



Le 27 novembre 2007

RAP/Cha/France/7(2007)1

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (révisée)

7ème Rapport national sur l'application de la
Charte Sociale européenne (révisée)

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA FRANCE

pour la période du 2005 - 2006

sur les articles 1, 9, 10, 15, 18, 20, 24, 25.

Rapport enregistré au Secrétariat le 27 novembre 2007

Délégation aux Affaires Européennes et Internationales

Octobre 2007

**7^{ème} RAPPORT D'APPLICATION DE LA
CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE
DU CONSEIL DE L'EUROPE**

Groupe I: Emploi- formation- égalité des chances

SOMMAIRE

ARTICLE 1- droit au travail

Paragraphe 1.....	page 2
Paragraphe 2.....	page 15
Paragraphe 3.....	page 22
Paragraphe 4.....	page 38

ARTICLE 9- droit à l'orientation professionnelle

.....	page 39
-------	---------

ARTICLE 10- droit à la formation professionnelle

Paragraphe 1.....	page 43
Paragraphe 2.....	page 48
Paragraphe 3.....	page 53
Paragraphe 4.....	page 55
Paragraphe 5.....	page 56

ARTICLE 15- droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale

Paragraphe 1.....	page 65
Paragraphe 2.....	page 76
Paragraphe 3.....	page 79

ARTICLE 18- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties

Paragraphe 1.....	page 84
Paragraphe 2.....	page 86
Paragraphe 3.....	page 86
Paragraphe 4.....	page 87

ARTICLE 20- droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

.....	page 88
-------	---------

ARTICLE 24- droit à la protection en cas de licenciement

.....	page 101
-------	----------

ARTICLE 25- droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur

.....	page 103
-------	----------

ARTICLE 1: DROIT AU TRAVAIL

ARTICLE 1 PAR. 1

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties s'engagent:

à reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités, la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi;»

Question A

Prière de décrire la politique suivie par votre gouvernement pour réaliser et maintenir le plein emploi. Compléter votre réponse en mentionnant les mesures et les programmes mis en œuvre dans le but de réaliser le niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi.

Prière d'indiquer, si possible, l'évolution des dépenses consacrées à la politique de l'emploi au cours des cinq dernières années, y compris la part consacrée aux mesures "actives" (création d'emplois, formation, etc.) et "passives" (indemnités financières, etc.).

Prière d'indiquer les mesures de politique active prises en vue de favoriser l'accès à l'emploi des groupes les plus exposés ou touchés par le chômage (par exemple, les femmes, les jeunes¹; les travailleurs âgés, les chômeurs de longue durée², les personnes handicapées, les immigrés et /ou les minorités ethniques). Prière de donner des informations sur le nombre des bénéficiaires de ces mesures et, si possible, leurs effets sur l'emploi.

Question B

Prière d'indiquer l'évolution de l'emploi³ dans l'ensemble des secteurs de l'économie. A cet égard, indiquer dans la mesure du possible, le taux d'activité⁴, le taux d'emploi⁵ et la répartition des emplois par région, par sexe, par âge, par catégorie professionnelle (salariés, indépendants), par type d'emploi (à temps complet et à temps partiel, permanent, durée limitée, travail intérimaire), par secteurs d'activités. Prière d'indiquer l'évolution du nombre et du pourcentage de chômeurs recensés dans votre pays. Indiquer aussi le rapport chômeurs / population active. Donner la répartition des chômeurs par région, par catégorie, par sexe, par âge et par durée du chômage.

¹ De quinze à vingt-quatre ans.

² Personnes sans emploi pendant une durée supérieure à un an et à la recherche d'un emploi.

³ Voir la définition de "l'emploi" telle qu'adoptée par la Treizième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 1982) ou toute autre version ultérieure.

⁴ Le taux d'activité représente l'ensemble de la population active en tant que pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus et vivant dans des ménages privés. La population active est définie comme la somme des personnes qui travaillent et des chômeurs.

⁵ Le taux d'emploi représente les personnes qui travaillent en tant que pourcentage de la population âgée entre 15 ans et 64 ans et vivant dans des ménages privés.

Question C

Prière d'indiquer l'évolution du nombre et la nature des emplois vacants dans votre pays.

Article 1 par 1

Réponses A, B et C

Situation de l'emploi

La mise en œuvre et l'approfondissement des réformes engagées en faveur de la création d'emplois, de la réforme du service public de l'emploi, ou encore de la sécurisation des parcours professionnels ont contribué à une certaine amélioration de la situation de l'emploi. On observe un recul du chômage (8,2 % en avril 2007⁶) et une amélioration de l'emploi des jeunes, grâce notamment aux mesures d'urgence pour l'emploi engagées à l'automne 2006.

En 2006, 256 000 emplois ont été créés dans l'ensemble de l'économie française, après +159 000 en 2005 et +107 000 en 2004. Cette progression tient en grande partie à l'accélération des créations d'emploi dans les secteurs marchands : le secteur tertiaire marchand a créé 164 000 emplois et la construction environ 55000 emplois.

Encadré 1: coût des dispositifs ciblés de politique de l'emploi (voir p suivante)

	<i>Millions d'euros</i>		<i>Structure en %</i>	
	2004	2005	2004	2005
Emploi marchand aidé	<u>4911</u>	<u>5042</u>	<u>34.4</u>	<u>38.1</u>
Emploi non marchand aidé	<u>3933</u>	<u>3087</u>	<u>27.5</u>	<u>23.3</u>
Total emploi aidé	<u>8844</u>	<u>8129</u>	<u>61.9</u>	<u>61.5</u>
Formation professionnelle	<u>4097</u>	<u>4035</u>	<u>28.7</u>	<u>30.5</u>
Préretraites totales	<u>1338</u>	<u>1063</u>	<u>9.4</u>	<u>8.0</u>
total	<u>14279</u>	<u>13227</u>	<u>100.0</u>	<u>100.0</u>

⁶ Des difficultés techniques liées à l'enquête Emploi de l'INSEE, ainsi que des divergences entre cette source et d'autres sources sur le chômage (notamment les données de l'ANPE) empêchent d'évaluer précisément l'ampleur de la baisse du chômage depuis un an. Du fait du report à l'automne 2007 du calage annuel sur les résultats de l'enquête Emploi, la série mensuelle du chômage au sens du BIT publiée par l'INSEE reste donc provisoire et susceptible d'être révisée en cours d'année. Il en est de même des estimations réalisées par Eurostat.

Première Synthèses Informations

LE COÛT DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI EN 2005

Le coût des politiques de l'emploi (1) est estimé à 30,4 milliards d'euros en 2005 : 17,2 milliards pour les mesures générales d'allègement des cotisations sociales sur les bas salaires et 13,2 milliards pour les « dispositifs ciblés » (emploi aidé, formation professionnelle des demandeurs d'emploi et préretraites). En 2004, ce coût était de 30,6 milliards d'euros.

Le coût des mesures générales augmente de près de 4 % en euros constants, en raison de la poursuite de la montée en charge des allègements Fillon. Les dépenses en faveur des dispositifs ciblés poursuivent leur diminution pour la sixième année consécutive (-9 % en euros constants). Alors que les dépenses relatives à l'emploi aidé non marchand (3,1 Md€) continuent à baisser très fortement (-23 %), celles relatives à l'emploi marchand aidé (5,0 Md€) augmentent légèrement (+1 %). Les dépenses de préretraites (1,1 Md€) continuent à se réduire à un rythme rapide (-22 %). Les dépenses de formation professionnelle des demandeurs d'emploi (4,1 Md€) baissent également, mais dans une moindre mesure (-3 %).

Les dépenses relatives aux dispositifs ciblés représentent 0,77 point de PIB en 2005. Si l'on inclut les allègements de cotisations sociales sur les bas salaires, le coût des politiques de l'emploi atteint 1,78 point de PIB, après 1,84 point en 2004.

(1) - Le champ des politiques de l'emploi est défini ici de manière traditionnelle et restreinte : il ne comprend pas notamment les mesures de nature fiscale destinées à favoriser l'activité et l'emploi.

13,2 milliards d'euros pour les « dispositifs ciblés »

Emploi aidé, formation professionnelle ou préretraites, le coût des dispositifs ciblés est estimé à 13,2 Md€ en 2005. Ces dépenses ont baissé de 9 % en termes réels, comme en 2004 (encadré 1).

Le coût des dispositifs ciblés représente l'équivalent de 0,77 % du produit intérieur brut, le ratio le plus faible depuis plus de vingt ans (graphique 1). Ce ratio s'est continûment réduit depuis 2000. Il avait augmenté depuis la fin des années quatre-vingt, jusqu'à la seconde moitié des années quatre-vingt-dix, marquée par le développement du CIE, puis la montée en charge du programme Emplois-jeunes.

Les dispositifs d'emplois aidés : forte baisse des dépenses dans le secteur non marchand

Le coût de l'emploi aidé s'élève, en 2005, à 8,1 Md€. Il représente 61 % de l'ensemble de la dépense en faveur des dispositifs ciblés et s'est fortement réduit depuis 2002 (tableau 1).

Le coût des dispositifs ciblés d'emploi marchand aidé en 2005 est de 5,0 Md€. Après s'être nettement accru au cours des années quatre-vingt-dix, il a reculé continûment depuis 1998 en raison du recentrage d'abord du contrat initiative emploi (CIE), puis de l'extinction progressive de plusieurs mesures d'exonérations spécifiques qui ont été reportées vers les allègements généraux de cotisations sociales patronales ciblés sur les bas salaires : exonérations pour l'embauche d'un premier salarié, exonérations de cotisations au titre du CIE, abattement - temps partiel.

En 2005, le montant consacré aux dispositifs d'emplois marchands aidés progresse légèrement (+0,9%). La montée en charge rapide du nouveau CIE, institué dans le cadre du Plan de

cohésion sociale, a stimulé les dépenses au titre du CIE (0,7 Md€). L'augmentation (2) des exonérations au titre des zones franches urbaines (ZFU) a par ailleurs compensé très largement l'effet de l'extinction des exonérations en faveur des emplois à temps partiel

Première Synthèses

Informations

L'ÉVOLUTION DU CHÔMAGE AU PREMIER SEMESTRE 2006

À la fin du mois de juin 2006, 2 381 400 demandeurs d'emploi étaient inscrits à l'ANPE en catégories 1, 2, 3 sans activité réduite au cours du mois. Leur nombre s'est réduit de 181 000 (-7,0 %) au premier semestre 2006 (-48 000 au 1^{er} trimestre et -133 000 au 2^{ème} trimestre) après un recul de 124 000 (-4,6 %) au second semestre 2005.

Le nombre de demandeurs d'emploi exerçant une activité réduite s'est replié, pour sa part, de 19 000 au premier semestre 2006, après une baisse de 13 000 au second semestre 2005.

Le nombre total de demandeurs d'emploi (en catégories 1, 2, 3, 6, 7, 8) a ainsi diminué de 199 000 (-5,3 %) au premier semestre 2006, après une baisse de 137 000 au second semestre 2005.

Le recul du premier trimestre 2006 (-72 000) s'est en effet nettement accentué au deuxième trimestre (-127 000 demandeurs d'emploi en moins).

Au premier semestre 2006, le repli du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en catégories 1, 2 ou 3 sans activité réduite s'est accentué (encadrés 1 et 2) : leur nombre a en effet diminué de 181 000 (-48 000 au 1^{er} trimestre et -133 000 au 2^{ème} trimestre), après une baisse de 124 000 au deuxième semestre 2005 (graphique 1, tableau 1).

Le nombre de chômeurs au sens du BIT a suivi une évolution similaire : il s'est réduit de 157 000 au premier semestre 2006 (-39 000 au 1^{er} trimestre et -118 000 au 2^{ème} trimestre), après une baisse de 110 000 au second semestre 2005. Le taux de chômage au sens du BIT s'est ainsi replié à 9,0 % en juin 2006, marquant une baisse de 0,6 point sur le premier semestre (-0,1 point au 1^{er} trimestre et -0,5 point au 2^{ème} trimestre) après une baisse de 0,3 point au deuxième semestre 2005.

L'accroissement de la baisse du chômage au deuxième trimestre 2006 est intervenue dans le contexte d'une nette accélération de la croissance économique (+1,1 % au deuxième trimestre, après +0,5 % au premier trimestre) et des créations d'emploi

salarié dans les secteurs principalement marchands (+58 000 postes au deuxième trimestre, après +28 000 postes au 1^{er} trimestre).

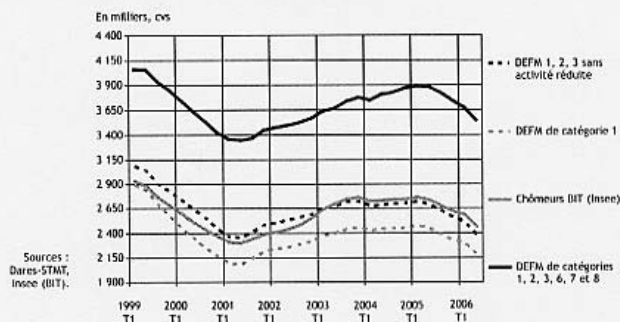
Le nombre de demandeurs d'emploi en catégories 1, 2 ou 3 exerçant une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois) ou longue (de plus de 78 heures) s'est réduit pour sa part de 19 000 au premier semestre 2006 (-24 000 au premier trimestre et +5 000 au deuxième trimestre) après une baisse de 13 000 au deuxième semestre 2005.

Le nombre de demandeurs d'emploi de catégories 1, 2 ou 3 hors activité réduite s'établit ainsi à 2 381 400 fin juin 2006 et le nombre de chômeurs au sens du BIT à 2 465 000 à la même date. Le nombre total de demandeurs d'emploi avec ou sans



activité réduite (inscrits à l'ANPE en catégories 1, 2, 3, 6, 7, 8) s'établit pour sa part à 3 543 000 fin juin 2006 enregistrant une baisse de 199 000 au premier semestre 2006, après une diminution de 137 000 au deuxième semestre 2005. L'amélioration du marché du travail a profité notamment aux publics rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Les taux de sorties durables, à savoir pour une durée de plus de trois mois, des listes de l'ANPE ont ainsi continué à progresser au premier semestre pour les seniors, les personnes handicapées, les jeunes demandeurs d'emploi de longue durée et les demandeurs d'emploi de très longue durée (graphique 3).

Graphique 1
Évolution du nombre de demandeurs d'emploi



Le nombre de demandeurs d'emploi sans activité réduite a continué à reculer pour toutes les tranches d'âge

Toutes les catégories d'âge ont continué à bénéficier du recul du chômage au premier semestre 2006, la baisse s'étant accentuée au deuxième trimestre pour tous les âges (tableau 1, graphique 2). Le nombre de jeunes demandeurs d'emploi sans activité réduite a ainsi diminué de 2,3 % (-9 000) au premier trimestre et de 5,6 % (-22 000) au

Graphique 2
Taux de chômage par tranches d'âge

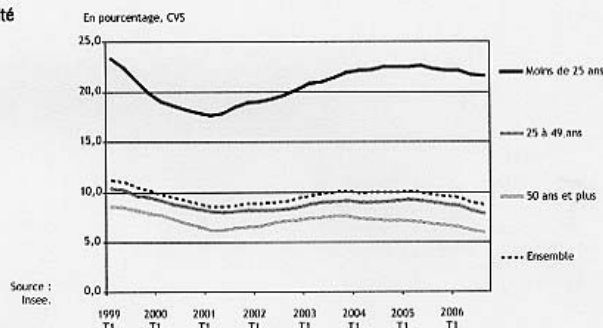


Tableau 1
Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en fin de trimestre, selon l'âge et l'exercice ou non d'une activité réduite

Données CVS	Niveau (milliers) juin-06	Glissements trimestriels (en milliers)						Glissements trimestriels (en %)		Glissements annuels (en %)	
		2005				2006		mars 2006 / déc 2005	juin 2006 / mars 2006	mars 2006 / mars 2005	juin 2006 / juin 2005
		T1	T2	T3	T4	T1	T2				
Sans activité réduite (1).....	2 381,4	8	-33	-65	-59	-48	-133	-1,9	-5,3	-7,6	-11,3
Moins de 25 ans.....	380,7	3	-2	-13	-12	-9	-22	-2,3	-5,6	-8,1	-12,9
25-49 ans.....	1 599,0	15	-27	-47	-39	-29	-92	-1,7	-5,4	-7,7	-11,4
50 ans ou plus.....	401,7	-1	-5	-6	-8	-10	-19	-2,3	-4,4	-6,4	-9,6
Avec activité réduite (2).....	1 161,6	4	21	5	-18	-24	5	-2,1	0,5	-1,3	-2,6
Moins de 25 ans.....	161,2	-3	0	-2	-7	-9	-1	-5,1	-0,3	-9,9	-10,1
25-49 ans.....	808,1	5	16	4	-11	-15	4	-1,8	0,4	-0,8	-2,3
50 ans ou plus.....	192,3	2	5	4	0	-1	2	-0,4	1,2	4,4	2,9
Avec activité réduite courte (3)...	510,2	10	9	4	-7	-6	9	-1,2	1,8	0,0	-0,1
Avec activité réduite longue (4)...	651,4	-6	12	2	-12	-18	-4	-2,7	-0,5	-2,4	-4,6
Volumen de l'activité réduite (5)...	695	3	16	-3	-11	-13	-6	-1,8	-0,9	-1,3	-4,4
Chômage au sens du B.I.T.	2 465	15	-29	-59	-51	-39	-118	-1,5	-4,6	-6,4	-9,8
Dispensés de Recherche d'Emploi	410,8	2	1	-2	0	-1	7	-0,3	1,8	-0,5	1,0

(1) - Sans activité réduite - : DEFM 1, 2 ou 3 sans activité réduite.

(2) - Avec activité réduite - : DEFM 1, 2, 3 avec activité réduite de moins de 78h + DEFM 6, 7 et 8. Voir encadré 1.

(3) DEFM 1, 2, 3 avec activité réduite de moins de 78h.

(4) DEFM 6, 7 et 8.

(5) En équivalent temps plein sur la base de 152H par mois = Nombre d'heures travaillées au cours du trimestre / (152H *3).

Sources : Dares - STMT (statistiques mensuelles du marché du travail) ; Insee (BIT) ; Unédic (DRE). Calcul Dares-Insee pour les CVS.

Encadré 1

DÉFINITIONS

LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À L'ANPE SE RÉPARTISSENT EN HUIT CATÉGORIES

Les personnes sans emploi, immédiatement disponibles, qui accomplissent des actes positifs de recherche d'emploi se répartissent entre les catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8 en fonction :

- d'une part, du type de contrat qu'ils recherchent (CDI à temps complet pour les catégories 1 et 6, CDI à temps partiel pour les catégories 2 et 7, CDD ou emploi temporaire et saisonnier, pour les catégories 3 et 8) ;
- et, d'autre part, de la durée d'activité réduite pratiquée au cours du mois (entre 0 et 78 heures pour les catégories 1, 2 et 3 ; plus de 78 heures pour les catégories 6, 7 et 8).

Dans cette publication, on distingue les demandeurs d'emploi en fonction de la pratique de l'activité réduite, quel que soit le type de contrat recherché (les chiffres trimestriels portent sur la situation à la fin du dernier mois du trimestre). Ainsi :

- « Les demandeurs d'emploi sans activité réduite » désignent les demandeurs d'emploi de catégorie 1, 2 ou 3 qui n'ont exercé aucune activité réduite au cours du dernier mois du trimestre.
- « Les demandeurs d'emploi avec activité réduite courte » désignent les demandeurs d'emploi de catégorie 1, 2 ou 3 qui ont exercé une activité réduite de 78 heures ou moins au cours du dernier mois du trimestre.
- « Les demandeurs d'emploi avec activité réduite longue » désignent les demandeurs d'emploi de catégorie 6, 7 ou 8 qui ont exercé une activité réduite de plus de 78 heures au cours du dernier mois du trimestre.

Les catégories 4 et 5 regroupent les personnes qui ne sont pas immédiatement disponibles pour occuper un emploi et qui ne sont pas tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi. La catégorie 4 regroupe les personnes sans emploi mais non disponibles, notamment parce qu'elles sont en formation, mais aussi pour d'autres raisons, par exemple, pour maladie. La catégorie 5 regroupe des personnes pourvues d'un emploi mais à la recherche d'un autre emploi.

Le chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT) correspond quant à lui à une définition du chômage reconnu au niveau international ; selon cette définition, sont considérés comme chômeurs au sens du BIT les personnes qui sont simultanément :

- sans emploi (elles ne doivent pas avoir travaillé ne serait ce qu'une heure au cours de la semaine dite de « référence ») ;
- immédiatement disponibles pour travailler ;
- à la recherche effective d'un emploi.

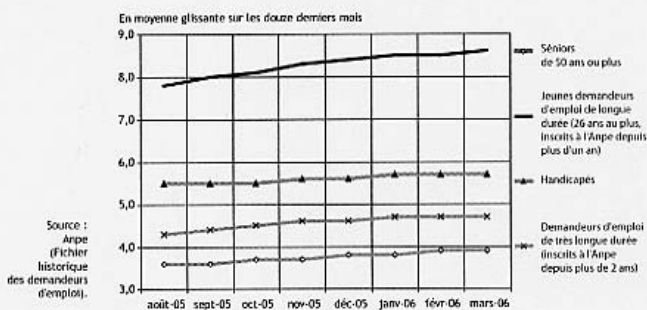
Le chômage au sens du BIT exclut donc l'exercice d'une activité réduite et se rapproche ainsi de la définition administrative des demandeurs d'emploi sans activité réduite. Leurs évolutions respectives sont en général relativement proches et les indicateurs diffèrent même assez peu en niveau (graphique 1). Des différences de champ subsistent cependant entre les deux. Être inscrit à l'ANPE n'est pas par exemple une condition nécessaire pour être chômeur au sens du BIT.

Le chômage au sens du BIT est mesuré par l'Insee chaque année à partir de son enquête Emploi (les résultats de cette enquête en moyenne pour l'année N sont publiés au printemps de l'année N+1). En cours d'année, avant le « recalage » sur les résultats en moyenne annuelle de l'enquête Emploi, le chômage au sens du BIT est estimé à partir essentiellement des statistiques de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE (voir sur le site Internet de l'Insee, www.insee.fr, pour une présentation détaillée de ces méthodes d'estimation).

deuxième trimestre. Pour les demandeurs d'emploi de 25 à 49 ans, la baisse a été de 1,7 % au premier trimestre et de 5,4 % au deuxième. Pour les demandeurs d'emploi seniors qui bénéficient de dispositifs particuliers de cessation anticipée d'activité (encadré 3), le recul a été de 2,3 % au premier trimestre et de 4,4 % au deuxième.

Fin juin 2006, le taux de chômage au sens du BIT s'établissait ainsi à 21,7 % pour les jeunes de moins de 25 ans, 8,2 % pour les personnes de 25 à 49 ans et 6,2 % pour celles de 50 ans et plus, contre respectivement 22,1 %, 8,8 % et 6,7 % fin décembre 2005.

Graphique 3
Évolution mensuelle des taux de sorties durables de l'ANPE pour certains publics connaissant des difficultés particulières



Champ : Ensemble des demandeurs d'emploi de catégories 1, 2, 3, 6, 7, 8.
Les sorties durables sont les sorties des listes de l'ANPE pendant une durée supérieure à trois mois. Le taux de sortie est le nombre de sorties durables du mois N rapporté au stock du début du mois. Le graphique présente la moyenne des taux de sorties sur les douze derniers mois.

Il n'existe pas en France de statistiques concernant les "immigrés et les minorités ethniques" (réponse au CEDS).

Politique de l'emploi

Les quatre axes prioritaires de la politique d'emploi française déclinés dans le programme national de réforme 2005-2008 sont :

- développer l'emploi,
- inciter à l'entrée au retour ou au maintien dans l'emploi,
- investir dans le capital humain,
- améliorer le fonctionnement du marché du travail

➤ Développer l'emploi pour favoriser la croissance

- **Les allègements** généraux de **prélèvements sociaux** déjà existants depuis plusieurs années ont été amplifiés par la loi n° 2007-1223 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA) du 21 août 2007.

L'allègement de cotisations sociales patronales sur les bas salaires représente un montant annuel prévisionnel de 20,1 milliards d'euros en 2007, soit 1,1 % du PIB. **800 000 emplois seraient liés à cette mesure** (voir rapport de suivi 2006).

Comme le montre le tableau suivant, l'intensification des allègements généraux de cotisations sociales a permis de revaloriser sensiblement les bas salaires, sans peser excessivement sur le coût du travail pour les entreprises. Alors que le salaire net reçu pour un salarié au Smic s'est élevé en moyenne par an de 1998 à 2006 de 2,2 % dans les entreprises passées à 35 heures et de 3,6 % dans celles restées à 39 heures, la hausse du coût du travail associée pour ces entreprises s'est limitée à 1,9 % et 3,1 % respectivement pour la même période.

Tableau : Salaire net et coût du travail par salarié au Smic à temps complet

(Taux de croissance annuel moyen entre 1998 et 2006)

	Salarié d'une entreprise passée à 35 heures	Salarié d'une entreprise restée à 39 heures
Salaire net mensuel	2,2%	3,6%
Coût mensuel pour l'employeur	1,9%	3,1%
<i>Dont contribution du salaire brut</i>	2,3%	3,7%
<i>Dont contribution des cotisations patronales</i>	-0,4%	-0,7%

Source : Calcul Dares

- **Le développement des services à la personne**

Les mesures du plan de développement des services à la personne lancé en février 2005 ont commencé à porter leurs fruits.

En termes d'organisation et de professionnalisation, la création de l'Agence nationale des services à la personne a permis de coordonner l'action publique au niveau national et local en instaurant 97 délégués territoriaux (placés auprès de chaque Préfet de département) et, en structurant et en professionnalisant le secteur avec la mise en place de grandes enseignes nationales. Plus d'une dizaine d'enseignes se sont mises en place et développent leurs activités à un rythme

soutenu. Au mois de février 2007, on comptait 10288 structures agréées « services à la personne », parmi lesquelles : 4893 associations, 2786 entreprises, 1271 organismes publics. Ces structures interviennent sur quatre types d'activités : les services à la famille, les services à la vie quotidienne (32%), les services aux personnes âgées et aux handicapés (60%), les gardes d'enfants.

Pour ce qui est de la stimulation de la demande, elle a été opérée au moyen des mesures de réduction d'impôts et d'allègement des charges sociales ainsi que la simplification des démarches et des procédures (avec le chèque emploi service universel). Il est difficile d'évaluer le nombre précis d'emplois relevant des services à la personne. Néanmoins, on peut estimer que le secteur des services à la personne représente un nombre de salariés de **1 794 200 personnes en 2006**. Ceci représente une progression de 5% en un an sur 2005 et de 8% sur 2006. On peut noter que l'activité des entreprises privées prestataires a fortement progressé avec plus de 56% en 2005, bien que leur poids dans le secteur ne représente que 3%.

La création d'emplois dans le secteur des services à la personne continue de progresser régulièrement, avec une forte croissance sous la forme d'activité mandataire chez les particuliers employeurs et par le recours à des organismes prestataires agréés, illustrant ainsi de façon positive les effets des mesures de simplification des démarches et de réduction d'impôts qui ont été engagées (CESU, Paje).

➤ **Inciter à l'entrée, au retour et au maintien dans l'emploi**

- **Le revenu de solidarité active (RSA)** a « pour objectif d'assurer l'augmentation des ressources d'une personne bénéficiaire d'un minimum social qui prend ou reprend un travail, exerce ou accroît son activité afin d'atteindre un revenu garanti qui tient compte des revenus d'activité professionnelle et des charges de famille ».

Le projet de loi poursuit et amplifie une démarche d'expérimentation actuellement conduite dans près de quinze départements volontaires. **Les départements** pourront garantir aux titulaires du **RMI**, par une modulation des prestations existantes, une augmentation du revenu pour l'exercice de toute activité professionnelle, pendant une durée pouvant aller jusqu'à trois ans.

Sur les territoires concernés, **l'État** mettra en place un dispositif analogue pour les personnes qui bénéficient de **l'allocation de parent isolé** et ne sont, actuellement, pas suffisamment concernées par les actions d'insertion et de retour à l'emploi.

Une partie du coût de cette expérimentation sera prise en charge par l'État. Les conditions de cette prise en charge seront déterminées par la convention que doivent signer le préfet et le président du conseil général d'un département souhaitant expérimenter le RSA. La totalité du coût du RSA ne devrait pas dépasser 25 millions d'euros, qui seraient répartis entre les départements (financeurs du RMI) pour 15 à 17 millions et l'État à hauteur de 3,5 à 4 millions pour la prise en charge du RSA des bénéficiaires de l'allocation parent isolé. Les 3 à 5 millions restants doivent financer l'accompagnement, l'ingénierie, l'évaluation, etc.

Il est prévu une évaluation du dispositif du RSA qui portera sur l'ensemble des bénéficiaires du RMI, dont ceux qui n'accéderont pas au RSA, afin d'identifier les obstacles au retour à l'activité de ces personnes.

- **L'intéressement** est un dispositif qui vise à maintenir de façon temporaire le versement de minima sociaux pour les personnes qui reprennent un emploi.

L'intéressement, qui avait été réformé avec la loi de retour à l'emploi de mars 2006, a été précisé par le décret du 29 septembre 2006 sur les conditions d'application de la loi retour à l'emploi de mars 2006. La prime exceptionnelle de retour à l'emploi a été remplacée par la prime de retour à l'emploi, toujours de 1000 € et qui est attribuée aux bénéficiaires du RMI, de l'API (allocation de parent isolé), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) reprenant une activité sous certaines conditions.

Le nombre de bénéficiaires de l'ASS en intéressement s'élève à **14,9%⁷ en 2006 contre 13,6 % en 2004**. Si on prend en compte uniquement les bénéficiaires de l'ASS non dispensés de recherche d'emploi, la part des bénéficiaires de l'ASS en intéressement passe de 19,2 % en 2004 à 20,5 % en 2006. Il y a donc un impact de la réforme de l'intéressement récente de l'intéressement (voir rapport de suivi 2005), qui a mis en place un dispositif forfaitaire plus simple, financièrement attractif, propre à **favoriser la sortie de la précarité des allocataires** (lorsque la reprise d'activité est supérieure à 78 heures par mois).

