

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені І.І.МЕЧНИКОВА**

Л.Р.КОККИНА

LE MONDE DU TRAVAIL

Навчальний посібник

Одеса
ОНУ
2015

УДК 81:908 (44)(075.8)
ББК 26.89 (4Фр) я73
К 597

Рекомендовано до друку Вченою Радою Одеського
національного університету імені І.І. Мечникова
Протокол № 4 від 22 грудня 2015 року

Рецензенти:

Р.С. Помірко, зав. кафедри французької філології ЛНУ імені

І. Франка, доктор філологічних наук, професор

Т.М. Корольова, зав. кафедри перекладу і теоретичної та прикладної
лінгвістики Південноукраїнського національного педагогічного університету імені
К.Д.Ушинського, доктор філологічних наук, професор

Г.М. Передерій, доц. кафедри Германської філології Чорноморського
Державного Університету імені Петра Могили, кандидат філологічних наук, доцент

Коккіна Л.Р.

Le monde du travail: навчальний посібник / Коккіна Л.Р. – Одеса: Персей, -
2015. – 105 с.

Метою навчального посібника є поглиблення знань студентів з лінгвокраїнознавства, зокрема аспектів, пов'язаних зі світом праці. Основним мовним матеріалом є лексичні одиниці тематичного розділу «*Le monde du travail*» та лексико-семантичні кліше, які вживаються носіями французької мови. Наданий матеріал інформативного характеру супроводжується вправами, спрямованими на закріплення лексичних єдностей та тестовими завданнями. Навчальний посібник містить список основних скорочень, висловів видатних діячів та анекдотів, пов'язаних із розроблюваною темою.

Для студентів, що вивчають французьку мову як основну та другу іноземну у вищих навчальних закладах, а також фахівців та практиків, що цікавляться лінгвокраїнознавчими аспектами французької мови.

УДК 81:908 (44)(075.8)
ББК 26.89 (4Фр) я73

© Л.Р.Коккіна, 2015

© Персей, 2015

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	3
AVANT-PROPOS.....	4
1. SECTEURS D'ACTIVITÉ.....	6
2. POPULATION ACTIVE.....	7
3. A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI.....	10
4. 35 HEURES.....	29
5. METRO, BOULOT, DODO.....	34
6. CONGÉS.....	38
7. UN JOB SAISONNIER.....	46
8. CHÔMAGE.....	50
9. GRÈVES.....	57
10. PRENDRE SA RETRAITE.....	61
11. L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME-FEMME.....	63
12. LES JEUNES: UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DIFFICILE.....	74
FAIRE LE POINT.....	85
ANNEXES.....	88
CITATIONS.....	88
BLAGUES.....	90
ABREVIATIONS.....	92
RÉFÉRENCES.....	104

AVANT-PROPOS

Nous vivons aujourd'hui dans un monde qui bouge énormément autant sur le plan économique que social. Les entreprises doivent faire face à la complexité de l'environnement qui est en constante mutation, tout en restant le plus efficace possible et en gardant ses valeurs fondamentales, essentielles pour une réussite à long terme. Une entreprise performante est une entreprise qui a une vision claire et qui met en place des stratégies afin d'atteindre ses objectifs, qui sait s'adapter aux événements et rester flexible, qui prend les bonnes décisions aux bons moments, avec les bons partenaires et qui remet en questions sa manière de procéder. Les collaborateurs d'une entreprise participent à cette dynamique et il est bien clair qu'aujourd'hui les collaborateurs d'une organisation en font sa force. Les mots clefs sont donc **adaptabilité, flexibilité, valeurs, long terme**. Les jeunes d'aujourd'hui vont donc eux aussi rencontrer un monde très compétitifs où la différence entre chacun d'entre eux se fera sur leur détermination, leur motivation et sur des objectifs clairs. C'est donc un véritable défi de maintenir le cap de nos ambitions dans un monde où tout change

Le travail forme la jeunesse, mais la jeunesse est-elle formée au monde du travail ? Une fois la porte de l'entreprise franchie, certains diplômés sont surpris de cet univers: nouveaux rapports hiérarchiques, relations humaines différentes, etc. Une transition difficile, source de stress et de remise en question.

Le travail est une source majeure d'apprentissages. Mais dans un contexte de « course à la compétence » désormais planétaire, comment organiser de manière neuve une transmission des techniques et des savoir-faire ? De plus, on n'a pas souvent conscience de tout ce qui se transmet dans la sphère professionnelle, par des actions explicites ou une succession de gestes au quotidien : en particulier des comportements qui forment un savoir-être spécifique. Qu'en est-il donc de ces transmissions aujourd'hui, où le temps et l'espace économiques changent en permanence ? Enfin, dans un monde complexe et très mobile, les critères d'évaluation professionnelle seront de plus en plus exigeants. Comment reconnaître l'expertise mais aussi l'expérience ?

