexelle (DGT).

l'entreprise provoque généralement une rupture des droits sauf pour la participation qui demeure bloquée jusqu'à son terme (5 ou 8 ans). En l'état actuel du droit, il est possible de transférer des avoirs d'un plan d'épargne salariale à un autre sans demander la délivrance de ces avoirs, soit à la demande du salarié, soit à la demande collective, en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise. Néanmoins, cette faculté ne peut s'exercer qu'au sein d'entreprises disposant d'un plan d'épargne. Aussi, afin de sécuriser l'épargne détenue par le salarié, voire de la faire fructifier, il serait envisageable de mettre en place un dispositif de consignation ou de fiducie pour gérer les comptes dormants – option tendant à alléger notamment la charge des entreprises ; d'autoriser les salariés qui ne disposent pas d'un plan d'épargne salariale dans leur nouvelle entreprise à continuer à alimenter leur ancien plan ; disposer d'un mécanisme de garantie des fonds placés sur compte courant bloqué.

- **Le compte épargne-temps (CET)**, initialement conçu comme une épargne en temps permettant au salarié de rémunérer un congé lié à ses besoins personnels, le dispositif est également devenu, du fait des dispositions de la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ainsi que de la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, le moyen pour le salarié de se constituer une véritable épargne monétaire (venant compléter sa rémunération, alimenter un plan d'épargne salariale, racheter des cotisations d'assurance vieillesse, contribuer au financement des prestations de retraite)⁸¹. *Notons que* la plupart des droits « stockés » peuvent être aujourd'hui monétisés dans des conditions et limites fixées par accord collectif, pour un nombre limités de droits susceptibles d'alimenter le compte (heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires ; jours de repos et de congés accordés au titre du forfait jours ; etc.). Ce faisant, le déblocage de fortes sommes soulève la délicate question du provisionnement. **L'externalisation et la consignation auprès d'un tiers ne représenterait-elle pas un moyen de sécuriser les droits et d'assurer la survie du compte en cas de mobilité tout en garantissant les sommes épargnées ?** Des pratiques d'externalisation du CET existent d'ores et déjà auprès de diverses sociétés de gestion. Il arrive que la contrepartie financière correspondant aux droits épargnés soit versée à une société gestionnaire (comme Interépargne du groupe des banques populaires ou AG2R) qui gère les avoirs pour le compte de l'employeur. Ceci dit, les sociétés gestionnaires n'assurent pas la « portabilité » des droits. Une solution pourrait être **la consignation du droit devenu réellement portable auprès d'un organisme de type Caisse des dépôts et consignations (CDC)**. Les fonds déposés ne seraient débloqués qu'au profit du bénéficiaire final (ou de ses ayants droits) identifié à l'entrée des fonds. Une telle modalité de consignation devrait être prévue par un dispositif législatif.

⁸¹ . Article L. 3153-1 du Code du travail.

- **Le droit individuel à la formation (DIF).** Les droits aujourd'hui acquis annuellement au titre du DIF peuvent être cumulés sur une durée de six ans. A défaut d'utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures. Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation. Le droit individuel à la formation (DIF) permet, quant à lui, la construction de parcours dans des espaces sécurisés. Il est transférable à l'intérieur de l'espace de l'entreprise et peut notamment accompagner la politique de formation professionnelle d'un groupe ; il peut également être transférable dans certaines branches sous condition d'accord. En revanche, il n'est pas transférable d'une branche à l'autre. Lors de la négociation interprofessionnelle sur la formation, l'accent avait été mis sur la transférabilité des droits, qui aurait été gérée par des institutions interprofessionnelles. L'idée d'un compte individuel emploi formation avait été évoquée mais ce sont les branches qui sont apparues comme le cœur du dispositif. La logique branche/professionnalisation a donc prévalu sur la logique transférabilité/qualifications transversales. Le DIF est « transférable », sinon, en cas de licenciement du salarié : l'article L. 6323-17 et suivants du code du travail prévoient ainsi des possibilités de « transfert » en cas de licenciement du salarié hors faute grave ou faute lourde. Dans ce cas le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est dû par l'employeur. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du préavis. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits et de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. En dehors des cas répertoriés, l'exercice du droit individuel à la formation reste attaché à l'entreprise plutôt qu'à la personne du salarié. La mission d'information du Sénat (rapport Carle) avait jugé, quant à elle, que la « transférabilité » du DIF était inéluctablement inscrite dans la logique du recentrage de la formation permanente sur la personne⁸². Elle avait également jugé que la transférabilité, et la nécessité corrélative de solder en monnaie le compte DIF non utilisé au moment du départ de l'entreprise, inciteraient très fortement l'entreprise à former : *« c'est ainsi que le DIF apparaîtra comme une obligation de former, alors que les entreprises sont actuellement soumises à une obligation de payer dans le cadre de l'obligation légale »*. Pensant que l'environnement financier de la transférabilité pouvait être maîtrisé, la mission a souhaité que soit rationalisé l'accès de l'ensemble des actifs à la formation professionnelle par l'institution d'un « compte épargne formation » à partir

⁸² . Rapport d'information n° 365 fait au nom de la mission commune d'information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle, tome I, juillet 2007, p. 199. <http://www.senat.fr/rap/r06-365-1/r06-365-11.pdf>

d'un DIF rendu entièrement transférable, seul à même d'exprimer véritablement l'idée de sécurisation des parcours professionnels. La « transférabilité » et donc la solution de mutualisation souffrant certaines limites, n'est-ce pas plutôt la « portabilité » et donc la consignation du DIF – transmué en « compte épargne-formation tout au long de la vie » – qui représenterait la solution ?

Hormis ces trois exemples, d'autres droits peuvent être concernés par une hypothèse de « consignation », qu'il s'agisse de droits acquis dans l'entreprise (liés à l'ancienneté, par exemple) et/ou directement liés à la rupture du contrat de travail (les indemnités de licenciement, elles mêmes liées à l'ancienneté, par exemple⁸³). Ainsi que nous venons de la voir s'agissant des possibilités d'affectation du CET (dépendance en temps *versus* rémunération directe, épargne salariale, cotisations vieillesse, etc.), **la question des usages possibles a au moins autant d'importance que la détermination des mécanismes d'acquisition, de dépôt et de gestion externalisée de droits « monétarisés »**. Alors que les débats portant sur la « sécurisation des parcours professionnels » ont surtout insisté sur le rôle que pouvait jouer la formation professionnelle, nous proposons **que la « consommation » des droits consignés soit ouverte à différentes hypothèses**. Parmi celles-ci, doit évidemment figurer le **soutien aux dépenses engendrées par les « mobilités professionnelles géographique »**, *a fortiori* lorsqu'elles sont contraintes et/ou font suite à des restructurations d'entreprise.

4./ Synthèse des propositions

Hormis la question très spécifique des « mobilités internationales » à propos desquelles nos marges de manœuvre restent très étroites (*cf.* §.2), deux propositions émergent des développements précédents. Il s'agirait de :

⁸³ . L'Autriche a mis en place en 2002 un dispositif de consignation des indemnités de licenciement. Le dispositif « *Mitarbeitervorsorgekassen* » (MVK) instaure un compte-épargne individuel, financé par une contribution mensuelle de l'entreprise. Le compte est débloqué en cas de licenciement mais peut être également utilisé sous forme de capital ou de prime mensuelle au moment de la retraite.

Proposition n°18

Inciter à la **mutualisation de la charge** engendrée par la structuration d'une aide à la mobilité professionnelle géographique par accord collectif – au niveau des branches (*cf.* FASTT) comme au niveau des territoires (art. L. 2234-1 et suiv. du Code du travail) –,

Proposition n°19

- **Portabilité des droits « monétarisables »** acquis dans le cadre du contrat de travail.
- **Rendre possible leur « consommation »** ou leur usage au titre des dépenses engendrées par une mobilité professionnelle géographique.

-V-

REDONNER A LA FAMILLE LE CHOIX DE LA MOBILITE



BOUGER POUR L'EMPLOI

La mobilité résidentielle est étroitement liée à l'âge et à la composition du ménage. L'âge est le facteur le plus discriminant. Le taux de mobilité des ménages dont la personne de référence a moins de 30 ans est de 31,8% par an alors qu'il est de moins de 5% quand elle a plus de 55 ans. Par ailleurs, les individus dont le conjoint travaille ont une propension à déménager plus faible que ceux dont le conjoint ne travaille pas.

En résumé, lorsqu'ils sont jeunes les français sont très mobiles et prêts à saisir les opportunités d'emploi au-delà de leur aire résidentielle. Ils le sont également en début de carrière et dans des configurations familiales réduites.

Ce raccourci n'est pas sans conséquences : les salariés chargés de familles profitent plus faiblement des bénéfices de la mobilité, notamment en terme de promotion professionnelle.

La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés sont étroitement liées : changer de lieu de résidence accroît la promotion et inversement⁸⁴. Le taux de promotion professionnelle des salariés est toujours plus élevé pour ceux qui changent de résidence, quelque soit le critère de mobilité géographique retenu. Ainsi, entre 1982 et 1990, 32,8% des salariés ayant changé de région ont connu une promotion professionnelle contre 24,1% de ceux qui sont restés dans la même région. La réticence à la mobilité des familles peut également conduire à un arbitrage d'attente dans les stratégies de recherche d'emploi. Compte tenu des difficultés associées à la mobilité, mieux vaut continuer à rechercher un emploi dans son aire résidentielle que de saisir une opportunité au-delà !