- **La prime pour l'emploi**

Mise en place en 2001, la prime pour l'emploi (PPE) est un crédit d'impôt en faveur des personnes percevant un faible revenu d'activité. Cette mesure a un double objectif : **redistributif** (améliorer le revenu des personnes qui occupent un emploi faiblement rémunéré) et **incitatif** (encourager les personnes au chômage ou inactives à prendre un emploi). Les critères d'attribution de la PPE sont appréciés au niveau individuel (le revenu d'activité individuel annuel doit être compris entre environ 0,3 Smic et 1,4 Smic pour un célibataire) et au niveau du foyer fiscal (le revenu fiscal de référence du foyer ne doit pas être trop élevé).

Depuis 2001, la PPE a subi plusieurs aménagements qui ont permis d'augmenter les montants versés, notamment pour les travailleurs à temps partiel. Ainsi le montant maximal de PPE (pour un célibataire au Smic à temps plein sur l'année) a augmenté de 467 € en 2002 à **948 € en 2007**. Pour un célibataire à mi-temps au Smic, le montant de PPE est passé de 234 € en 2002 à **879 € en 2007**. Les aménagements de la PPE ont également visé à réduire le délai de versement de la prime (initialement versée en septembre, au moment du solde de l'impôt sur le revenu) : en 2004, il est devenu possible de demander un acompte forfaitaire, et en 2005 un système de mensualisation a été mis en place.

⁷ Source : Unedic

En 2006, au titre des revenus 2005, 9,1 millions de foyers, soit plus d'un sur quatre, ont bénéficié de la PPE.

➤ **Mieux accompagner le retour à l'activité par un service public de l'emploi (SPE) plus efficace**

Les réformes engagées depuis ces deux dernières années afin de mieux coordonner les acteurs du service public de l'emploi et de fournir au demandeur d'emploi des prestations d'accompagnement de qualité observent des résultats positifs. En amont de la fusion programmée de l'ANPE et de l'UNEDIC, **des actions ont déjà été menées. La convention du 5 mai 2006**, issue de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 et de la convention d'assurance chômage, a mis en place une collaboration renforcée entre l'Etat, l'ANPE et l'Unédic, en association avec l'Afpa, et se donnait trois objectifs :

- simplifier les démarches des demandeurs d'emploi, notamment au travers de la mise en place du dossier unique du demandeur d'emploi et de guichets uniques,
- dynamiser la recherche d'emploi grâce à l'entretien de suivi mensuel des demandeurs d'emploi à partir du 4^{ème} mois d'inscription, et à la définition du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) établi sur la base d'un diagnostic commun Assédic –ALE,
- optimiser le service rendu aux demandeurs d'emploi et aux entreprises par le rapprochement des systèmes d'information.

En termes de résultats, concernant l'état d'avancement de la mise en œuvre de cette convention, les éléments suivants doivent être soulignés :

Sur la réduction des délais entre l'inscription et le premier entretien professionnel

Depuis la mise en place du dispositif, 917 508 demandeurs d'emploi ont fait l'objet, lors de leur inscription, d'une évaluation statistique de la distance à l'emploi par l'Assédic (chiffres donnés à fin février 2007). En termes de flux, au cours du seul mois de février 2007, 92,7 % des demandeurs d'emploi ont ainsi bénéficié de cette évaluation lors de leur inscription. Le délai moyen entre l'inscription et la définition du projet professionnel est actuellement de 7 jours, contre 15 jours début 2006.

11.4 % des Demandeurs d'Emplois ont bénéficié en janvier d'une inscription par l'Assédic et d'un premier entretien par l'ANPE dans la même journée (pour 9,1 % au 31/12/2006).

Sur la mise en place des parcours personnalisés

Depuis la mise en place des **parcours personnalisés**, 1 622 684 Demandeurs d'Emploi (flux et stock) ont été positionnés dans un parcours personnalisé, dont 2,44 % en Parcours de Recherche Accélérée, 69,84 % en Parcours de Recherche Active, 21,84 % en Parcours de Recherche Accompagnée, 3,80 % en Parcours Créateur Repreneur d'Entreprise et 2,08 % en Parcours de Mobilisation Vers l'Emploi.

Enfin au regard des données de décembre 2006, plus d'un million de demandeurs d'emploi ont fait l'objet, dans le cadre du Suivi Mensuel Personnalisé, d'un entretien avec un référent ANPE.

Sur la mise en place des guichets uniques

Les Directions Générales de l'Unédic et de l'ANPE ont apporté une définition opérationnelle de la notion de **Guichets Uniques** correspondant :

- soit à un site commun,
- soit à des sites contigus ou distants de moins de 200 mètres,
- soit à un site Assédic qui accueille des agents ANPE,
- soit à un site ANPE qui accueille des agents Assédic ...

Dans lesquels l'organisation mise en œuvre conduit à la réalisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) dans la continuité de l'inscription du demandeur d'emploi pour au minima 50% des inscriptions dans l'immédiat, avec pour objectif d'atteindre les 80% à court terme.

Au sens de cette définition, **133 Guichets Uniques étaient opérationnels au 31 décembre 2006.**

Sur la mise en place d'un système d'information commun

Un certain nombre de projets informatiques de l'Agence et de l'Unédic font l'objet d'un pilotage commun (Portails, poste informatique des guichets uniques, outils de pilotage, modélisation,..) et les travaux sur la convergence des architectures déjà engagés en 2006 vont s'amplifier.

Sur le Dossier Unique du Demandeur d'Emploi (DUDE) :

Le DUDE fait partie des objectifs du Plan de Cohésion Sociale et de la loi du 18 janvier 2005 qui en est issue. Ce projet a fait l'objet, en 2005 et 2006, d'un travail intense de préparation technique, juridique, informatique et budgétaire entre les services de l'Etat, l'UNEDIC et l'ANPE. A partir de la validation du projet par la CNIL, la perspective d'un déploiement de l'outil a été rendue possible fin 2006.

Les mesures de renforcement du suivi des demandeurs d'emploi se sont également accompagnées d'un contrôle plus assidu de la recherche d'emploi. A ce titre, peuvent être relevés les éléments ci après.

Bilan de la réforme du suivi de la recherche d'emploi. Comparaison des données des premiers semestres 2005 et 2006

	1 ^{er} semestre 2005	1 ^{er} semestre 2006
Décisions des préfets (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)	63 236	54 553
Dont avertissements*	8 853	0
Dont sanctions prononcées	13 261	23 240
Bénéficiaires de l'ARE** (allocation d'assurance chômage)	9 915	19 468
Bénéficiaires de l'ASS*** (allocation de fin de droit)	3 346	3 772

source : DGEFP, Unédic.

* en 2006, la possibilité de faire un avertissement n'existe plus (un avertissement consistait en une lettre de rappel, qui ne concluait pas forcément une réelle procédure de contrôle).

** ARE : Allocation d'aide au retour à l'emploi, financée par le régime d'assurance chômage (Unédic et Assédic) géré par les partenaires sociaux

*** ASS : Allocation de solidarité spécifique financée par l'Etat.

Nature des sanctions prises par les DDTEFP au premier semestre 2006

Types de sanctions	ARE	ASS	Total
Réduction temporaire	9 231	1 865	11 096
Suppression temporaire	9 512	1 334	10 846
Suppression définitive	725	573	1 298
Total	19 468	3 772	23 240

source : DGEFP

➤ Développer l'emploi pour l'ensemble des publics cibles prioritaires au service de la cohésion sociale

Le développement de l'emploi pour tous et l'attractivité du travail sont les premiers outils pour retrouver une croissance durable et lutter contre la pauvreté et l'exclusion.

Les objectifs de la stratégie de Lisbonne en matière de taux d'emploi fixés pour les travailleurs âgés (50%) et pour les femmes (60%) sont prioritaires pour la France.

• L'emploi des seniors

Le taux d'emploi des seniors est encore trop faible (37,6 % en 2006)⁸. De 2000 à 2005 le taux d'emploi des 55-64 ans était en progression régulière (de 29,9 % à 37,9 %), grâce au « rajeunissement » de cette classe d'âge avec l'augmentation du nombre des 55-59 ans (davantage actifs que les 60-64 ans), produite par l'arrivée à ces âges des générations nombreuses d'après guerre. Le repli entre 2005 et 2006 n'est dû qu'à l'arrivée à 60 ans de la première génération du baby-boom qui renforce la part des retraités au sein de la grande classe d'âge des 55-64 ans.

Bénéficiant de mesures de préretraites et de dispenses de recherche d'emploi lorsqu'ils sont en difficulté sur le marché du travail, les seniors sont moins touchés par le chômage que les plus jeunes. Ils travaillent plus souvent dans la fonction publique ou comme travailleurs indépendants. Les seniors occupent moins fréquemment que les salariés plus jeunes des emplois temporaires, en intérim ou contrat à durée déterminée.

Globalement, la faiblesse de l'emploi des seniors tient en partie à des **destructions d'emplois élevés dans certains secteurs industriels ces dernières années**, secteurs fortement employeurs de seniors. Afin de favoriser l'emploi des seniors, plusieurs mesures vont être mises en place : autorisation du cumul emploi – retraite, suppression des limites d'âge non justifiées par des motifs de sécurité, suppression progressive de la dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs seniors.

Une démarche globale engagée

Les actions des pouvoirs publics et des partenaires sociaux ont pris plusieurs formes au cours de ces dernières années :

- resserrement des dispositifs de préretraites publiques ;
- **réforme des retraites en 2003** ;

⁸ D'après l'enquête sur les forces de travail Eurostat

- signature d'un **accord national interprofessionnel** puis de la loi sur la formation tout au long de la vie en 2003 et 2004
- adoption d'un **plan santé au travail** pour la période 2005-2009
- réforme de la prise en charge des seniors par **l'assurance chômage**,
- signature du **plan national d'action concerté** (Etat, partenaires sociaux) pour l'emploi des seniors pour la période 2006-2010. Ce dernier plan illustre pour la première fois une démarche globale sur l'emploi des seniors, menée conjointement dans leurs domaines de compétences respectives par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

Toutes les mesures législatives et réglementaires nécessaires à la mise en œuvre du plan ont été adoptées fin 2006 et début 2007. Une campagne de communication (télévision, radio, insertions presse, brochure à destination des entreprises, site internet) a été lancée en octobre 2006 sous la signature « Notre avenir se construit à tout âge ». Des assises régionales sur l'emploi des seniors ont commencé à se tenir à partir de décembre 2006, et ont concerné 5 régions.

L'objectif final du plan national concerté vise l'augmentation des taux d'emploi des 55-64 ans de l'ordre de deux points par an pour la période 2006-2010 afin d'atteindre un taux d'emploi de 50% à l'horizon 2010.

S'agissant du tutorat dans l'entreprise, le Plan a prévu de développer la possibilité pour un nouveau retraité de revenir dans son ancienne entreprise afin d'y exercer des missions de tutorat, tout en étant rémunéré.

En ce qui concerne l'évolution des mentalités, il est intéressant de noter que différentes branches ont conclu des accords sur les seniors, parmi lesquels : l'industrie du caoutchouc, le commerce de détail et gros à prédominance alimentaire, l'industrie laitière, le négoce des matériaux de construction, la métallurgie, la quincaillerie, l'industrie sucrière, les entreprises de vente à distance.

La formation tout au long de la vie doit permettre au salarié âgé d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, d'en être l'acteur et de mieux maîtriser son parcours professionnel afin d'assurer son maintien dans l'emploi. L'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors et le plan d'action pour l'emploi des seniors de 2006 identifient les initiatives à mener la matière.

L'amélioration des conditions de vie au travail est une dimension majeure du maintien dans l'emploi des seniors. Le plan santé au travail 2005-2009, comme le contrat de progrès du réseau ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) sur 2004-2008, ont inscrit « la gestion des âges tout au long de la vie » parmi les orientations prioritaires.

L'augmentation du taux d'emploi des femmes

L'emploi féminin progresse régulièrement depuis le début des années 80, en raison notamment de la tertiarisation de l'économie. **Le taux d'emploi des femmes se monte à 57,7% pour 2006** (données eurostat⁹), **ce qui est supérieur à la moyenne de l'Union européenne**. Plus de huit femmes sur dix de 25 à 49 ans sont actives.

⁹ Sources : Enquêtes emploi 2000-2005, l'enquête emploi 2006 n'est pas disponible à ce jour

L'emploi féminin qualifié progresse, mais la part des emplois féminins non qualifiés ou précaires demeure importante. Même si les emplois féminins qualifiés ou très qualifiés ont beaucoup progressé ces dernières années, les femmes ne représentent que 14% des chefs d'entreprise de 10 salariés et plus, et 34% des cadres et professions intellectuelles supérieures, pour 77% des employés, dont en grande partie des emplois de service peu qualifiés : plus de la moitié d'entre elles se concentrent sur dix des 86 familles professionnelles.

En dépit de récentes améliorations, les écarts de situation entre les femmes et les hommes résistent. Avec le récent recul du chômage, le taux d'emploi des femmes croît désormais plus vite que leur taux d'activité. Mais ce sont les emplois féminins à temps partiel qui progressent le plus : la reprise de l'emploi s'accompagne en 2005 d'une nette remontée du taux de temps partiel parmi les actives (de 30,1 à 30,8 % en un an). En outre, leur taux d'emploi chute brutalement avec la présence de plusieurs enfants au foyer : 41% seulement des mères de 3 enfants sont en emploi, contre 56,9 % pour l'ensemble.

Les femmes représentent aujourd'hui 48,9 % des demandeurs d'emploi : elles demeurent ainsi encore légèrement sur représentées dans le chômage au regard de leur part dans la population active (46,4 %). Malgré un niveau d'études et de diplôme des jeunes filles désormais supérieur à celui des jeunes hommes, ceux-ci continuent d'accéder plus rapidement et durablement à l'emploi. Pourtant, sur un an, entre mai 2006 et mai 2007, la baisse du chômage a davantage profité aux femmes (-10,5 % contre -10,3 %).

ARTICLE 1 PAR. 2

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties s'engagent:

à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris;»

[L'Annexe à la Charte déclare que cette disposition ne saurait être interprétée ni comme interdisant, ni comme autorisant les clauses ou pratiques de sécurité syndicale.]

Elimination de toute discrimination dans l'emploi

Question A

Prière de fournir des informations sur les mesures législatives ou autres prises en vue d'éliminer les discriminations dans l'emploi, notamment celles fondées sur le sexe, l'origine sociale ou nationale, l'opinion politique, la religion, la race, la couleur ou l'âge et d'encourager efficacement l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et aux différentes professions¹⁰.

Prière de fournir à cet égard des informations sur les sanctions et les recours existants en cas de discrimination dans l'emploi.

Question B

¹⁰ L'expression "discrimination" doit être entendue au sens de l'article 1 de la Convention internationale du Travail n° 111 (Discrimination, emploi, profession).

Prière d'indiquer, s'il y a lieu, les méthodes adoptées:

- a. pour rechercher la coopération des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés afin de promouvoir l'acceptation et le respect de la politique précitée de non-discrimination;
- b. pour faire accepter et respecter la politique précitée par une action éducative.

Question C

Prière d'indiquer les garanties, y compris les sanctions et les recours existants, permettant d'éviter toute discrimination à l'égard des membres d'organisations de travailleurs lors de l'engagement, de la promotion ou du licenciement.

Interdiction du travail forcé

Question D

Prière d'indiquer si le travail forcé ou obligatoire sous une forme quelconque est autorisé ou toléré¹¹.

Question E

Dans l'affirmative, prière de décrire la nature de tout travail de cet ordre et d'indiquer la mesure dans laquelle il a été fait appel à un tel travail pendant la période de référence.

Question F

Prière de fournir des informations sur les mesures prises en vue de l'abolition totale du travail forcé ou obligatoire et d'indiquer les dates prévues pour la pleine application de ces mesures.

Question G

Prière de fournir des informations sur les conditions dans lesquelles le travail est pratiqué dans les établissements pénitentiaires.

¹¹ L'expression "travail forcé ou obligatoire" doit être entendue au sens de la Convention internationale du travail n° 29 (Travail forcé), article 2.

Article 1 par 2

Réponses A, B et C

Elimination de toute discrimination dans l'emploi

La Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité), créée par la loi du 30 décembre 2004, en application de la directive 2000/43/CE., instruit les réclamations dont elle est saisie et formule des recommandations.

Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2006, 4 058 réclamations ont été enregistrées par les services de la HALDE contre 1 410 en 2005. Le nombre moyen mensuel de réclamations déposées est passé de 141 en 2005 à 338 en 2006. Le critère le plus souvent invoqué par les personnes qui s'estiment victimes de discrimination est l'origine ethnique ou raciale, le second critère regroupe santé et handicap. L'emploi est le domaine dans lequel le plus grand nombre de réclamations sont posées, suivi de celui des services publics. La mission de la HALDE consiste à analyser les faits et les documents et à recouper les éléments de comparaison pertinents, afin de déterminer l'existence d'une discrimination.

Le nombre de réclamations qui ont trouvé une issue au cours de l'instruction par la HALDE, a plus que triplé en 2006 par rapport à 2005, ce qui confirme la reconnaissance du rôle régulateur de la HALDE et son autorité.

Par ailleurs, **deux Chartes d'engagement éthique en matière de lutte contre les discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité**, engageant le Service public de l'emploi (SPE) et les entreprises de travail temporaire ont été signées le 18 novembre 2005. A ce titre, les modules de formation ont été mis en oeuvre dans une soixantaine de sites du SPE et 1200 personnes ont été formées à la prévention de la lutte contre les discriminations fondées sur la race, l'origine ou le sexe.

L'accord national interprofessionnel sur la diversité, signé le 11 octobre 2006 par les trois organisations patronales et la CFDT, FO, CFTC et CGT, entend lutter contre les discriminations dans le respect et par l'effectivité du droit. Il s'agit de favoriser la diversité, l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi, du recrutement, de l'affectation, de la rémunération, de la formation professionnelle et du déroulement de carrière, tout en anticipant l'évolution du marché du travail et en amenant les entreprises à prendre en considération l'ensemble de la force de travail disponible.

Les femmes immigrées

Elles représentent 47 % de la population immigrée et sont de plus en plus actives (taux d'activité de 55,9% entre 15 et 64 ans). Elles sont sur représentées dans les activités les moins qualifiées et les plus segmentées du tertiaire, telles notamment les services d'entretien destinés aux particuliers et aux entreprises, les postes administratifs ou la grande distribution.

Plusieurs types d'action sont menés par les pouvoirs publics :

- la formation des agents du service public de l'emploi en matière de prévention et de lutte contre les discriminations raciales et en matière de double discrimination à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique, au regard de l'accès à l'emploi ;

- des actions de coopération entre partenaires institutionnels et ministériels pour favoriser l'accès aux droits, à l'emploi et à la formation professionnelle.



Réponses aux questions du Comité européen des droits sociaux

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 1§2 de la Charte révisée au motif que le code du travail maritime réserve des emplois de capitaine et de premier officier aux ressortissants de nationalité française.

Les autorités françaises ont décidé d'ouvrir les fonctions de capitaine et de l'officier chargé de sa suppléance aux ressortissants communautaires et aux ressortissants des pays de l'Espace économique européen.

L'existence de prérogatives de puissance publique conférées au capitaine et à son suppléant justifie que ces fonctions soient réservées à des ressortissants communautaires ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Le projet de loi a été présenté aux partenaires sociaux, le 26 janvier 2007, puis au Conseil supérieur de la marine marchande, le 7 février 2007, lequel a donné un avis favorable. Il a été envoyé au Conseil d'Etat début mai 2007 préalablement à son examen devant le Parlement.

Le Comité européen des droits sociaux souhaite également savoir si, en application des dispositions du code de l'aviation civile et notamment de ses articles L 421-5 et R 421-4, l'inscription des ressortissants extra-communautaires sur les registres du personnel navigant professionnel est discrétionnaire ou automatique.

Les dispositions du code de l'aviation civile doivent être analysées aujourd'hui au regard des lois et règlements en vigueur relatifs au contrôle du séjour et de l'emploi des étrangers ; en effet ces textes ont largement évolué depuis 1953, date de la loi à l'origine de l'article L 421-5 du code de l'aviation civile et de son décret d'application.

Les dispositions en cause, qui ne correspondent plus à la réalité du droit, devraient disparaître du code de l'aviation civile dans le cadre des travaux menés par la commission de codification chargée d'un travail de révision des différents codes des transports.

Dans l'attente la direction générale de l'Aviation civile considère que, sous réserve que les intéressés soient en règle avec les lois et règlements relatifs au contrôle du séjour et de l'emploi des étrangers, l'inscription sur les registres des navigants extra-communautaires s'effectue dans les mêmes conditions que celles en vigueur concernant les navigants communautaires. Cette inscription se fait toutefois par arrêté conjoint du ministre chargé de l'Aviation civile et du ministre chargé des Affaires étrangères (qui n'a jamais refusé sa signature).

Dans les faits l'inscription sur les registres des ressortissants non-communautaires est donc automatique.

Ces éléments de réponse avaient déjà été apportés par le directeur général de l'Aviation civile dans un courrier en date du 16 mars 2005 qui portait sur les remarques formulées à l'occasion de la rédaction du 5^{ème} rapport annuel d'application de la charte sociale européenne. Ils n'ont pas changé depuis cette date car les travaux de la commission de codification n'ont pas encore abouti.

Suivi de la réclamation collective Syndicat national des professions du tourisme

Discrimination à l'égard des guides-interprètes et conférenciers nationaux diplômés d'Etat quant à la liberté d'effectuer des visites commentées dans plusieurs hauts lieux touristiques

Comme il a été expliqué dans les précédents rapports, les guides et conférenciers disposant d'une carte professionnelle ont accès à l'ensemble des monuments ouverts à la visite libre du public. Toutefois, pour des raisons exclusivement liées à la sécurité des biens et des personnes, la visite de certains espaces est réservée à un personnel agréé, formé et salarié par le monument.

- Informations quant au fonctionnement et à la composition des commissions de sécurité qui interviennent afin de sélectionner les parties de monuments nationaux dont l'accès est restreint.

Il s'agit des commissions consultatives départementales de sécurité et d'accessibilité régies par le décret n° 95-260 du 8 mars 1995. Ces commissions exercent une mission de conseil auprès de l'autorité de police dans le domaine de la sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public et les dérogations aux règles de prévention d'incendie et d'évacuation des lieux de travail visées à l'article R. 235-4-17 du code du travail. En outre, les préfets peuvent les consulter sur toute question relative à la sécurité civile dans le domaine de la prévention et de la prévision des risques de toute nature.

- Informations quant aux formations en matière de sécurité dispensées aux agents d'accueil et aux conférenciers nationaux.

les éléments suivants ont été communiqués par le Centre des monuments nationaux (régé par le décret n° 95-462 du 26 avril 1995 modifié et chargé "d'entretenir, conserver et restaurer les monuments nationaux ainsi que leurs collections dont il a la garde, d'en favoriser la connaissance, de les présenter au public et d'en développer la fréquentation lorsque celle-ci est compatible avec leur conservation et leur utilisation" (cf : art. 2 du décret).

Conformément à l'article R 232-12-21 du code du travail et de l'article MS 51 du règlement de sécurité contre l'incendie du 25 juin 1980 relatif aux établissements recevant du public, des exercices d'évacuation sont réalisés dans l'ensemble des sites du Centre des monuments nationaux sous la conduite de l'administrateur et/ou du Technicien des services culturels et/ou de l'ACMO et/ou d'un organisme agréé (ex. Hôtel de Sully) et/ou de l'inspecteur hygiène et sécurité au cours de ses visites in situ (ex. Vincennes)

Ces exercices donnent lieu à des consignes consultables par l'ensemble des agents et mises à jour régulièrement.

Pour ce faire, des instructions écrites relatives aux règles de sécurité ont été transmises à l'ensemble des monuments par :

- notes internes;
- diffusion du Mémento "la sécurité dans les monuments", consultable également sur l'intranet du CMN.

Par ailleurs, des formations pratiques sont également données dans les monuments:

- par des organismes agréés au cours des exercices annuels de maniements des extincteurs (une à deux fois l'an);
- par les formations post-concours intégrant des modules de sécurité et dispensés à l'ensemble des personnels d'Etat avant d'intégrer leur poste;
- par le service de la formation du CMN, et sur inscription volontaire, en matière de:

- # Sécurité incendie et mise en œuvre des moyens de premier secours
- # Préparation à l'habilitation électrique
- # Sécurité et sûreté des personnes et des biens dans les monuments historiques (1. connaissance et gestion des risques ; 2. attitude, rôle et responsabilité de l'agent)
- # Formation initiale des membres des comités d'hygiène et de sécurité
- # Secourisme

- par l'administrateur, le technicien des services culturels ou l'ACMO à chaque recrutement de personnels vacataires d'accueil et surveillance, de visite-conférence du monument ou d'animateur du patrimoine ;

- par l'Inspecteur hygiène et sécurité :

dans le cadre d'un stage de trois jours à Bourges organisé chaque année pour 15 agents par le Département de la Formation du CMN;

dans le cadre de l'organisation d'exercices pratiques dans les monuments avec l'ensemble du personnel au cours des visites in situ de l'inspecteur Hygiène et Sécurité du Centre des monuments nationaux.

Ainsi, seuls les agents du monument sont habilités en matière de sécurité du public dans le monument (connaissance parfaite des issues de secours, dégagements de consignes de sécurité en cas d'évacuation du public) sur le parcours de visite désigné dans le règlement de visite, visé par les membres de la CHS et signé par le Préfet. En ce qui concerne les espaces à accès limité pour des raisons de sécurité, et en raison du nombre insuffisant d'agents que l'on pourrait poster dans ces lieux, seuls les personnels formés à la sécurité du public pour le site concerné sont habilités à y pénétrer.

Les guides-interprètes et conférenciers nationaux qui ne sont pas rémunérés par le Centre des monuments nationaux ne peuvent prétendre à cette connaissance du site et cette formation. A l'instar du public en général, ils sont soumis au règlement de visite du monument et sous la responsabilité des agents du monument en matière de sécurité. Aucune dérogation n'est possible puisque la sécurité des personnes et des biens relève de la responsabilité du Centre des monuments nationaux et de l'Etat, représenté par le Préfet.

Interdiction du travail forcé

Informations complémentaires sur le travail pénitentiaire

Les articles 717-3 et D.103 du code de procédure pénale (CPP) posent le **principe de l'absence de contrat de travail dans les relations entre l'administration pénitentiaire et personnes incarcérées**. La situation juridique des détenus écarte en effet la possibilité d'une relation contractuelle avec l'administration pénitentiaire au sens du droit du travail, dans la mesure où cette administration est chargée en premier lieu d'assurer la contrainte de l'enfermement des détenus. Le droit du travail ne trouve donc pas à s'appliquer aux situations de travail pénitentiaire et le détenu qui travaille n'est pas un salarié mais un travailleur sans contrat.

Cette situation implique que le détenu ne reçoit pas de véritable salaire, mais une gratification. Cela implique également que le détenu qui travaille n'a pas droit aux congés payés. En outre, les procédures de droit commun d'embauche ou de licenciement ne sont pas applicables au travail pénitentiaire, pas plus que les règles relatives à la grève et aux syndicats.

Cependant, le droit du travail n'est pas totalement exclu en prison. Ainsi, la loi du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire a supprimé le principe de l'obligation de travail

des condamnés. **L'expression du consentement des intéressés est donc requise préalablement à toute mise au travail, conformément à l'article D.99 du CPP.**

Le travail est donc fourni aux détenus dans les conditions énumérées à l'article D.101 du CPP, soit :

- en fonction de leur situation pénale, des possibilités d'emploi et des nécessités de bon fonctionnement des établissements ;
- en fonction de leurs capacités physiques et intellectuelles ;
- en fonction de circonstances particulières comme l'indigence du détenu ou l'existence de parties civiles à indemniser.

La décision visant à accorder un travail à un détenu qui en exprime la volonté est prise par le chef d'établissement, après avis d'une commission de classement comprenant des représentants des divers services du monde carcéral.

Concernant la durée du travail, il est stipulé à l'article D.108 du CPP que la durée du travail pénitentiaire est déterminée par le règlement intérieur de l'établissement et doit se rapprocher des horaires pratiqués dans la région ou dans le type d'activité considéré, sans pouvoir y être supérieur. De fait, la durée hebdomadaire du travail pénitentiaire est largement inférieure aux plafonds prévus par le code du travail et le respect des jours de repos hebdomadaire et des jours fériés doit être assuré.

Par ailleurs, il convient d'indiquer que plusieurs cadres de travail en établissement pénitentiaire existent :

◆ La concession en gestion classique : les détenus travaillent pour une entreprise privée sur le fondement d'un contrat de concession de main d'œuvre signé entre ladite entreprise et l'administration pénitentiaire ; cela concerne surtout des tâches de montage ou assemblage.

◆ La concession en gestion déléguée : les détenus travaillent pour une entreprise privée chargée de la gestion de l'établissement pénitentiaire, sous contrôle de l'administration pénitentiaire.

Ces deux sortes de concession occupent environ 16% de la population carcérale (8891 détenus en moyenne annuelle).

◆ Le service général : les détenus sont employés par l'administration pénitentiaire pour les besoins de fonctionnement de l'établissement. Il occupe 12% des détenus, soit 6592 postes en moyenne annuelle.

◆ Le service de l'emploi pénitentiaire : les détenus travaillent dans les ateliers du service pour l'emploi pénitentiaire pour la régie industrielle des établissements pénitentiaires, qui compte des ateliers dans 28 établissements. Cela concerne 1124 détenus en moyenne annuelle.

Pour ce qui concerne la rémunération, les taux horaires des travaux exécutés en concession font référence au SMIC ou au SMIC horaire ; les taux sont révisés régulièrement. Parfois les détenus peuvent également être rémunérés à la pièce. La rémunération des détenus travaillant au service général est quant à elle fixée calculée sur la base de tarifs journaliers.

En matière de couverture sociale, la législation du régime général des accidents du travail et des maladies professionnelles trouve à s'appliquer, sous réserve de certaines adaptations (articles D. 412-36 et suivants du code de la sécurité sociale). Le droit aux prestations accidents du travail est ouvert sans condition dès lors que le détenu avait lors de l'accident la qualité de travailleur dépendant. Par ailleurs, la couverture sociale des détenus, créée en 1945, couvre l'assurance maladie, vieillesse et veuvage. A l'inverse, la rémunération n'étant pas assimilée à un salaire, les détenus ne perçoivent ni allocations familiales ni indemnités journalières pour perte de salaire.

Enfin, il convient d'indiquer que les dispositions du code du travail relatives à l'hygiène et à la sécurité sont applicables dans les établissements pénitentiaires.

ARTICLE 1 PAR. 3

*«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties s'engagent:
à établir ou à maintenir des services gratuits de l'emploi pour tous les travailleurs;»*

Question A

Prière de donner des renseignements sur le fonctionnement des services gratuits de l'emploi existant dans votre pays en indiquant l'âge, le sexe et la nature de l'emploi des personnes qu'ils ont placées et des demandeurs d'emploi.