Force est de constater que le monde du travail est un lieu premier de socialisation, non au sens qu'il serait plus important, meilleur ou antérieur que d'autres. Mais au sens où il marque un âge entier de la vie et qu'il est un lieu rare, comme le souligne Bernard Quintreau, « où toutes les générations se croisent et cohabitent ». Le

monde du travail est un lieu majeur de brassage, mais aussi d'intégration sociale, ajoute Jean-Christophe Le Duiguou.

Ce qui rend pour lui d'autant plus insupportable le fait que 5 à 6 millions de Français puissent en être durablement ou régulièrement exclus, devenant des « surnuméraires » non seulement de la sphère professionnelle mais aussi du tissu social

Au-delà, le monde du travail n'est pas qu'un lieu de vie. C'est aussi l'endroit où des hommes et des femmes œuvrent ensemble pour aboutir à une production commune. On y vit ensemble parce qu'on y fait ensemble. Et pour ce faire on s'y transmet des manières de faire, des « modes de production », mais aussi des manières d'être, parce que le comportement au travail n'est pas le même selon l'endroit où l'on est. C'est ce qui fait dire à Michel Coquillon que l'on « apprend beaucoup plus dans le travail qu'à l'école », et finalement, pour lui, qu'on apprend beaucoup plus en travaillant et en cohabitant, en « co-laborant », qu'en apprenant. Tout cela semble d'une évidence enfantine, mais nous ne définissons pas tout le temps le monde du travail sur la base de ces fondamentaux.

Notre étude s'adresse aux étudiants en Lettres, en recherche d'emploi, en cours de formation ou de réorientation. Le but ? Renforcer leur capacité d'analyse et de synthèse, leurs compétences en gestion de leur projet professionnel, leurs techniques de travail en équipe. Elle donne aussi l'occasion de maîtriser les façons de gérer le stress, l'anxiété pendant la recherche d'emploi ou en cas de chômage.

Alors comment affronter le monde du travail ?

1. SECTEURS D'ACTIVITÉ

Nous avons tous des besoins : la nourriture, les vêtements, le logement, les soins médicaux, le transport, les loisirs, etc. **L'activité économique** est le processus par lequel nous obtenons les produits et les services qui couvrent ces nécessités.

Elle s'organise en trois phases distinctes: la **production**, la **distribution** et la **consommation**.

- La production, en économie, consiste à créer des biens et services.

- La distribution permet au consommateur d'accéder à ces produits (répartition des biens et services dans des établissements de commercialisation).

- La consommation désigne l'acquisition par la population des produits qui satisfont leurs besoins.

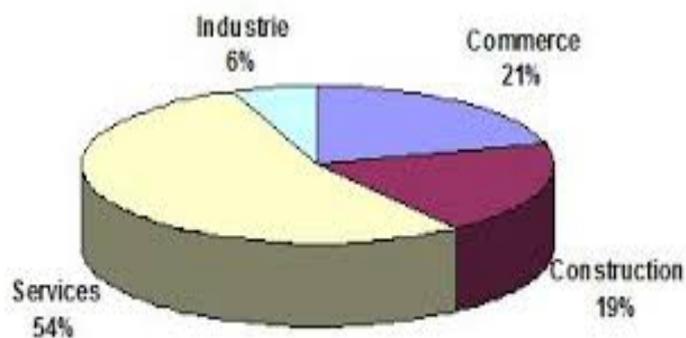
Les besoins et les désirs des gens sont infinis alors que les moyens que nous employons pour les satisfaire sont limités (argent, travail, matières premières...) Ainsi depuis plusieurs siècles s'est développé la science économique qui a pour fonction d'étudier les mécanismes de l'économie et de résoudre les problèmes que l'économie rencontre : quels biens et services produire, avec quels moyens, comment distribuer les produits, quelle partie des bénéfices donner à l'investissement...

Dans le circuit économique, tous les éléments sont dépendants les uns des autres. Et comme la production dépend de la consommation, on analyse aussi le comportement des consommateurs (par des enquêtes de consommation ou études de marché qui permettent de savoir de quels produits ils ont besoin, combien ils dépensent dans tel ou tel secteur, etc). De fait, le champ d'étude de l'économie est très vaste.

Avec Jean Fourastié, l'économiste anglais Colin Clark a mis en œuvre son idée de définir trois secteurs économiques principaux, selon la nature de l'industrie :

- le *secteur primaire* concerne la collecte et l'exploitation de ressources naturelles (matériaux, énergie, et certains aliments) ;
- le *secteur secondaire* implique les industries de transformation des matières premières ;
- le *secteur tertiaire* regroupe les industries du service (essentiellement immatériel : conseil, assurance, inter-médiation, formation, études et recherche, administration, services à la personne, sécurité, nettoyage, etc.).