On le voit bien : on renonce à la mobilité lorsque l'on avance en âge et que la famille est constituée, car dans ces configurations, les difficultés se multiplient. Pour les familles, les décisions de mobilités ne dépendent pas seulement des opportunités offertes à la personne de référence, mais se prennent au niveau du ménage : les gains et les coûts anticipés d'une mobilité peuvent concerner toute la famille⁸⁵. Dans ce contexte, l'emploi du conjoint, les coûts associés à la mobilité et la représentation du cadre de vie futur sont des points déterminants.

⁸⁴ La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés : une analyse par aire urbaine. Chantal Brutel, Maryse Jegou et Carole Rieu, Economie et statistique n°386, 2000

⁸⁵ Emploi, logement et mobilité résidentielle, Laurent Gobillon, Economie et statistique n°349-350 2001 9/10

A./ L'emploi du conjoint : Anticiper la mobilité du conjoint dans la recherche d'un emploi.

La situation du conjoint au regard de l'emploi vient en tout premier lieu. En France, plus le changement de résidence d'un couple est de longue distance, plus il s'accompagne de la mise au chômage ou en inactivité de l'un des conjoints (Courgeau et Meron, 1995).

Cela tient essentiellement au manque de préparation et d'anticipation de cette nécessaire évolution professionnelle. L'offre de service d'accompagnement de la mobilité par les entreprises procédant à des mobilités internes comprend fréquemment un accompagnement de la recherche d'emploi du conjoint. Les auditions conduites dans le cadre de cette mission montrent le peu d'efficacité de ces clauses qui s'appuient le plus souvent sur l'activation d'un réseau de connaissances que sur un parcours de recherche d'emploi formalisé. De plus, les mobilités réalisées hors prescription d'une entreprise n'entrent pas dans ces soutiens.

Le risque d'une perte d'activité dans ce cas est d'autant plus fort que le conjoint doit rechercher par ses propres moyens un emploi dans une région éloignée de la sienne, alors qu'il est encore en emploi. Concrètement, la recherche d'emploi du conjoint ne commence qu'une fois inscrit au pôle emploi après démission pour rapprochement de conjoint. Il ouvrira droit à l'indemnisation du régime d'assurance chômage, en fonction de sa durée d'activité précédente. Les cas de démission considérés comme légitimes restent ainsi définis par les termes de l'Accord d'application n° 15 du 18 janvier 2006 du règlement de l'assurance chômage. Ce dernier dispose notamment qu'est réputée légitime, la démission "du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi. Le nouvel emploi peut notamment être occupé à la suite d'une mutation au sein d'une entreprise ; il peut être la conséquence d'un changement d'employeur décidé par l'intéressé ; il peut correspondre à l'entrée dans une nouvelle entreprise par un travailleur qui était antérieurement privé d'activité".

Nous avons vu précédemment que le pôle emploi propose une offre de service complète au profit des demandeurs d'emploi prêts à une mobilité.

Celle-ci est accessible aux personnes en emploi, sous réserve qu'elles s'inscrivent en catégorie 5 « *personnes en emploi à la recherche d'un autre emploi* ». Concrètement, les procédures de gestion du pôle emploi conduiront à considérer ce demandeur d'emploi comme autonome dans sa recherche.

Il sera peu sollicité et n'aura que marginalement accès aux prestations permettant de traiter par anticipation son risque de perte d'emploi.

Compte-tenu de la probabilité de réalisation de ce risque pour les conjoints, il conviendrait de proposer un accompagnement vers l'emploi renforcé et adapté au conjoint.

Proposition n°20

- Accompagnement du conjoint d'un salarié contraint à une mobilité géographique.

Avant sa perte d'emploi effective, le conjoint doit être considéré comme un demandeur d'emploi.

B./ Réduire la charge financière de la mobilité pour les familles

Les frais associés à la mobilité géographique constituent une charge qui peut avoir un effet négatif sur la décision de départ. En effet, comme nous l'avons vu, si la mobilité géographique constitue dans la plupart des cas un investissement rentable, c'est seulement dans un délai de deux à trois années. Les premières conséquences d'une mobilité familiale se mesurent en contraintes et en coûts financiers (déménagement, coûts de transactions de logements, perte de ressources momentanées du conjoint....).

Des dispositifs d'aides comme le « MOBILIPASS » permettent de réduire les coûts associés à une mobilité. Ils sont cependant loin de couvrir les frais engagés.

Trois dispositions pourraient être prises pour rendre ce coût plus acceptable :

- **Créer un «prêt mobilité» à taux zéro.** Son objet ne serait pas essentiellement immobilier.

Proposition n°21

Prêt à taux zéro accessible aux salariés en situation de mobilité professionnelle géographique.

- Soutenir l'accès des familles **aux prestations des agences de relocation** : Leurs prestations en matière de recherche de logement, organisation des déménagements, soutien à la recherche d'emploi et aide à la reconstitution du « cadre de vie » comme les activités culturelles et sportives sont déterminantes pour faciliter la mobilité. Leurs prestations des agences de relocation pourraient être déductibles du revenu imposable dans un montant limité.

Cependant, il faut souligner l'action des associations de soutien aux familles comme les « Accueil Villes Françaises » – AVF. Beaucoup de mairies leur réservent une place dans la vie municipale. Il faut cependant leur permettre de pouvoir exercer leur action sur l'ensemble du territoire.

Les agences de relocation : Une prestation mobilité intégrée

La "Relocation" s'adresse aux entreprises, mais également aux PME, de dimension régionale, nationale ou internationale, françaises comme étrangères qui organisent la mobilité des salariés. Les particuliers peuvent également en solliciter les services.

La "Relocation" les conseille dans l'organisation de la mobilité à l'intérieur de l'hexagone ou dans tous les pays. La "Relocation" participe à préparer le salarié et l'équipe qui va le recevoir.

Missions des sociétés de Relocation :

Conseiller, gérer, organiser, coordonner, assister, accompagner

L'entreprise :

- Mobilité géographique collective de tout ou partie du personnel
- Externalisation des ressources humaines internationale
- Coordination du processus d'implantation de sociétés étrangères en France.

La famille

Suivi de tous les aspects de l'installation

- Recherche de logement temporaire ou définitif
- Inscriptions scolaires, crèches, cours de français
- Mise en service des contrats (électricité, gaz, eau, téléphone, internet, assurances, ouverture de compte bancaire, services à domicile...)
- Information sur la vie en France

Les démarches :

Obtention de documents administratifs liés à la mobilité nationale et internationale

- Autorisations de travail et de séjour, visas
- Sécurité sociale, CAF
- Permis de conduire
- Immatriculation de véhicule.

Proposition 22

Déduire du revenu imposable les frais engagés pour une prestation de relocation dans le cas d'une mobilité professionnelle, lorsque le coût n'est pas déjà pris en charge par l'employeur.

Lors des mobilités internes aux entreprises, l'employeur attribue fréquemment des aides pour le financement de certaines charges. Lorsque ces aides ne sont pas des remboursements de factures, mais sont versées sous forme d'indemnités portées sur la fiche de salaires, elles doivent être déclarées au titre du revenu imposable par les salariés qui ne font pas le choix de la déclaration de revenus aux frais réel (notamment si les coûts justifiables associés à la mobilité sont inférieurs à 10%).

Proposition 23

Qualifier de frais professionnels, les frais engagés par le salarié pour sa mobilité géographique.

Les aides à la mobilité versées par les entreprises entrent dans le revenu imposable du salarié : il pourrait être proposé de les qualifier de frais réels.

C./ Simplifier les démarches administratives : Un guichet unique au sein de chaque Préfecture.

Les démarches administratives de mobilité sortante ou entrante sont très consommatrices de temps et d'énergie. Elles conduisent par ailleurs à réaliser des formalités répétitives auprès de différentes administrations. Il est proposé que ces procédures administratives ne soient plus supportées par les individus, mais par les administrations, qui pourraient ainsi être incitées à faire œuvre de simplification dans la constitution des dossiers.

L'objectif serait que les démarches administratives liées à la mobilité soient réglées en une seule étape et un seul dossier en Préfecture.

J'ai réuni, sur cette question angoissante pour les familles des démarches administratives, sous l'autorité du Préfet d'Indre et Loire, les services de l'Etat du département afin d'envisager les solutions de simplification des formalités.

Monsieur le Préfet a proposé qu'à l'issue de la réunion une expérimentation du « guichet unique » soit conduite dans le département.

Proposition 24

Création d'un **guichet unique** et d'un **dossier unique** dans chaque préfecture pour les démarches administratives de mobilité géographique.

-VI-

UN PROJET A CONSTRUIRE



BOUGER POUR L'EMPLOI

La mobilité géographique résidentielle s'envisage plutôt dans des situations contraintes : mutations économiques, délocalisations d'entreprises, évolutions professionnelles organisées par l'entreprise dans le cadre d'un parcours interne.

Elle fait rarement partie des premières options y compris lorsque des situations de recherche d'emploi pour des compétences spécifiques sont demandées en d'autres points du territoire. Les habitants des Zones Urbaines Sensibles - ZUS qui cumulent les plus grandes difficultés d'accès à l'emploi, de logement et souvent de cadre de vie figurent ainsi parmi les français les moins mobiles.