Prière d'indiquer, dans la mesure du possible, le nombre d'offres d'emploi, le taux de placement et la durée du chômage des personnes placées.

Question B

Prière de fournir des informations sur l'organisation des services publics de l'emploi existant dans votre pays, en indiquant les mesures d'accompagnement des demandeurs d'emploi et, s'il y a lieu, quelles sont les mesures prises pour modifier la répartition géographique des centres locaux et régionaux de l'emploi et pour redéployer les ressources lorsque de telles actions sont imposées par l'évolution économique et démographique du pays.

Question C

Si votre pays dispose de services gratuits de l'emploi à la fois publics et privés, prière d'indiquer les mesures prises pour coordonner ces services et pour déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées.

Question D

Prière d'indiquer si et comment est assurée la participation des représentants des employeurs et des travailleurs à l'organisation et à la gestion des services de l'emploi, ainsi qu'à la mise en œuvre d'une politique appropriée dans ce domaine.

Question E

Prière d'indiquer quelles sont les garanties législatives et administratives assurant que ces services sont ouverts à tous.

Article 1 par 3

Réponse A, B, C

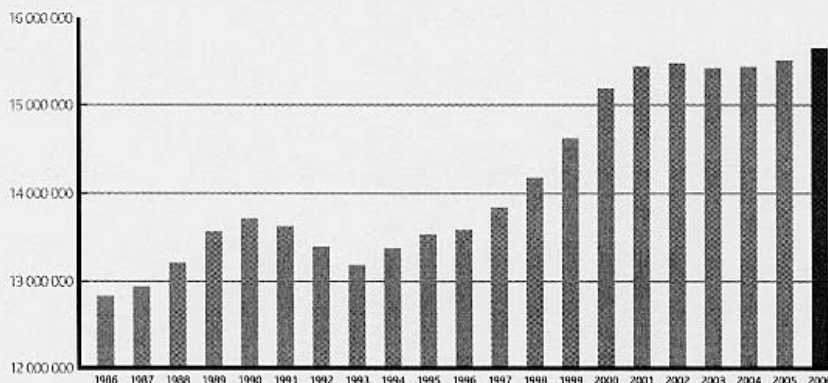
Services gratuits de placement

A N P E

LES CHIFFRES

NOTRE MISSION, le placement

Évolution de l'emploi salarié de 1986 à 2006*



* Hors agriculture et emploi public dans les secteurs non marchands (administration, éducation, santé et action sociale)
Source : INSEE

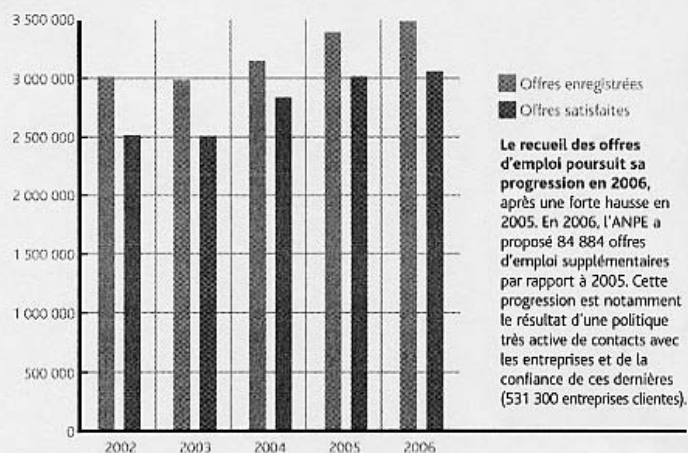
766 700

visites-prospections
en entreprises
en 2006

3 511 000

offres collectées par
les conseillers ANPE
en 2006

Évolution des offres d'emploi enregistrées et satisfaites





Offres recueillies par l'ANPE selon la qualification (données brutes)

	2005	2006	Évolution 2006/2005
Manœuvre	185 532	176 133	-5,1 %
Ouvrier spécialisé	233 996	219 352	-6,3 %
Ouvrier qualifié (P1, P2)	381 893	371 791	-2,6 %
Ouvrier qualifié (P3, P4, OHQ)	152 237	150 505	-1,1 %
Employé non qualifié	595 895	665 608	+ 11,7 %
Employé qualifié	1 470 326	1 493 876	+ 1,6 %
Technicien	204 788	214 728	+ 4,9 %
Agent de maîtrise	69 706	84 075	+ 20,6 %
Cadre	100 475	105 044	+ 4,5 %
Offres non salariées	31 213	29 833	-4,4 %
Total	3 426 061	3 510 945	+ 2,5 %

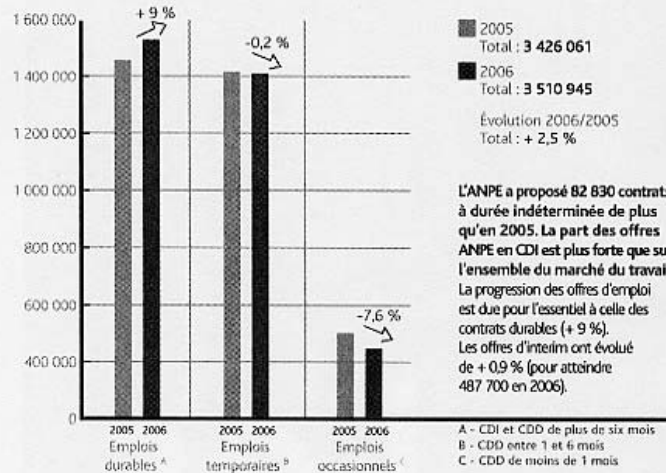
Le léger repli des offres pour les ouvriers est plus que compensé par la progression que connaissent les autres qualifications. La plus forte hausse concerne les agents de maîtrise et techniciens.

Variation des offres par catégorie professionnelle entre 2005 et 2006

Emploi/métier offre agrégée	2005	2006
Personnel des services aux personnes et à la collectivité	402 209	410 064
Personnel des services administratifs et commerciaux	334 751	379 442
Personnel de l'industrie hôtelière	331 285	325 174
Personnel de la distribution et de la vente	465 298	458 419
Professionnels des arts et du spectacle	111 707	89 429
Professionnels de la formation	66 098	79 445
Professionnels de l'intervention sociale, du développement local et de l'emploi	132 533	136 889
Professionnels de la santé (professions paramédicales)	56 275	55 154
Professionnels de la santé (professions médicales)	4 929	4 689
Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication	87 324	100 169
Cadres commerciaux	52 164	58 229
Personnel de l'agriculture et de la pêche	243 317	234 521
Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction	265 406	273 455
Personnel du transport et de la logistique	297 837	300 745
Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique	233 553	241 875
Personnel des industries de process	80 631	79 159
Personnel des autres industries	23 020	22 979
Personnel de type artisanal	70 001	69 323
Maîtrise industrielle	5 701	6 344
Techniciens industriels	77 469	86 647
Cadres techniques de l'industrie	31 861	33 571
Agents de maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie	52 692	65 223
Total	3 426 061	3 510 945

+ 48 700
entreprises clientes depuis
la fin du monopole en
janvier 2005

Structure des offres d'emploi recueillies par l'ANPE



1 130 000

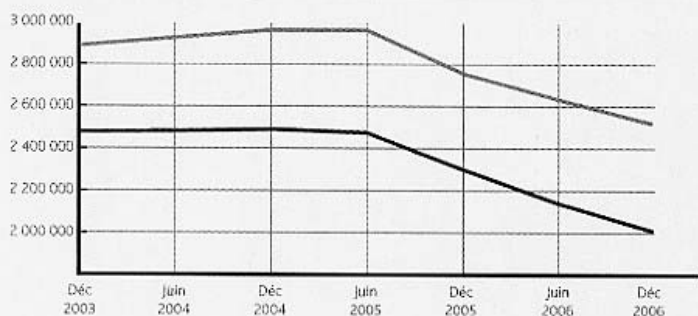
CDI proposés par
l'ANPE en 2006

Offres recueillies par l'ANPE, par nature de contrats (données brutes)

	2005	2006
OFFRES SALARIÉES	3 394 863	3 481 112
Contrats de travail classiques	2 841 909	2 898 937
Contrats aidés	552 954	582 175
Contrat apprentissage	55 406	50 908
Contrat jeune en entreprise / Contrat professionnalisation jeunes	48 101	54 077
Contrat professionnalisation adultes	4 552	9 181
Contrat emploi solidarité / Emploi ville	54 695	929
Initiative locale	8 948	6 569
Emplois jeunes	3 430	1 208
Contrat emploi consolidé	1 728	247
Insertion par l'activité économique	77 530	57 952
Aide dégressive employeur	7 398	4 434
Action de formation préalable à l'embauche / Stage d'accès à l'entreprise	13 536	10 961
APR (aide préalable au recrutement)		766
Autres (mesure région, pacte, tremplin...)	919	2 968
Contrats plan cohésion sociale	276 711	381 975
dont contrat initiative emploi	80 264	45 069
dont contrat accompagnement dans l'emploi	164 526	221 667
dont contrat insertion - revenu minimum d'activité	6 113	11 956
dont contrat d'avenir	25 808	103 283
OFFRES NON SALARIÉES	31 198	29 833
Total	3 426 061	3 510 945

L'élément marquant de l'année 2006 est la montée en charge des contrats du plan de cohésion sociale, mouvement engagé en mai 2005 et accéléré en 2006, en particulier pour les contrats d'avenir et les contrats d'insertion - revenu minimum d'activité. Globalement le volume total des contrats aidés a progressé de 5,6 %.

Évolution de la demande d'emploi (catégorie 1^(A) et catégorie 1+6^(B), données CVS, en fin de mois)



■ Total catégorie 1+6^(B) CVS

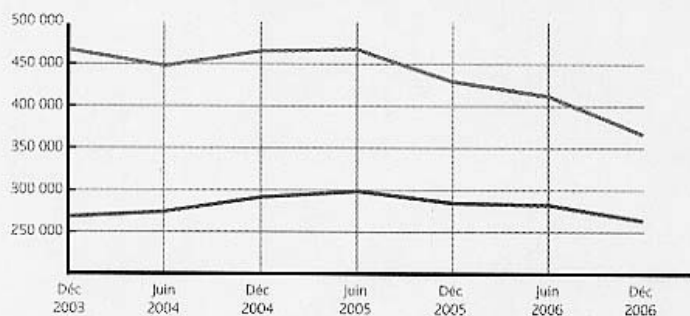
■ Total catégorie 1^(A) CVS

2 092 000 demandeurs d'emploi (en catégorie 1 CVS) étaient inscrits à l'Agence à fin décembre 2006. Le nombre des demandeurs d'emploi a baissé de 9,9 % par rapport à 2005.

(A) Catégorie 1 : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à plein temps.

(B) Catégorie 6 : personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi à durée indéterminée à plein temps.

Évolution du chômage de longue durée (catégorie 1, données CVS, en fin de mois)



■ Demandeurs d'emploi depuis 1 à 2 ans

■ Demandeurs d'emploi depuis 2 ans

En 2006, le chômage de longue durée a baissé de 12,9 % par rapport à 2005. Cette baisse profite davantage aux chômeurs inscrits depuis 1 à 2 ans (-16,9 %).

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi de longue durée

(catégorie 1, données CVS en fin de mois)

	2004	2005	2006	Évolution 2006/2005
1 à 2 ans	462 900	433 200	360 100	-16,9 %
Plus de 2 ans	291 500	286 900	266 800	-7 %
Ensemble chômeurs de longue durée	754 400	720 100	626 900	-12,9 %

-12,9%
c'est la baisse du chômage de longue durée en 2006

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi par classe d'âge (catégorie 1, données cvs, à fin décembre)

	2004	2005	2006	Évolution 2006/2005
Moins de 25 ans	442 000	416 700	375 400	-9,9 %
25 à 49 ans	1 645 800	1 560 500	1 401 500	-10,2 %
50 ans ou +	360 400	345 800	315 100	-8,9 %

La baisse du chômage touche l'ensemble des classes d'âge, encore plus nettement les adultes.



Demande d'emploi en fin de mois (données brutes)

	Décembre 2004	Décembre 2005	Décembre 2006	Évolution annuelle 2006/2005
Demandedeurs d'emploi travaillant moins de 78 heures dans le mois				
Catégorie 1 - à la recherche d'un CDI à temps plein	2 513 221	2 381 768	2 143 528	-10,0 %
Catégorie 2 - à la recherche d'un CDI à temps partiel	450 751	437 636	390 032	-10,9 %
Catégorie 3 - à la recherche d'un CDD ou de missions d'intérim	299 711	313 442	281 110	-10,3 %
Personnes non immédiatement disponibles				
Catégorie 4 - formation, maternité, etc.	166 633	183 565	182 968	-0,3 %
Catégorie 5 - en emploi mais à la recherche d'un autre emploi	100 446	126 232	187 221	+ 48,3 %
Demandedeurs d'emploi travaillant plus de 78 heures par mois				
Catégorie 6 - à la recherche active d'un CDI à temps plein	477 338	469 345	447 525	-4,6 %
Catégorie 7 - à la recherche active d'un CDI et à temps partiel	84 084	82 936	75 279	-9,2 %
Catégorie 8 - à la recherche active d'un CDD	122 721	127 104	96 883	-23,8 %
Total des catégories 1 à 8	4 214 905	4 122 028	3 804 546	-7,7 %

Depuis 1995, il existe 8 catégories de demandeurs d'emploi. Elles répertorient différentes situations, du demandeur d'emploi sans emploi, au demandeur d'emploi en activité professionnelle mais recherchant un autre emploi.

Motifs d'inscription à l'Agence (catégorie 1, données brutes)

	2004	2005	2006	Évolution 2006/2005
Licenciement économique	308 438	255 532	195 328	-23,6 %
Autre licenciement	575 433	584 968	589 133	+ 0,7 %
Démission	246 591	232 319	222 025	-4,4 %
Fin de contrat	1 198 238	1 146 031	1 081 638	-5,6 %
Fin de mission d'interim	399 544	390 489	397 539	+ 1,8 %
1 ^{ère} entrée	366 726	379 458	365 264	-3,7 %
Reprise d'activité ⁽¹⁾	151 603	165 858	223 539	+ 34,8 %
Autres cas ⁽²⁾	1 282 465	1 304 426	1 279 873	-1,9 %
Total	4 529 038	4 459 081	4 362 806	-2,2 %

Les inscriptions à l'Agence ont baissé en 2006 (-2,2 %) suite notamment à la forte diminution des licenciements pour raisons économiques (-23,6 %).

(1) Reprise d'activité : personne souhaitant se repositionner sur le marché du travail après l'avoir quitté pour des raisons diverses (élever un enfant, prendre une année sabbatique...)

(2) Autres cas : personne qui exerçait une profession en non-salarié...

-23,6 %
c'est la baisse des inscriptions liées à un licenciement économique

DES MOYENS pour le placement

Nombre de recrutements en CDI

	Année 2005	Année 2006
Appui et gestion	99	75
Conseil à l'emploi	767	2 971
Animateurs d'équipe et directeurs d'agences	124	193
Systèmes d'information	7	24
Encadrement supérieur	15	27
Total	1 012	3 290

3 290 agents ont été recrutés en contrat à durée indéterminée en 2006, dont près de 3 000 conseillers, pour pourvoir les emplois alloués pour la mise en place du suivi mensuel personnalisé.

Effectifs équivalent temps plein...

	Fin 2005	Fin 2006
Appui et gestion	4 283	4 290
Conseil à l'emploi	14 890	17 741
Animateurs d'équipe et directeurs d'agences	2 945	3 046
Systèmes d'information	173	175
Encadrement supérieur	550	555
Total	22 841	25 807

L'effectif en équivalent temps plein est en augmentation de 13 % puisqu'il progresse de 22 841 fin 2005 à 25 807 fin 2006. Cette augmentation résulte principalement du pourvoi des 3 290 emplois obtenus en renfort au titre de la mise en œuvre du suivi mensuel personnalisé et de l'ouverture de nouvelles plateformes de vocation afin de renforcer la lutte contre les discriminations. L'effectif est de 27 631 agents.

27 631

agents au service
de l'emploi

88 %

des agents ANPE travaillent en
agence locale ou sont au service
de dispositifs spécifiques



Implantations de l'Agence au 31 décembre 2006

RÉSEAU ANPE	Nombres d'unités
Agences locales ANPE	824
dont en configuration guichets uniques	180
Points relais ⁽¹⁾	154
Équipes Convention reclassement personnalisé	139
Équipes Cap vers l'entreprise	46
Espaces emploi international (avec l'Agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations)	27
Unités spécialisées (hors réseau cadres)	8
Réseau cadres	34
Directions déléguées	120
Directions régionales	22

824
agences locales

(1) Sites de proximité de moins de 10 agents où tout ou partie des services sont délégués

RÉSEAU ANPE MUTUALISÉ	Nombres d'unités
Plateformes de services téléphoniques	37
Plateformes de vocation	100

RÉSEAU PARTENARIAL	Nombres d'unités
Réseau jeunes (missions locales et PAIO)	524
Espaces AFPA	172
Réseau APEC	37
Réseau Cap emploi (pour les travailleurs handicapés)	148
Équipes emploi insertion	52
Points de coopération RMI	35
Maisons de l'emploi	52
Autres points partenaires	154

Plus de 1300 implantations ANPE en relation directe avec les demandeurs d'emploi et les entreprises. Un réseau de 1 169 points en partenariat. Un réseau qui mutualise une partie de ses services pour gagner en efficacité et en qualité de service. Les guichets uniques réalisent les engagements du Contrat de progrès et illustrent la dynamique de simplification et d'intégration des réseaux ANPE-Unedic.



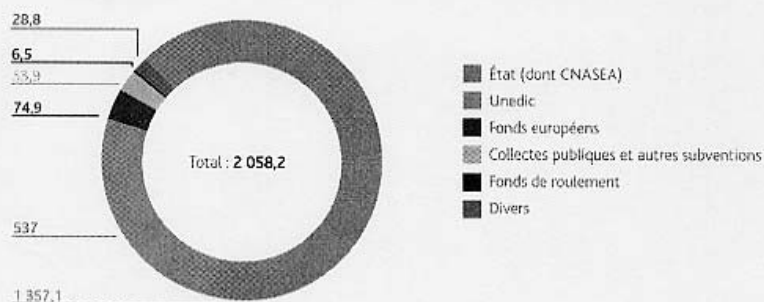
Budget de l'ANPE (en millions d'euros)

Crédits par nature			
	2005	2006	Évolution 2006/2005
Personnel et prestations internes	975,3	1 106,2	+ 13,4 %
Fonctionnement	380,2	407,5	+ 7,2 %
Équipement	44,5	41,2	-7,4 %
Prestations externalisées vers les demandeurs d'emploi	528,7	503,3	-4,8 %
Total hors mesures	1 928,7	2 058,2	+ 6,7 %
Mesures pour l'emploi	563,4	311,4	-44,7 %
Total général	2 543,1	2 369,6	-6,8 %

(1) Hors reports des exercices antérieurs et charges calculées

Le budget de l'Agence en 2006, hors mesures pour l'emploi, a progressé de 130 M? pour atteindre 2 058 M?. Cette augmentation s'explique essentiellement par la mise en œuvre du **Suivi mensuel personnalisé des demandeurs d'emploi (SMP)**. 3 290 agents supplémentaires ont été recrutés afin de personnaliser davantage les services et de proposer davantage de prestations en interne. La gestion des crédits des contrats initiative emploi et des contrats d'accompagnement dans l'emploi-DOM n'étant plus assurée par l'Agence, les crédits accordés par l'État au titre des mesures pour l'emploi sont en très forte baisse.

La répartition des ressources 2006 (hors FNE* et FEDOM**)



* Fonds National pour l'Emploi

** Fonds pour l'Emploi dans les Départements d'Outre-Mer

Bilan des expérimentations visant à confier à des opérateurs privés l'aide au reclassement des demandeurs d'emploi

Au deuxième trimestre 2006, l'Unédic a présenté un bilan provisoire des expérimentations de recours à des opérateurs privés de placement :

Sur 7 013 bénéficiaires :

- 30,6% de la population analysée accède à un emploi au cours des trois premiers mois. Cette proportion passe à 53,7% au bout de 6 mois, et à 62,4% au bout de 8 mois. Au cours des 10 premiers mois, 68,5% des bénéficiaires ont accédé à un emploi.

D'après l'Unédic, ces résultats sont à rapprocher aux taux d'accès à l'emploi calculés pour un chômeur « moyen » qui atteignent 49,3% à 6 mois et 68,4% à 12 mois

Taux d'accès à l'emploi

en %

	Bénéficiaires des expérimentations	Ensemble des chômeurs indemnisés
à 6 mois	53,7	49,3
à 10 mois	68,5	
à 12 mois		68,4

source : Unédic

Au sixième mois, l'emploi occupé est un CDI pour 43% des bénéficiaires des expérimentations (32% pour l'ensemble des allocataires indemnisés par l'Assurance chômage) et un CDD pour 32% de ces bénéficiaires (41% pour l'ensemble des allocataires indemnisés). De plus, 98% des contrats sont à temps plein.

D'un point de vue qualitatif, le niveau de satisfaction des adhérents aux dispositifs serait de 87% d'après deux enquêtes IPSOS.

D'un point de vue financier, l'Unédic estime que le gain net des ces expérimentations pour les 7 013 bénéficiaires analysés serait de l'ordre de 24 millions d'euros.

D'après l'Unédic, les expérimentations ont permis de diminuer en moyenne la durée d'indemnisation de près de 7 mois (6,73), conduisant à un gain net de 24 millions d'euros. Néanmoins, **l'Unédic souligne la fragilité de ce résultat en soulignant la nécessité d'analyses plus poussées**. Les informations disponibles ne permettant pas d'évaluer le degré de fiabilité de ce résultat, celui-ci est à considérer avec précaution et ne doit en aucun cas être le seul indicateur retenu pour évaluer l'efficacité de ces expérimentations. On ne peut notamment exclure l'existence d'un biais de sélection des bénéficiaires.

Après la signature de la convention tripartite, la deuxième vague d'expérimentations

Le 5 juillet 2006, les gestionnaires de l'assurance-chômage ont décidé d'étendre les expériences de suivi de chômeurs volontaires par des cabinets privés, lancées en février 2005. Ils ont fixé comme objectif un accompagnement renforcé de 46.000 personnes par an, soit près de 100.000 sur deux ans. Le coût total de

l'expérimentation est évalué à 168 millions d'euros. Comparativement aux premières expérimentations, le nombre de bénéficiaires est multiplié par 10 (de 9 700 à 92 000), tandis que le budget maximum affecté à ces expérimentations est multiplié par 7 (d'environ 25 millions d'euros à 168 millions d'euros).

➤ Public concerné

Ces nouvelles expérimentations s'adressent à un public plus large que les précédentes, qui se concentraient sur les demandeurs d'emploi les plus exposés au risque de chômage de longue durée. Parmi les 46.000 nouveaux bénéficiaires, 41.000 chômeurs en difficulté doivent bénéficier d'un accompagnement renforcé avec un suivi quasi hebdomadaire pendant environ six mois. 1 000 autres disposeront, pendant trois mois, d'un parcours d'accompagnement intensif de retour à l'emploi. Quelques 1.500 cadres seniors et environ 2.500 chômeurs repreneurs et créateurs d'entreprises seront également suivis.

Les nouvelles expérimentations concernent désormais 25 bassins d'emploi, qui figurent parmi les plus en difficulté. On y retrouve, par exemple, le bassin houiller de Lorraine, la Seine-Saint-Denis, Dunkerque et Valenciennes.

Type d'accompagnement	Populations éligibles	Durée de l'accompagnement
Renforcé	<p>1. Allocataires volontaires présentant un risque de chômage de longue durée fort, orienté vers un parcours de Recherche Accompagnée,</p> <p>2. Allocataires volontaires présentant un risque de chômage de longue durée moyen, orienté vers un parcours de Recherche Accompagnée, avec l'accord a priori de l'Assédic, ... dont les droits sont > ou = à 365 jours.</p> <p>Processus de rattrapage (dans le cas où le processus normal ne permet pas d'atteindre les quotas souhaités) :</p> <p>3. En transitoire : populations répondant au descriptif du processus normal, dont le droit a été notifié postérieurement au PEP.</p> <p>4. Allocataires volontaires, présentant un risque de chômage longue durée fort, orienté vers un parcours de Recherche Accompagnée, qui ne seraient toujours pas accompagnés au terme du 2ème mois de chômage</p> <p>De manière exceptionnelle :</p> <p>5. Allocataires volontaires, présentant un risque de chômage de longue durée fort, orienté vers un parcours de Recherche Active (éventuellement et après concertation Assédic-ANPE).</p> <p>6. Allocataires en chômage saisonnier.</p> <p>7. Allocataires en activité réduite ou occasionnelle.</p>	<p>Accompagnement vers l'emploi pendant 6 mois</p> <p>Accompagnement dans l'emploi pendant 3 mois</p>
Créateurs/repreneurs d'entreprise	<p>"Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dont les droits sont > ou = à 365 jours - ayant un projet de reprise ou création d'entreprise - nécessitant un appui et un accompagnement actifs pour résoudre des difficultés liées à l'accomplissement de ce projet - ayant fait l'objet d'une prescription de la prestation 	<p>Accompagnement ante création de 6 mois</p> <p>Accompagnement ante reprise de 8 mois</p> <p>Accompagnement post création / reprise de 18 mois</p>

	par l'Assédic, l'ANPE ou tout autre organisme conventionné"	
Intensif	"Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi : - dont les droits sont > ou = à 365 jours, - présentant un risque de chômage longue durée fort, - orienté vers un parcours de Recherche Accompagnée, - volontaire pour suivre un programme intensif à plein temps d'entraînement à la recherche d'emploi et de prospection d'emploi correspondant à son projet professionnel"	Accompagnement vers l'emploi de 3 mois Accompagnement dans l'emploi de 3 mois

➤ Les opérateurs retenus

Un appel d'offres au niveau européen a été lancé. 143 organismes se sont portés candidats, et dix-sept sociétés ou associations ont été retenues par l'Unedic pour accompagner le retour à l'emploi des chômeurs indemnisés

		Prestations / public				Total
		Accompagnement renforcé	Accompagnement intensif	Créateurs ou repreneurs d'entreprise	Cadres seniors	
Altedia	Société de conseil en management, spécialisée en Ressources Humaines et Communication	6 000	1 000	200		7 200
BPI	Société de conseil opérationnel dédiée à la préparation, la mise en œuvre et la conduite du changement dans l'entreprise.	6 000		400		6 400
Ingeus	Société australienne spécialisée dans le reclassement des demandeurs d'emploi	6 000				6 000
Sodie	<i>Société pour le Développement de l'Industrie et de l'Emploi</i> Conseil en ressources humaines et création d'emplois	5 200		400		5 600
Adecco	Travail temporaire	5 000		200		5 200
A4E	Société de services (britannique)	2 800				2 800
Vedior	Travail temporaire	2 500				2 500
Creyf's	Travail temporaire	2 200				2 200
Eurydice	Société de conseil en management	2 000				2 000
C3 consultant	Cabinet en gestion des ressources humaines	1 800				1 800
Intra Conseil	Cabinet en gestion des ressources humaines	1 500				1 500
Apec	<i>Agence Pour l'Emploi des Cadres</i> Organisme paritaire				1 500	1 500
Boutique de Gestion d'île de France	Société de conseil en création d'entreprises			500		500
CCI Bordeaux	Organisme consulaire			200		200
CCI Toulouse	Organisme consulaire			200		200
JBL Consultant	Conseil et accompagnement des entreprises			200		200
Adie	<i>Association pour le droit à l'initiative économique</i> association qui aide des personnes exclues du marché du travail et du système bancaire			200		200

		Prestations / public				Total
	classique à créer leur entreprise et leur propre emploi grâce au microcrédit.					
Total		41 000	1 000	2 500	1 500	46 000

Moyens mis en œuvre

Type d'accompagnement	Taux d'encadrement des bénéficiaires chez l'opérateur
Renforcé	40 demandeurs d'emploi maximum par référent
Créateurs/repreneurs d'entreprise	40 demandeurs d'emploi maximum par référent
Intensif	20 demandeurs d'emploi maximum par référent
Cadre seniors	30 demandeurs d'emploi maximum par référent

Données générales, situation au 27 juillet 2007

Type d'accompagnement	Nombre annuel de demandeurs d'emploi visés	Nombre de demandeurs d'emploi orientés	Nombre de demandeurs d'emploi signataires	Taux d'adhésion* au dispositif	Nombre de demandeurs d'emploi signataires / nombre annuel de demandeurs d'emploi
Renforcé	41 000	47 339	19 958	61,4%	48,7%
Créateurs/repreneurs d'entreprise	2 500	2 173	1 049	63%	42%
Intensif	1 000	1 348	277	23,3%	27,7%
Cadres seniors	1 500	131	65	50,8%	4,3%
Total	46 000	51 591	21 349	-	-

* demandeurs d'emploi signataires / demandeurs d'emploi reçus par l'opérateur

➤ Enseignements retirés,

Le recours aux OPP décidé et financé par l'Unédic, et mis en œuvre avec le concours de l'ANPE, a fait significativement évoluer l'offre proposée aux demandeurs d'emploi pour l'accompagnement du retour à l'emploi. En effet, outre les parcours ainsi mis en œuvre, l'ANPE a développé un parcours Cap vers l'Entreprise (CVE).

Ces nouveaux dispositifs ont fait développer un système d'évaluation de la distance à l'emploi (profilage). Force est de constater un écart entre le risque déterminé par cet outil (Assédic) et l'avis du conseiller (ANPE) qui oriente, in fine, le demandeur d'emploi vers tel ou tel parcours. Pour l'Unédic, ce constat devrait conduire à enrichir l'outil de mesure de la distance à l'emploi afin de préciser le risque soumis à l'avis du conseiller de l'ANPE.

➤ Evaluation des expérimentations

L'Unedic a décidé de confier à l'Insee et à des universitaires le suivi quantitatif et qualitatif des nouvelles expérimentations, avec une évaluation réalisée dans deux ans.