Cette classification n'est pas rigide, l'agriculture par exemple ayant été à l'origine classée comme du secteur secondaire (le cultivateur transforme des graines en produits consommables, par exemple), par opposition à la chasse et la simple cueillette.



Le secteur primaire correspond aux activités liées à l'extraction des ressources naturelles. Il comprend l'agriculture, la pêche, l'exploitation forestière et l'exploitation minière. On désigne parfois les trois dernières industries par « autres industries primaires ».

Le secteur secondaire correspond aux activités liées à la transformation des matières premières, qui sont issues du secteur primaire. Il comprend des activités aussi variées que l'industrie du bois, l'aéronautique et l'électronique, le raffinage du pétrole...

Le secteur tertiaire regroupe toutes les activités économiques qui ne font pas partie des deux autres, essentiellement des services. Par exemple, le conseil, l'assurance, l'enseignement, la grande distribution, le tourisme et les agences immobilières font partie du secteur tertiaire.

☞ Pour aller plus loin

1. Regardez le schéma sur les secteurs d'activité.
2. Quel est le secteur d'activité le plus important ? le moins important ? Comment pensez-vous, pourquoi ?
3. Vos parents, dans quels secteur travaillent-ils ? Sont-ils contents de ce qu'ils font ? Leurs rêves d'enfance se sont-ils réalisés ?
4. Comparez la situation dans l'économie de France avec celle de notre pays.

2. POPULATION ACTIVE

Entre 1975 et aujourd'hui, la population active française - c'est-à-dire les personnes en emploi et celles à la recherche d'un emploi - est passée de 23 à près de 29 millions de personnes. La part des actifs dans l'ensemble de la population des plus de 15 ans - le taux d'activité (*) - est néanmoins restée assez stable : ils représentent aujourd'hui 56 % de cette population, contre 58 % en 1975. Et ce malgré de grandes

transformations : les Français entrent dans la vie active plus tardivement qu'auparavant, ils en sortent en moyenne plus tôt et vivent plus longtemps, ce qui tend à augmenter la part des inactifs. Toutefois, ces tendances ont été largement contrebalancées par l'entrée massive des femmes sur le marché du travail puis quarante ans.

Un taux d'emploi en baisse

En revanche, si on ne s'intéresse qu'aux Français ayant un emploi, leur proportion dans la population totale - le taux d'emploi (*) - a diminué fortement, passant de 56 % en 1975 à 51 % aujourd'hui. Le nombre d'emplois en France a pourtant beaucoup augmenté, on l'a vu, mais moins vite que la population active. D'où le maintien à un niveau élevé du taux de chômage (*) depuis le milieu des années 1980. En 1973-1974, le premier choc pétrolier marque l'avènement progressif du chômage de masse en France, comme dans la plupart des pays occidentaux. Ce taux n'est jamais repassé sous la barre des 7 % depuis le milieu des années 1980, alors qu'il était de 3 % dans les années 1960. Mais il est loin d'être homogène au sein de la population française. Les jeunes, les moins qualifiés, les immigrés, mais aussi les femmes sont parmi les plus durement touchés.

En lien étroit avec les fluctuations de l'activité

Le niveau de l'activité a un impact direct sur l'emploi. Lorsque l'activité progresse de 2 %, on estime que le nombre d'emplois augmente de 250 000. Cette création d'emplois permet une hausse du pouvoir d'achat et de la consommation, qui à son tour dope l'activité. On assiste donc à un véritable cercle vertueux, qui se transforme en cercle terriblement vicieux lorsque l'activité stagne ou régresse. Car, alors, l'emploi diminue, le pouvoir d'achat et la consommation aussi, etc.



* Taux d'activité : proportion de personnes actives (personnes ayant un emploi ou à la recherche d'un emploi) parmi l'ensemble de la population.

* Taux d'emploi : proportion de personnes en emploi parmi l'ensemble de la population.

* Taux de chômage : proportion de chômeurs cherchant activement un emploi dans la population active.

Le poids démesuré de l'Etat dans l'économie française a-t-il transformé le système?

La presse anglaise, toujours très critique du poids de l'Etat dans le fonctionnement de l'économie française, a sans surprise donné beaucoup d'écho au dernier livre du Français Jean-Philippe Delsol intitulé «Pourquoi je vais quitter la France». Cet avocat fiscaliste, administrateur de l'Institut de Recherches Economiques et Fiscales, raconte, à partir d'histoires vraies, les itinéraires de Français qui ont décidé de partir à l'étranger. Pour l'auteur, ces exilés veulent avant tout s'affranchir d'un Etat, d'une fiscalité et d'une bureaucratie jugés étouffants et qui détruisent emplois et richesses.