En introduction, nous avons évoqués les « cailloux dans les chaussures » des candidats à la mobilité et proposé des réponses. La mise en œuvre de ces propositions faciliterait la réalisation de mobilité géographique des candidats engagés dans un projet.

Faire de la mobilité une chance pour la « France de l'emploi et des territoires » relève d'une autre ambition qui passe par une politique volontariste basée sur une communication valorisant les expériences de mobilité, et la création d'outils d'accompagnement à la mobilité.

A./ Sensibiliser les jeunes au cours de leur orientation, donner le goût de la mobilité en première partie de carrière

Le mythe de « l'emploi de sa vie » n'est pas terminé. Insistons sur le fait que la capacité à être mobile sera une qualité stratégique pour l'accès et le maintien dans l'emploi au cours des prochaines années. Or, si comme nous l'avons vu, de nombreuses aides soutiennent la mobilité, ce n'est qu'à compter de la période post-lycée que cette question est envisagée notamment au niveau international pour les jeunes.

Il conviendrait de préparer bien davantage les jeunes à la mobilité comme enjeu de leur vie professionnelle.

- Inscrire la mobilité dans les sujets abordés en lien avec l'orientation des jeunes aussitôt que possible
- Valoriser l'image de mobilité dans les parcours professionnels

Nous avons également pu souligner que la mobilité des français était concentrée sur les premières années de vie professionnelle. Dès ce moment, l'idée de mobilité doit s'imposer comme étant une option accessible et positive. Or cette période est semée d'embûches, compte tenu de l'organisation à la France lors de la séquence d'entrée dans la vie

professionnelle : succession de périodes d'emploi et de chômage, multiplication de CDD et autres contrats courts. Ces caractéristiques rendent d'une part plus sélectif l'accès des jeunes au logement ce qui explique l'aversion des propriétaires pour les situations professionnelles instables, et d'autre part au crédit, deux déterminants de la mobilité géographique.

Dès leur premier emploi, les jeunes malgré leur volonté de mobilité rencontrent des difficultés à accéder à un logement. Ils résident plus longtemps chez leurs parents.

Cela les conduit à restreindre le champ de leur recherche d'emploi et participe aux ruptures des cycles d'apprentissage.

Un dispositif de soutien au logement des jeunes a été créé dans le cadre du 1% logement, sous le nom de MOBILI JEUNES.

Il est cependant limité aux emplois de certaines activités (comme expliqué dans l'encadré ci-dessous) et ne peut concerner que des logements meublés. Les jeunes en apprentissage, en intérim ou en activité saisonnière en sont exclus.

L'extension de ce dispositif à l'ensemble des jeunes prenant un emploi ou étant engagés dans un cycle d'apprentissage pourrait être étudié. La création de la « GLU » et la mobilisation de logements de transition dans chaque département participeraient à une offre complète et spécifique pour l'accompagnement de la mobilité des jeunes.

L'aide « mobili jeunes »

Sont concernés les jeunes de moins de 30 ans qui, à la suite d'une embauche ou de la reprise d'un emploi, sont contraints d'occuper temporairement un logement meublé durant la période nécessaire à la recherche d'une solution stable d'occupation d'une résidence principale autonome.

L'âge des bénéficiaires est apprécié à la date de la demande d'aide.

Ils doivent remplir l'une des 2 conditions suivantes :

- Avoir été embauché dans le secteur du BTP, de la métallurgie, de l'hôtellerie, de la restauration, du tourisme, et des transports,
- sortir d'un accompagnement par une mission locale ou un CLLAJ, ou avoir achevé un cycle d'apprentissage.

Ne sont pas concernés :

Les jeunes de moins de 30 ans en mission, en emploi intérimaire ou saisonnier.

Le montant :

L'aide prend la forme d'un versement correspondant à 3 échéances de quittance de loyer ou de redevance, après déduction de l'aide personnelle au logement, dans la limite de la durée d'occupation et sans pouvoir excéder 300 € par mois, soit 900 € maximum.

La périodicité :

Il ne peut-être accordé qu'une seule aide par bénéficiaire et par an, quel qu'en soit le montant.

Le versement :

L'aide est versée sous forme de subvention au propriétaire ou, le cas échéant, au gestionnaire du logement.

B./ Organiser et diffuser une information qualifiée

Les aides à la mobilité existent, nous en avons fait un panorama très large. Elles sont insuffisamment coordonnées et sont trop peu diffusées. Il en est de même des démarches à accomplir, de la voie à suivre pour « migrer » entre les régions.

Création d'un guide de la mobilité constitue un des objets de la mission qui m'a été confiée. Les travaux conduits au cours de ces six mois m'ont convaincue de la nécessité de disposer de cet outil en deux supports :

- **Un support papier sous format pratique.**

C'est le guide « Bouger pour l'emploi » dont la maquette a été réalisée en étroite collaboration avec la Documentation française. Il constitue le vade-mecum indispensable de celui qui envisage une orientation professionnelle dans un autre univers géographique. Il sera mis également à disposition de tous pour informer et anticiper une situation future.

Dans le cadre de ma mission, les travaux de préfiguration ont été conduits. Le site « service-public.fr » pourrait héberger le guide de la mobilité.

Adhérent à ce projet, la documentation française pourrait intégrer le guide de la mobilité.

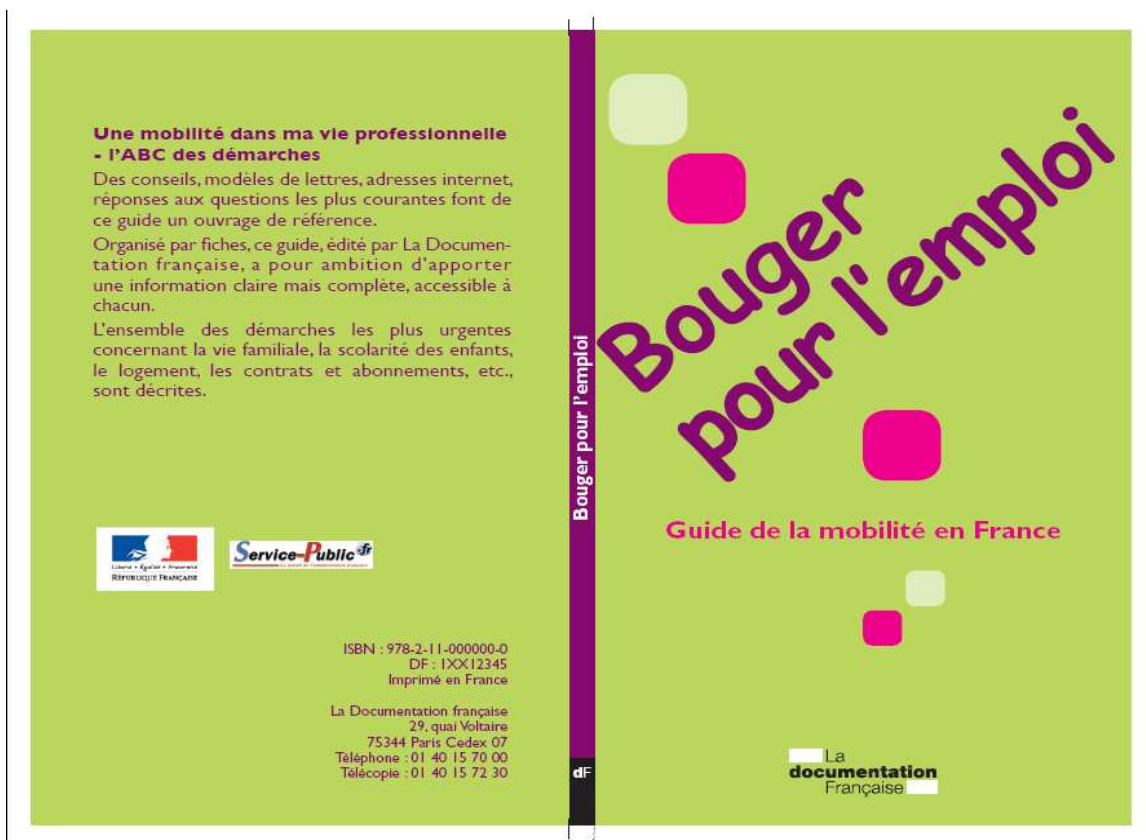
- **Une déclinaison sur support électronique**

Une partie du portail « Service public.fr » sera dédiée à l'accès à des liens vers les principales problématiques de la mobilité : déménagement, scolarité, logement, solutions d'accompagnement professionnel.....

Proposition 25

- Créer un **Guide de la mobilité en « version papier »**, il sera disponible auprès des DRH, des entreprises, du pôle emploi, des mairies...
- Créer un Guide de la mobilité accessible à tous par **Internet**.
- Ce guide sera le document de référence pour l'information disponible sur le **numéro du service public « 39-39 »**.

Maquette du Guide la Mobilité Projet de première page et de page intérieure



Fiche 1

Je déménage, que dois-je faire ?

Le plus tôt possible

Lorsque je décide de déménager, les démarches les plus urgentes concernent mes enfants, mon logement

- ✓ Organiser la scolarité et la garde de mes enfants
 - inscrire mes enfants à l'école maternelle ou en primaire
 - inscrire mes enfants au collège ou au lycée
 - changement d'école ou d'établissement scolaire en cours d'année
 - maintenir mes enfants dans l'école de mon ancienne commune
 - organiser la garde de mes enfants (crèches, haltes-garderies...)
- ✓ Informer mon bailleur ou ma copropriété
 - notifier mon départ à mon propriétaire
 - demander un arrêté de compte à mon syndic

Attention ! Attention : avant de quitter mon logement, je dois prendre rendez-vous avec mon bailleur pour effectuer un état des lieux et récupérer mon dépôt de garantie.