Le choix des prestataires a été réalisé par l'Unedic dans le cadre d'une procédure formalisée. Un cahier des charges détaillé a été élaboré et approuvé par le Bureau de l'Unedic du 5 juillet 2006. Les expérimentations comprennent quatre volets :

- un accompagnement renforcé pendant 6 mois de 41 000 allocataires de l'Assurance Chômage par an dans 15 Assédic, découpé en 25 lots d'un effectif moyen de 1 640 bénéficiaires ;
- un accompagnement intensif pendant 3 mois de 1 000 allocataires par an relevant de six Assédic (un seul lot) ;
- un accompagnement renforcé de 1 500 allocataires par an cadres de plus de 50 ans dans cinq Assédic (un seul lot) ;
- un accompagnement de 2 500 repreneurs ou créateurs d'entreprise par an dans 11 Assédic (un lot par Assédic).

Au total, l'appel aux opérateurs de placement privés, prévu pour deux ans, concerne 92 000 personnes, le marché ayant été découpé en 38 lots.

La mise en concurrence a pris la forme d'un appel d'offres européen publié au JOCE du 15 juillet 2006. Près de 460 offres émanant de 143 soumissionnaires ont été déposées, soit une moyenne de 12 offres par lot. En septembre 2006, l'Unedic a retenu 17 prestataires. Pour une mise en place opérationnelle fin 2006, début 2007.

Une évaluation indépendante a été prévue et organisée dès la mise en place des expérimentations. Elle est placée sous la responsabilité d'un comité de pilotage rassemblant des représentants de la DARES, de l'Unedic et de l'ANPE.

Il a été prévu de faire appel à des experts extérieurs pour les trois volets de l'évaluation :

- une évaluation scientifique de l'impact des accompagnements proposés ; ce travail a été commandé à l'Ecole d'économie de Paris par convention du 14 février 2007 ;
- des enquêtes statistiques, auprès des bénéficiaires et des non bénéficiaires, viseront à obtenir des informations précises sur leur situation, et notamment sur la qualité et la durabilité des emplois retrouvés ;
- des enquêtes de terrain par entretien auprès des acteurs des expérimentations.

III Le marché insertion dans l'emploi des jeunes diplômés demandeurs d'emploi

- Dans le cadre de la loi du 21 avril 2006 relative à l'accès des jeunes à la vie active en entreprise, le ministère a lancé pour la première fois un **marché de prestation d'insertion dans l'emploi des jeunes diplômés demandeurs d'emploi**. Il s'agit du plus gros marché public passé par le ministère. Son budget est de 24 M€ sur deux exercices budgétaires (2007/2008).

- Cette nouvelle prestation, confiée à des opérateurs privés de placement (OPP), conformément à l'article L. 312-1 du code du travail, était initialement destinée aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 26 ans diplômés rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Un avenant au marché a porté l'âge maximum d'éligibilité à la prestation à 30 ans, les autres critères restant inchangés.
- L'objectif de la prestation est le placement dans un emploi, aidé ou non (à l'exclusion des contrats aidés du secteur non marchand), sous l'une des formes contractuelles suivantes : CDI, CDD ou contrat de travail temporaire supérieur ou égal à 6 mois, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage. Hors alternance et apprentissage, la quotité de travail proposée ne pourra être inférieure à 50%.
- La prestation comporte la mise en place, sur une durée maximum de 12 mois, pour chaque jeune bénéficiaire :
d'un accompagnement personnalisé permettant de lever les blocages pour aboutir au recrutement
d'une recherche active auprès des entreprises en vue du placement des jeunes
d'un suivi post recrutement pour garantir la stabilisation dans l'emploi
- La prestation est déployée dans 10 régions : Nord Pas de Calais ; Lorraine ; Haute-Normandie ; Picardie ; Pays de Loire ; Rhône Alpes ; Réunion ; Centre ; Ile de France ; PACA.

La procédure d'appel d'offres, conforme aux règles des marchés publics, a permis de recevoir 29 offres émanant d'organismes divers : agences d'intérim, organismes de formation, associations...

Les marchés ont été notifiés aux prestataires sélectionnés entre le 25 et le 29 mai 2007. Six prestataires ont été retenus et deux d'entre eux exerçant sur 3 régions.

Les premiers bénéficiaires de la prestation seront accueillis et pris en charge par les prestataires en septembre 2007. Les entrées dans la prestation auront lieu jusqu'en mai 2008, et le marché prendra fin en mai 2009.

La répartition des effectifs prévisionnels pour 2007-2008 dans les régions concernées par le marché est la suivante :

Lot n°	Région	Nombre de jeunes potentiellement pris en charge
1	Nord Pas De Calais	3 681
2	Lorraine	835
3	Haute Normandie	800
4	Picardie	1 050
5	Pays de la Loire	835
6	Rhône Alpes	1 500
7	Réunion	401
8	Centre	1 125
9	Ile de France	783
10	PACA	975

Au total, près de 12 000 demandeurs d'emploi devraient être pris en charge sur la durée du marché.

12 millions d'euros sont engagés pour l'année 2007. 12 millions d'euros supplémentaires sont prévus en 2008, qui permettront la continuité des actions et le suivi en prestation de près de 6000 jeunes demandeurs d'emploi supplémentaires.

Par ailleurs, le PRISME recense qu'en 2006 ; les entreprises de travail temporaire qui ont a titre accessoire une activité de placement, ont placé en CDI ou en CDD 20 000 personnes à la recherche d'un emploi.

ARTICLE 1 PAR. 4

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties s'engagent:

à assurer ou à favoriser une orientation, une formation et une réadaptation professionnelles appropriées».

Prière d'indiquer les mesures prises, en les illustrant dans la mesure du possible avec des données appropriées, pour assurer ou favoriser:

- a. une orientation professionnelle¹²;
- b. une formation professionnelle¹³;
- c. une réadaptation professionnelle¹⁴,

en vue de donner à toute personne la possibilité de gagner sa vie par un travail librement entrepris.

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire et aux personnes handicapées.

Article 1 par 4

Réponse:

La France a ratifié les articles 9, 10 et 15.

¹² Si votre pays a accepté l'article 9, il n'est pas nécessaire de décrire ici les services d'orientation professionnelle.

¹³ Si votre pays a accepté l'article 10, il n'est pas nécessaire de décrire ici les services de formation professionnelle.

¹⁴ Si votre pays a accepté l'article 15, il n'est pas nécessaire de décrire ici les services de réadaptation professionnelle pour les personnes physiquement ou mentalement diminuées.

ARTICLE 9: DROIT A L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'orientation professionnelle, les Parties s'engagent à procurer ou promouvoir, en tant que de besoin, un service qui aidera toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, à résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel, compte tenu des caractéristiques de l'intéressé et de la relation entre celles-ci et les possibilités du marché de l'emploi; cette aide devra être fournie, gratuitement, tant aux jeunes, y compris les enfants d'âge scolaire, qu'aux adultes».

Question A

Prière de décrire ces services: attributions, organisation et fonctionnement et plus particulièrement de préciser :

- a. si l'accès aux services est gratuit;
- b. si les activités d'orientation professionnelle sont de caractère public ou privé;
- c. les mesures prises pour fournir à toute personne les informations sur le choix d'une profession;
- d. les mesures prises pour assurer une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles d'une part et l'emploi d'autre part¹⁵;
- e. les mesures en cours en vue d'améliorer les services d'orientation professionnelle;
- f. le détail des mesures particulières en faveur des personnes handicapées.

Question B

Prière d'indiquer les mesures d'orientation professionnelle prises pour favoriser la promotion professionnelle et sociale.

Question C

Prière d'indiquer le type d'informations disponibles dans les services d'orientation professionnelle et les moyens employés pour leur diffusion.

Question D

Prière d'indiquer:

- a. le montant total des dépenses publiques consacrées au service d'orientation professionnelle au cours de la période de référence,
- b. les effectifs et les qualifications du personnel spécialisé des services d'orientation (enseignants, psychologues, administrateurs, etc.),

¹⁵ Si votre pays a accepté l'article 10 par. 1, il n'est pas nécessaire de décrire ici ces mesures.

- c. le nombre de personnes qui bénéficient d'une orientation, ainsi que leur âge, leur sexe et les études qu'elles ont faites,
- d. la répartition géographique et institutionnelle des services d'orientation.

Question E

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire et aux personnes handicapées.

Article 9

Réponse A: Un système d'orientation qui favorise l'insertion professionnelle

➤ **Un délégué interministériel à l'orientation** placé sous l'autorité des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'emploi, a été nommé en septembre 2006. Le délégué interministériel, chargé de coordonner les actions de l'Etat dans les domaines de l'information sur les métiers et de l'orientation, a défini, dans le premier trimestre 2007, un schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle des jeunes. Il propose 28 mesures selon les 4 axes suivants :

- une orientation personnalisée et continue pour qualifier tous les jeunes
- une orientation active vers l'enseignement supérieur, pour l'emploi
- une coordination, une évaluation, une meilleure information
- une mobilisation et professionnalisation de tous les acteurs

➤ **L'enseignement de découverte professionnelle** (option facultative de 3 heures hebdomadaires, visant à offrir aux élèves la découverte des métiers) a été mis en place en classe de troisième à la rentrée 2005 et a été suivi par 38 000 collégiens ; en 2006, l'effort de généralisation a porté à 68 000 le nombre d'élèves concernés dans 60% des collèges.

➤ Par ailleurs, concernant les enfants en âge scolaire, les **services d'information et d'orientation** comprennent, en septembre 2006, 578 centres d'information et d'orientation (CIO) dont 60 annexes.

Réponses B et C

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent

Réponse D: moyens consacrés, publics bénéficiaires, couverture territoriale

La dépense d'éducation en France continue d'augmenter mais moins vite que la richesse nationale : 117, 9 milliards d'euros, soit 6,9% du PIB, selon les derniers chiffres.

En 2005-2006, 1 856 142 jeunes et adultes ont bénéficié d'un conseil individualisé d'orientation, et 600 000 d'une consultation documentaire, dans le cadre des activités des services d'information et d'orientation du ministère de l'Éducation nationale.

Répartition des conseils individualisés selon le niveau scolaire :

	Nombre de bénéficiaires
	Année 2005/2006
Collège et enseignement spécialisé	847 363
Lycée professionnel	177 224
Lycée d'enseignement général et technologique	513 306
Enseignement supérieur	129 021
Mission générale d'insertion	17 870
Accueil spécialisé ENAF (nouveaux arrivants)	11 957
VAE	13 429
Total public scolarisé pris en charge	1 710 170
Total public NON scolarisé pris en charge	202 659
Total du public pris en charge	1 912 829

Répartition des conseils individualisés selon le sexe pour les jeunes scolarisés dans l'enseignement secondaire :

	Filles	Garçons
Collège et enseignement spécialisé	406 774	406 909
Lycée professionnel	78 717	82 524
Lycée d'enseignement général et technologique	281 591	197 314

Les services d'information et d'orientation de l'éducation nationale sont répartis de la façon suivante sur le territoire : un centre d'information et d'orientation par bassin de formation ou district, soit un total de 578 CIO et 60 annexes.

Les jeunes sont libres de suivre ou non les conseils donnés lors de l'orientation.

Réponse E (égalité d'accès)

Les ressortissants des Etats parties contractantes à la charte sociale européenne, dès lors qu'ils séjournent régulièrement sur le territoire national, jouissent d'une situation stable et bénéficient de droits identiques à ceux des nationaux, notamment en matière d'orientation professionnelle et de formation professionnelle.

Par ailleurs, la convention interministérielle du 25 février 2000 a permis d'encadrer et de pérenniser l'action menée en faveur de l'égalité entre les sexes dans le système éducatif entreprise depuis plusieurs années.

Cette convention arrivant à son terme en février 2006, une nouvelle, impliquant huit ministères, a été signée le 29 juin 2006. Elle réaffirme :

- les principes de mixité et d'égalité entre les sexes comme fondateurs du système éducatif ;
- la volonté d'une action menée dès les classes de maternelle jusque dans celles de l'enseignement supérieur et de la recherche, engageant l'ensemble des acteurs et actrices du système éducatif ;
- la nécessité de combiner la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité, se traduisant par la prise en compte de la dimension sexuée dans l'ensemble de la démarche éducative, avec la mise en place de mesures spécifiques en direction des filles.

Les parties ont convenu ce qui suit :

- L'amélioration de l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons pour une meilleure insertion dans l'emploi :
 - en renforçant la visibilité des parcours d'études des filles et des garçons et de leur insertion professionnelle,
 - en veillant à inclure une dimension sexuée dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation,
 - en promouvant auprès des filles, les filières et les métiers des domaines scientifiques et technologiques porteurs d'emplois.

- L'assurance auprès des jeunes d'une éducation à l'égalité entre les sexes :
 - en intégrant dans les enseignements dispensés, la thématique de la place des femmes et des hommes dans la société,
 - en prévenant et combattant les violences sexistes

- L'intégration de l'égalité entre les sexes dans les pratiques professionnelles et pédagogiques des acteurs et actrices du système éducatif
 - en formant l'ensemble des acteurs et actrices du système éducatif à l'égalité,
 - en intégrant l'égalité entre les filles et les garçons dans les projets des établissements d'enseignement.

ARTICLE 10: DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 10 PAR. 1

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent:

à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, la formation technique et professionnelle de toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, et à accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle;»

Question A

Prière de donner un exposé des attributions, de l'organisation, du fonctionnement et du mode de financement des services destinés à assurer ou à favoriser la formation professionnelle de toute personne, y compris celles ayant un handicap en précisant notamment¹⁶:

- a. les règles posées par la législation de votre pays, les conventions collectives ou par d'autres moyens,
- b. le montant total des dépenses publiques consacrées à la formation professionnelle,
- c. le nombre d'établissements de formation professionnelle et d'enseignement technique (de divers niveaux),
- d. l'effectif du corps enseignant dans les établissements de cette catégorie, au cours de l'année scolaire écoulée,
- e. l'effectif des élèves à plein temps et à temps partiel, dans les établissements de cette catégorie, au cours de l'année scolaire écoulée.

Question B

Prière d'indiquer comment se répartit l'effort de formation professionnelle entre les divers types d'activités professionnelles ainsi que, si ces données sont disponibles, selon le sexe et l'âge.

Question C

Prière d'indiquer quelles sont les mesures prises pour assurer une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles, d'une part, et l'emploi, d'autre part¹⁷.

¹⁶ Si votre pays a accepté l'article 15, il n'est pas nécessaire de décrire ici les services destinés aux personnes ayant un handicap.

¹⁷ Si votre pays a accepté l'article 9, il n'est pas nécessaire de décrire ici ces mesures.

Question D

Prière d'indiquer les moyens adoptés par votre gouvernement (nombre et montant des bourses, nombre de bénéficiaires d'un enseignement gratuit, etc., au cours de la période de référence), afin de permettre l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle.

Question E

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire et aux personnes handicapées.

Article 10 par 1

Réponse: assurer et favoriser la formation technique et professionnelle

➤ **Le plan de relance de l'éducation prioritaire** vise à concentrer les moyens en ciblant les publics les plus défavorisés. Il distingue un niveau de pilotage national avec les réseaux « ambition réussite » constitués autour des 249 collèges et 1715 écoles élémentaires et pré-élémentaires de secteur les plus en difficulté et un niveau de pilotage académique avec les réseaux de réussite scolaire qui seront mis en œuvre, suivant la même logique, à la rentrée 2007. A la rentrée scolaire 2007, 4 nouveaux réseaux « ambition réussite » intégreront le dispositif et une trentaine de lycées seront labellisés « ambition réussite ».

Les dispositifs **de prévention des ruptures de formation et d'accès à la qualification** pour les jeunes de plus de 16 ans, mis en place au titre de la mission générale d'insertion (« MGI »), dont la rénovation a été généralisée à toutes les académies depuis la rentrée 2005.

Par ailleurs, le ministère de l'éducation met son expertise au service du dispositif « **Défense 2ème chance** », qui prépare des jeunes de 18 à 21 ans à une qualification et à l'insertion professionnelle : 600 jeunes sont actuellement présents dans les quatre établissements d'insertion qui ont été ouverts.

Les sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) et les établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA) accueillent dans le second degré plus de 100 000 élèves présentant des difficultés scolaires graves et durables auxquelles n'ont pu remédier les actions de prévention, d'aide et de soutien et l'allongement des cycles. A l'issue de la troisième, leur objectif est de permettre aux élèves d'accéder à une formation diplômante. Ainsi, 80 % des sortants de 3^{ème} de SEGPA poursuivent une formation permettant d'accéder à une qualification de niveau V dont 47 % en lycée professionnel et 19 % en CFA.

➤ **L'enseignement supérieur modernisé**

Le rapport final, « De l'université à l'emploi », remis le 26 octobre 2006 par Patrick Hetzel après le débat national sur l'université et l'emploi, propose six grandes orientations.

1. Lutter contre l'échec à l'université par l'information sur les taux de réussite dans les formations choisies par les étudiants, et par la mise en place d'un service des emplois, des stages et des carrières dans chaque université.
2. Améliorer l'information et l'orientation, notamment des lycéens, en terminale
3. Mettre l'accent sur la professionnalisation : en revalorisant la licence générale et la licence professionnelle ; par le suivi obligatoire d'un module professionnel destiné à tous les étudiants au cours de la licence et centré sur les langues vivantes étrangères, l'informatique et la préparation à la recherche d'emploi ;
4. Rapprocher durablement l'université du monde du travail : en procédant à la réforme des procédures d'habilitation et d'évaluation des formations pour associer les milieux socioprofessionnels à leurs contenus et à leur valorisation ;
5. Mobiliser le monde du travail autour de l'université : par la mise en place de véritables banques de données partagées sur l'orientation et l'insertion professionnelle construites conjointement par les milieux socio-économiques, les universités et les académies (prospective sur les débouchés, construction des diplômes professionnels, référentiels de compétences).
6. Faire évoluer le système universitaire : en attribuant annuellement des moyens aux établissements d'enseignement supérieur, au regard d'une évaluation des résultats obtenus en matière d'insertion professionnelle des étudiants.

Sur cette base, il a été proposé que chaque site universitaire se dote **d'une plateforme d'insertion professionnelle**, organisant les relations des universités avec les employeurs.

Par ailleurs, **la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007, « relative aux libertés et responsabilités des universités »** fixe aux universités une nouvelle mission de participation à la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur et cela recherche. Elle dote les universités d'une nouvelle organisation dans un délai d'un an, et de nouvelles compétences (notamment budgétaires) dans un délai de cinq ans. Les principales dispositions sont les suivantes :

- rénovation de la gouvernance des universités : le rôle et la légitimité du président sont renforcés ; élu à la majorité absolue, il prépare et met en oeuvre le contrat pluriannuel d'établissement et préside le conseil d'administration, le conseil scientifique et le conseil des études et de la vie universitaire. Le conseil d'administration sera composé de 20 à 30 membres et sera ouvert à des personnalités extérieures : représentants des collectivités territoriales et au moins un chef d'entreprise ou un cadre dirigeant. Il détermine la politique de l'établissement ;
- nouvelles responsabilités concernant l'orientation active et l'insertion des jeunes : la publication des statistiques relatives au taux de réussite aux examens et à l'insertion professionnelle ainsi que la création d'un bureau d'aide à l'insertion professionnelle permettront aux universités d'informer et d'orienter les lycéens vers les filières adaptées ;
- la politique contractuelle avec l'Etat incluant une évaluation tous les quatre ans,
- la qualité des diplômes : le conseil des études et de la vie universitaire est consulté sur les orientations des enseignements de formation initiale et continue, sur les demandes d'habilitation et projets de nouvelles filières, sur l'évaluation des enseignements, sur la mise en oeuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis. Le caractère national des diplômes est maintenu.

Cinq autres chantiers devraient compléter le dispositif prévu par la loi : conditions de vie des étudiants, carrières des personnels de l'université, conditions d'exercice des missions d'enseignement et de recherche de l'université, statut des jeunes chercheurs et enseignants-chercheurs, réussite en licence.

Le **programme Erasmus** dont le nombre de bourses en Europe augmente substantiellement pour la période 2007-2013 continuera à contribuer à la mobilité internationale des étudiants. Y concourt également le fait que l'ensemble des universités françaises a adopté l'architecture européenne en 3 cycles (Licence Master Doctorat) et que le gouvernement en 2005 a édicté des dispositions facilitant le développement de partenariat européen et international (Co -tutelle de thèses et diplômés conjoints). »

➤ Par ailleurs, en 2005 les **dépenses** de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi sont estimées à 4,0 Md'euros. Elles ont diminué de 3% par rapport à 2004. Seules les dépenses des Conseils régionaux ont progressé en 2005(103Md'euros soit +5%): 0,7 Md'euros en faveur des jeunes et 0,5 Md'euros pour les adultes demandeurs d'emploi.

➤ **En ce qui concerne la fonction publique**, l'accord signé entre le gouvernement et des organisations syndicales le 21 novembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie a donné lieu à une modification du cadre juridique.

Les dispositions statutaires nécessaires ont été prises pour les trois versants de la fonction publique par la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ainsi que la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

Pour chaque versant de la fonction publique (Etat, hôpital, collectivités locales), la modification des dispositions réglementaires est également en cours.

Pour l'année 2005 (derniers chiffres disponibles), 4 milliards d'euros ont été dépensés en matière de formation par la fonction publique de l'État, répartis également entre formation initiale (en école d'application après concours de recrutement) et formation continue. En particulier, les dépenses de formation continue, stables, représentent 3,2 % de la masse salariale et se situent légèrement au-dessus de l'effort du secteur privé (3,0 % en 2004). De même, dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, l'effort de formation continue est soutenu, en lien d'une part avec les forts recrutements dans les collectivités territoriales et d'autre part, avec l'augmentation – en 2004 - des cotisations des établissements hospitaliers versée à l'ANFH (Association Nationale pour la Formation Permanente du personnel hospitalier). Des données sont disponibles sur l'année 2003 pour comparer l'accès à la formation dans les trois fonctions publiques et dans le secteur privé : 31 % des agents de la fonction publique avaient alors suivi au moins une action de formation continue (en 2002 ou en 2003), pour 23 % des salariés du secteur privé.

Dans la fonction publique de l'État, les dépenses de formation continue sont stables par rapport à la masse salariale

En 2005, hors Éducation nationale, les dépenses de formation représentent 7,7 % de la masse salariale, et sont en recul pour la deuxième année consécutive (cf. tableau 1.3-3). La baisse est à nouveau absorbée par la formation initiale, et la part des dépenses de formation continue reste stable, à 4,2 % de la masse salariale. Les dépenses de formation continue progressent en volume de 5 %, et sont la conséquence de l'augmentation du nombre de jours de formation (cf. tableau 1.3-4). En 2004, les entreprises du secteur privé consacraient quant à elles 3 % de leur masse salariale à la formation.

A situation égale, agents des trois fonctions publiques et salariés du privé ont les mêmes chances d'accéder à une formation.

Les agents de la fonction publique semblent avoir davantage accès à la formation que les salariés du privé. Cette population de 5 millions d'agents appartenant aux trois fonctions publiques a des caractéristiques particulières : environ 3 agents sur 10 appartiennent à la catégorie A contre 14 % dans le secteur privé, la différence s'expliquant par le grand nombre d'enseignants ; par ailleurs, six salariés sur 10 sont des femmes pour 4 sur 10 dans le secteur privé. Il s'avère, après une analyse toutes choses égales par ailleurs (cf. encadré 1), que l'écart constaté entre public et privé en matière d'accès à la formation s'explique par les caractéristiques des agents des trois fonctions publiques et celles de leurs employeurs.

Les cadres sont davantage formés, aussi bien dans le public que dans le privé.

Que ce soit dans le public ou le privé, les cadres et les professions intermédiaires ont plus accès à la formation continue que les autres catégories socio-professionnelles. Les cadres de la fonction publique et du secteur privé ont sensiblement le même taux d'accès à la formation (37 %). En outre, dans la fonction publique, les professions intermédiaires sont autant formées que les cadres (38 %). Toutes choses égales par ailleurs, ils ont la même probabilité d'être formés que les cadres (cf. tableau T 1.3-1). En revanche, dans la fonction publique, toutes choses égales par ailleurs, les enseignants ont une probabilité d'être formés inférieure de 9 points à celle des cadres. Toutes choses égales par ailleurs, être un employé non qualifié baisse de 17 points la probabilité d'être formé par rapport à celle d'un cadre, tandis qu'être un ouvrier la baisse de 15 points dans le public (et de 22 points dans le privé).

Dans la fonction publique, plus de 30 % des agents qui ont atteint le niveau de scolarité obligatoire ont suivi au moins une formation, et 39 % des agents qui ont un Bac +2, pour seulement 18 % des agents qui n'ont pas de diplôme ou qui ont le certificat d'études primaires. Dans le secteur privé, les agents qui ont au moins une licence sont autant formés que ceux qui ont un Bac +2. Les salariés du privé qui n'ont pas de diplôme au-dessus du Bac sont moins formés que leurs collègues du privé, mais aussi que les agents de la fonction publique qui ont des diplômes équivalents aux leurs. Toutes choses égales par ailleurs, les agents qui n'ont aucun diplôme ont une probabilité de suivre une formation inférieure de 7 points à celle des cadres dans le public (-11 points dans le privé).

Les femmes ne sont pas défavorisées dans la fonction publique en matière de formation, contrairement au privé

Dans la fonction publique, il n'y a pas de différence significative d'accès à la formation entre les femmes et les hommes (respectivement 32 et 30 %), et leurs chances d'accéder à une formation ne sont pas différentes toutes choses égales par ailleurs. Dans le secteur privé, les femmes sont défavorisées : 21 % d'entre elles ont suivi une formation (contre 24 % pour les hommes). Toutes choses égales par ailleurs, leur chance d'être formées est de 4 points moindre par rapport à leurs collègues masculins.

La prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle a été renforcée dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le cadre juridique découlant du protocole du 21 novembre 2006 a été posé avec l'introduction, dans les dispositions statutaires d'une nouvelle modalité de recrutement et de promotion, la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), ainsi que d'un congé de 24 heures pour validation des acquis de l'expérience (VAE).

- La RAEP

La loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a introduit la RAEP comme modalité de sélection (recrutement ou promotion) dans les dispositions statutaires.

Une circulaire du 30 mars 2007 a posé le cadre conceptuel et méthodologique de la RAEP, conçue comme une possibilité nouvelle de sélection, dans le cadre du recrutement (concours) et de la promotion interne.

- Le congé pour VAE

D'une durée de 24 heures, il a été introduit dans les dispositions statutaires. Il est ouvert au DIF ce qui signifie qu'un agent qui voudrait bénéficier d'un congé plus long pourra mobiliser son DIF pour en compléter la durée.

Les règles d'équivalence aux conditions de diplôme requises pour se présenter aux concours d'accès de la fonction publique de l'Etat ont été substantiellement modifiées par le décret n°2007-196 du 13 février 2007.

Les différents dispositifs d'équivalence jusqu'alors en vigueur dans la fonction publique (assimilation pour les diplômes communautaires, dérogations pour certains concours) ont été remplacés par un dispositif unique qui prend désormais en considération l'ensemble des qualifications, acquises par la formation ou par l'expérience professionnelle.

Cette évolution du droit résulte à la fois de l'harmonisation européenne des qualifications et de la nécessité d'une simplification des règles d'accès aux concours de la fonction publique. Il permet d'ouvrir l'accès de la fonction publique à des candidats dont les connaissances et les compétences sont moins académiques que professionnelles.

ARTICLE 10 PAR. 2

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent:

à assurer ou à favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs divers emplois;»

Question A

Prière de décrire le cadre juridique, les fonctions, l'organisation, le fonctionnement et le financement du système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles dans divers emplois.

Question B

Prière d'exposer les mesures prises pour mettre cette disposition en œuvre, en précisant, si possible, le nombre approximatif de jeunes qui bénéficient d'un système de formation.

Question C

Prière d'indiquer comment se répartit l'effort de formation entre les divers types d'activités professionnelles.

Question D

Prière d'indiquer toutes mesures destinées à apporter une aide financière publique à l'apprentissage privé.

Question E

Prière d'indiquer si les mesures décrites s'appliquent à toutes les catégories de jeunes garçons et filles susceptibles de bénéficier d'un apprentissage ou d'une formation professionnelle. Dans la négative, prière de donner une estimation de la proportion de ceux qui ne sont pas couverts et, si possible, préciser à quelles catégories ils appartiennent.

Question F

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire et aux personnes handicapées.

Article 10 par.2

Réponses A, B, C, D: veiller à l'insertion des jeunes

L'insertion des jeunes dans la vie active constitue une préoccupation constante. D'après les dispositions de la **loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA)**, les jeunes de moins de 26 ans qui travaillent tout en poursuivant des études seront exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite de trois fois le montant du SMIC. Ainsi, l'exonération, actuellement limitée aux rémunérations perçues par les jeunes gens âgés de vingt et un ans au plus pour les emplois qu'ils occupent pendant les seules vacances scolaires ou universitaires (« jobs d'été »), est étendue aux salaires perçus par les élèves ou étudiants (« étudiants salariés ») en contrepartie d'une activité exercée durant l'année scolaire ou universitaire. La limite d'âge, appréciée au 1er janvier, est relevée de vingt et un ans à vingt-cinq ans au plus.

- Développer l'apprentissage et la professionnalisation
 - L'apprentissage

La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 « pour l'égalité des chances » s'adresse aux jeunes dès l'âge de 14 ans. Ils peuvent décider librement, en accord avec leurs parents (ou leurs représentants légaux), d'entrer en formation alternée d'apprenti junior. Ils ne peuvent y être contraints notamment par décision de conseil de classe. L'objectif de cette formation est de leur donner une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (enregistré au répertoire national des certifications professionnelles).

Elle comprend deux phases : un parcours d'initiation aux métiers, pendant lequel le jeune reste sous statut scolaire, puis la conclusion d'un véritable contrat

d'apprentissage. Jusqu'à ses 16 ans, le jeune peut à tout moment, après avis de l'équipe pédagogique et avec l'accord de ses parents (ou représentant légal) mettre fin à sa formation d'apprenti junior et reprendre sa scolarité dans un collège, y compris son collège d'origine, ou un établissement d'enseignement agricole ou maritime.

L'apprentissage est l'un des axes prioritaires de la loi de programmation pour la cohésion sociale. Le bilan d'étape traduit les efforts engagés. **Le nombre d'apprentis augmente régulièrement. Il est en mai 2007 de 402 000 contre 377 000 en mai 2006 et 360 000 en mai 2005.** Il convient d'ajouter les 5 000 contrats d'apprentissage conclus dans le secteur publics alors qu'il était de 374 000 en juin 2006 et de 357 000 en mars 2005, le flux d'entrées étant passé de 73 000 pour les cinq premiers mois de l'année 2006 à 76 500 pour la période correspondante de 2007.

