



Sortir de l'immobilité sociale à la française

PROPOSITIONS

- 1.** Ouvrir l'accès aux professions aujourd'hui lourdement réglementées afin de lever les freins à la mobilité professionnelle vers ces secteurs.
- 2.** Réfléchir à une série de réformes successives et cohérentes pour réduire la frontière statutaire entre le secteur public et le secteur privé : alignement des systèmes de retraite, de la réglementation relative aux conditions de travail, de la sécurité sociale.
- 3.** Établir, en parallèle avec les réformes, une prime à la mobilité professionnelle supérieure à 2 000 euros qui soutiendra notamment les salariés choisissant une mobilité au-delà des frontières traditionnelles.
- 4.** Revoir la situation du salarié démissionnaire : celui qui démissionne pour travailler dans une autre entreprise sous contrat CNE, CDD ou CDI devrait conserver ses droits aux allocations d'assurance-chômage même si l'employeur décide de mettre fin à la période d'essai avant ou après la limite de 91 jours en vigueur.
- 5.** Élaborer un contrat type, sans distinction d'âge du salarié ou de taille de l'entreprise, impliquant des règles de recrutement et de licenciement moins strictes afin de faciliter les embauches.
- 6.** Demander, en contrepartie, un réel effort de mobilité interne aux entreprises. Établir une échelle de récompenses (allègement de charges, aides publiques, ou simplement labels) pour les entreprises qui soutiennent activement la mobilité interne ascendante.
- 7.** Réduire d'autres obstacles pratiques, non sans importance, à la mobilité choisie des salariés : un droit à congés dès la première année pourra notamment être introduit comme c'est le cas dans d'autres pays.



- 8.** Créer un « compte épargne compétence », à l'instar de celui développé dans plusieurs grandes entreprises étrangères, alimenté par le salarié et abondé par l'employeur. Le salarié et l'employeur décideront ensemble de l'utilisation des fonds.
- 9.** Élaborer un système de cofinancement salarié-État de la formation professionnelle, impliquant le salarié dans le choix, le financement et la valorisation de ses compétences. Ceci pourrait se faire dans le cadre du « compte épargne compétence ».
- 10.** Établir une labellisation permettant aux entreprises actives par l'investissement et l'innovation dans la formation de leurs salariés de jouir d'une bonne image.
- 11.** Généraliser la prise en charge efficace des demandeurs d'emploi par un véritable « guichet unique » qui gère l'ensemble des éléments de l'inscription et de l'indemnisation afin d'écourter considérablement les démarches des demandeurs d'emploi.
- 12.** Améliorer les prestations offertes aux demandeurs d'emploi par un recours plus fréquent à des opérateurs externes et privés, spécialisés.
- 13.** Accorder un crédit d'impôt aux salariés qui ont changé d'emploi et ont déménagé à une longue distance de leur emploi précédant. Les frais de déménagement pourraient être acceptés comme des frais professionnels intégralement déductibles.
- 14.** Supprimer les droits de mutation pour les salariés amenés à changer de lieu de résidence, à une longue distance de leur ancienne résidence, pour des raisons professionnelles.
- 15.** Développer un enseignement des langues, dès l'école primaire, plus diversifié, moins académique : recourir plus largement aux enseignants étrangers, généraliser les stages linguistiques pour les enseignants français, ou encore mettre en place un enseignement des langues en dehors de l'école dispensé par des étudiants étrangers du programme Erasmus.

INSTITUT
MONTAIGNE