BON À SAVOIR

A savoir : si je suis salarié ou fonctionnaire je peux éventuellement bénéficier d'un congé pour déménagement. Me renseigner auprès de ma direction des ressources humaines.

3

C./ Faire de la mobilité une politique publique volontariste

Il faut se rendre à l'évidence : la mobilité géographique est un sujet de politique publique transversale. Les propositions de ce rapport touchent à la fiscalité, l'emploi, la communication, le logement....

Cette transversalité ne va pas de soi. Elle suppose de rassembler pour la mise en œuvre de cette politique des administrations, collectivités locales, partenaires sociaux, entreprises, opérateurs de la relocation et associations.

Il est apparu, au fil des entretiens conduits ces derniers mois qu'un lieu de construction de cette politique publique était nécessaire. Le président du Conseil d'Orientation des Retraites – COR nous a suggéré toute la

pertinence du modèle du GIP Info retraite qui pourrait servir d'exemple à la création d'un « GIP Info Mobilité ».

La formule du GIP permet de traiter la transversalité des problématiques de la mobilité en associant tous les acteurs concernés.

D./ Pourquoi une structure dédiée ?

Le besoin de coordination des initiatives est très fort pour développer la mobilité géographique qui fait l'objet d'innombrables initiatives manquant de visibilité. Il est par ailleurs nécessaire de créer une identité à la politique de mobilité géographique.

Compte tenu de la multitude des acteurs, et de leur importance (partenaires sociaux, entreprises, administrations, collectivités locales), seule une structure ad-hoc, non suspecte de servir les intérêts des uns ou des autres pourrait porter cette dynamique.

Pourquoi la formule du Groupement d'intérêt public ?

Inspiré des GIE, créés par l'ordonnance 67-821 du 23 septembre 1967, le GIP est un nouveau cadre juridique formalisant un partenariat entre les personnes publiques et les personnes privées mais n'étant pas automatiquement soumis aux règles de droit privé, à mi-chemin entre les associations et les établissements publics.

En créant le GIP dans le cadre de la loi du 15 juillet 1982 pour la recherche et le développement technologique, le législateur a souhaité institutionnaliser la collaboration des personnes publiques entre elles ou avec des personnes morales de droit privé.

« Pour exercer ensemble, pendant une durée déterminée, des activités de recherche et de développement technologique, ou gérer ensemble, des équipements d'intérêt commun nécessaires à ces activités » est leur principal objectif.

Chaque fois qu'une coopération présente un intérêt public, ou est engagée par des personnes morales de droit public associées à des personnes morales de droit privé, le GIP doit être préféré. En effet, les "intérêts publics" sont majoritairement représentés au sein des organes délibérants des GIP publics.

Les GIP sont donc créés :

- Pour développer des coopérations entre collectivités publiques et/ou des partenaires privés en assurant la représentation majoritaire des intérêts publics dans les instances de délibération ;
- Pour poursuivre des objectifs d'intérêt commun ;
- Pour mettre en commun des moyens émanant de partenaires différents (partenariat adapté avec la présence d'au moins une personne morale de droit public) ;
- En fonction d'un périmètre géographique défini ;
- Pour une durée déterminée (avec possibilité de prorogation) ;
- Avec un contrôle précis par la présence d'un commissaire de gouvernement, d'un contrôleur d'État et la compétence de la Cour des comptes sur sa gestion.

Les missions attendues du GIP Info Mobilité :

- La consolidation d'une information qualifiée sur la mobilité
- L'élaboration d'un outil d'aide à la création de solutions mobilité : les chéquiers mobilités : (une prestation d'accompagnement mobilité (aide à la construction de projet, congé mobilité....) pour demandeurs d'emploi et non demandeurs d'emploi.
- Proposition d'offre de service conventionnée et labellisée : Dispositif d'appui à la mobilité pour l'emploi (AME)
- La création du portail des mobilités, permettant de trouver une solution de logement, de connaître les opportunités de mobilité
- La constitution et l'animation d'un réseau de « référents mobilité »
- Organiser les assises nationales de la mobilité géographique

Le dispositif AME (appui à la mobilité pour l'emploi)

Constat : les aides à la mobilité existantes (notamment du pôle emploi) ne prennent pas suffisamment en compte la logique de projet préalable à une mobilité réussie. Les aides sont segmentées (transport, déménagement...) mais ne permettent pas le financement de l'ingénierie du projet. Elles sont par ailleurs centrées sur le demandeur d'emploi et ne prennent pas en compte la dimension familiale. Les aides du pôle emploi sont par ailleurs sous consommées.

Cette conception défensive (défraiement de coûts) ne répond pas une conception dynamique de la mobilité géographique : Faire de la mobilité géographique un outil de développement de l'emploi et de l'activité sur les territoires.

Proposition : le dispositif AME permet de financer un parcours d'accompagnement de la mobilité, de la formalisation du projet jusqu'à sa réalisation. Il s'appuie sur un référentiel de la mobilité géographique (bilan mobilité et bilan compétences, repérage de la répartition territoriale des besoins en compétences et en main d'œuvre, construction du projet, accompagnement du conjoint, restauration du cadre de vie, relocation).

L'élaboration de ce référentiel sera pilotée par un groupe de travail piloté par le GIP info mobilité.

Mise en œuvre : Le dispositif AME repose sur une labellisation par le GIP info mobilité

de prestataires respectant un cahier des charges. Les candidats à la mobilité auxquels est accordé cet appui sont orientés par les référents mobilité (dont le pôle emploi) vers ces prestataires labellisés pour une prestation d'accompagnement formalisée par un chéquier mobilité.

Les prestataires éventuels peuvent être les agences d'emploi, les agences de relocation, les professionnels de l'emploi et de l'ingénierie de projet.

Financement : Le dispositif peut être financé, notamment par le redéploiement des aides à la mobilité du pôle emploi.

Le référent mobilité

Qui est-ce : c'est un professionnel de l'emploi (conseiller pôle emploi, conseiller insertion, conseiller de mission locale) formé à une compétence mobilité transversale par les outils du « GIP Info mobilité ». Il n'est pas salarié du GIP Mobilité, mais identifié sur cette compétence au sein de sa structure. Conformément à la proposition n°1, chaque agence du pôle Emploi devrait désigner un référent mobilité.

Il bénéficie d'un appui continu du GIP Info mobilité (extranet...)

Son rôle : Délivrer une information de première intention au candidat à la mobilité. Il est le relais d'information du GIP Info mobilité. Après évaluation du pré-projet de la personne, il peut prescrire un appui AME (**appui à la mobilité pour l'emploi**)

Proposition n°26

Mise en place d'un GIP mobilité.

Le « **GIP-Info –mobilité** » pourrait être chargé de la coordination des actions liées à la mobilité: Il pourra créer un portail spécifique, animer un réseau de référents et mettre en cohérence les différentes actions.

Proposition n°27

Organiser les **assises nationales de la mobilité** professionnelle et géographique fin 2009.

AUDITIONS



BOUGER POUR L'EMPLOI

Membres du Gouvernement

Christine LAGARDE

Ministre de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi

Isabelle DELEU

Conseiller Parlementaire

M. Hugues de BALATHIER-LANTAGE

Conseiller

Brice HORTEFEUX

Ministre du Travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité

Michel BART

Directeur de Cabinet

François-Xavier SELLERET

Directeur adjoint du Cabinet, responsable du pôle "travail"

Elsa HERVY

*Conseiller technique chargée des relations avec le
Parlement*

Rachida DATI

Ministre de la Justice, Garde des Sceaux

Nadine BELLUROT

Conseillère Parlementaire

Emmanuelle DAUVERGNE

Conseillère chargée des relations avec les élus

Jérôme POIROT

*Conseiller pour le budget, les questions statutaires et les
relations sociales*

Xavier BERTRAND

Ministre du Travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité

Franck MOREL

Conseiller technique au pôle Travail

Anne Gaëlle SIMON

*Conseiller technique chargée des relations avec le
Parlement*

Christine BOUTIN

Ministre du Logement et de la Ville

Julien CUSTOT

Conseiller technique

Anne PEYRICOT

Conseillère parlementaire

Raphaël BENDA

Conseiller parlementaire

Eric WOERTH

Ministre du Budget et des Comptes publics et de la Fonction publique

M. Pierre PEDINIELLI

Conseiller parlementaire

Christophe BONNARD

Conseiller

Laurent WAUQUIER

Secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi

France HENRY-LABORDERE

Attachée Parlementaire

Valérie LETARD

Secrétaire d'Etat chargée de la Solidarité

Agnès de HEREDIA

Conseillère Parlementaire

Hervé NOVELLI

Secrétaire d'Etat chargée du Commerce, de l'Artisanat, des PME, du Tourisme et des Services

Etienne MARTEGOUTTE

Chef adjoint de Cabinet

Fadela AMARA

Secrétaire d'Etat chargée de la politique de la Ville

Dominique BONNOT-LIMODIN

Directrice adjointe du cabinet

Patricia COURSAULT

Conseillère technique

Sophie LORANT

Conseillère parlementaire

Anne-Marie IDARC

Secrétaire d'Etat chargée du Commerce Extérieur

Corinne MEUTEY

Conseillère parlementaire et pour les relations avec la presse

Martin HIRSCH

Haut Commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté et à la jeunesse