Ces résultats ont pu être obtenus, notamment, par:

- le renforcement de l'attractivité de l'apprentissage auprès des jeunes et des familles (salaire de l'apprenti non assujetti à l'impôt sur le revenu, dans la limite d'un SMIC ;
- l'amélioration de la qualité du suivi et de l'encadrement de l'apprenti en CFA (centre de formation des apprentis) et la prise en charge par certains conseils régionaux de dépenses matérielles (par exemple l'acquisition du premier équipement) posant des difficultés financières à l'apprenti ;
- le crédit d'impôt accordé aux entreprises, pour un montant annuel de 1 600 euros porté à 2 200 euros dans certains cas,
- la conclusion de contrats d'objectifs et de moyens entre l'Etat et chaque région métropolitaine et d'Outre-mer, destinés à coordonner tous les acteurs et à apporter des financements complémentaires de l'Etat (117 millions d'euros délégués en 2005 et 198 en 2006 et 230 prévus en 2007) pour adapter l'offre de formation, améliorer la qualité de l'apprentissage, organiser ou accompagner des séquences de formation dans les autres États membres de l'Union européenne.

La **loi de 2006 relative à l'égalité des chances** a ajouté une nouvelle orientation avec le développement de l'apprentissage dans les grandes entreprises. Un seuil est fixé pour l'effectif de jeunes en alternance dans les entreprises de plus de 250 salariés, avec une pénalité financière sous la forme d'un passage de 0,5 % à 0,6 % de la taxe d'apprentissage pour les entreprises qui n'atteindraient pas le seuil.

Pour **développer l'apprentissage dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL)**, la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale offre désormais, à tout centre de formation d'apprentis (CFA), public ou privé, la possibilité de créer des unités de formation par apprentissage (UFA) avec des EPL. La création d'un UFA suppose la conclusion d'une convention entre un CFA et un établissement d'enseignement public ou un établissement de formation et de recherche.

Dans le cadre de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005, le ministère de l'Education nationale s'est fixé l'objectif d'augmenter, d'ici à 2010, de 50 % le nombre de jeunes préparant une formation par apprentissage dans les établissements publics d'enseignement, soit 11 000 apprentis supplémentaires. Cet objectif est déjà dépassé puisque, du 1er janvier 2005 au 1er janvier 2007, on comptabilise 15 220 apprentis supplémentaires, soit une

augmentation de 56 % du nombre de jeunes préparant une formation par apprentissage dans les EPLE.

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur continue en effet de progresser régulièrement. Il représente en 2005-2006, 74 000 apprentis sur un total de 377 000 soit 19,6% contre 18% en 2004-2005 (65 000 sur 358 000). Parmi ces 74 000 apprentis, le niveau bac+2 intéresse 35 900 jeunes pour le BTS (+14%) et 9100 DUT principalement (-2,5 %), et 29 000 formations supérieures de niveaux L et M des universités et des grandes écoles dont 8 400 diplômés d'ingénieurs. Ces formations de niveau L (niveau II) et de niveau M (niveau I) connaissent une croissance assez soutenue (+19%) due à la demande de licences professionnelles, de masters et de diplômés d'ingénieur.

Le développement de l'apprentissage passe par le développement de la mobilité, notamment dans le cadre des programmes **Leonardo et Erasmus**, en fonction du niveau du diplôme préparé. Celui-ci a bénéficié en France à 31 000 personnes en 6 ans (2000-2006).

- La montée en régime des contrats de professionnalisation

Les **contrats de professionnalisation**, qui se sont substitués aux contrats de qualification, sont destinés à la formation professionnelle (acquisition d'une qualification professionnelle, spécialisation, adaptation au poste de travail) des jeunes de 16 à 25 ans révolus, et aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Ils sont destinés aux entreprises du secteur marchand qui doivent embaucher ces salariés sur un contrat classique (CDI, CDD), et doivent rémunérer les personnes occupant ces emplois en fonction de leur niveau de qualification s'il s'agit de jeunes (au minimum 55% et jusqu'à 80% du SMIC), et au moins au SMIC s'il s'agit de demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans.

Ces contrats ont connu un développement rapide après une courte phase de montée en charge. **En 2006, 143 000 contrats de professionnalisation ont été conclus.** Au cours des cinq premiers mois de l'année 2007, 57 000 contrats ont été conclus contre 50 000 pour la même période en 2006. Les premiers éléments quantitatifs indiquent que les nouveaux contrats de professionnalisation sont plus courts que les contrats de qualification (15 mois contre 18 mois). L'objectif de la réforme était de confier aux branches la responsabilité directe de la définition des actions de formation et d'accompagnement, au plus près de leurs besoins de qualifications identifiés à moyen terme. Il est encore prématuré, deux ans et demi après l'instauration de ce nouveau contrat, d'évaluer ce dispositif à l'aune de cet objectif.

➤ L'insertion des jeunes en difficulté

- Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)

Le CIVIS a été conçu pour fournir un **accompagnement facilitant l'accès à la vie professionnelle.**

122 000 jeunes ont intégré un CIVIS en 2005 et 194 000 entre mai 2005 et avril 2006. Au cours des six premiers mois de leur accompagnement, 63% des jeunes entrés en CIVIS ont intégré un emploi ou une formation. Au cours du premier mois, un jeune sur cinq a bénéficié d'un entretien hebdomadaire. Près des deux tiers des

jeunes CIVIS (63%) intègrent un emploi, une formation ou les deux, dans les six premiers mois de leur accompagnement. Parmi les 13 000 jeunes sortis du dispositif au cours de la première année, la moitié a obtenu un emploi d'au moins six mois.

Les jeunes les moins qualifiés bénéficient d'un « CIVIS renforcé » qui se compose d'un entretien hebdomadaire sous forme d'entretien individuel avec un conseiller, d'atelier, d'information collective au cours des trois premiers mois puis d'un entretien mensuel au cours des mois suivants. Même lorsque les jeunes sont en emploi ou en formation, les conseillers continuent leur suivi afin d'éviter les ruptures de contrat et les abandons de formation.

Contrat d'insertion dans la Vie sociale

	Entrées cumulées du 1 ^{er} avril 2005 au 31 décembre 2006		Jeunes présents au cours de décembre 2006	Sorties cumulées du 1 ^{er} avril 2005 au 31 décembre 2006	
	Total	Dont : CIVIS renforcé*		Total	Dont sorties en emploi durable
CIVIS	295 067	145 479	223 652	81 072	35 160

* CIVIS renforcé= jeunes de niveau VI ou Vbis (accompagnement d'un an renouvelable jusqu'au 26ième anniversaire) ou V non diplômés entrés après le 15 juin 2006 (accompagnement d'un an renouvelable une fois ou jusqu'au 26ième anniversaire)
Données France métropolitaine. Source : DARES

- L'action spécifique dans les Zones urbaines sensibles (ZUS)

Des actions ont été engagées pour réduire les écarts de chômage entre les ZUS et leur environnement et pour traiter la situation des jeunes. En décembre 2005, l'action du Service public de l'emploi (ANPE et Missions locales) en faveur des jeunes de moins de 25 ans résidant en ZUS a été intensifiée. Tous les jeunes identifiés comme habitant en ZUS ont été reçus par le SPE et se sont vus proposer à l'issue de deux mois une solution en termes d'emploi ou de formation. Par ailleurs, les critères de qualification pour l'éligibilité au SEJE (soutien à l'emploi des jeunes en entreprise) ont été supprimés pour les jeunes résidant en ZUS, suite à la loi sur l'égalité des chances du 31 mars 2006.

La politique de l'emploi dans les quartiers a été relancée par le séminaire gouvernemental de Troyes du 31 août 2006 qui a décidé la concentration des moyens des politiques de l'emploi et la mobilisation des acteurs autour de GSE (Groupes emploi solidarité) organisés par les préfets. Les GSE se sont mis en place en s'appuyant sur des structures existantes (maisons de l'emploi, SPE local ou instances de pilotage des Contrats Urbains de Cohésion Sociale qui remplacent les contrats de ville).

Réponse E

Les règles d'équivalence aux conditions de diplôme requises pour se présenter aux concours d'accès de la fonction publique de l'Etat ont été substantiellement modifiées par le décret n°2007-196 du 13 février 2007.

Les différents dispositifs d'équivalence jusqu'alors en vigueur dans la fonction publique (assimilation pour les diplômés communautaires, dérogations pour certains concours) ont été remplacés par un dispositif unique qui prend désormais en

considération l'ensemble des qualifications, acquises par la formation ou par l'expérience professionnelle.

Cette évolution du droit résulte à la fois de l'harmonisation européenne des qualifications et de la nécessité d'une simplification des règles d'accès aux concours de la fonction publique. Il permet d'ouvrir l'accès de la fonction publique à des candidats dont les connaissances et les compétences sont moins académiques que professionnelles.



Réponse aux questions du Comité

Le Comité s'interroge sur la formation des maîtres d'apprentissage

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage (ou par une équipe tutorale, voir précisions ci-dessous). Celui-ci est soit le chef de l'entreprise, soit l'un des salariés de l'entreprise. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA. Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA. Cette disposition est issue de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

Peut remplir les fonctions de maître d'apprentissage celui qui possède :

- ▶ soit un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé, ainsi qu'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée par ce diplôme ou ce titre ;
- ▶ soit une expérience professionnelle de 5 ans en relation avec la qualification préparée par le jeune et un niveau minimal de qualification déterminé par le comité départemental de l'emploi.

- ▶ soit une expérience professionnelle de 5 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs. Faute de réponse dans un délai d'un mois suivant la saisine de l'autorité compétente, l'avis est réputé favorable.

ARTICLE 10 PAR. 3

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent:

à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin:

- a. *des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes;*
- b. *des mesures spéciales en vue de la rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail;»*

Question A

Prière de donner des indications détaillées sur les mesures de formation et de recyclage des travailleurs adultes et en particulier, de recyclage des travailleurs en surnombre et des travailleurs affectés par les mutations économiques et technologiques.

Question B

Prière d'indiquer comment se répartit l'effort de formation entre les divers types d'activités professionnelles.

Question C

Prière d'indiquer si les mesures décrites s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs susceptibles de bénéficier de mesures de formation et de rééducation professionnelles et en ayant besoin. Dans la négative, prière de donner une estimation de la proportion de ceux qui ne sont pas couverts et, si approprié, préciser à quelles catégories ils appartiennent.

Question D

Prière d'indiquer le nombre approximatif de travailleurs adultes qui ont bénéficié de mesures de formation et de rééducation professionnelles.

Question E

Prière de décrire les mesures particulières prises pour aider les femmes adultes à prendre ou reprendre une activité.

Question F

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire et aux personnes handicapées.

Article 10 par.3Réponse: La formation tout au long de la vie

➤ sécurisation des parcours de formation

La restructuration du système de formation professionnelle est un chantier que le Gouvernement a souhaité confier aux partenaires sociaux pour 2008. Compte tenu de la décentralisation des compétences en matière de formation vers les Régions, les réformes qui seront engagées se feront en concertation avec les régions.

La réforme du système de formation professionnelle a été engagée en 2003 par la signature de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie. Elle s'est poursuivie depuis, d'une part, au travers de la loi du 4 mai 2004 relative à la

formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et, d'autre part, avec la conclusion de nombreux accords au niveau des branches principalement.

Le nombre d'accords traitant de la formation professionnelle a atteint 248 en 2005 et 186 en 2006.

- Acquérir les compétences à tout âge

Dans le cadre de la politique de formation tout au long de la vie, **la formation continue universitaire s'inscrit dans une politique visant à intégrer et à rendre complémentaires la formation initiale et la formation continue**, ce qui implique que les universités donnent à l'ensemble des publics d'adultes la possibilité d'accéder à l'offre de formation initiale universitaire. La mise en place du LMD par la modularisation des formations, le système de crédits européens ECTS, la validation des acquis de l'expérience sont des facteurs favorisant cette politique.

La comparaison de l'évolution entre 2003 et 2005, permet de constater une **augmentation du nombre de stagiaires inscrits dans des formations diplômantes.**

- La validation des acquis de l'expérience

En 2006, plus de 20 000 personnes ont obtenu une certification ministérielle complète (dont 14 000 diplômes relevant de l'enseignement professionnel de l'éducation nationale) et plus de 16 000 ont obtenu une validation partielle (effectifs hors enseignement supérieur). La VAE représente désormais 20% des flux de candidats souhaitant obtenir un diplôme relevant de l'enseignement professionnel de l'Education nationale en cours de vie active.

La réforme de la formation professionnelle conduite dans **la fonction publique**, en 2006-2007 a notamment débouché sur la création d'actions de formation facilitant et accompagnant la mobilité et les reconversions professionnelles.

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, une action a été particulièrement ciblée sur les personnes et notamment les femmes en reprise d'activité après interruption de carrière (« période de professionnalisation »).

ARTICLE 10 PAR. 4

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent:

à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, des mesures particulières de recyclage et de réinsertion des chômeurs de longue durée;»

Prière d'indiquer, dans la mesure du possible, les mesures particulières prises pour assurer ou favoriser le recyclage et la réinsertion des chômeurs de longue durée, y compris des informations sur le nombre de participants et les résultats obtenus.

Article 10 par 4

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.

ARTICLE 10 PAR. 5

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent:

à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que:

- a. la réduction ou l'abolition de tous droits et charges;*
- b. l'octroi d'une assistance financière dans les cas appropriés;*
- c. l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de son employeur;*
- d. la garantie, au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs, et, d'une manière générale, de la protection adéquate des jeunes travailleurs».*

Question A

Prière d'indiquer brièvement si des droits et charges sont dus au titre de la formation professionnelle et préciser, le cas échéant, si des mesures sont prises pour réduire ou abolir ces droits et charges.

Question B

Prière de décrire le système qui permet, dans votre pays, de fournir une assistance financière (allocations, subventions, bourses, etc.) aux participants à la formation professionnelle. Prière d'indiquer également la nature de l'assistance financière fournie (le montant, la durée, les critères d'attribution, etc.).

Prière d'indiquer si l'égalité de traitement en matière d'assistance financière est assurée aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire.

Question C

Prière d'indiquer les mesures prises pour inclure dans les heures normales de travail le temps consacré aux cours de formation suivis par le travailleur à la demande de son employeur.

Question D

Prière d'indiquer les mesures de contrôle et d'évaluation prises en consultation avec les partenaires sociaux afin d'assurer l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs.

Question E

Prière d'indiquer si les dispositions prévues aux alinéas (a), (b) et (c) de l'article 10 par. 4 ci-dessus s'appliquent à la grande majorité des personnes concernées.

Article 10 par. 5

Réponse B

La loi permet dorénavant dans la fonction publique que les actions de formation qui ont lieu en dehors du temps de travail soient indemnisées quand elles sont prises au titre du DIF (droit individuel à la formation). L'allocation de formation correspondant est alors de 50 % du traitement horaire.

Par ailleurs, dans les dispositions relatives au CFP (congé pour formation professionnelle) déjà présentées dans le cadre de cette charte restent en vigueur. Elles peuvent conduire les administrations à attribuer une indemnité forfaitaire pendant une année.

Ces dispositions valent pour tous les agents en poste dans la fonction publique.



Réponse au Comité européen des droits sociaux

Assistance financière proposée dans l'enseignement supérieur

COMPARAISON DES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES BOURSES SUR CRITERES SOCIAUX

Etudiant français	Etudiant ressortissant de l'UE, d'un Etat partie à l'EEE ou de la Suisse	Etudiant hors UE
<p><u>Etudes en France:</u> La bourse sur critères sociaux est attribuée en fonction des revenus de la famille perçus durant l'année n-2. Elle est réservée aux étudiants inscrits en formation initiale dans une formation conduisant à un diplôme national de l'enseignement supérieur ou habilitée à recevoir des boursiers.</p>	<p>Mêmes conditions</p> <p>Le ressortissant d'un Etat membre de l'UE autre que la France ou d'un autre Etat partie à l'EEE doit remplir l'une des conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir précédemment occupé un emploi permanent en France, à temps plein ou à temps partiel. L'activité doit être réelle et effective et avoir été exercée en qualité de salarié ou de non salarié ; - justifier que l'un des parents ou tuteur légal a perçu des revenus en France. <p>La condition de détention de la qualité de travailleur communautaire ou d'enfant de travailleur communautaire n'est pas exigée pour l'étudiant qui atteste d'un certain degré d'intégration dans la société française. Le degré d'intégration est apprécié notamment au vu de la durée du séjour, de la scolarité suivie en France ou encore des liens familiaux en France. Cette condition n'est en tout état de cause pas exigée si l'étudiant justifie de 5 ans de résidence régulière ininterrompue en France.</p> <p>L'ensemble de ces dispositions est applicable au ressortissant de la Confédération suisse, en application des articles 3 et 9 de l'annexe 1 de l'accord entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes, signé le 21 Juin 1999.</p>	<p>Mêmes conditions</p> <p>Remplir l'une des conditions suivantes: soit être en possession d'un certificat de réfugié délivré par l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA) ou d'un récépissé de la demande de titre de séjour qui vaut autorisation de séjour portant la mention « reconnu réfugié » délivré par la préfecture ou de la carte de résident en application du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA).</p> <p>soit être titulaire d'une carte de séjour temporaire ou d'une carte de résident délivrée en application du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. L'étudiant doit en outre être domicilié en France depuis au moins deux ans et attester d'un foyer fiscal de rattachement (père, mère ou tuteur légal) en France depuis au moins deux ans. Cette dernière condition est appréciée au 1er octobre de l'année universitaire pour laquelle la bourse est sollicitée.</p> <p>NB: L'étudiant étranger dont les parents résident en Andorre peut bénéficier d'une bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux dans les mêmes conditions que l'étudiant étranger domicilié en France.</p>

COMPARAISON DES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES BOURSES SUR CRITERES SOCIAUX

Etudiant français	Etudiant ressortissant de l'UE, d'un Etat partie à TEEE ou de la Suisse	Etudiant hors UE
<p><u>Etudes réalisées dans un pays membre du Conseil de l'Europe:</u></p> <p>Les étudiants doivent remplir les conditions suivantes :</p> <p>a) être de nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne autre que la France, d'un Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;</p> <p>b) être titulaire du baccalauréat français ou d'un titre admis en dispense ou équivalence pour l'inscription en 1^{ère} année d'études supérieures sur le territoire de la République française ou avoir commencé des études supérieures en France, quel que soit le ministère de tutelle.</p> <p>c) être inscrit dans les universités et autres établissements d'enseignement supérieur situés dans un Etat membre du Conseil de l'Europe et officiellement reconnus par cet Etat pour suivre, à temps plein, durant une année universitaire ou deux semestres suivant les pays, des études supérieures menant à un diplôme national correspondant aux études mentionnées au point 1 ci-dessus et dont le domaine relève de la compétence du ministère chargé de l'enseignement supérieur français.</p>	<p><u>Etudes réalisées dans un pays membre du Conseil de l'Europe:</u></p> <p>Les étudiants doivent remplir les conditions suivantes :</p> <p>a) être de nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne autre que la France, d'un Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;</p> <p>b) être titulaire du baccalauréat français ou d'un titre admis en dispense ou équivalence pour l'inscription en 1^{ère} année d'études supérieures sur le territoire de la République française ou avoir commencé des études supérieures en France, quel que soit le ministère de tutelle.</p> <p>c) être inscrit dans les universités et autres établissements d'enseignement supérieur situés dans un Etat membre du Conseil de l'Europe et officiellement reconnus par cet Etat pour suivre, à temps plein, durant une année universitaire ou deux semestres suivant les pays, des études supérieures menant à un diplôme national correspondant aux études mentionnées au point 1 ci-dessus et dont le domaine relève de la compétence du ministère chargé de l'enseignement supérieur français.</p>	<p>Les étudiants doivent remplir les conditions suivantes :</p> <p>a) être de nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne autre que la France, d'un Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;</p> <p>b) être titulaire du baccalauréat français ou d'un titre admis en dispense ou équivalence pour l'inscription en 1^{ère} année d'études supérieures sur le territoire de la République française ou avoir commencé des études supérieures en France, quel que soit le ministère de tutelle.</p> <p>c) être inscrit dans les universités et autres établissements d'enseignement supérieur situés dans un Etat membre du Conseil de l'Europe et officiellement reconnus par cet Etat pour suivre, à temps plein, durant une année universitaire ou deux semestres suivant les pays, des études supérieures menant à un diplôme national correspondant aux études mentionnées au point 1 ci-dessus et dont le domaine relève de la compétence du ministère chargé de l'enseignement supérieur français.</p>
<p><u>Vérification de la condition de revenus pour les étudiants français dont les parents résident dans un pays membre de l'UE (ou EEE ou Suisse):</u></p> <p>Le consulat de France doit transmettre, à titre confidentiel, les éléments permettant d'évaluer les ressources et les charges familiales, et notamment une appréciation sur le niveau des revenus compte tenu du coût de la vie locale.</p>	<p><u>Vérification de la condition de revenus pour les étudiants européens (UE ou EEE ou Suisse) résidant en France mais dont les parents ne résident pas en France:</u></p> <p>L'étudiant doit présenter toutes les pièces nécessaires à l'examen de son droit à bourse : soit un avis fiscal ou un document assimilé portant sur l'année n-2, soit, en l'absence d'un tel document, les fiches de salaire du père et de la mère ou du tuteur légal portant sur les trois derniers mois de l'année n-2.</p>	<p><u>Vérification de la condition de revenus pour les étudiants étrangers dont les parents perçoivent des revenus à l'étranger:</u></p> <p>Cet étudiant doit joindre à son dossier de candidature une attestation sur l'honneur du ou des parents ou du tuteur légal ayant à charge indiquant si des revenus sont perçus à l'étranger et, dans l'affirmative, leur montant en euros. Dans ce cas, ces revenus seront ajoutés au "revenu brut global" figurant sur l'avis fiscal établi en France.</p>

Somme de nombre code nationalité	Bourses sur critères sociaux										B.C.U	Agrégation	Bourses de Mérite	Bourses de Service public	Prêts d'honneur	Total	
	echelon	0	1	2	3	4	5	6	7	8							9
Danemark		3	1				5										9
Norvège							1										1
Suede	1	1			3	15											20
Finlande		1	1			5											9
Estonie		1			1												4
Lettonie				1		6											8
Lituanie					1	3											4
Allemagne	4	12	12	11	13	117									18	3	190
Autriche		2	1	1		8											12
Bulgarie	1	2	1	3	3	14									1		25
Hongrie		2	1	1	1	10									2		14
Roumanie		5	8	4	5	21									3		46
Rep Tchèque		2	2	2	3	4									1		13
Slovaquie	1	6	3	2	3	16									2		24
Bosnie	1	1	1	2	3	23									1		39
Croatie	1	1	1	1	1	6											9
Serbie	2	7	5	1	5	28											49
Pologne	3	12	16	21	27	160									21		260
Russie	1	3	6	12	11	104									1		138
Albanie			1	2	3	30									2		39
Grèce		1	1	1	1	12									20		36
Italie	3	19	12	13	18	100									16		183
Andorre	2	8	3	5	2	9									1		32
Belgique	7	27	16	17	20	145									1		254
Royaume-Uni	8	35	20	38	32	208									3		347
Espagne	7	19	6	14	6	62									10		125
Pays-Bas		7	8	9	5	78									3		111
Irlande		1	1	1	1	7											10
Luxembourg				1	1	3									3		8
Portugal	38	105	51	59	50	222									13		539
Suisse		4	1	2	6	15											30
Slovénie					1												1

Somme de nombre code nationalité	Bourses sur critères sociaux										B.C.U	Bourses de Mérite	Bourses de Service public	Prêts d'honneur	Total	
	echelon	0	1	2	3	4	5	Master	Agrégation	5						
Biélorussie		2	1	1	1	3	21									28
Moldavie		1	1	3	2	25										31
Ukraine	1	4	1	4	8	32	2									52
ex rep yougoslavie				1	4	14										19
Iraq			1			20										21
Iran	2	1	3	6	7	64	2									85
Liban	1	5	4	5	8	32						1				56
Syrie		1	2	1		8										12
Israël		1			1	4										6
Turquie	4	29	20	36	52	274	2					1		1		419
Afghanistan		1		2	2	18										21
Pakistan		2	1	3	5	34										45
Chine	6	22	16	17	20	93	3									177
Japon		1		1	1	4										7
Thaïlande	2		1			8										11
Philippines				2		1										3
Jordanie						1										1
Inde	1	1	1	1	3	12										19
Malaisie						4										5
Hong kong	3	1	1		1	11										17
Indonésie	1			1												2
Cambodge		8	7	6	3	37										61
Sri Lanka	2	12	9	12	17	59										111
Taiwan						2										2
rep de Corée				2	2	6										10
Laos		1			1	8										13
Mongolie						1						3				1
Viet Nam	4	7	3	7	9	75										105
Bangladesh		1	2			10										13
Bahrein						1										1
Arménie		3	1		4	36										44
Azerbaïdjan		1		4		10										15

Cnous - SDVE

Bourses Enseignement Supérieur
Répartition par Nationalité et échelon de bourse

Année universitaire 2006/2007

Somme de nombre code nationalité	Bourses sur critères sociaux										Total	
	B.C.U											
echelon	0	1	2	3	4	5	Master	Agrégation	Bourses de Mérite	Bourses de Service public	Prêts d'honneur	Total
Georgie				1	1	25						27
Kazakhstan				1		14						15
Kirghizistan					1	2						3
Ouzbekistan					1	10						11
Egypte						8						8
Libéria		2										2
Afrique du Sud				2		1						3
Gambie				1	1	2						3
Congo (rep democ)	2	18	18	25	26	249	3			1		342
Guinée Equatoriale						1						1
Ethiopie						2						2
Lybie						2						2
Erythrée						1						1
Somalie						10						10
Burundi	1	1		2		18						22
Cameroun	9	38	27	46	50	410	7				1	588
Rep Centrafricque	1	10	6	5	8	70						100
Congo	1	11	18	19	17	223	4		1			294
Côte d'Ivoire	5	21	9	20	24	210	3		1			293
Benin	3	8	1	7	6	72	1				1	99
Gabon	1	3	1	2	10	72	1					90
Ghana	1	1			3	4						9
Guinée	1	2	3	5	5	60						76
Burkina				1	3	8						12
Madagascar	4	21	6	7	11	69	3					121
Mali	1	8	8	5	6	61	1					90
Mauritanie		4		1	5	38	1					49
Niger				1		7						8
Nigéria			1			6						7
Rwanda		4	5	4	6	120			1			140
Sénégal	2	12	10	25	37	180	1					267
Sierra Leone						3						3

Source: aglae

olivier bardon

Somme de nombre code nationalité	Bourses sur critères sociaux										Total	
	echelon	B.C.U										
	0	1	2	3	4	5	Master	Agrégation	Bourses de Mérite	Bourses de Service public	Prêts d'honneur	Total
Soudan						4						4
Tchad		1		1	2	45						49
Togo	3	3	4	5	14	69						98
Maroc	10	70	70	141	225	2060	20		9	5	2	2612
Tunisie	9	26	36	35	86	593	8		7			793
Algérie	30	49	54	121	163	1076	13					1513
Maurice		2	1	2	2	28						35
Guinée-Bissau	1	1	3	2	1	6						14
Angola		5	3	4	5	41			1			59
Cap-Vert		3	2	4	2	39						50
Comores	1	6	4	22	16	164	3	1				217
Djibouti	1			1		10						12
Canada		2	2	1	3	9	1					18
Etats-Unis				1		12	1					14
Mexique				1	3	12						16
Cuba		1				5						6
rep dominicaine					1	4						5
Guatemala	2	13	8	12	17	230	4					286
Haiti						1						1
Honduras					1	1						2
Nicaragua					1	1						2
Argentine				1		7						8
Brésil		3	1		4	27	2					37
Chili	1		1	1	3	10						16
Bolivie		1				4						5
Colombie		1	5	5	2	37	1					51
Equateur	1	1	1	2	4	4						9
Pérou	3	4	4	6	2	30	1					48
Uruguay						1						3
Venezuela					2	9						9
Antilles Roy. Uni					2							2
Jamaïque						2						2

ARTICLE 15: DROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES A L'AUTONOMIE, A L'INTEGRATION SOCIALE ET A LA PARTICIPATION A LA VIE DE LA COMMUNAUTE

ARTICLE 15 PAR. 1

«En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment:

à prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées;»

Question A

Prière d'indiquer les critères retenus pour attribuer la qualité de personne handicapée et donner une estimation du nombre total de personnes handicapées ainsi que du nombre de personnes handicapées en âge de travailler.

Question B

Prière de décrire les mesures prises pour assurer aux personnes handicapées une éducation, une orientation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par des institutions spécialisées publiques ou privées et fournir des informations sur les points suivants:

- a. évaluation des aptitudes des personnes handicapées et critères retenus pour juger des possibilités de réadaptation d'une personne handicapée ;
- b. organisation de l'éducation des personnes handicapées en écoles ordinaires et/ou en écoles spécialisées (accès, nombre de personnes et d'établissements) ;
- c. organisation de l'orientation professionnelle des personnes handicapées (accès, nombre de personnes handicapées bénéficiant d'une orientation dans le cadre général ou dans un cadre spécialisé) ;
- d. organisation de la formation professionnelle (accès, nombre de personnes handicapées bénéficiant d'une formation professionnelle dans le cadre général ou dans un cadre spécialisé) ;
- e. mesures prises pour ajuster la réadaptation professionnelle aux exigences du marché du travail ;
- f. aides financières à la disposition des personnes handicapées poursuivant une réadaptation professionnelle.

Question C

Prière d'indiquer si les mesures mentionnées ci-dessus sont accessibles à toute personne handicapée quel que soit son âge, la nature et l'origine de son handicap.

Question D

Prière de préciser:

- a. le nombre et la nature des institutions principales assurant des services généraux d'éducation, d'orientation et de formation professionnelle et le nombre de places disponibles;
- b. le nombre de personnes suivant cette formation;
- c. l'effectif du personnel, ses qualifications et les mesures prises pour s'assurer de sa compétence;
- d. l'organisation de la coopération entre services généraux et spécialisés.

Article 15 par. 1

Réponses A et B: éducation et formation professionnelle des personnes handicapées

➤ **Une scolarité accessible de plein droit**

Depuis la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la citoyenneté et la participation des élèves handicapés, la scolarisation individuelle dans une classe ordinaire est posée comme principe. Les élèves handicapés sont comme tous les élèves inscrits de droit à l'école ou l'établissement scolaire (public ou privé sous contrat) de leur secteur, qui constitue leur établissement de référence. C'est dans cette école, ce collège ou ce lycée que se déroule leur parcours de formation, sauf lorsque leur projet personnalisé de scolarisation prévoit des aménagements nécessaires à leur scolarité qui ne peuvent être mobilisés au sein de cet établissement. Les éventuels surcoûts dus au transport de l'élève vers un établissement autre que celui de référence sont à la charge de la collectivité locale compétente.

