



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

formation continue

Question écrite n° 83872

Texte de la question

M. Pierre Morel-A-L'Huissier attire l'attention de M. le secrétaire d'État chargé de l'emploi sur la mobilité des salariés. Selon une enquête de l'Ifod, une majorité de salariés mais aussi de directeurs des ressources humaines juge difficile les changements de métier. Il souhaiterait savoir ce qu'il met en oeuvre afin de faire évoluer cette tendance et de renforcer la flexibilité.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative à la mobilité des salariés et sur la difficulté des changements de métiers. La question de la mobilité constitue un enjeu majeur, notamment dans un contexte d'allongement des carrières et de mutations économiques nombreuses. Plusieurs facteurs peuvent freiner la mobilité choisie des salariés que ce soient l'acquisition de nouvelles compétences, les perspectives d'évolution, ou encore l'importance accordée par les recruteurs à l'expérience. Afin de tenir compte de ces difficultés et de faciliter les mobilités, un certain nombre d'outils existants ont été élargis et assouplis en ce sens : de l'élargissement du congé individuel de formation (CIF) à des actions prévues hors temps de travail (pour les cours du soir, par exemple), la possibilité d'utilisation du droit individuel à la formation (DIF) après rupture du contrat de travail, la généralisation d'un « passeport formation », le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou encore la mise en place d'actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les entreprises. À cet effet, le système d'orientation et de formation professionnelle a été rénové par la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 et vise à une plus grande facilité d'accès à la formation, un droit à l'information et à l'orientation professionnelle et une plus grande transparence de l'offre de formation. Cependant, les solutions ne relèvent pas exclusivement de l'action spécifique du Gouvernement mais reposent également sur la mobilisation des branches et des entreprises qui doivent être responsabilisées afin de maintenir et d'améliorer l'employabilité de leurs salariés. Les employeurs doivent ainsi veiller au maintien de l'employabilité des salariés. Un effort particulier doit être porté sur les salariés des moyennes, petites et très petites entreprises et les travailleurs peu qualifiés. C'est la raison pour laquelle, celles-ci peuvent faire appel à différents outils publics destinés à développer les mobilités externes interbranche ou intersectorielle sur un même territoire notamment par la mise en place d'une GPEC territoriale. La circulaire relative au développement de la dynamique territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 29 juin 2010 prévoit ainsi la possibilité de recourir à des actions de formations, des bilans de compétences pour des salariés et des accompagnements de mobilités. Ainsi, plusieurs séminaires régionaux sur la GPEC territoriale seront organisés en 2011 afin d'accompagner les entreprises pour le déploiement d'action de GPEC et de permettre le développement de nouvelles mobilités intersectorielles sur un bassin d'emploi.

Données clés

Auteur : [M. Pierre Morel-A-L'Huissier](#)

Circonscription : Lozère (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 83872

Rubrique : Formation professionnelle

Ministère interrogé : Emploi

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 13 juillet 2010, page 7770

Réponse publiée le : 29 mars 2011, page 3196