Marianne DURANTON

Conseillère technique en charge des relations avec le Parlement

Administrations et Organismes publics

Direction générale du Travail au Ministère du Travail

Jean Denis COMBREXELLE

Directeur du Travail

Documentation Française

Olivier CAZENAVE

Directeur

Loïc LECHEVALLIER

Sous-Directeur produits services et diffusions

Bénédictine ROULLIER

Responsable du Département des Produits internet

Anne LATOURNERIE

Responsable du Département des Editions

Carine SABBAGH

Chef de Produit – Département des Editions

Olivier ROUMIEUX

Administrateur des sites web

Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle - DGEFP
Bruno COQUET
Chef du département des Synthèses

Pôle Emploi

Carine CHEVRIER
Directeur de cabinet du Directeur Général
Isabelle RESTE
Chargée de mission - Direction générale clients services partenariat

Agence nationale pour l'information sur le logement - ANIL

Bernard VORMS
Directeur général
Jean BOSVIEUX
Directeur des Etudes

Conseil d'Orientation des Retraites – COR

Raphaël HADAS LEBEL
Président
Yves GUEGANO
Secrétaire Général

Préfecture d'indre et Loire

Patrick SUBREMON
Préfet

Trésorerie générale d'Indre et Loire

Yves TERRASSE
Trésorier Payeur Général

Centre d'Analyse Stratégique

Marc Antoine ESTRADE
Chargé de Mission

Alliance Ville Emploi

Jean LE GARREC
Président - Ancien Ministre de l'Emploi
Marie-Pierre ESTABLIE
Déléguée générale

ADOMA – ex SONOCOTRA

Alain BOTTON
Directeur général délégué
Angélique CHAIDERON
Directrice délégué aux grands projets

Associations

Association pour l'accès aux risques de garantie locative - APAGRL
Joël THIERY
Membre du comité permanent

Union Nationale des des Accueils de villes françaises - AVF

Annie COUTIN

Présidente

Jacqueline BAROUX

Chargé des relations publiques

Foyers et de services pour jeunes travailleurs en Pays Loire Touraine

Monique BUSTRAEN

Présidente

Christine GANDUBERT

Directrice

Entreprises

ITM LI - Les mousquetaires

Yannick PELLETIER

Directeur des ressources humaines et de la communication interne

Michaël MALAGU

Directeur des ressources humaines du site Région Centre

La Poste

Jacques SAVATIER

Conseiller du président et du Directeur Général, Directeur des Affaires Territoriales et du Service Public, Directeur du Développement Durable

Dominique BLANCHECOTTE

Directrice de Cabinet du président et du Directeur Général

Elisa VALL

Déléguée aux relations institutionnelles

MUTEA

Olivier SUZANNE

Directeur

CSE Mobilité

Christian GITIAUX

Président Directeur Général

Benoît OLLIVIER

Directeur général adjoint

Maité FERRARI

Adjoint de Direction

Résidence hôtelière à vocation sociale - RHVS

Patrick GUEGUEN

Directeur

ETS Europe France global

Alain DAUMAS

Directeur

Anthenor Public Affairs**Fabiola FLEX***Consultante***EUROCIL****Philippe BERGER***Directeur du développement et de la communication***Muter Loger****Gregory AGUS***Directeur général***BPI Leroy Consultant****Sylvie Anne BARTISSOL***Directrice***SANOFI AVENTIS****Pierre CHASTAGNIER***Directeur des ressources humaines - France***CREDIT FONCIER****BLAIN***Directeur Régional***MICHELIN****Paul HONORE***Directeur de l'Usine de Cholet***Bénédite CORBIER***Direction des affaires publiques***THALES****Anne de RAVARAN***Directeur juridique Ressources Humaines***Syndicats et organisations professionnelles****Confédération française des travailleurs chrétiens -CFTC****Gabrielle SIMON***Secrétaire générale adjoint chargée des négociations***Olivier GOURLE***Secrétaire général adjoint chargé de la formation et de la solidarité***Michel CHARBONNIER***conseiller technique***Confédération général des petites et moyennes entreprises - CGPME****Jean-François VEYSSET***Vice Président chargé des affaires sociales***Force Ouvrière – FO****Stéphane LARDY***Secrétaire confédéral à la formation, à l'emploi et au chômage*

Mouvement des Entreprises en France – MEDEF

Dominique TELLIER

Directeur du Travail et des politiques de l'emploi

Catherine MARTIN

Directeur de l'Emploi

Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'Artisanat - APCM

François MOUTOT

Directeur général

Jean-Patrick FARRUFIA

Directeur de la Formation professionnelle et de l'emploi

Association française des entreprises privée - AFEP

Pierre Aimery CLARKE DE DROMANTIN

Chargé de mission affaires sociales

Erelle THEVENON-POULLENEC

Chargé de mission affaires sociales

Union des Caisses de France de congés intempéries BTP

Jean-Jacques RAUB

Président

METZ

directrice

Jean-Claude BERTRAND

Président caisse Tours Région Centre

Syndicat professionnel des agences d'emploi – PRISM

François ROUX

Délégué général

Association pour l'emploi des cadres - APEC

Jacky CHATELAIN

Directeur général

Fédération Nationale de l'Immobilier - FNAIM

René PALLINCOURT

Président (Passnord relocation – LILLE)

Henry BUZY-CAZAUX

Délégué général (Provence Welcome service relocation – Marseille)

Fédération bancaire française -FBF

Jean-Claude GUERY

Directeur des Affaires sociales

Pierre BOCQUET

Chargé de mission du département banque de détail et banque à distance

Estelle TOULLEC MARQUAD

Chargé des relations politiques et parlementaires

Union Professionnelle Artisanale -UPA

Pierre MARTIN

Président du Comité directeur

Pierre BURBAN

Sec. Général et directeur des services administratifs

Caroline DUC

Chargée des relations avec le parlement

Fonds d'Action sociale du travail temporaire - FASTT

Daniel LASCOLS

Directeur

Fonds d'assurance Formation du travail temporaire- FAFTT

Jacques SOLOVIEFF

Directeur général

Syndicat National des Professionnels de la Relocation et de la Mobilité – SNPRM

Gwénaëlle de GOUTTES

Présidente

Florence MONTPELLIER

Vice-Présidente

Thierry SCHIMPF

Délégué général

Instituts - Fondations – Personnalités qualifiées

Institut Montaigne

Philippe MANIERE

Directeur général

**Fondation pour l'innovation politique
Fairlead Institute**

Anna STELLINGER

Directrice de recherche

Jacques BARTHELEMY et associés

Jacques BARTHELEMY

Avocat conseil en droit social

Ancien Professeur Associé à la Faculté de Droit de Montpellier

Demain TV

Jérôme JOINET

Rédacteur en Chef

TABLES RONDES

1 - préparation de l'arrivée des Directions des Ressources Humaines de l'Armée de l'Air et de l'Armée de Terre à Tours

a - Lettre de Monsieur le Préfet d'Indre et Loire Invitation pour une table ronde

b - liste des invités – préfecture d'Indre et Loire

2 - Petit déjeuner à la CCI Touraine



BOUGER POUR L'EMPLOI

1 - préparation de l'arrivée des Directions des Ressources Humaines de l'Armée de l'Air et de l'Armée de Terre à Tours

a - Lettre de Monsieur le Préfet d'Indre et Loire Invitation pour une table ronde

OBJET : préparation de l'arrivée des Directions des Ressources Humaines de l'Armée de l'Air et de l'Armée de Terre à Tours.

Afin de préparer l'arrivée des familles des personnels militaires mutés dans le département dans le cadre du transfert à Tours de la Direction des Ressources Humaines de l'Armée de l'Air, à l'été 2009, j'organise en lien avec la délégation militaire d'Indre-et-Loire une **réunion à la préfecture le mercredi 25 février 2009 de 10h à 12h, salle Richelieu** avec les collectivités et partenaires concernés (Conseil général, parlementaires, maires concernés, bailleurs sociaux et services de l'Etat).

L'objectif de cette démarche est d'offrir aux personnels mutés une information aussi complète que possible pour anticiper leur installation en Indre-et-Loire.

Mme Claude GREFF, députée d'Indre-et-Loire, qui s'est vu confier, en octobre 2008, une mission du Gouvernement par M. le Premier auprès de Mme la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et de M. le Secrétaire d'Etat à l'emploi, sur la mobilité professionnelle et géographique, assistera à cette réunion.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir y participer ou de vous y faire représenter. Vous voudrez bien adresser votre réponse en ce sens à la direction des actions interministérielles, bureau du management interministériel et du courrier, à l'attention de Mme Cécile CHANTEAU (cecile.chanteau@indre-et-loire.pref.gouv.fr) ou de Mlle Christèle CHARDON (christele.chardon@indre-et-loire.pref.gouv.fr).