➤ **Un parcours de formation personnalisé**

Un projet personnalisé de scolarisation est élaboré à la demande de l'élève handicapé ou de sa famille s'il est mineur pour répondre à ses besoins particuliers. L'équipe pluridisciplinaire de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) prend connaissance des souhaits de l'enfant ou de ses parents et procède à l'évaluation de ses besoins, notamment en milieu scolaire. Elle élabore un plan de compensation dont le projet personnalisé de scolarisation constitue un élément. Ce projet définit les modalités de déroulement de la scolarité et l'ensemble des accompagnements qui sont nécessaires pour répondre aux besoins particuliers de l'élève. Il constitue un carnet de route pour l'ensemble des acteurs intervenant dans la scolarisation de l'élève (enseignants, psychologues, médecins) permettant d'assurer la cohérence et la continuité du parcours scolaire.

Sur la base de ce projet, la commission départementale des droits et de l'autonomie de la MDPH, commission associant le conseil général, l'État, les organismes locaux d'assurance maladie et d'allocations familiales et faisant une large place aux

associations - se prononce sur l'orientation de l'élève, et l'attribution des aides et accompagnements qui lui sont nécessaires. Une personne qualifiée est chargée de proposer des mesures de conciliation lorsqu'il y a désaccord entre les parents et la commission. Un recours gracieux ou contentieux peut également être exercé contre les décisions de la commission.

Lorsque les aménagements apportés à la scolarité d'un élève ne nécessitent pas l'intervention de la commission, ils sont précisés dans un projet d'accueil individualisé, établi par les différents acteurs (directeur d'école, famille) avec le concours du médecin de l'éducation nationale sans intervention de la commission.

Un enseignant spécialisé exerce les fonctions de référent auprès de chacun des élèves handicapés, quel que soit son lieu de scolarisation. Il favorise la cohérence de la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation et assure la permanence des relations avec l'élève et ses parents sur l'ensemble de son parcours de formation. Il réunit et anime périodiquement l'équipe de suivi de la scolarisation, qui rassemble, autour de l'élève et de ses parents, tous les intervenants (y compris à l'extérieur de l'éducation nationale) concernés par le projet personnalisé de scolarisation. L'équipe de suivi de la scolarisation procède, au moins une fois par an, à l'évaluation du projet et de sa mise en œuvre. Elle peut proposer des adaptations du projet à l'équipe pluridisciplinaire.

L'ensemble de ce dispositif relatif à l'évaluation des besoins de l'enfant et à l'élaboration de son plan de compensation est progressivement mis en œuvre depuis la rentrée 2006 en application de la loi du 11 février 2005.

➤ **Les modalités de scolarisation**

La scolarisation dans un établissement scolaire ordinaire est recherchée prioritairement. 151 500 jeunes en situation de handicap ont été scolarisés dans un établissement scolaire ordinaire en 2005-2006, dont 104 800 élèves scolarisés dans le premier degré, et 46 700 dans le second degré. La scolarisation dans une école, un collège ou un lycée de l'éducation nationale se fait principalement selon deux modalités :

- **une scolarisation dite « individuelle » dans une classe ordinaire**, si nécessaire avec des aides techniques (matériel adapté) ou humaines (auxiliaires de vie scolaire) ou l'appui d'un enseignant spécialisé: En 2005-2006, 104 000 élèves (65 000 dans le premier degré et 39 000 dans le second degré) présentant un handicap ont été scolarisés individuellement à temps complet ou partiel, dans une classe ordinaire. Le nombre des enfants accueillis en scolarisation individuelle a doublé entre 1999 et 2005

- **une scolarisation dite « collective » au sein d'un dispositif dédié à l'accueil dans un établissement scolaire ordinaire d'un petit groupe d'enfants (12 au maximum) présentant le même type de besoins particuliers.** Ils sont principalement organisés autour de l'accueil de quatre catégories d'élèves présentant : des troubles importants des fonctions cognitives, un handicap auditif, un handicap visuel, ou un handicap moteur. L'enseignement y est aménagé et assuré par un enseignant spécialisé. Chaque enfant scolarisé au sein de ces dispositifs bénéficie également dans le cadre de son projet personnalisé de temps de scolarisation dans les classes ordinaires de l'établissement. En **2005-2006**, plus de **47 000** élèves ont été scolarisés au sein d'un dispositif collectif d'intégration. 39 300 élèves ont été scolarisés au sein d'une des 4000 classes d'intégration scolaire (CLIS) ouverte dans le premier degré, 8 400 au sein d'une des 900 unités pédagogiques (UPI) ouvertes en collège ou en lycée. Le nombre des UPI est actuellement insuffisant pour permettre la continuité des parcours scolaire des élèves handicapés

dans le second degré. Il a été porté à 1028 à la rentrée scolaire 2006. L'ouverture de 2000 UPI à l'horizon 2010 est programmée, de façon à permettre la couverture de tout le territoire. Elle permettra de scolariser un nombre beaucoup plus important d'élèves ayant une déficience intellectuelle en collège et en lycée professionnel.

Dans tous les cas, la réussite de la scolarisation de l'enfant ou de l'adolescent handicapé en milieu scolaire ordinaire repose largement sur l'appui de dispositifs d'accompagnement et de soutien permettant de concilier les besoins spécifiques du jeune (soins, soutien pédagogique, accompagnement éducatif, rééducations...) avec le fonctionnement des structures scolaires.

Il en existe deux types :

- **les dispositifs d'accompagnement scolaire internes à l'école**, essentiellement financés par Etat et placés sous la responsabilité du ministère chargé de l'éducation nationale. Il peut s'agir, par exemple, de la création de postes d'enseignants spécialisés itinérants qui assurent le suivi pédagogique de l'intégration individuelle d'enfants ou d'adolescents handicapés. Ou encore, les élèves qui connaissent une interruption de leur scolarité en raison de leur état de santé peuvent bénéficier d'une prise en charge par un service d'assistance pédagogique à domicile (SAPAD). Les SAPAD mobilisent des enseignants volontaires rémunérés en heures supplémentaires, en priorité ceux qui exercent dans l'école ou l'établissement où le jeune concerné est inscrit. Enfin, depuis la rentrée 2003, le ministère de l'éducation nationale peut affecter des personnels sur des fonctions d'auxiliaires de vie scolaire (AVS) afin de faciliter la scolarité des élèves présentant de fortes restrictions d'autonomie.

- **les services médico-sociaux et services sanitaires intervenant en complément de l'école** : [centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP), services d'éducation et de soins à domicile (SESSAD), centres médico-psychopédagogiques (CMPP)] et services sanitaires, centres médico-psychologiques (CMP) notamment. Financés par l'assurance maladie et placés sous la tutelle du ministère en charge de la santé, ces services ambulatoires ou de jour assurent un accompagnement éducatif, rééducatif et thérapeutique pour les premiers, thérapeutique pour les seconds.

En 2006, les premières perspectives montrent que les services déconcentrés ont procédé à l'installation de 2247 places de SESSAD.

➤ **Lorsque la situation de l'enfant ou de l'adolescent n'est pas compatible avec une scolarisation au sein d'une école, d'un collège ou d'un lycée ordinaire, il est orienté vers un établissement médico-social ou hospitalier qui lui offre une prise en charge scolaire, éducative et thérapeutique globale.**

En 2005-2006, 76 300 enfants ont été scolarisés toute l'année au sein de l'une de ces structures, dont 92% dans des établissements médico-sociaux et 8% en milieu hospitalier. L'enseignement est assuré au sein de ces établissements par des enseignants du ministère de l'Education nationale, qui dispensent un enseignement adapté mais se référant aux programmes de l'éducation nationale.

Les établissements médico-sociaux sont gérés par des associations, financés par le budget de l'assurance maladie, et placés sous la tutelle du ministère chargé de la santé. Ces structures sont spécialisées par type de déficience, mais peuvent aussi accueillir plusieurs catégories de déficience. Elles accueillent des enfants présentant principalement une déficience psychique ou mentale (72 %), de handicap moteur (6%) ou de polyhandicap (8 %). En 2006, on dénombrait 2100 établissements médico-sociaux, offrant près de 108 000 places. Seuls 70 100 enfants et adolescents sont scolarisés toute l'année au sein même de ces établissements, les autres enfants

étant pour la plupart, scolarisés temporairement au sein de l'établissement, ou scolarisés hors établissement.

De 2001 à 2006, le nombre de places en institution enregistre une baisse globale de 6 % en 5 ans, atteignant 14 % pour les déficiences sensorielles, 7 % pour les déficiences intellectuelles et 3 % pour les déficiences motrices.

En revanche, les places de SESSAD connaissent un développement soutenu (voir réponse au comité).

En 2006, la requalification a concerné 38 % des places créées pour les autistes, 16 % pour les polyhandicapés, 25 % pour les jeunes présentant des troubles du comportement et 7 % des places de SESSAD.

➤ **Les enfants qui ne peuvent fréquenter physiquement un établissement scolaire, qui sont inscrits à temps partiel dans un établissement ordinaire ou qui sont accueillis dans un établissement médico-social peuvent suivre un enseignement par correspondance.** Le centre national d'enseignement à distance (CNED) propose à partir de cinq ans des cursus scolaires pour l'enseignement primaire, adaptés aux enfants ayant des besoins éducatifs particulier. En juin 2006, 800 élèves ont bénéficié de ce dispositif pour le premier degré.

➤ **Entre 15 000 et 20 000 enfants handicapés soumis à l'obligation scolaire seraient non scolarisés** (soit moins de 10 % d'entre eux), les trois quart étant cependant placés en établissement et bénéficiant du soutien d'un éducateur, les autres vivant avec leurs parents et étant pour l'essentiel en attente d'une solution (voir réponse au comité).

➤ **L'enseignement supérieur**

A la rentrée 2006, un nouveau dispositif a été élaboré par les ministères de l'éducation nationale, des personnes handicapées et la CNSA. Il a été étendu, au-delà des établissements relevant de l'éducation nationale aux autres établissements d'enseignement supérieur publics ou privés, afin que tous les étudiants bénéficient des mêmes dispositions, quel que soit le cursus d'études choisi.

Les principales orientations de ce dispositif, pour cette année, ont été les suivantes :

- le financement conjoint de ces actions par le ministère de tutelle des établissements d'enseignement et par la caisse nationale de solidarité et d'autonomie pour un montant total de 5 millions d'euros ;
- l'attribution de crédits aux établissements d'enseignement préparant aux diplômes post-bac, afin de conclure des conventions avec les associations gestionnaires de prestations d'accompagnement auprès des étudiants ;
- La détermination des besoins d'accompagnement des étudiants handicapés à partir des évaluations réalisées par l'équipe pluridisciplinaire des maisons départementales des personnes handicapées ;
- l'instauration d'un comité de pilotage national, présidé par le Délégué interministériel aux personnes handicapées dont les missions consistent notamment à assurer le suivi et l'évaluation des mesures mises en place, en particulier la cohérence du dispositif d'accompagnement individualisé des étudiants handicapés avec les autres dispositifs existants. Il est également chargé

de proposer toutes les mesures d'amélioration afin de favoriser l'accès aux cursus des universités et grandes écoles par les étudiants.

Ce dispositif vise à compléter les mesures en faveur des étudiants handicapés et relevant du droit commun, qu'il s'agisse de prestations légales, d'interventions réalisées par les établissements et services médico-sociaux ou à caractère sanitaire, des aménagements prévus par les établissements d'enseignement, ou bien encore de la couverture des besoins d'aides humaines ou techniques et autres frais de compensation du handicap liés à leur parcours universitaire.

Il s'agit notamment de contribuer à la mise en œuvre des aides suivantes : interprétariat en langue française des signes, codage en langage parlé complété et aide au français écrit par un professionnel de la surdité - prises de notes - et toutes aides techniques au-delà du cadre prévu par le droit commun.

Pour bénéficier de cet accompagnement, les étudiants doivent avoir fait l'objet d'une décision d'attribution d'un droit en cours de validité d'une C.D.A.P.H. - Entrent dans le champ de ce dispositif les étudiants handicapés accueillis dans toutes les filières de l'enseignement supérieur public sous tutelle de l'éducation nationale ou dans une classe post-baccalauréat d'un établissement d'enseignement secondaire public ou privé sous contrat.

La détermination des besoins d'accompagnement individualisé des étudiants handicapés est réalisée à partir des évaluations réalisées par l'équipe pluridisciplinaire des maisons départementales des personnes handicapées, qui s'appuient, le cas échéant, sur un personnel expert de l'enseignement supérieur ou de personnes ressources compétentes dans le domaine concerné, à l'occasion de l'élaboration des plans personnalisés de compensation du handicap prévus à l'article L. 146-8 du code de l'action sociale et des familles. L'accompagnement proposé doit répondre aux mesures décidées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Il est tenu compte du projet de formation initiale de l'étudiant réalisé en lien avec le responsable de l'accueil des étudiants handicapés de l'établissement d'enseignement supérieur dans lequel celui-ci poursuit ses études.

Le dispositif d'accompagnement proposé à chaque étudiant handicapé doit favoriser au maximum son libre choix et son autonomie. Il doit être adapté à l'orientation de l'étudiant quels que soient sa filière, son niveau de formation et le type d'établissement fréquenté.

Ce dispositif est révisable afin de prendre en compte notamment les évolutions du parcours de formation des étudiants en cours d'année : abandon d'une discipline, renforcement d'une discipline au détriment d'une autre dans le cadre d'une stratégie d'examen, modification de rythme pour allonger le cursus d'études sur deux années, changement de mode de communication en cours de formation.

Réponse D:

Les moyens humains mobilisés par le ministère de l'éducation nationale

➤ ***Emplois d'enseignants***

En 2005-2006, près de 12 000 postes spécialisés ont été consacrés à la scolarisation d'élèves malades ou handicapés, dont près de 6 000 postes mis à la disposition des établissements sanitaires ou médico-sociaux et 1 100 enseignants référents assurant le suivi de la scolarité des élèves handicapés.

Les enseignants qui ont vocation à occuper ces postes spécialisés sont des enseignants titulaires du ministère de l'éducation nationale ayant effectué une formation complémentaire sanctionnée par un certificat d'aptitude pour l'enseignement aux élèves handicapés. Cette formation est assurée par l'Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés, les départements adaptation et scolarisation des élèves handicapés de certains instituts universitaires de formation des maîtres, ainsi que par des universités. Il existe une spécialisation pour les enseignants du premier degré et depuis 2004 une spécialisation pour les enseignants du second degré, qui comportent chacune quatre options principales : enseignement aux élèves sourds et malentendants, enseignement aux élèves aveugles et malvoyants, enseignement aux élèves présentant une déficience motrice grave ou un trouble de la santé évoluant sur une longue période et/ou invalidant, enseignement aux élèves présentant des troubles importants des fonctions cognitives. Cette spécialisation qualifie les enseignants pour enseigner aux enfants handicapés, quel que soit le lieu d'exercice : école, collège, lycée, établissement médico-social, hôpital. Ces enseignants sont par ailleurs, quel que soit le type d'établissement dans lequel ils exercent, placés sous l'autorité hiérarchique du ministère de l'éducation nationale. Le contrôle de l'enseignement est dans tous les cas assuré par les corps d'inspection du ministère de l'éducation nationale.

Des modules de formation continue sont par ailleurs proposés aux enseignants, qu'ils soient spécialisés ou non.

➤ **Emplois d'auxiliaires de vie scolaire (A.V.S.)**

En 2006, les effectifs cumulés d'assistants d'éducation et d'emplois vie scolaire recrutés sur des missions d'auxiliaire de vie scolaire ont été portés à 13.600 personnes intervenant auprès de 19.000 élèves handicapés.

En 2007, un effort particulier a été consenti pour accompagner la dynamique impulsée par la loi de 2005, 2700 postes supplémentaires d'assistants d'éducation ayant été mis en place dès la rentrée.

La formation des auxiliaires de vie scolaire

Une formation initiale de soixante heures est actuellement dispensée aux personnels. Elle peut être complétée en cours d'emploi par des modules d'approfondissement dont la durée annuelle peut atteindre 140 heures.

Pour l'année 2006, afin d'assurer le financement de ces formations, une enveloppe de 3 millions d'euros a été globalisée dans le programme "Vie de l'élève".

Un projet de convention entre le ministère chargé de l'éducation nationale, le ministère chargé des affaires sociales et plusieurs grandes associations compétentes dans les questions touchant à l'accueil et l'éducation des jeunes handicapés est en cours d'élaboration en vue de la mise en place de plans de formations spécifiques destinées aux personnels AVS.

Le cahier des charges de ces formations comprendra notamment des éléments de connaissance du fonctionnement du système éducatif, du développement et des

besoins spécifiques de l'enfant handicapé, des éléments du socle commun des connaissances et des méthodes éducatives, des compétences particulières favorisant la communication et la socialisation de l'élève ainsi que des gestes techniques élémentaires (aide aux repas, installation, etc.).

En parallèle, une étude conjointe est menée actuellement par les ministères chargés de l'éducation nationale et des affaires sociales sur les perspectives de professionnalisation de ces personnels. Si les missions des AVS ne répondent pas encore, en tant que telles, aux critères reconnus pour la définition d'un nouveau métier spécifique, la possibilité d'une reconnaissance de leur expérience auprès des élèves handicapés devrait leur permettre de s'engager dans une procédure de validation des acquis de leur expérience.

Par ailleurs, à la rentrée 2007, le ministère de l'éducation nationale a mis en place une plate-forme téléphonique "Azur" destinée à l'information des familles ainsi qu'au traitement des dysfonctionnements constatés lors de la mise en œuvre des mesures de scolarité des élèves handicapés.



Réponses aux conclusions du Conseil de l'Europe

Evaluation du nombre d'enfants handicapés (âgés de moins de 18 ans) et indication du pourcentage d'enfants porteurs d'une déficience intellectuelle.

Selon l'enquête réalisée par la direction de la recherche des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) du ministère de la santé publiée en mars 2007 relative à la scolarisation des enfants et adolescents handicapés, le nombre total de jeunes handicapés de moins de vingt ans est estimé à 255.500.

En 2006, le nombre d'enfants accueillis dans les services et établissements médico-sociaux, hors CAMSP et CMPP, s'est élevé à 135.000, soit 0.85 % des jeunes de moins de 20 ans.

Le total d'enfants scolarisés en milieu ordinaire (intégration individuelle en classe ordinaire ou collective dans un dispositif adapté de type CLIS ou UPI) représente 67 % de l'ensemble des élèves handicapés. Parmi eux, 66 % présentent un handicap intellectuel ou du langage et 24 % des déficiences d'ordre physique.

Nombre d'enfants et d'adolescents non scolarisés

Le nombre d'enfants et d'adolescents en situation de handicap non scolarisés est difficile à apprécier en raison de données statistiques incomplètes. Le nombre d'enfants non scolarisés accueillis dans les structures médico-sociales est cependant estimé entre 15 000 et 20 000 selon les sources.

La DRESS (direction de la recherche, de l'évaluation et des études statistiques du ministère chargé de la santé), estime qu'il représente 1/5^{ème} de l'ensemble, contre un quart, selon sa précédente enquête ES.

Les enquêtes du ministère de l'éducation nationale auprès des établissements médico-sociaux, font état, de leur côté, de 15.000 enfants soumis à l'obligation scolaire du fait de leur âge.

Il convient néanmoins de nuancer ce constat car l'absence de toute scolarisation ne signifie pas l'absence de tout apprentissage. En effet, des activités pédagogiques axées sur le développement des fonctions cognitives, des capacités sociales et d'autonomie leur sont proposées par l'équipe éducative et thérapeutique des établissements.

L'absence de scolarisation est essentiellement liée aux déficiences : 94 % des enfants accueillis en établissement souffrant d'un polyhandicap et 78 % d'entre eux présentent un retard mental profond et sévère.

S'agissant enfin du nombre d'enfants ne bénéficiant d'aucun enseignement pédagogique ni d'aucune prise en charge médico-éducative, l'estimation publiée par la DREES (portant sur les enfants passés en CDES en 2004-2005) recense 5.000 enfants handicapés soumis à l'obligation scolaire (âgés de 6 à 16 ans) et vivant à domicile, non scolarisés et en attente d'un établissement ou d'un d'accueil.

Perspectives d'évolution : garantir la continuité du parcours de formation des élèves handicapés par une meilleure articulation entre le milieu scolaire ordinaire et le secteur médico social

L'une des avancées essentielles de la loi du 11 février 2005 est de réaffirmer la priorité donnée à l'enseignement en milieu ordinaire et en corollaire de renforcer la responsabilité de l'éducation nationale en matière d'organisation et de suivi du parcours scolaire des élèves handicapés.

A cette fin, pour permettre de garantir la continuité du parcours scolaire des élèves présentant un handicap ou un trouble de la santé invalidant, quelles que soient la nature et l'ampleur du handicap ou de la pathologie constatés, posée par la loi du 11 février 2005, un ensemble de textes réglementaires structurellement et fonctionnellement liés, et qui ne doivent donc pas être considérés de manière isolée ont été publiés : il s'agit des textes régissant notamment les conditions d'inscription de l'élève dans son établissement scolaire de référence, les conditions de déroulement de son parcours de formation, les modalités d'élaboration et de réalisation de son projet personnalisé de scolarisation (P.P.S.), créant les équipes de suivi de la scolarisation et précisant le rôle et les conditions de désignation de l'enseignant référent.

L'ensemble de ces textes ont été co-rédigés et co-signés par les ministères de l'éducation nationale et de la solidarité.

Il reste aujourd'hui à parachever ce dispositif, ce qui permettra de lui donner de la lisibilité et d'en afficher clairement la cohérence.

Dans cette perspective, la mise en place de toutes les mesures concourant à favoriser une meilleure complémentarité et coopération entre les ressources apportées par l'éducation nationale, aussi bien que par le secteur sanitaire et médico-social, représente un objectif prioritaire.

A cette fin, un ensemble de trois textes visant à apporter cohérence, souplesse et diversité aux modes de scolarisation de l'élève handicapé, est en préparation entre le ministère chargé de l'éducation nationale (DGESCO) et le ministère chargé de la solidarité (DGAS).

→ Un décret simple relatif à la coopération et à la complémentarité entre les établissements scolaires (écoles, collèges et lycées) et les établissements du secteur médico-social et modifiant les dispositions relatives aux règles d'organisation et de fonctionnement des établissements spécialisés accueillant des enfants ou des adolescents mentionnées dans le code de l'action sociale et des familles

→ Un arrêté sur la création et les modalités de fonctionnement des unités d'enseignement destinées à dispenser un enseignement aux élèves handicapés ne pouvant suivre intégralement leur scolarité en milieu scolaire ordinaire.

→ Une circulaire détaillant de façon pragmatique les modalités de coopération entre le milieu scolaire ordinaire et le secteur médico-social ainsi que les caractéristiques et le

fonctionnement des unités d'enseignement, représentant l'un des outils phares de cette complémentarité.

Le dispositif aura ainsi pour objet de décrire de manière aussi pragmatique que possible la responsabilité accrue de l'éducation nationale en matière de scolarisation des enfants handicapés (notamment le redéploiement de dotations horaires globales d'enseignement), les caractéristiques de l'unité d'enseignement, outil central de la coopération (son statut et ses lieux d'intervention), les modes de scolarisation, le rôle renforcé des services médico-sociaux, la détermination du projet pédagogique, les caractéristiques du conventionnement, les modes d'intervention des personnels du service ou de l'établissement médico-social ou sanitaire, la mission spécifique du coordonnateur pédagogique et la mise en œuvre de ce dispositif par les services déconcentrés de l'Etat.

Nombre d'enfants disposant d'un "plan d'accompagnement personnel"

Tous les élèves handicapés, qu'ils soient accueillis dans le milieu scolaire ordinaire ou au sein d'un service ou d'un établissement médico-social doivent désormais disposer d'un projet personnalisé de scolarisation, représentant l'un des volets du plan de compensation, élaboré par l'équipe pluridisciplinaire de la maison départementale des personnes handicapées, et notifié aux parents ou représentant légal de la famille, par la commission des droits et de l'autonomie de la MDPH.

Evolution du nombre d'enfants scolarisés et accueillis dans les établissements médico-sociaux

En 2006, 2.100 établissements médico-éducatifs (hors services médico-sociaux) ont accueilli environ 104.500 enfants et adolescents. Parmi ces jeunes, 70.100 élèves suivaient une scolarité interne à l'établissement et plus de 19.000 une scolarité à temps partiel dans le milieu scolaire ordinaire.

De 2001 à 2006, le nombre de places en institution a enregistré une baisse globale de 6 % en 5 ans, atteignant 14 % pour les déficiences sensorielles, 7 % pour les déficiences intellectuelles et 3 % pour les déficiences motrices. En revanche, les places de SESSAD ont connu un développement soutenu, + 42 % sur cette période, ce qui est supérieur au volume de places financées par les programmations couvrant cette période.

En conséquence, il apparaît que l'offre institutionnelle s'est redéployée vers les SESSAD et vers une requalification de places en direction de l'autisme et du polyhandicap

En 2006, la requalification a concerné 38 % des places créées pour les autistes, 16 % pour les polyhandicapés, 25 % pour les jeunes présentant des troubles du comportement et 7 % des places de SESSAD.

Informations sur la nature et la qualité de l'enseignement dispensé aux élèves handicapés - Qualifications offertes par les programmes, accès à l'enseignement professionnel et au marché de l'emploi

Les professionnels chargés de l'enseignement dans les services et établissements médico-sociaux sont dans la majorité des cas des enseignants relevant du ministère de l'éducation nationale. Les services et établissements médico-sociaux accueillant de jeunes déficients sensoriels constituent une spécificité dans la mesure où les enseignants sont titulaires de diplômes (de niveau équivalent) délivrés par le ministère chargé de la solidarité.

Les programmes scolaires, qu'il s'agisse de l'enseignement spécialisé ou de l'enseignement ordinaire, sont identiques dans leur conception et définis par le ministère de l'éducation nationale ; ils sont adaptés selon le rythme de l'élève et les difficultés qu'il présente.

Selon ses capacités, l'élève peut préparer un examen ou un diplôme reconnu par l'éducation nationale. L'une des missions des unités d'enseignement professionnel des instituts médico-professionnels est notamment de préparer l'élève à une orientation, soit en

milieu ordinaire, soit vers une solution de travail protégé. Il existe également des centres d'apprentissage adaptés destinés aux élèves handicapés.

Le contrôle de la qualité de l'enseignement est réalisé par des inspecteurs pédagogiques ayant passé un concours du Ministère de la Santé ou du Ministère de l'Education nationale, en fonction du titre détenu par les enseignants.

Autisme : définition selon l'OMS et changements induits

La référence à la classification internationale des maladies (CIM 10) est explicite dans le plan national autisme 2005-2007, ainsi que dans la circulaire du 8 mars 2005 relative à la politique de prise en charge des personnes atteintes d'autisme et de troubles envahissants du développement -TED.

Les recommandations professionnelles émises par la Haute autorité de santé pour le dépistage et le diagnostic précoces de l'autisme chez l'enfant, largement diffusées auprès des professionnels de santé, sont élaborées sur la base de cette définition.

Par ailleurs, afin de fonder une politique de l'autisme sur des éléments de connaissance et de réflexion partagés par l'ensemble des acteurs concernés : familles et usagers, professionnels et experts de toutes les disciplines intéressées, institutions et administrations, le ministre en charge de la santé et de la solidarité a installé en avril 2007 et pour trois ans un Comité de réflexion et de proposition sur l'autisme et les TED. Ce comité se prononce sur les grandes orientations et principes d'action en vue d'apporter des réponses adaptées aux personnes atteintes de ces troubles. Il peut également faire des propositions. Le comité est appelé à proposer d'ici la fin de l'année, les axes du futur plan autisme 2008 –2010 annoncé par le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Ce comité est assisté d'un groupe de suivi scientifique composé de vingt sept personnalités scientifiques de la pédiatrie et de la neuro-pédiatrie, de la génétique, de la psychiatrie, de la psychologie du développement, de la neurobiologie, de l'imagerie médicale, de l'épidémiologie, des sciences de l'éducation, ainsi que d'un représentant scientifique de l'agence nationale d'évaluation de la qualité des établissements sociaux et médico-sociaux. Ce groupe est chargé d'assurer une veille dans le domaine de la recherche et des pratiques, en France et à l'étranger ; d'identifier les travaux de recherche à conduire ; de contribuer à l'élaboration et la diffusion auprès de professionnels concernés d'outils méthodologiques et de guides de bonne pratique. Son président présente une fois par an au Comité un état des avancées techniques réalisées tant en France qu'à l'étranger dans le dépistage et la prise en charge de l'autisme et des TED. Ce comité a tenu deux séances en 2007.

Nombre de places pour enfants atteints d'autisme

Entre 2005 et 2007 la création de 5400 places en établissements et services pour enfants et adolescents handicapés a été prévue, dont 1436 places dédiées pour l'autisme en établissements d'éducation spécialisée et 350 places en services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD).

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité a annoncé la mise en place d'un nouveau plan autisme pour la période 2008 – 2010, dont les grands axes seront définis en fin d'année. D'ores et déjà, les remontées des programmes interdépartementaux d'accompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie (PRIAC) permettent d'estimer les besoins de place complémentaires sur le secteur « enfant » à 11990 places dont 1700 places au titre de l'autisme. Dans cette perspective et en première amorce d'un plan pluriannuel, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 prévoit la création de 300 places ciblées sur des publics prioritaires dans des établissements médico-sociaux concernant l'autisme, ainsi que 1250 places en SESSAD dont 47% ont un agrément pour enfants souffrant de déficience intellectuelle.

L'intégration scolaire des enfants autistes

Les mesures décrites concernant l'évolution de l'intégration scolaire des enfants handicapés s'appliquent également aux enfants autistes. Dans le sens de la spécificité, les services de

l'éducation nationale siègent au comité de réflexion et de proposition sur l'autisme et les TED. Ils devront concourir à l'élaboration des axes du nouveau plan 2008- 2010.

ARTICLE 15 PAR. 2

«En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment:

à favoriser leur accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier, le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement;»

Question A

Prière d'indiquer les mesures prises pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail et notamment les mesures prises en matière de placement des personnes handicapées, les mesures incitant les employeurs à embaucher des personnes handicapées, et le cas échéant, obligeant les employeurs à adapter les conditions de travail. Prière de donner des informations sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

Prière de préciser les mesures prises pour garantir le maintien des personnes handicapées dans l'emploi (obligation de reclassement professionnel des personnes devenues handicapées à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, interdiction de licencier un travailleur en raison de son handicap, obligation incombant aux employeurs d'adapter les conditions de travail, aide aux personnes handicapées pour démarrer une activité indépendante, etc.).

Question B

Prière d'indiquer le nombre (ou une estimation) des personnes handicapées ayant, au cours de la période de référence, trouvé un emploi rémunéré (dans des institutions spécialisées ou non, dans les secteurs privé ou public).

Question C

Prière de fournir des informations sur les structures de travail existant en milieu protégé (nature, capacité d'accueil, rémunération des personnes handicapées y travaillant). Prière de donner des précisions sur les possibilités de transfert existantes du milieu protégé de travail en milieu ouvert.

Article 15 par. 2

Réponses A, B

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a renforcé les mesures tendant à

favoriser l'emploi des travailleurs handicapés. Elle renforce l'obligation d'emploi dans le secteur privé mais également dans le secteur public. Elle réaffirme l'égalité de traitement des travailleurs handicapés au regard de leur accès à l'emploi ou à la formation ou de leur maintien dans l'emploi : les travailleurs ont accès à l'ensemble des dispositifs de droit commun d'accès à l'emploi et à la formation, complété des dispositifs spécifiques si nécessaire ; les employeurs ont l'obligation de prendre des mesures concrètes, appropriées aux besoins des travailleurs handicapés au regard de son emploi ;

Ainsi, le dispositif relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés a été renforcé. Il est à la fois plus incitatif et plus contraignant et devrait permettre d'améliorer le taux d'emploi des travailleurs handicapés.

Situation de l'emploi des personnes handicapées

Les personnes handicapées en emploi

En 2006, le nombre de personnes handicapées qui travaillent est estimé à 715 000 personnes :

- 575 000 sont salariés en milieu ordinaire de travail dont 400 000 dans le secteur privé et 175 000 dans le secteur public,
- 35 000 sont travailleurs indépendants,
- 105 000 travaillent dans les établissements et services d'aide par le travail (milieu protégé).

111 000 embauches en 2006

En 1987, les entreprises recrutent 7 000 personnes handicapées par an contre près de 111 000 en 2006 :

- Près de la moitié des personnes trouvent un emploi avec l'aide de Cap Emploi.
- Plus de la moitié des embauches ayant bénéficié d'une aide financière versée par l'Agefiph ont lieu dans des établissements de moins de 20 salariés.

Le profil des personnes handicapées retrouvant un emploi

L'analyse des embauches, réalisées en 2005 avec l'appui d'un Cap Emploi montre qu'il s'agit :

- majoritairement d'hommes (58%),
- de personnes de plus de 40 ans (52%) ayant un handicap moteur (50%) ou une maladie invalidante (23%) et dont le niveau de formation initiale est inférieur ou égal au CAP (72%).

39% de ces personnes ont retrouvé un emploi après une période de chômage supérieure à un an.

Le profil des créateurs d'entreprise handicapés

- En 2006 plus de 2 700 personnes handicapées ont créé leur entreprise.
- Depuis 1996, plus de 20 000 personnes ont développé leur activité grâce aux aides de l'Agefiph.
- 62% des entreprises créées par des personnes handicapées sont encore en activité trois ans après leur lancement, contre 49% pour l'ensemble des créations.

Le dispositif est complété d'une part par **l'obligation de négocier sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés** au niveau des branches et des entreprises et d'autre part par l'installation en 2006 du **fond d'insertion des personnes handicapées dans les fonctions publiques**, pendant de l'AGEFIPH (voir ci-dessous). La loi a renforcé également les obligations des employeurs en particulier en matière d'accessibilité des travailleurs handicapés.

Les **maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)**, créées par la loi de 2005, ont été installées en 2006 et constituent désormais le lieu d'accueil des personnes au sein duquel est élaboré le projet de vie de la personne avec son volet professionnel (elles sont au nombre de cent). Les partenariats entre la MDPH et les membres du service public de l'emploi (ANPE, AFPA, Cap Emploi..) sont renforcés afin d'offrir à la personne un accompagnement vers l'emploi rapide et efficace.

Ces grandes orientations seront poursuivies afin d'encourager les entreprises à recruter des travailleurs handicapés. La politique de formation des travailleurs handicapés sera également renforcée afin d'améliorer l'offre de service au regard des besoins des personnes et du marché.

Dans la Fonction Publique, l'article 36 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a créé un Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées « FIPHFP ».

Ce dispositif inédit, commun aux trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) et à la Poste, a pour objet de renforcer la portée de l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés en imposant aux administrations qui ne respectent pas la leur, le versement d'une contribution à un fonds analogue à celui géré par l'AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) pour le secteur concurrentiel.

Les règles d'organisation, de fonctionnement et de pilotage de ce nouvel outil d'incitation ont été fixées par le décret n°2006-501 du 3 mai 2006. Le FIPHFP est constitué en établissement public de l'Etat dont la gestion administrative est confiée à la Caisse des dépôts et consignations. Les grandes orientations, particulièrement celles relatives à l'utilisation des crédits du fonds, sont définies par un comité national, organe délibérant, qui dispose également de 26 comités régionaux pour une action locale de proximité.

Ce fonds vise à favoriser, par une politique incitative, l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les crédits mis à sa disposition sont alloués aux employeurs publics pour financer, notamment : les aménagements des postes de travail et les études y afférentes, la formation et l'information des travailleurs handicapés, les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles, la formation et l'information des personnels, le versement de subventions à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

Par ailleurs, le FIPHFP finance également les adaptations des postes de travail destinés à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.



Réponse au Comité européen des droits sociaux

Si de réels progrès ont été accomplis suite à la loi du 11 février 2005 en matière d'emplois des personnes handicapées, l'obligation d'employer au moins 6% de personnes handicapées n'est toujours pas atteinte.

Un groupe de suivi de la loi composé des représentants des associations, des départements et de parlementaires rapporteurs a été mis en place afin de faire le point sur le fonctionnement des structures, les difficultés concrètes et les bonnes pratiques existantes au niveau départemental.

ARTICLE 15 PAR. 3

«En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment:

à favoriser leur pleine intégration et participation à la vie sociale, notamment par des mesures, y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et à leur permettre d'accéder aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs».

Question A

Prière d'indiquer comment les politiques nationales favorisent l'autonomie, la pleine intégration et la participation à la vie sociale des personnes handicapées. Prière notamment de décrire les mesures prises en faveur des enfants handicapés.

Question B

Prière de décrire:

- a. les mesures prises pour surmonter les obstacles à la communication et à la mobilité,
- b. les mesures prises pour permettre aux personnes handicapées l'accès aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs.

Question C

Prière d'indiquer comment les organisations qui représentent les personnes handicapées ou qui ont pour tâche de les aider sont consultées ou participent à la formulation de la politique et des mesures d'intégration sociale des personnes handicapées.

Article 15 par 3

Réponse B

Depuis le 1er mars 2007, la SNCF propose aux voyageurs handicapés, un nouveau service gratuit : « Accès Plus ». Celui-ci vise à assurer aux personnes handicapées un voyage de qualité, de l'accueil en gare de départ jusqu'à la sortie de la gare d'arrivée.

Pour l'instant, ce service est disponible dans 3 gares parisiennes (Paris Montparnasse, Paris Austerlitz et Paris gare de Lyon) ainsi que sur 12 gares de la région Centre et 25 gares de Provence-Alpes-Côte-d'Azur. A partir de juin 2007, ce sont les gares du TGV Est-Européen qui proposeront ce service et début 2008, ce seront plus de 400 gares accessibles à cette prestation.

Réponse C

Dans la fonction publique, en matière d'insertion des travailleurs handicapés, les associations ou organismes regroupant des personnes handicapées participent à la détermination des orientations du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Sur proposition du Conseil national consultatif des personnes handicapées, elles disposent de trois sièges de représentants titulaires et autant de sièges de suppléants au Comité national, qui l'organe délibérant du fonds. Elles disposent de la même manière de trois sièges de titulaires et de sièges de suppléants dans les 26 comités régionaux du FIPHFP.



Réponse au Comité européen des droits sociaux

Par son intervention sur le domaine de l'habitat, l'Etat a pour double objectif de favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble de la cité (transports, services, commerces...) et de leur garantir un droit au logement.

Cette action se concrétise par l'adoption de dispositions législatives et réglementaires conséquentes en matière d'accessibilité (loi du 11 février 2005) et par un soutien au logement des personnes handicapées.

➤ **Constituer une offre de logement et une cité accessible**

Le décret n° 2006-555 du 17 mai 2006 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public, des installations ouvertes au public et des bâtiments d'habitation, a été pris pour application de **La loi n°2005 102 du 11 février 2005**. Il introduit les exigences réglementaires concernant l'accessibilité des bâtiments d'habitations collectifs (BHC) neufs et existants, des maisons individuelles (MI) neuves, ainsi que des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public (ERP-IOP) neufs et existants. Il définit les performances à atteindre par un bâtiment pour être accessible, ainsi que les actions qui doivent pouvoir y être réalisées par un usager handicapé, et notamment : circuler, accéder aux locaux et équipements, utiliser ceux-ci, se repérer et communiquer. Ces exigences sont traduites en seuils réglementaires dans des arrêtés d'applications parus en 2006 et 2007.

Ces textes réglementaires sont structurés suivant une logique de progression depuis les abords du bâtiment jusqu'à l'intérieur de celui-ci (cheminements extérieurs, stationnement, circulations intérieures, locaux collectifs, équipements...).

En ce qui concerne les bâtiments d'habitation neufs, ces textes précisent notamment les caractéristiques de base que doivent présenter tous les logements ainsi que, selon les cas (logements situés dans des bâtiments d'habitation collectifs, situés en rez-de-chaussée ou desservis par ascenseur, construits sur un ou plusieurs niveaux, maisons individuelles de plain pied ou construites sur plusieurs niveaux), les pièces qui doivent présenter des caractéristiques supplémentaires permettant leur utilisation par une personne handicapée.

En ce qui concerne les établissements recevant du public neufs, les exigences réglementaires visent à rendre accessible l'ensemble des prestations offertes. Des règles supplémentaires sont définies pour certains types d'établissements spécifiques recevant du public, notamment ceux recevant du public assis ou ceux disposant de locaux d'hébergement ouverts au public. Des arrêtés d'application à paraître sont également prévus pour certains ERP spécifiques.

Les travaux réalisés sur des bâtiments existants doivent *a minima* maintenir les conditions d'accessibilité existantes. Les surfaces et volumes nouvellement créés doivent quant à eux respecter les règles définies pour les bâtiments neufs.

Lorsque le montant des travaux réalisés sur un bâtiment d'habitation dépasse 80% de la valeur de celui-ci, l'obligation de mise en accessibilité porte sur l'ensemble des parties communes ainsi que sur les logements touchés par les travaux.

Les ERP sont soumis à une obligation de mise en accessibilité à l'horizon 2015. Suivant la capacité d'accueil de l'établissement cette obligation ne pourra concerner qu'une partie de celui-ci, sous réserve qu'il puisse y être fourni l'ensemble des prestations offertes.

Le décret définit, pour chaque type de bâtiment (bâtiments d'habitation ou ERP, neuf ou existant), les motifs qui peuvent être invoqués en vue de déroger à certaines règles d'accessibilité. Pour les bâtiments neufs, seule l'impossibilité technique peut être retenue. S'agissant des bâtiments existants, il est possible de tenir compte d'une éventuelle disproportion entre les contraintes inhérentes au respect des obligations réglementaires et le réel bénéfice apporté au bâtiment d'habitation ou à l'établissement recevant du public.

Les textes réglementaires formalisent les procédures de contrôle du respect des règles d'accessibilité.

L'autorisation de construire un ERP ou de réaliser des travaux sur un établissement existant ne peut être délivrée par l'autorité compétente qu'après consultation de la Commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité (la composition et les missions de celle-ci ont été redéfinies à cette occasion par le décret n° 2006-1089 du 30 août 2006). Lorsqu'une dérogation est sollicitée à la construction ou à la rénovation d'un bâtiment d'habitation, la procédure est similaire.

Dans tous les cas de travaux soumis à permis de construire, le maître d'ouvrage doit être en mesure de produire à la livraison du bâtiment une attestation de respect des règles d'accessibilité établie par un professionnel.

➤ **Favoriser l'adaptation des logements aux besoins des personnes handicapées et faciliter les attributions de logements sociaux.**

En parallèle à ces mesures renforçant l'accessibilité à la cité, l'Etat encourage l'adaptation des logements existants afin de favoriser le maintien des personnes handicapées dans un habitat ordinaire. Des mesures complémentaires concernant l'attribution des logements sociaux ont été aussi adoptées.

- **L'investissement de l'Etat sur le parc privé et le parc social.**

Pour l'habitat privé, les travaux d'amélioration sont soutenus par l'agence nationale de l'habitat (ANAH). En 2006, près de 13 000 logements ont ainsi bénéficié d'une subvention pour la réalisation de travaux d'adaptation. Ce chiffre, en progression constante (11 400 de logements aidés en 2005), représente près de 10% des logements soutenus par l'agence.

Pour l'année 2007, le conseil d'administration de l'ANAH a souhaité développer cette politique de maintien à domicile des personnes en situation de handicap ou âgées. Un programme exceptionnel de travaux d'amélioration des logements, doté d'une enveloppe 50 M€, vient à ce titre d'être adopté. Près de 24 000 logements seront ainsi réhabilités dans l'année.

Par ailleurs, les personnes handicapées peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt pour l'acquisition ou l'installation d'équipements spécialement conçus pour leur confort (article 200 quater A du code des impôts), et ce à hauteur de 25 % du montant des dépenses retenues, dans la limite d'un plafond pluriannuel fixé à 5 000 € pour une personne seule et à 10 000 € pour un couple.

En ce qui concerne le parc social, l'aide principale apportée à la réhabilitation du patrimoine se traduit par un dégrèvement de taxe foncière sur les propriétés bâties accordé aux organismes HLM qui réalisent des travaux d'accessibilité ou d'adaptation des logements pour des personnes en situation de handicap. Une évaluation conduite en 2006 auprès d'une cinquantaine de bailleurs montre que plus de 80% de ceux-ci font appel à cette disposition et s'engagent progressivement dans des stratégies patrimoniales d'ensemble visant à l'adaptation de leur parc.

Comme pour l'habitat privé, cette mesure est de plus en plus sollicitée et une logique de prise en compte globale des demandes des personnes handicapées apparaît de la part des bailleurs.

Enfin, il convient de signaler que cette aide de l'Etat au maintien à domicile est complétée par l'action des collectivités locales, des entreprises, des caisses de retraite et du secteur associatif.

- **L'attribution des logements sociaux aux personnes handicapées.**

Pour assurer l'accès au logement par les personnes handicapées, l'article 7 de la loi du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable a reconnu comme public prioritaire les demandeurs de logement en situation de sur occupation ayant un enfant handicapé ou hébergeant une personne handicapée. Ces demandeurs pourront saisir sans conditions de délai la commission de médiation, commission chargée d'examiner les demandes de logement non satisfaites et de les orienter vers des solutions pérennes.

Par ailleurs, une disposition réglementaire plus ancienne (l'article R 441-4 du CCH) donne la priorité aux personnes handicapées dans l'attribution des logements sociaux. Les commissions d'attribution examinent donc prioritairement ces demandes en ayant pour objectif de favoriser l'attribution de logements adaptés à la demande, dans un parc banalisé.

En dernier lieu, il convient de souligner que l'attribution de logements aux personnes handicapées passe par une amélioration de la connaissance des besoins. La constitution des maisons départementales des personnes handicapées doit concourir à ce rapprochement de l'offre de logements adaptables ou adaptés avec la demande. La compétence qu'elles exercent en matière de logement doit permettre à terme de devenir un lieu d'information et de coordination des acteurs de l'habitat. Elles doivent aussi contribuer à l'adaptation des logements en accordant des aides financières par l'intermédiaire de la prestation de compensation du handicap.

- **Participer à l'amélioration de l'accueil en établissement en mobilisant des crédits du logement social.**

En complément à cette action sur l'accessibilité et l'adaptation du logement, l'Etat participe très largement au financement des établissements accueillant des personnes handicapées.

- **L'offre en établissements pour personnes handicapées.**

La France compte aujourd'hui près de 100 000 places d'hébergement pour adultes handicapés. Les différents modes d'accueil des personnes conditionnent l'intervention des conseils généraux et de l'Etat - via l'assurance maladie - sur la prise en charge du fonctionnement des établissements.

Aussi, pour assurer le développement de cette offre, la politique du ministère du Logement a, en 2006, profondément évolué : si par le passé, le financement des structures destinées à l'hébergement de personnes handicapées était accordé en référence à une notion d'autonomie des résidents, ce critère a été abandonné pour apporter un soutien à toutes les structures sociales et médico-sociales, qu'elles soient médicalisées ou non. Ces établissements constituant la résidence principale des personnes, il est en effet légitime que les moyens financiers dégagés pour la construction d'une offre sociale bénéficient aux personnes les plus fragiles.

Cette politique permet de mieux couvrir le reste à charge des résidents en leur faisant bénéficier de l'aide personnalisée au logement plutôt que de l'aide au logement, dont les barèmes sont moins élevés. Elle permet aussi de faciliter le montage des opérations en exonérant l'établissement de la taxe foncière sur les propriétés bâties pendant 25 ans et leur appliquant un taux de TVA réduit.

Cette évolution de la doctrine a produit une accélération du soutien financier de l'Etat aux établissements : 1 500 places d'hébergement ont été financées en 2004, 2 100 l'ont été en 2005, et plus de 2 700 en 2006.

- **La prise en compte du handicap psychique.**

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan de santé mentale, L'Etat a lancé en 2007 un programme expérimental consacré à l'accueil de personnes souffrant de troubles psychiques stabilisés. Se concrétisant par la création de 500 places de résidences accueil pour l'année 2007, ce programme a pour objectif de créer une offre de logements à un public souhaitant acquérir une autonomie certaine, tout en étant soutenu au quotidien par la présence d'un hôte dans la résidence, par l'intervention d'un service d'accompagnement à la vie sociale et un lien continu avec le secteur psychiatrique.

ARTICLE 18: DROIT A L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE LUCRATIVE SUR LE TERRITOIRE DES AUTRES PARTIES

ARTICLE 18 PAR. 1

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent:

à appliquer les règlements existants dans un esprit libéral;»

Question A

Prière d'indiquer de quelle façon votre pays observe les exigences de cette disposition à l'égard des activités salariées et non salariées.

Question B

Prière d'indiquer quel est le nombre des autorisations accordées par rapport aux autorisations demandées.

Question C

Prière d'indiquer si votre pays pratique des restrictions à la liberté d'exercice d'une activité lucrative par les ressortissants des autres Etats et, dans l'affirmative, d'en citer les raisons.

Article 18 par 1

Réponses A, B, C: application des règlements existants dans un esprit libéral

Flux enregistrés de 2003 à 2005 - Ressortissants de pays tiers

Années	2003	2004	2005
Travailleurs salariés permanents	6 906	7 041	8 901
▪ dont actifs non salariés	406	301	364
Travailleurs temporaires	10 138	9 950	10 405
Travailleurs saisonniers	14 566	15 743	16 242
Migrations familiales	100 149	102 672	95 389

Commentaires :

Travailleurs permanents

Il convient de préciser que les ressortissants de l'Espace économique européen établis ou qui s'établissent en France ne sont plus tenus de détenir un titre de séjour. L'élargissement de l'Union européenne de mai 2004 a donc induit une disparition partielle dans les statistiques, des nouveaux Etats membres. Cette disparition n'est

pas totale dans la mesure où les ressortissants des huit nouveaux Etats membres (*Estonie, Hongrie, Lettonie, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovénie*) sont soumis à la même législation que les pays tiers lorsqu'ils souhaitent travailler en France (période transitoire).

Le nombre d'actifs salariés originaires de Turquie ou de Pologne est passé de respectivement 75 et 77 en 1995 à 629 et 743 en 2005.

Détenteurs d'une autorisation provisoire de travail

Sont classés également dans ce tableau les étrangers titulaires de contrats à durée déterminée, parmi lesquels on compte notamment des chercheurs, des professeurs, des artistes, des médecins, des détachés sur le territoire français et les jeunes professionnels.

La durée de leur titre de séjour n'excède pas celle de leur autorisation de travail. Relèvent également de l'autorisation provisoire de travail (APT) les étrangers qui, bien que titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, détiennent des documents provisoires de séjour.

Travailleurs saisonniers

L'activité des travailleurs saisonniers est essentiellement agricole (97,2 % en 2005). Le ramassage des fruits et légumes et les vendanges représentent, depuis 2000, plus de la moitié des emplois occupés.

Les Polonais sont majoritaires à hauteur de 50,4 %. Conformément à l'accord bilatéral du 20 mai 1992 avec la Pologne, c'est l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM) qui se charge de la prise en charge de leur acheminement et de l'organisation de leur venue.



Réponse au Comité européen des droits sociaux

Le Comité demande des informations sur le nombre de demandes de permis de travail refusées et renouvelées.

Les contraintes budgétaires ayant été assouplies, l'appel d'offres obligatoire en application du code des marchés publics a pu être passé et le choix du prestataire effectué.

Les travaux de réalisation sont bien engagés mais la complexité de la matière nécessite une mise en œuvre progressive. Le système devrait être opérationnel courant 2008.

Il faut d'ailleurs souligner que toute décision en matière d'autorisation de travail peut être soumise au Ministre par la voie du recours hiérarchique, mais peut aussi être portée devant le juge administratif.

A cette fin, tout refus est motivé et indique obligatoirement les délais et voies de recours devant le juge administratif.

ARTICLE 18 PAR. 2

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent:

à simplifier les formalités en vigueur et à réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs;»

Question A

Prière d'indiquer les formalités qui doivent être observées par les ressortissants des autres Parties contractantes sur votre territoire et par les membres de leur famille, ou par leurs employeurs, pour le séjour et l'exercice d'une activité, qu'ils cherchent un emploi salarié ou désirent exercer une activité indépendante, en distinguant: salariés, commerçants, artisans, chefs d'entreprises agricoles ou non agricoles, professions libérales diverses.

Prière d'indiquer si des dérogations ont été apportées aux règles normalement applicables et à l'égard de quelles catégories de personnes.

Question B

Prière d'indiquer quels sont les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs.

Question C

Prière d'indiquer les mesures prises pour simplifier les formalités visées dans la question A et réduire les droits visés dans la question B.

Article 18 par. 2

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.

ARTICLE 18 PAR. 3

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent:

à assouplir, individuellement ou collectivement, les réglementations régissant l'emploi des travailleurs étrangers;»

Question A

Prière de préciser si les travailleurs étrangers peuvent et, dans l'affirmative, à quelles conditions:

- a. changer le lieu d'exercice de son activité professionnelle;
- b. changer d'activité professionnelle;
- c. prétendre au renouvellement de l'autorisation.

Question B

Prière d'indiquer quelle est la situation du bénéficiaire d'une autorisation de travail s'il perd son emploi ou cesse son activité pendant la durée de cette autorisation.

Question C

Prière d'indiquer les autres mesures prises pour donner effet à cette disposition de la Charte.

Article 18 par. 3

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.

ARTICLE 18 PAR. 4

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties reconnaissent:

le droit de sortie de leurs nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties».

Prière d'indiquer s'il existe des limitations ou des conditions spéciales au droit de sortie dans l'hypothèse indiquée et lesquelles.

Article 18 par. 4

Aucun élément nouveau depuis le précédent rapport.

ARTICLE 20: DROIT A L'EGALITE DE CHANCES ET DE TRAITEMENT EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION, SANS DISCRIMINATION FONDEE SUR LE SEXE

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants:

- a. accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle;*
- b. orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle;*
- c. conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération;*
- d. déroulement de la carrière, y compris la promotion».*

Question A

Prière d'indiquer comment les droits prévus par cette disposition sont protégés par la législation et ce dans tous les domaines énumérés par le paragraphe 1 de l'article 20.

Question B

Prière d'indiquer si la législation prévoit le droit des travailleurs d'engager une procédure devant une juridiction ou toute autre autorité compétente afin d'assurer la mise en œuvre et l'exercice effectifs de leurs droits au titre de cette disposition, et ce dans les quatre domaines couverts par cette disposition.

Question C

Prière d'indiquer si les clauses figurant dans les conventions collectives et les contrats de travail, qui sont contraires au principe de non-discrimination, peuvent être déclarées nulles et non avenues et au terme de quelle procédure.

Question D

Prière de décrire les garanties que prévoit la législation contre les discriminations fondées sur le sexe et contre les mesures de rétorsion prises par l'employeur. Prière d'indiquer comment il peut être remédié à la situation (réintégration en cas de licenciement, compensation financière, etc.). Prière d'indiquer également s'il existe d'autres sanctions contre un employeur qui serait responsable d'une telle discrimination.

Question E

Prière d'indiquer sur qui repose la charge de la preuve en cas d'allégation de discrimination fondée sur le sexe et si cette question est régie par la législation ou la jurisprudence. Dans ce dernier cas, prière de fournir quelques décisions attestant de

cette jurisprudence.

Question F

Prière de décrire les mesures spécifiques prises dans votre pays afin de protéger les femmes contre toute discrimination en matière d'emploi et de profession, notamment en ce qui concerne la grossesse, l'accouchement et la période postnatale.

Question G

Prière d'indiquer s'il existe des activités professionnelles (et, dans l'affirmative, lesquelles) dont l'exercice est réservé à un sexe déterminé, en précisant si c'est en raison de la nature de l'activité ou des conditions de son exercice.

Question H

Prière d'indiquer si la législation autorise de prendre des mesures d'action positive en faveur d'un sexe en vue de supprimer les inégalités de fait et, dans l'affirmative, si de telles mesures ont été adoptées pendant la période de référence.

Question I

Prière de fournir des informations sur la situation en pratique dans les quatre domaines couverts par cette disposition, à savoir:

- a. situation de l'emploi pour les deux sexes (soit: le nombre d'hommes et de femmes qui ont un emploi, qui sont sans emploi, qui travaillent à temps partiel ou sur la base de contrats à durée déterminée ou autre forme de contrats temporaires) ;
- b. accès et participation à l'orientation, à la formation, au recyclage et à la réadaptation professionnels et formation des femmes en vue d'accéder à des emplois traditionnellement occupés par les hommes et inversement;
- c. différences en termes de conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération (avec indication des différences entre les travailleurs occupés à temps plein sur la base de contrats à durée indéterminée et les travailleurs à temps partiel ainsi que les travailleurs occupés sur la base de contrats à durée déterminée ou autre forme de contrats temporaires);
- d. différences entre les sexes en termes de déroulement de carrière dans les divers secteurs de l'économie.

Question J

Prière d'indiquer les politiques actives menées par vos autorités pour parvenir à l'égalité des chances et à l'égalité de traitement dans l'emploi et les mesures prises en pratique pour mettre en œuvre ces politiques.

Question K

Prière d'indiquer si les matières relevant de la sécurité sociale et les autres dispositions relatives aux prestations de chômage, aux prestations de vieillesse et aux prestations

de survivants sont considérées comme incluses dans le champ d'application de cette disposition.

Article 20

Réponse A

Egalité de traitement

L'INSEE évalue à **19%** l'écart de salaire entre les femmes et les hommes, celui-ci est calculé sur les entreprises de 10 salariés et plus, hors agriculture et emplois publics, (source Dares), la part non-explicable par des différences de situation professionnelle s'élevant à **11%**.

Au regard de l'article 20 de la Charte, notamment sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il importe de souligner que la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un dispositif législatif ambitieux qui comporte diverses mesures dont les principales peuvent schématiquement être regroupées en deux parties :

- la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

En outre, elle comporte un volet consacré aux institutions :

- Elle affirme la place du service des droits des femmes et de l'égalité comme membre à part entière du service public de l'emploi.
- Elle prescrit aux maisons de l'emploi de mener des actions de sensibilisation et d'information relatives à l'égalité professionnelle et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Elle énonce que la région organise des actions destinées à répondre aux besoins d'apprentissage et de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes aux différentes filières de formation, que l'Etat veillera, pour sa part, dans les contrats qu'il sera amené à signer, à déterminer des objectifs qui concourent à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers auxquels les préparent les différentes voies de formation professionnelle initiale et continue. Elle fixe le principe de la formation des personnels chargés de la formation professionnelle tout au long de la vie aux questions de l'égalité professionnelle et rappelle que l'égalité professionnelle fait partie de leurs missions.

1. Sur la suppression des écarts de rémunération

Les hommes gagnent en moyenne 19 % de plus que les femmes, et toutes choses égales par ailleurs, l'écart entre un salaire féminin et masculin demeure de 11%. Ces écarts ont tendance à stagner.

En conséquence, la loi du 23 mars 2006 impose aux branches professionnelles et aux entreprises d'au moins 50 salariés l'obligation de négocier chaque année pour définir et programmer des mesures de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. L'objectif consiste à re-dynamiser la négociation collective sur l'égalité professionnelle en l'axant autour de la question des écarts de rémunération qui est ici perçue au sens large, tous motifs d'inégalités de salaire confondus.

Les négociations collectives doivent s'appuyer sur le rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes. Un décret détermine, pour les entreprises, les indicateurs que doit comprendre le rapport.

Les sanctions du manquement à l'obligation de négocier sont les suivantes :

- Au niveau de l'entreprise il s'agit du délit d'entrave, d'une part, et de l'absence d'enregistrement des accords de salaire (accords sur les salaires en général indépendamment de la question femmes-hommes), d'autre part. En pratique ces sanctions ne sont pas très contraignantes.
- Au niveau de la branche, il s'agit de la nomination d'un représentant de l'Etat pour présider aux négociations dans la branche.
- En outre, la loi envisage l'instauration d'une contribution assise sur les salaires pour les entreprises qui ne négocieraient pas si le bilan d'application de la loi à mi-parcours le justifiait.

La loi organise un rattrapage salarial à l'issue du congé maternité ou d'adoption. Elle dispose que la personne qui rentre d'un congé maternité ou adoption a le droit de bénéficier des augmentations générales de salaire accordées pendant son absence et qu'elle a aussi le droit de bénéficier de la moyenne des augmentations individuelles de salaires perçues par les salariés de sa catégorie, ou à défaut de la moyenne de l'ensemble des augmentations individuelles de salaires.

Toutefois, le législateur a entendu préserver le dialogue social : la loi autorise les partenaires sociaux à prévoir par accord collectif un mécanisme de rattrapage salarial différent du mécanisme légal, à condition qu'il soit au moins aussi favorable.