Patrick SUBRÉMON

b – liste des invités – préfecture d’Indre et Loire

Préparation de l'arrivée des directions des ressources humaines de l'armée de l'air et de l'armée de terre à Tours

mercredi 25 février 2009 à 10 h, salle Richelieu

LISTE DES INVITES

- Mme Claude GREFF, député d'Indre-et-Loire

Autorités militaires :

- M. le général de corps d'armée commandant la RTNO (région terre nord-ouest) (Rennes)
- M. le général de corps d'armée commandant de la formation de l'armée de terre et commandant d'armes de la Place de Tours
- M. le général de division aérienne, directeur adjoint des ressources humaines de l'armée de l'air (Tours)
 - M. le général commandant les écoles de la logistique et du train et délégué militaire départemental d'Indre-et-Loire (Tours)
- M. le colonel commandant la BA 705 (Tours)
 - M. le lieutenant-colonel, délégué militaire départemental adjoint d'Indre-et-Loire (Tours)
 - M. le lieutenant-colonel, officier de garnison (Tours)
 - M. le lieutenant-colonel, chef du bureau régional interarmées du logement (Rennes)

Seront conviés par Mme la Déléguée aux restructurations de défense :

- *la direction de la mémoire, du patrimoine et des archives, dépendant du secrétariat général pour l'administration du ministère de la défense,*
- *le bureau de la condition du personnel, rattaché à la direction des ressources humaines du ministère de la défense*

Autorités civiles :

⇒ collectivités territoriales :

- Mme la Présidente du Conseil Général
- M. le Président de la Communauté d'Agglomération Tour(s) Plus
- Mme la Présidente de la Communauté de Communes de Bléré-Val de Cher
- M. le Maire de Tours
- M. le Maire de Saint Cyr sur Loire
- M. le Maire de Joué les Tours
- Mme le Maire de Saint Pierre des Corps
- M. le Maire de La Riche

- M. le Maire de Chambray les Tours
- M. le Maire de Parçay Meslay
- M. le Maire de Notre Dame d'Oé
- M. le Maire de Rochecorbon
- M. le Maire de Vouvray
- M. le Maire de La Ville aux Dames
- M. le Maire de Saint Avertin
- M. le Maire de Mettray
- M. le Maire de Chanceaux sur Choisille
- M. le Maire de Fondettes
- M. le Maire de La Membrolle sur Choisille
- M. le Maire de Monnaie
- M. le Maire de Montlouis sur Loire

⇒ bailleurs sociaux :

- M. le Directeur Général de la SAIEM Maryse Bastié
- M. le Directeur Général de l'OPAC de Tours
- M. le Directeur SNI Grand Ouest (Orléans)
- M. le Directeur Général de Val Touraine Habitat
- M. le Directeur de ICF Atlantique
- M. le Président de la SA HLM La Tourangelle
- M. le Directeur de Nouveau Logis Centre Limousin
- Mme la Directrice de SAEM Saint Avertin
- M. le Directeur de Logi-Ouest (Angers)
- Mme la Directrice de Touraine Logement ESH
- M. le Directeur SA HLM France Loire (Orléans)
- M. le Directeur SA HLM Immobilière Val de Loire (Orléans)

⇒ services de l'Etat :

- M. le Directeur départemental de l'équipement
- Préfecture, direction des actions interministérielles

2 – Petit déjeuner à la CCI Touraine



LISTE DE PRESENCE

Petit-déjeuner« *Mobilité Professionnelle* »

Vendredi 6 mars 2009 – 8H30
Grand Salon

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Société</u>
BENDER	MELANIE	STEF TFE
BESSE	MAGALIE	LASER CONTACT
BOUETEL	STEPHANIE	EFFICO SORECO
CARCAILLON	MAUD	SPIN CONTROL
CHAVAUDREAT	MARTINE	GROUPE ESTIVIN
CROSA	MARIE LISE	GMS
DELUGEARD	DOMINIQUE	CREDIT AGRICOLE
ENEAU	SEBASTIEN	LASER CONTACT
FOURNERAULT	REMI	HUTCHINSON
LE MALDONADO	ANH	TND OUEST
MARTELLY	BRUNO	FORCLUM VAL DE LOIRE
PICHEREAU	FABIEN	PHENIX METAL INDUSTRIE

BIBLIOGRAPHIE



BOUGER POUR L'EMPLOI

Ressources bibliographiques

La mobilité professionnelle géographique

1./ RESSOURCES THEMATIQUES

MOBILITE PROFESSIONNELLE

George Asseraf et Yves Chassard

Promouvoir la mobilité sur le marché du travail

Centre d'analyse stratégique – Revue Horizons stratégiques n° 2/octobre 2006

http://www.strategie.gouv.fr/revue/IMG/pdf/article_AsserafChassard2.pdf

Peter Auer

Protected mobility for employment and decent work : labour market security in a globalised world

Employment Strategy Papers 2005 / 1 – International Labour Office (ILO)

<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/esp2005-1.pdf>

CAS – COE

Les mobilités professionnelles : une réponse aux tensions du marché du travail ?

Colloque du 25 avril 2006 au Palais d'Iéna Actes du colloque organisé par le Centre d'Analyse Stratégique et le Conseil d'Oriental pour l'emploi, en partenariat avec Liaisons Sociales.- Juin 2006, 52 p.

http://www.strategie.gouv.fr/article.php3?id_article=78

Arnaud Dupray

Les mobilités en début de vie professionnelle : Externes ou internes aux entreprises, des évolutions aux effets très différents

CEREQ Bref, n° 216, février 2005, 4 p.

<http://www.cereq.fr/pdf/b216.pdf>

Marc-Antoine Estrade

La mobilité professionnelle : de quoi parle-t-on ?

La note de veille, Centre d'Analyse Stratégique, 10 juillet 2006, n° 19

<http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NoteVeille19b.pdf>

Sandrine Fontaine, Christophe Chapot, Frédéric Laine

Premiers pas dans la vie active de la génération 2001 en Ile-de-France

OREF Ile-de-France, Focale n° 3, novembre 2006, 6 p.

http://www.carif-idf.org/upload/docs/application/pdf/2008-01/focale_3.pdf

Boris Francois et François Longin

La mobilité professionnelle des adultes : les changements de métier

PRAO Pôle Rhône-Alpes de l'Oriental, Rapport de synthèse, décembre 2007

http://www.prao.org/65187319/0/fiche_pagelibre/&RH=ETUDES_3&RF=1198166668199

INSEE

Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle

INSEE Première, n° 921, septembre 2003.

http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=ip921

Thierry Kamionka

Une étude de la relation entre mobilité et salaire

Économie et statistique, n° 412, 2008, pp. 23-25

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES412B.pdf

Jean-Yves Kerbourc'h

Les avantages liés à l'ancienneté entravent-ils la mobilité des salariés ?

Centre d'Analyse Stratégique, La note de veille, n° 67, 16 juillet 2007, 4 p.

<http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NoteVeille67fin.pdf>

SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Amnyos Consultants

Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels

Contribution au groupe de travail du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV), Février 2008

http://www.cnfptlv.gouv.fr/pdf/rapport_final_SPP.pdf

Pierre Cahuc, Francis Kramarz

De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle

Rapport au Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, et au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Cohésion sociale. La Documentation Française, 2005.

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/054000092/0000.pdf>

Laurent Duclos, Jean-Yves Kerbourc'h

Organisation du marché du travail et flexicurité à la française

Rapport pour le conseil d'orientation pour l'emploi, 2006, pp. 70-72.

<http://www.lesechos.fr/medias/2006/1221/300125325.pdf>

MOBILITÉ [PROFESSIONNELLE] GÉOGRAPHIQUE

Chantal Brutel, Maryse Jegou et Carole Rieu

La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés : une analyse par aire urbaine

Division Études territoriales de l'INSEE, Économie et statistique, n° 336, 2000, 68 p.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es336c.pdf

Patrice Caro, Daniel Martinelli

Géographie de l'insertion professionnelle. Plus de difficultés dans les régions du Nord et du Sud

CEREQ Bref, n° 186, mai 2002, 4 p.

<http://www.cereq.fr/cereq/b186.pdf>

Florence Cuney, Cathy Perret, Valérie Roux

D'une région à l'autre la mobilité des jeunes en début de vie active

CEREQ Bref, n° 198, juin 2003, 4 p.

<http://www.cereq.fr/cereq/b198.pdf>

Olivier Joseph, Valérie Roux

Pourquoi changer de région en début de vie active ? : La mobilité géographique des diplômés de BTS et de DUT

Bref Céreq, n° 210, juillet-août 2004

<http://www.cereq.fr/cereq/b210.pdf>

Philippe Lemistre, Marie-Benoît Thibaut

Déterminants et rendements de la mobilité géographique des jeunes ouvriers et employés

Les notes du Lirhe, n° 414, mars 2005, 28 p.

<http://lirhe.univ-tlse1.fr/publications/notes/414-5.pdf>

Philippe Lemistre, Marie-Benoît Magrini

La mobilité géographique des jeunes ouvriers et employés est-elle rentable ?

Économie et Prévision, n° 185, 2008-4, pp. 63 – 64.

<http://alize.finances.gouv.fr/prevision/revue/resumes/ep185/pdf/rsfa5.pdf>

Philippe Lemistre, Marie-Benoît Thibaut

Ouvriers et employés, quelles mobilités pour valoriser les compétences ?

LIRHE - Université des Sciences Sociales, pp. 1 – 11.

<http://lirhe.univ-tlse1.fr/perso/lemistre/docs/2005relcereq.pdf>

Olivier Léon, Pascal Godefroy

Les échanges de population entre zones d'emploi : six profils types

INSEE Première, n° 1074, mai 2006,

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/IP1074.pdf

Florent Longuepee, Amine Moussaoui

La Franche-Comté et la mobilité géographique

AFPA, Synthèse octobre 2007, 12 p.

<http://www.cedre-fc.org/lettre-info/fcmobilite.pdf>

Gilles Margirier

Quelles mobilités géographiques en début de vie active ?

Céreq Formation Emploi, n° 87, 2004, pp. 15 – 27.

<http://www.cereq.fr/pdf/fe87.pdf> (résumé)

Virginie Mora, Emmanuel Sulzer

Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004

Céreq, octobre 2008, 86 p. (ouvrage collectif)

<http://www.cereq.fr/pdf/qeef-synth.pdf> (Synthèse)

<http://www.cereq.fr/pdf/qeesf2004.pdf>

Léon Olivier, Pascal Godefroy

Les échanges de population entre zones d'emploi. Six profils types

Insee Première, n° 1074, mai 2006, 4 p.

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1074/ip1074.pdf>

Cathy Perret, Valérie Roux

La mobilité géographique en début de carrière : un moteur de réussite ?

Dossier, Céreq Formation Emploi, n° 87, 2004, pp. 45 - 62.

<http://www.cereq.fr/pdf/fe87.pdf> (résumé)

MOBILITE RÉSIDENIELLE

Jean-Jacques Arrighi, Céline Gasquet, Valérie Roux

Des mobilités résidentielles de début de carrière moins favorables aux femmes

INSEE, Économie et Statistique, n° 415-416, 2008, pp. 61– 80

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES415-416d.pdf

Jacques Attali (Prés.)

Décision 175 : Créer sur Internet une Bourse du logement social

Rapport de la Commission pour la libération de la croissance française, p. 135

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000041/0000.pdf>

CSE Mobilité.com

Revue de presse – Mobilité, relocation

05/12/2007 - CSE Mobilité, en partenariat avec Cigère, aide les salariés à bien se loger/Le job

01/09/2007 - Comment bouger à deux-Courrier Cadres

01/06/2007 - Une PME évalue ses performances/Action & Performance

01/02/2007 - Mobility Mag/L'Express/L'Expansion CSE Mobilité, bougez en toute sérénité

06/12/2006 - Les outils de la mobilité /Est Républicain

15/06/2006 - La relocation fait son nid/ Courrier Cadres

<http://www.csemobilite.com/CSEMobiliteExtranet/jsp/cse-dans-la-presse.jsp>

Christine Couet

La mobilité résidentielle des adultes : existe-t-il des parcours type ?

INSEE Données sociales, édition 2006, La société française, pp. 159-179.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/fporsoc06f.pdf

Thierry Debrand, Claude Taffin

Les facteurs structurels et conjoncturels de la mobilité résidentielle depuis 20 ans

INSEE - Économie et Statistique, n° 381-382, 2005, pp. 125-146.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es381-382f.pdf

Thierry Debrand, Claude Taffin

Les changements de résidence : entre contraintes familiales et professionnelles

INSEE Données sociales, édition 2006, La société française, pp. 505-513.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/DONSOC06ze.PDF

DIADEM Agence de relocation

Rognes, l'entreprise assiste l'installation de nouveaux arrivants dans la région :

Diadem relocation s'occupe de tout pour faciliter l'arrivée

Revue de presse, La Provence, dimanche 2 novembre 2008

http://www.diadem-relocation.com/fichiers/ts_actualite/diadem_presse.pdf

L'Est Républicain – Le Journal de la LGV

La chasse au logement : des centaines de cadres, techniciens et ouvriers doivent être logés durant la construction de l'ouvrage – Une société, Cocitra, les accompagne
<http://www.estrepublicain.fr/static/media/lqv-rhin-rhone-1.pdf>

Benoît Filippi

Mobilité résidentielle et fonctionnement des marchés de l'habitat dans l'aire métropolitaine marseillaise
 Notes de synthèse du SES (Service économique et statistique), n°136, juillet-août 2001, pp. 1-8.
http://www.statistiques.equipement.gouv.fr/IMG/pdf/NS136-1-8_cle04f725.pdf

Laurent Gobillon

Emploi, logement et mobilité résidentielle
 Centre de Recherche en Économie et Statistique, INSEE – Économie et Statistique, n° 349-350, 2001-9/10, pp. 77-98.
http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es349-350d.pdf

Christelle Minodier

Changer de logement dans le même environnement
 INSEE - Données sociales – édition 2006 La société française, pp. 515-523.
http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/donsoc06zf.pdf

Ariane Pailhé, Anne Solaz

Conséquences professionnelles du choix de mobilité des couples
 Document de travail – Version préliminaire, 15 p.
<http://www.sc-eco.univ-nantes.fr/~jma2006/jma2006/jma-online/A1-solaz.doc>

Jean-François Royer

Quatre Observations sur la Mobilité Résidentielle en France Métropolitaine
 CREST-INSEE – Centre de Recherche en Économie et Statistique, Documents de Travail du CREST, n°2007-10, mai 2007, 65 p.
<http://www.crest.fr/doctravail/document/2007-10.pdf>

SNPRM

Lille, capitale des sociétés de conseil en mobilité professionnelle
 Revue de presse, La Voix du Nord du 16 novembre 2006, p. 34
http://www.relocationfrance.org/ressources/tinymce/filemanager/files/20061116_article_vdn_b_a_envoyer.pdf

Cécile Vignal

Logiques professionnelles et logiques familiales : une articulation contrainte par la délocalisation de l'emploi
 Sociologie du Travail, n° 47, 2005, pp. 153 -169
http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=CIS_118_0101.

Cécile Vignal

Concilier mobilité résidentielle et mobilité professionnelle : cadrage statistique et pistes de réflexion
 Centre d'Analyse Stratégique, Revue Horizons stratégiques, n° 2, octobre 2008, 12 p.
http://www.strategie.gouv.fr/revue/IMG/pdf/article_Vignal.pdf

RELOCATION

DIADEM

Conseil et accompagnement en mobilité géographique
<http://www.diadem-relocation.com/>

CD'IM

Aide à la Mobilité Géographique
 85600 ST-Hilaire de Loulay
<http://www.aide-mobilite.com/>

CSE Mobilité

Accompagner votre Mobilité
 CSE Mobilité met en oeuvre une vaste palette de services allant de la définition des besoins de la famille à l'installation dans le logement et l'intégration dans la ville d'accueil.
<http://www.csemobilite.com/CSEMobiliteExtranet/jsp/nos-services.jsp>

E-MOBILIA

Services de relocation – Aide à la mobilité professionnelle
http://www.e-mobilia.com/relocation/relocation_salarie.html

SNPRM - Syndicat National des Professionnels de la Relocation et de la Mobilité

Conseil et assistance, aux entreprises et personnes physiques, pour la gestion de la mobilité géographique nationale et internationale.

http://www.relocation-france.org/page.php?id_p=2

MOBILITÉ INTRA-GROUPE & MOBILITE EUROPEENNE

Bonin (H.), ed.

Geographic mobility in the European Union : Optimising its economic and social benefits

Final Report, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, April, IZA-NIRAS-AMS, 2008

http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_19.pdf

Elisabeth Hervier

Favoriser la mobilité géographique des travailleurs au sein de l'Union européenne

Rapport présenté par Madame Elisabeth HERVIER au nom de la Commission du commerce international, de la Commission du travail et des questions sociales et de la Commission fiscale et adopté par l'Assemblée générale de la CCIP du 12 juillet 2001

<http://www.etudes.ccip.fr/archrap/pdf01/her0107.pdf>

Marie-Ange Moreau

La mobilité des salariés dans les groupes de dimensions communautaire : résultats d'une enquête sur les pratiques contractuelles.

Travail et Emploi, n° 60, 3/1994

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/60_3188.pdf

Cabinet Karl Waheed

Etude sur la mobilité internationale des salariés étrangers au sein des groupes internationaux

Direction de la Population et des Migrations, juillet 2006

http://www.social-law.net/IMG/pdf/rapp_mobilite_salaries_groupe_2006.pdf

OCDE

Supprimer les obstacles à la mobilité géographique des travailleurs

Études économiques de l'OCDE Union Européenne, Volume 2007/11, Ch. 8, Septembre 2007.

http://www.oecd.org/document/50/0,3343,fr_2649_33733_39062386_1_1_1_1,00.html

Project MOBILITY vs MIGRATION

The project aims at promoting mobility, which means helping workers to overcome the many obstacles that continue to stand in their way. Mobility of workers plays an important role in creating new job opportunities. In fact, on the basis of the Lisbon strategy and according to the 2005 Spring European Council, mobility should be considered as one of the main elements that contribute to increasing the labor market and to support sustainable development and social cohesion. The project MOBILITY vs MIGRATION, submitted under a specific call for proposal launched within the 2006 European Year of workers' mobility, aims at raising workers and employers awareness on the opportunities offered by the implementation of the free movement of workers within the European territory, as well as at informing European citizens on workers' rights and on the instruments to support mobility existing within the EU. This objective will be achieved through many activities.

<http://www.mobility-migration.net/project.aspx>

Régis Roussel (coord.)