2. Concernant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

La loi impose aux entreprises de justifier, dans le rapport annuel de situation comparée, des mesures mises en œuvre pour favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales. Elle prévoit dans le cadre des négociations obligatoires sur l'égalité professionnelle, l'obligation de négocier sur les conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel.

La loi a instauré, en lien avec le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes deux indicateurs permettant d'apprécier la prise en compte de l'articulation des temps professionnels et familiaux dans le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation.

Il s'agit d'une part, des Congés :

- Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.
- Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :
 - nombre de jours de congés de paternité réellement pris par le salarié par rapport au -
 - nombre de jours de congés théoriques.

De l'Organisation du temps de travail dans l'entreprise, d'autre part :

- Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.
- Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi
 - nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
- Services de proximité :
- participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;
 - évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille ;
 - implication de l'entreprise dans un bureau des temps ou dans une structure territoriale de même nature.

En contrepartie des suggestions imposées aux entreprises, la loi met en œuvre des aides ou exonérations financières.

- Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent obtenir un soutien financier de l'État pour l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences intégrant des actions pour favoriser l'égalité professionnelle, en particulier grâce à des mesures améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

- Une aide financière forfaitaire de 400 euros est accordée aux entreprises de moins de 50 salariés pour chaque personne recrutée ou mise à leur disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs pour remplacer un ou plusieurs salariés en congé de maternité ou d'adoption.

- Les dépenses de formation faisant suite au recrutement d'une personne ayant été licenciée ou ayant démissionné suite à un congé parental d'éducation pourront bénéficier du crédit d'impôt famille.

- Enfin, la loi autorise les accords de branche à majorer de 10% au moins l'allocation de formation des salariés qui engagent des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une action de formation en dehors de leur temps de travail.

Par ailleurs, une partie de la loi du 23 mars 2006 qui prévoyait des quotas dans des organismes professionnels (conseils d'administration des sociétés anonymes et des entreprises publiques, comités d'entreprise, délégués du personnel, conseils des prud'hommes) a été annulée par le Conseil constitutionnel qui a considéré que les quotas sont interdits en la matière.

Un bilan à mi- parcours avant l'échéance du 31 décembre 2010, est prévu par la loi, avec la participation étroite du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Je vous prie de bien vouloir trouver (pièce jointe version papier) le guide et repères pour la négociation, qui a été élaboré en 2006/2007 à l'attention des partenaires sociaux ainsi que la circulaire d'application de la loi du 23 mars 2006, datée du 19 avril 2007 (parue au Journal officiel du 17 mai 2007), signée par le Service des droits des femmes et de l'égalité, la Direction générale du travail et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Réponses B, C, D et E

Aucun changement depuis le précédent rapport.

Réponse F**Protection de la maternité**

En vertu de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale, l'état de grossesse fait partie des motifs de discrimination interdits par les articles L.122-45, L122-25 et L. 123-1 du code du travail. L'intéressée bénéficie de la charge de la preuve et du droit à réintégration lorsque son licenciement est considéré comme discriminatoire.

Réponse H**Discrimination positive**

Plusieurs dispositifs d'aide spécifiques à l'égalité professionnelle peuvent être mis en œuvre en direction des entreprises. La plupart sont orientés vers les PME dans la mesure où elles sont soumises à un effet de seuil.

Il s'agit du contrat pour l'égalité professionnelle et du contrat pour la mixité des emplois :

Globalement le bilan de ces différents contrats d'aides financières est modeste. A titre indicatif, en 2005, il y a eu 32 contrats pour la mixité des emplois (77 bénéficiaires), et 8 contrats pour l'égalité professionnelle (421 bénéficiaires). En 2006, il a été conclu 44 contrats pour la mixité des emplois (119 bénéficiaires), et 1 contrat pour l'égalité professionnelle (48 bénéficiaires).

Réponse I :**Situation de l'emploi pour les deux sexes**

Les résultats de l'enquête emploi de **2005**.

En 2005, les femmes représentent près de la moitié de la population active, soit 46,4%. 63,8% de celles en âge de travailler sont actives contre 74,5% des hommes.

Les femmes sont de plus en plus souvent actives : la majorité des femmes en s'arrêtent pas de travailler lorsqu'elles ont des enfants. C'est entre 25 et 49 ans alors qu'elles assument les charges familiales les plus lourdes, que le taux d'activité des femmes a le plus augmenté : 81,1% de ces femmes.

Le taux d'emploi des femmes est de 56,9% contre 67,8% pour les hommes. Toutefois, ce taux d'emploi est à relativiser, les femmes au regard de la nature de l'emploi. Les femmes sont en effet plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois temporaires comme les contrats à durée déterminée (8,7% contre 5,3%), les stages et les contrats aidés (2,2% contre 1,4%). Seules exception, l'intérim et l'apprentissage sont majoritairement investis par les hommes.

Le travail à temps partiel concerne encore majoritairement les femmes : en 2005, 30,8% des femmes occupaient un emploi à temps partiel contre 5,7% des hommes.

En outre, près de la moitié des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 10 des 86 familles professionnelles, tels que les emplois, d'agent d'entretien, d'enseignant, d'assistant maternel, d'employé administratif.

Enfin, dans les entreprises d'au moins 10 salariés du secteur marchand non agricole (hors emplois publics), le salaire horaire brut des femmes était inférieur de 19% à celui des hommes en 2002 (source Dares, 2006). Si on neutralise les effets liés à la structure de la population et aux postes occupés, un écart salarial de 11% subsiste

entre les hommes et les femmes en termes de salaire horaire. Cet écart résiduel non expliqué peut refléter en partie la discrimination salariale.

Réponse J :

Egalité des chances et de traitement dans l'emploi

Des actions ont été entreprises :

- La démarche interministérielle de promotion de l'égalité dans le système éducatif

Depuis 2000, la mise en œuvre des orientations nationales est assurée au plus près du territoire, grâce notamment au réseau déconcentré des droits des femmes et celui des chargées de mission académiques à l'égalité. 15 régions et 1 DOM ont adopté une convention locale pour l'égalité entre les sexes dans le système éducatif.

De nombreux outils de promotion de l'égalité ont ainsi vu le jour. Afin de capitaliser le travail effectué, le SDFE a réalisé en 2006 un cd-rom compilant 85 actions exemplaires mises en œuvre entre 2003 et 2005 pour promouvoir l'égalité dans le système éducatif, dont 40 en matière d'orientation ; l'ensemble est téléchargeable en ligne sur le site www.femmes-egalite.gouv.fr

Des mesures spécifiques en direction des jeunes filles

Au niveau national

- Parmi les mesures mises en œuvre, le ministère en charge des droits des femmes organise chaque année le *Prix de la vocation scientifique et technique des filles (PVST)* pour encourager après le baccalauréat leur projet d'étude et leur projet professionnel dans un domaine où les femmes sont encore minoritaires. En 2006, 600 prix de 1 000 € ont ainsi été décernés en régions, sur l'ensemble du territoire. L'enquête menée par le SDFE en 2006 sur l'organisation du Prix a mis en lumière ses effets démultiplicateurs : d'une part, avec la mobilisation à l'échelon local, de financements extérieurs venant augmenter le montant ou le nombre de prix alloués par l'Etat, d'autre part, par l'organisation autour du PVST de séances d'information en classes sur l'orientation des jeunes filles.

- Créé par le ministère chargé de la Recherche (Mission pour la Parité dans la Recherche et l'Enseignement supérieur), le *Prix Irène Joliot-Curie*, organisé avec la Fondation EADS pour la recherche, est destiné à promouvoir la place des femmes dans la recherche et la technologie, en mettant en lumière les carrières de femmes de science qui allient excellence et dynamisme. En 2006, les trois lauréates des catégories « Parcours femme entreprise », « Jeune femme scientifique » et « femme scientifique de l'année » ont reçu chacune 10 000 €. Une mention spéciale « Mentorat » a également été décernée.

L'implication des branches et des entreprises sur le sujet s'est accrue depuis quelques années, conformément à leur engagement dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle. A titre d'exemple, la CAPEB a développé en 2006, avec le soutien financier du SDFE, la première édition du concours national « Conjuguez les métiers du bâtiment au féminin ! ». Cette initiative a pour objectif de sensibiliser les jeunes en

classe de 3^{ème} sur l'évolution de ces métiers et sur la possibilité pour les jeunes filles d'intégrer un secteur économique où les opportunités professionnelles sont nombreuses.

- En matière de placement, un accord cadre avec l'ANPE et le SDFE a été signé le 19 janvier 2005 afin de promouvoir l'accès des femmes au marché du travail et leur garantir des emplois de qualité.

Cet accord prévoit notamment de renforcer les moyens de lutte contre le chômage des femmes en favorisant l'embauche de femmes dans des secteurs où elles sont peu représentées par la méthode de recrutement par simulation. Cette méthode repose sur l'évaluation des habiletés à occuper le poste de travail proposé et non sur l'expérience ou le diplôme et, de ce fait, permet d'ouvrir aux femmes des secteurs ou métiers non traditionnellement féminins.

Cet accord est articulé autour de 3 axes principaux : renforcer les moyens de lutte contre le chômage des femmes, favoriser leur insertion professionnelle par des emplois durables, renforcer l'intégration de la mixité des emplois et l'égalité professionnelle dans la politique générale de l'ANPE en interne et en externe. La mise en œuvre de cet accord doit conduire au renforcement des partenariats régionaux et départementaux entre les deux réseaux.



Réponses au comité européen des droits sociaux

Le Comité demande des précisions sur l'activité judiciaire en matière de discrimination

Si le caractère dissuasif d'une incrimination de l'employeur pour violation de son obligation de négociation sur l'égalité femme-homme ne doit pas être mésestimé (1 an d'emprisonnement et/ou 3 750 euros d'amende), le nombre de condamnations effectivement prononcées à ce titre est extrêmement faible : cinq condamnations en 1998, une en 1999 et en 2001, et deux en 2002 et en 2003. Aucune peine d'emprisonnement n'a en outre été prononcée.

Mise en oeuvre de la convention 2000 pour l'égalité dans le système éducatif et résultats

Le bilan de la convention du 25 février 2000 pour la promotion de l'égalité dans le système éducatif

L'action interministérielle en faveur de l'égalité dans le système éducatif en France s'inscrit dans le cadre de la convention du 25 février 2000¹⁸, modifiée par avenant le 8 mars 2002, qui succède aux conventions bilatérales de 1984 et 1989 entre l'Education nationale et les Droits des femmes.

Comparée aux textes de 1984 et 1989, la convention du 25 février 2000 met en œuvre une démarche plus globale, que ce soit en termes de logique d'acteurs ou de logique d'actions.

¹⁸ Convention interministérielle pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif

En effet, la convention de 2000 engage 8 ministères et ministères délégués :

- les ministères primo-signataires de 2000, à savoir les ministères chargés de l'Education nationale, de la Recherche, de l'Agriculture, de l'Emploi et de la Parité ;
- ceux qui les ont rejoint en 2002, les ministères chargés de la Justice, de l'Equipement et de la Culture.

Par ailleurs, alors que les deux conventions de 1984 et 1989 visaient spécifiquement la diversification des choix d'orientation scolaire et professionnel des filles, la convention de 2000 démontre une approche plus large de la question de l'égalité dans le système éducatif. Au delà de l'axe de travail consacré à l'amélioration de l'orientation des jeunes, avec la thématique de la diversification des choix, deux autres axes supplémentaires ont été intégrés : l'éducation au respect mutuel entre les sexes, d'une part, et, d'autre part, la formation des acteurs et la promotion d'outils.

La convention de 2000 est arrivée à terme le 25 février 2006. Le bilan que l'on peut tirer de l'action menée pendant six ans, aussi bien au niveau thématique qu'en termes de mobilisation des acteurs est le suivant:

➤ **La mobilisation des acteurs**

▪ **Au niveau central**

Le comité de pilotage (COPIL) issu de la convention du 25 février 2000, destiné à en assurer la mise en œuvre et le suivi, rassemble des représentants de l'ensemble des ministères signataires.

La présidence du Comité est vacante depuis mars 2005, suite à la démission de Nicole Belloubet-Frier de son poste de Rectrice de Toulouse.

Le Comité constitue un lieu d'information sur les initiatives de chacun des partenaires, permettant ainsi de renforcer la cohérence et la complémentarité des actions engagées.

C'est aussi le lieu d'impulsion d'actions communes :

- des rencontres régulières entre les réseaux déconcentrés (chargés des questions d'égalité) des différents ministères afin de procéder à des échanges de bonnes pratiques. Trois rencontres ont ainsi été organisées : en 2001, en 2003 et en 2004.
- sur des thèmes jugés prioritaires et qui donnent lieu à la création de groupes de travail. A titre d'exemple, peut être cité le colloque du 5 décembre 2005, sur le thème des femmes et des sciences et technologies d'information et de communication, financé par le ministère délégué à la Recherche et le Ministère délégué à la Cohésion sociale et à la Parité.

Hormis le Ministère de la Culture, dont la représentation est assurée par une personne de la Délégation générale à la langue française, les ministères signataires démontrent une prise en compte de plus en plus importante de l'approche par genre, révélée notamment par la nomination récente d'une chargée de mission Parité au ministère de l'Equipement et également par la structuration progressive des réseaux égalité au niveau déconcentré.

▪ **Au niveau déconcentré**

La Convention, en assurant la légitimité et la pérennité de l'action, a permis la création ou le renforcement de réseaux égalité pour ce qui est des ministères primo-signataires. Outre le réseau des droits des femmes et de l'égalité, l'Education nationale, l'Enseignement supérieur, la Recherche et l'Agriculture disposent de tels réseaux ; tous se réunissent localement dans le cadre des groupes interministériels chargés de mettre en œuvre au plus près du terrain les orientations de la convention de 2000.

Cette dynamique locale a permis de renforcer les partenariats, de mobiliser d'autant plus d'acteurs extérieurs et d'avoir un fort pouvoir d'impulsion régional, ce qui, d'ailleurs, a amené

15 régions et 1 DOM à décliner la Convention avec la définition de leurs priorités au regard de leur contexte.

Les panoramas d'actions notamment réalisés par l'Education nationale¹⁹ ou les Droits des femmes²⁰ témoignent de l'engagement des réseaux locaux pour que progresse l'égalité dans le système éducatif et de la richesse des actions mises en œuvre.

➤ **Le bilan thématique**

▪ **La diversification des choix d'orientation**

Objectif(s) :

Pour ce qui concerne l'orientation des jeunes, l'objectif est de parvenir à ce que celle-ci ne soit plus liée au sexe de l'élève et aux aptitudes reconnues à l'un et à l'autre sexe dans les schémas sociaux traditionnels, mais soit vraiment déterminée par les compétences et les aspirations de l'élève.

Chiffres :

Parmi les avancées depuis 2000, peuvent être citées l'augmentation de la part des filles en Terminale scientifique (45,3 % en 2004/2005 contre 43,2 % en 2000/2001) ainsi que dans les classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques (28,8 % contre 26,4 %).

Toutefois des points de blocage demeurent notamment concernant la part des femmes dans les écoles d'ingénieurs qui ne dépasse pas la barre des 25 %.

Il est à noter, par ailleurs, que le ministère de l'Education nationale vient de se fixer un objectif de progression concernant la proportion de filles en classe terminale des filières scientifiques et techniques : de 37,5 % en 2004, à 45 % d'ici 2010.

Actions :

Dans l'ensemble des régions, un travail d'information à destination des élèves, des enseignants, ainsi que des autres acteurs éducatifs est effectué sur les différents métiers dans une perspective de mixité. Une large partie des actions menées vise plus particulièrement les filles afin de progresser dans la diversification de leur choix d'orientation, sachant que ce sont elles qui sont les plus pénalisées.

Ces initiatives prennent la forme d'interventions dans les établissements scolaires, dans les salons consacrés à l'orientation, d'outils pédagogiques et de communication, et de prix à destination des filles. Parmi les actions novatrices, peuvent être cités l'organisation en Haute-Loire en 2003 d'un concours de dessins proposé aux élèves de CE2, CM1 et CM2 visant à ouvrir l'imagination des enfants à des horizons professionnels diversifiés, ou le projet intitulé « La mixité au fil des pages », en Basse-Normandie, d'intégration de la dimension du genre dans les publications de la Délégation régionale de l'ONISEP.

Le réseau déconcentré aux droits des femmes et à l'égalité travaille parallèlement à la sensibilisation du monde de l'entreprise, mettant en place des actions de type systémique. Un exemple est la campagne de communication qui avait été menée en 2000/2002 en Pays de la Loire, intitulée « Pour les femmes, des métiers à portée de mains ». Cette campagne avait été dirigée vers les chefs d'établissements et les jeunes filles mais également les organismes de formation et les chefs d'entreprise et DRH.

¹⁹ Voir sur le site www.education.gouv.fr/syst/egalite/default.htm rubrique "Actualités" / "Les Bonnes Pratiques Educatives pour l'égalité entre les filles et les garçons"

²⁰ Voir sur le site du Ministère rubrique "éducation à l'égalité" / "Outils"

Le travail sur l'orientation constitue la majorité des actions mises en place dans le cadre de la convention du 25 février 2000. Ceci s'explique notamment par la position des chargées de mission académiques à l'égalité des chances, souvent implantées dans les services rectoraux d'orientation.

- **La promotion d'une éducation fondée sur le respect mutuel et la prévention des violences**

Objectif(s) :

Il s'agit de sensibiliser, dès le plus jeune âge, les élèves au respect mutuel et à l'égalité entre les sexes de façon à ce qu'ils prennent conscience que l'un et l'autre sexe peuvent avoir des rôles sociaux diversifiés, et de façon à prévenir et lutter contre les violences sexistes.

Chiffres :

A la rentrée 2001, un logiciel de recensement des phénomènes de violences a été mis en place, dénommé Signa. Le recensement concerne la totalité des circonscriptions du premier degré et des établissements du second degré qui renseignent ce logiciel pour chaque période de l'année scolaire (6 périodes de 2 mois).

1156 cas de violences à caractère sexuel ont ainsi été signalés durant l'année scolaire 2004-2005 contre 1410 en 2001-2002, soit une baisse de 18 %.

Actions :

Jusque 2002, les actions, tous ministères confondus, étaient essentiellement centrées sur l'enseignement secondaire. Une évolution marquante réside dans le rajeunissement du public de certaines actions, dans la mesure où les stéréotypes sexués apparaissent dès l'âge de 2 ans. A titre d'exemple, il peut être fait référence à l'adaptation en Haute-Savoie du programme québécois "Les p'tits égaux", répertoire d'activités pour la construction de rapports égalitaires entre les filles et les garçons âgés de 5 à 10 ans, et la diffusion en Ile-de-France d'un DVD de dessins animés sur le thème de l'égalité entre les filles et les garçons.

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est prise en compte dans les séances d'éducation à la sexualité dans l'enseignement secondaire, dont les objectifs et modalités de mise en œuvre sont définis dans la circulaire du 17 février 2003. Deux guides d'accompagnement intégrant cette thématique, ont été réalisés par le ministère de l'Education nationale : un document d'appui à la mise en œuvre des formations en éducation à la sexualité, et un guide méthodologique pour les équipes éducatives des collèges et des lycées.

Par ailleurs, des programmes de prévention des violences dans le cadre des relations amoureuses ont été mis en place à destination des adolescent-e-s. Ainsi, le programme québécois VIRAJ (Violence dans les relations amoureuses des jeunes) a été adapté par la DRDFE d'Ile-de-France pour les 14-18 ans. Dans les Pyrénées-Atlantiques, un programme a également été développé entre l'Inspection académique, la CMD et le Planning familial, basé sur un travail pluriannuel avec un suivi de cohortes (de la classe de 5^{ème} à la 3^{ème}).

En outre, bien que cela ne soit pas prévu explicitement dans la Convention, des outils (supports pédagogiques, expositions itinérantes) ont été élaborés par le ministère de l'Education nationale, ainsi que le ministère de l'Agriculture, pour sensibiliser les élèves aux stéréotypes véhiculés par les médias, notamment dans le cadre de l'enseignement du français.

Enfin, conformément au programme d'enseignement, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est systématiquement traitée en éducation civique en classe de 3^{ème}, sous l'angle de la place des femmes dans la vie politique et sociale.

- **La formation des acteurs et le renforcement des outils de promotion de l'égalité**

Objectif(s) :

La mise en œuvre d'une pédagogie intégrant l'égalité entre les sexes suppose la prise en compte de cette dimension dans les projets éducatifs, une formation des acteurs et la diffusion d'outils pédagogiques adaptés.

Chiffres :

Selon une enquête récente du ministère de l'Education nationale, les deux tiers des Instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM) proposent aux futurs enseignants une sensibilisation à l'égalité et à la mixité, sous des formes diverses (modules obligatoires ou facultatifs, conférences, colloques, prise en compte transversale...).

Actions :

Pour ce qui concerne l'intégration de l'égalité dans les stratégies éducatives des établissements d'enseignement, des consignes ont été données aux Recteurs pour que les projets d'établissements et les règlements intérieurs des établissements incluent l'égalité filles/garçons.

Initiée en 2001 à l'IUFM de Lyon, la formation des enseignants à la mixité et l'égalité entre les sexes s'est aujourd'hui développée, toutefois sans caractère obligatoire.

Néanmoins ce module n'est pas inscrit dans le cahier des charges de formation des IUFM. L'Ecole nationale de formation agricole (ENFA), l'équivalent des IUFM pour ce qui concerne le ministère de l'agriculture, dispose depuis trois ans d'un module de sensibilisation à l'approche par genre.

Dans le cadre de la formation continue, désormais, l'ensemble de la communauté éducative peut recevoir une formation à l'égalité que ce soit les enseignants, les personnels de direction des établissements, les personnels d'inspection ou les conseillers d'orientation-psychologues. N'ayant pas de caractère obligatoire, le maillage des acteurs ne se fait que très lentement.

Enfin, afin de renforcer la place des femmes dans les enseignements dispensés, une attention devait être portée sur l'ensemble des outils pédagogiques et notamment sur les manuels scolaires. Force est de constater que sur cette question, peu de progrès ont été enregistrés. En 2004, l'étude du Conseil économique et social, intitulée « Quelle place pour les femmes dans l'histoire enseignée », mettait une nouvelle fois en lumière la rareté des femmes dans les manuels d'histoire. La rédaction et la publication des manuels scolaires sont sous la responsabilité de l'édition privée et les enseignants ont la liberté de choix des manuels.

S'agissant des outils de promotion de l'égalité, ceux-ci se multiplient depuis 2000 grâce aux initiatives locales mais se pose aujourd'hui la question d'une meilleure capitalisation à laquelle la production de recueils et de panoramas apporte un début de réponse.

➤ **Les éléments à retenir pour la rédaction de la convention 2006**

- *Sur la mobilisation des acteurs*

La présidence vacante du COPIL national ampute la structure de sa force de parole en direction de l'extérieur. Une nomination simultanée à la signature de la prochaine convention, serait fortement recommandée.

La convention de 2000 a donné lieu à un travail soutenu de la part du ministère en charge de l'Education nationale et de celui en charge de la Parité, qui ont été à l'origine de ce texte, et dans une moindre mesure du ministère en charge de l'Agriculture. Il convient, dans le cadre de la prochaine Convention, afin de mieux associer les autres ministères signataires, de rendre plus visible les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, ce qui permettra par ailleurs de travailler sur des classes d'âge plus étendues.

Afin d'encourager le travail au plus près du terrain, les régions doivent être invitées à décliner localement la Convention ; mesure qui n'avait pas été inscrite dans le précédent texte de 2000.

- **Sur la diversification des choix d'orientation**

L'action menée en faveur de l'élargissement des choix d'orientation des jeunes filles est essentielle à la réalisation de la mixité et de l'égalité professionnelle, et, à ce titre, doit rester centrale dans le cadre de la prochaine convention.

- **Sur la promotion d'une éducation au respect mutuel et la prévention des violences**

Il convient d'élaborer un axe de travail plus large sur l'éducation à l'égalité, qui évite comme cela a été le cas dans le précédent texte, des orientations similaires en axes 2 et 3 (exemple texte de 2000 : intégrer dans les programmes la réflexion sur les rôles sociaux de sexe en axe 2 et valoriser le rôle des femmes dans les enseignements dispensés en axe 3).

Le travail d'information sur les violences spécifiques tels que les mariages forcés et les mutilations génitales, sera inscrit dans le cadre du texte de 2006.

Compte tenu de l'influence des médias sur les jeunes, les actions de sensibilisation qui se sont mises spontanément en place seront également explicitement encouragées.

- **Sur la formation des acteurs**

Le passage à une formation obligatoire des enseignants dans le cadre des centres de formation (en premier lieu, les IUFM de l'Education nationale) constitue un objectif primordial dans le cadre de la promotion de l'égalité dans le système éducatif à atteindre dans le cadre de Convention 2006/2012.

ARTICLE 24: DROIT A LA PROTECTION EN CAS DE LICENCIEMENT

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître:

- a. le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;
- b. le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial».

Question A

Prière d'indiquer quels sont les motifs valables de licenciement²¹ prévus par le droit national et si le droit national interdit certains licenciements.

Prière de préciser si ces motifs figurent dans la législation ou la réglementation ou s'ils découlent des décisions des tribunaux ou autres et fournir des exemples de jurisprudence en la matière.

Prière d'indiquer si le préavis de licenciement doit être notifié par écrit et, dans l'affirmative, si l'employeur est dans l'obligation d'exposer les motifs de licenciement dans le préavis.

Prière d'indiquer quels sont les droits du travailleur en cas de modification unilatérale par l'employeur des conditions substantielles du contrat de travail.

Question B

Prière d'indiquer si le travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable a un droit de recours devant un tribunal ou un organe impartial.

Prière d'indiquer le délai dont dispose le travailleur pour exercer ce droit de recours.

Prière d'indiquer à qui incombe la charge de la preuve.

Question C

Si l'organe juridictionnel auprès duquel le recours est exercé conclut que le licenciement est injustifié, prière d'indiquer si le travailleur a droit à une indemnité adéquate (en indiquant comment le montant de l'indemnité est fixé) ou à toute autre forme de réparation (en indiquant en quoi consiste cette réparation).

²¹ Voir paragraphes 1 et 3 de l'Annexe à l'article 24.

Dans la mesure où les conséquences du licenciement injustifié ou interdit sont pécuniaires, prière d'indiquer:

- a. si elles sont appliquées à toute entreprise indépendamment de sa taille,
- b. si un taux minimum d'indemnité est prévu,
- c. si le choix de l'indemnisation (à la place de la réintégration) est laissé au salarié, à l'employeur ou relève du juge.

Question D

Prière d'énumérer les catégories de travailleurs exclus de cette protection et d'indiquer en quoi elles sont conformes au point 2 de l'Annexe à l'article 24.

Si des travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail à durée déterminée sont exclus (point 2 de l'Annexe à l'article 24) de cette protection, prière de donner la définition du contrat à durée déterminée.

Si une période d'essai est requise pour bénéficier de cette protection, prière d'en indiquer la durée.

Article 24

Réponse A : Motifs et procédures de licenciement

Pas de changement depuis le dernier rapport.

Réponse B : Recours juridictionnel

Pas de changement depuis le dernier rapport.

Réponse C : Indemnisation juridictionnelle

Pas de changement depuis le dernier rapport.

Réponse D : Exclusion de certains travailleurs de la protection

Pas de changement depuis le dernier rapport.

ARTICLE 25: DROIT DES TRAVAILLEURS A LA PROTECTION DE LEURS CREANCES EN CAS D'INSOLVABILITE DE LEUR EMPLOYEUR

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur, les Parties s'engagent à prévoir que les créances des travailleurs résultant de contrats de travail ou de relations d'emploi soient garanties par une institution de garantie ou par toute autre forme effective de protection».

Question A

Prière d'indiquer si les créances des travailleurs sont assurées en cas d'insolvabilité de leur employeur par une institution de garantie, par un privilège ou par une combinaison des deux ou par d'autres moyens.

Question B

Prière d'indiquer comment le terme «insolvabilité» est défini et à quelles situations il s'applique.

Question C²²

Prière d'indiquer quelles créances sont protégées en cas d'insolvabilité de l'employeur.

Question D

Prière d'indiquer si des catégories de travailleurs sont exclues de la protection dans ce domaine en raison de la nature spéciale de leur relation de travail.

Question E

Prière d'indiquer si les créances des travailleurs sont limitées à un certain montant et, dans l'affirmative, d'indiquer quel est ce montant et comment il est déterminé.

Article 25

Réponse A : Les créances des travailleurs sont-elles assurées par une institution de garantie, un privilège ou une combinaison des deux.

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.

Réponse B : Définition du terme d'insolvabilité et les situations qu'il recouvre.

L'insolvabilité recouvre la notion de cessation de paiement (impossibilité de faire face au passif exigible avec l'actif disponible).

La loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 dite « loi de sauvegarde des entreprises » a introduit une procédure dite de sauvegarde située en amont de la procédure de redressement. Pour l'ouverture de la procédure de sauvegarde, le débiteur doit justifier de difficultés de nature à le conduire à la cessation des paiements.

²² Voir paragraphe 3 de l'Annexe à l'article 25.

Les procédures de redressement judiciaire et de liquidation judiciaire conservent le critère d'ouverture qu'est la cessation des paiements.

Réponse C : Les créances protégées en cas d'insolvabilité de l'employeur

➤ Les créances nées avant l'ouverture du jugement de redressement ou de liquidation.

➤ Créances résultant de l'exécution du contrat de travail et les créances résultant de la rupture du contrat de travail. Pour la procédure de sauvegarde les sommes dues au titre de la rupture des contrats de travail intervenue pendant la période d'observation et dans le mois du jugement qui arrête le plan de sauvegarde.

Les créances résultant de l'exécution du contrat de travail couvrent salaires et compléments, avantages, heures supplémentaires, indemnités et primes prévus par l'accord des parties ainsi que les créances prévues par une convention collective ou un accord collectif.

➤ Sommes dues après le prononcé de la liquidation dans la limite d'un mois et demi de travail.

La garantie inclut les contributions et cotisations sociales d'origine légale et ou conventionnelle.

Réponse D : Les catégories de travailleurs exclus de la protection.

Les salariés dont les employeurs ne sont pas couverts par l'assurance garantie des salaires sont désormais les suivants : les particuliers employeurs, les personnes morales de droit public et la SNCF (les professions libérales étant désormais couvertes cf. loi Sauvegarde pré-citée

Réponse E: Les créances sont-elles limitées à un montant ?

Aucun élément nouveau depuis le précédent rapport.