Mobilité élargie en Europe : nouveaux horizons

Actualité de la formation permanente, n° 2009, septembre-juillet-août 2007.

http://www.centre-info.fr/AFP-209-Mobilite-elargie-en-Europe.html#outil_sommaire_0 (résumé)

Vandenbrande, Tom

Mobility in Europe, researcher's viewpoint

Brussels, March 16th 2007

http://ecas2007.lcp.be/file_uploads/1399.pdf

MOBILITÉ DOMICILE-TRAVAIL, LIEUX DE TRAVAIL & COVOITURAGE

Brigitte Baccaini, François Semecurbe, Gwenannëlle Thomas

Les déplacements domicile-travail amplifiés par la périurbanisation

Insee Première, n° 1129, mars 2007, 4 p.
<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1129/ip1129.pdf>

COVOITURAGE.COM

Site d'organisation du covoiturage en France et en Europe au service du grand public et des professionnels

78170 La Celle Saint-Cloud
<http://www.covoiturage.com/>

COVOITURAGE-FRANCE.FR

Service de covoiturage pour collectivités, entreprises et particuliers

<http://www.covoiturage-france.fr/>

Gilles Crague

Des lieux de travail de plus en plus variables et temporaires

Economie et Statistique, n° 369-370, 2003
http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es369j.pdf

Groupe Chrono

Le covoiturage d'entreprise trouve sa marque

Entretien avec Frédéric Mazzella, Fondateur de covoiturage.fr, 12 mai 2008

<http://trajectoiresfluides.wordpress.com/2008/05/14/le-covoiturage-dentreprise-trouve-sa-marque-entretien-chronos/>
<http://www.groupechronos.org/index.php/gchronos/action/show/ID/1054/>

PRO'MOBILITÉ

Pro'mobilité : gérer les déplacements des salariés

http://www.paris-iledefrance.cci.fr/pdf/publications/promobilite_guide_pde.pdf

STOP PLUS Association d'organisation et de promotion du covoiturage

Pi2m.com - Plateforme d'information multimédia sur la Mobilité et le Covoiturage organisé en Montagne

Programme Régional d'Actions Innovatrices – FEDER Rhône-Alpes, 10 p.

<http://www.cipra.org/alpknowhow/bestpractice/Covoiturage/Mobilite>

Julien Talbot

Les déplacements domicile-travail : De plus en plus d'actifs travaillent loin de chez eux

NSEE Division Études territoriales - Insee première, n° 767, avril 2001, 4 p.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ip767.pdf

LOCALISATION DES ENTREPRISES

Jean-Pierre Chanteau

Quantification et analyse stratégique des délocalisations – Une étude empirique sur données d'entreprises

DEPTII – Laboratoire d'Économie de la production et de l'intégration internationale, Cahier de recherche, n° 15, janvier 2009, 19 p.

<http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/37/46/10/PDF/pub09002-CR15.pdf>

DIACT

Dynamiques et développement durable des territoires - Rapport de l'Observatoire des territoires 2008

Documentation française, 2008.

Synthèse du rapport, 19 p.

http://www.territoires.gouv.fr/indicateurs/ind_gcp/docs/Synthese.pdf

El Mouhoub

Mobilité des ménages versus mobilité des entreprises : de nouvelles marges de manœuvre pour l'action stratégique de l'État en direction des régions

Centre d'Analyse Stratégique, Horizons Stratégiques, Revue trim. n° 1, juillet 2006, 19 p.

http://www.strategie.gouv.fr/revue/article.php?id_article=38

2./ RESSOURCES EUROPEENNES

COMMISSION EUROPEENNE

Commission européenne

Employment in Europe, 2003 (chapitre 4)

Flexibility, Security and Quality of work

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2003/oct/eie2003_chap4_en.pdf

Commission européenne

2006 - Année européenne de la mobilité des travailleurs

Agenda social, magazine de la Commission européenne sur l'emploi et les affaires sociales, n°12, octobre 2005, p.15

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/periodicals/social_agenda/2006/pdf/as12_fr.pdf

Commission européenne

Plan d'action pour la mobilité des travailleurs

Agenda social, magazine de la Commission européenne sur l'emploi et les affaires sociales, n°16, février 2008, pp.21-23.

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/periodicals/social_agenda/2008/pdf/as16_fr.pdf

EULISSES

Portail communautaire d'information sur la sécurité sociale

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/eulisses/jetspeed/portal/media-type/html/language/fr/user/anon/page/homepage.psm

Eures

Brochure EURES – The European Jobs Network

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/booklets/employment/pdf/ke8007166_en.pdf

PricewaterhouseCoopers

European Year of Workers' Mobility 2006.

Managing Mobility - Matters 2006

Contact : Jan Goeman

[http://www.pwc.com/extweb/pwcpublishations.nsf/docid/8BF3BF9FDAE4B96A802572410057447D/\\$file/managing-mobility-matters-2006.pdf](http://www.pwc.com/extweb/pwcpublishations.nsf/docid/8BF3BF9FDAE4B96A802572410057447D/$file/managing-mobility-matters-2006.pdf)

<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=fr&catId=9200&myCatId=9200&parentId=20&acro=news&function=newsOnPortal>

Eurobarometer survey on geographic and labour market mobility

Europeans and mobility: first results of an EU-wide survey

http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006/uploaded_files/documents/FIRST%20RESULTS_Web%20version_06.02.06.pdf

EUROFOUND > MOBILITY AND MIGRATION > LATEST PUBLICATIONS IN THIS AREA

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/migration.htm>

Ester, Peter; Krieger, Hubert

Labour mobility in a transatlantic perspective - Conference report

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

15 April, 2008

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/26/en/1/ef0826en.pdf>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Foundation findings Mobility in Europe – The way forward

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/03/en/1/ef0703en.pdf>

Fasang, Anette; Geerdes, Sara; Schömann, Klaus; Siarov, Liuben

Job satisfaction and labour market mobility

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

10 July, 2007

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/10/en/1/ef0710en.pdf>

Bukodi, Erzsébet; Róbert, Péter

Occupational mobility in Europe

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
10 July, 2007

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/11/en/1/ef0711en.pdf>

Coppin, Laura; Vandenbrande, Tom

Voluntary and forced job mobility in Europe

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
10 July, 2007

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/12/en/1/ef0712en.pdf>

Birindelli, Lorenzo; Rustichelli, Emiliano

Economic benefits of long-distance mobility

10 July, 2007

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/02/en/1/ef0702en.pdf>

Fouarge, Didier; Ester, Peter

Factors determining international and regional migration in Europe

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
05 June, 2007

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/09/en/1/ef0709en.pdf>

Vandenbrande, T. (ed.), Coppin, L., Ester, P., Fasang, A., Fouarge, D., Geerdes, S., Schömann, K. and van der Hallen, P., European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,

Mobility in Europe. Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2006.

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/59/en/1/ef0659en.pdf>

Résumé :

Long-distance mobility in Europe: Getting the balance right

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf>

La mobilité à longue distance en Europe: trouver le juste équilibre

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/fr/1/ef0636fr.pdf>

EUROFOUND > MOBILITY AND MIGRATION > MOBILITY IN EUROPE: CONFERENCE PAPERS

http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/mobility_papers.htm

Hubert Krieger and Enrique Fernandez

Too much or too little long-distance mobility in Europe? EU policies to promote and restrict mobility

presented at the Foundation seminars on worker mobility in Latvia and Lithuania

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

June 2006

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/areas/populationandsociety/mobility4paper2006.pdf>

Enrique Fernández Macías

Mobility in the UK from a comparative EU perspective

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Discussion paper presented in the Foundation visit to the United Kingdom

London, 4-5 April 2006

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/areas/populationandsociety/mobility3paper2006.pdf>

Hubert Krieger

Long distance mobility within the EU: considering the Lisbon Agenda and Transitional Arrangements

presented at a Foundation seminar with stakeholders of the Governing Board in Luxembourg

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

March 2006

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/areas/populationandsociety/mobility2paper2006.pdf>

Jorma Karppinen, Enrique Fernandez, Hubert Krieger

Geographical mobility: challenges and opportunities

presented at the conference to launch the European Year of Workers' Mobility 2006: 'Workers' mobility: a right, an option, an opportunity?'

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

February 2006

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/areas/populationandsociety/mobilitypaper2006.pdf>

Vandenbrande, Tom

Promouvoir la mobilité par le développement des compétences

«Le rôle du développement des compétences et des qualifications dans la promotion de la mobilité professionnelle»
Séminaire du réseau d'entreprises de l'EMCC organisé conjointement par la Fondation européenne pour
l'amélioration des conditions de vie et de travail et le Centre européen pour le développement de la
formation professionnelle, Thessalonique, les 9 et 10 novembre 2006, Résumé de la conférence
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/13/fr/1/ef0713fr.pdf>

TLM.NET WORKING PAPERS

The TLM.NET publishes its scientific research output by means of a Working Papers series 'Transitional Labour Markets'.
<http://www.siswo.uva.nl/tlm/workingpapers.htm>

Muffels, R.J.A. (2005),

Labour Market Mobility and Employment Patterns: Researching Labour Market Transitions in European Welfare Regimes

Position paper workpackage 3.(TLM.NET Working Paper No. 2005-04). Amsterdam: SISWO/Social Policy Research
http://www.siswo.uva.nl/tlm/root_files/RuudJAMuffels.pdf

Muffels, R.J.A & Luijckx, R. (2005).

Job Mobility and Employment Patterns across European Welfare States. Is there a 'Trade-off' or a 'Double Bind' between Flexibility and Security?

(TLM.NET 2005 Working Paper No. 2005-12). Amsterdam: SISWO/Social Policy Research
http://www.siswo.uva.nl/tlm/root_files/WorkP05-12MuffLuyk.pdf