Pour illustrer sa thèse, Jean-Philippe Delsol estime qu'aujourd'hui plus de la moitié de la population active française dépend en fait de l'argent public, redistribué et dépensé par l'Etat, pour vivre. Un calcul que reprend en détail The Telegraph. Jean-Philippe Delsol affirme ainsi que 14,5 millions de personnes sur les 28 millions que compte la population active française dépendent d'une façon ou d'une autre de sommes dépensées par l'Etat.

La dépense publique, 57% de la richesse nationale

Pour parvenir à ce chiffre de 14,5 millions, l'auteur commence par le nombre de fonctionnaires (5,2 millions), un nombre qui a augmenté de 36% depuis 1983 et représente 22% de la population active contre 15% en moyenne dans l'Union Européenne. Il ajoute 3,2 millions de chômeurs dont la subsistance tient aux allocations chômage, 1,3 million de personnes qui touchent un revenu minimum, 2 millions de salariés du secteur para-public (les entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat) et plus d'un million de personnes qui travaillent enfin dans des associations financées par l'argent public.

Jean-Philippe Delsol ajoute un million de personnes dans le secteur agricole dont les revenus dépendent des aides nationales et européennes et enfin les 750 000 emplois aidés occupés essentiellement par des jeunes. Un quart (25,2%) des emplois occupés par des jeunes de moins de 26 ans bénéficiaient d'une aide de l'Etat à la fin de l'année 2012, selon une étude du ministère du Travail publiée vendredi 22 novembre.

Pour The Telegraph, même si le calcul de Jean-Philippe Delsol peut éventuellement être contesté sur certains points, il est assez logique si on considère que la dépense publique en France (les dépenses de l'Etat, celles liées à la protection sociale et celles des collectivités locales) représentent 57% de la richesse nationale (PIB).

🔑 Pour aller plus loin

1. Voici, dans l'ordre, la liste des métiers, que les jeunes Français de 16 à 25 ans aimeraient exercer et qui, selon eux, offrent le plus de perspectives pour l'emploi : *commercial, informaticien, ingénieur, médecin, administration/fonctionnaire, cuisinier, professeur, serveur, technicien, ouvrier, infirmière*. Entre « vieille économie » et « nouvelle économie », où situeriez-vous ces métiers ?
2. Voici, dans l'ordre, la liste des métiers idéaux, que les jeunes Français aimeraient exercer s'il n'y avait pas de problèmes de sélection et de diplômes : *ingénieur, professeur, technicien, paramédical, commercial, infirmière, éducateur spécialisé ou assistante sociale, comptable ou expert comptable, médecin, cuisinier*. En comparant les deux listes, comment caractériseriez-vous le rapport au travail des jeunes Français ?
3. Dans le choix d'un métier, qu'est-ce qui est selon vous le plus important : la sécurité de l'emploi ? l'utilité du métier pour la société ? la rémunération/le salaire ? le temps libre que laisse le métier ? Dites pourquoi ?

3. A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

« La recherche d'un emploi est un travail à plein temps »

La finalité d'une recherche d'emploi est de décrocher le poste à pourvoir.

Pour faire face aux autres concurrents, le chercheur d'emploi est tenu de proposer un dossier dynamique de manière à attirer l'attention du recruteur.

Ceci exige une démarche méthodique qui passe par 5 étapes :



Bien se connaître

Dans quel intérêt ?

Il importe pour vous de très bien vous connaître, car vous êtes désormais un produit qui en même temps qu'il satisfait le client qui le sollicitera (voir futur employeur), doit pouvoir se sentir plus tard épanoui dans son activité. Bien vous connaître vous permet d'avoir une assurance certaine, et vous met en position de force face à l'employeur.

Comment ?

En identifiant vos forces et lacunes à travers l'exploitation des points suivants :

1. Votre formation :

Formation académique (diplômes obtenus) + Formations complémentaires et connaissances diverses.

2. Votre expérience professionnelle :

Les entreprises dans lesquelles vous avez travaillé, le temps passé dans chaque entreprise, les postes occupés ou les services dans lesquels vous avez travaillé, les tâches qui vous étaient confiées. Vos domaines de compétences, ceux que vous maîtrisez, ceux que vous connaissez d'une manière générale.

Les techniques utilisées, celles que vous maîtrisez, celles que vous ne maîtrisez pas.

3. Vos activités extra professionnelles :

Votre vie associative : les responsabilités que vous assumées.

4. Vos motivations et intérêts personnels :

Salaire souhaité, travail à faire, conditions de travail, etc.

Bref

Il s'agit d'un bilan personnel qui doit vous amener à répondre aux questions suivantes :

Quel métier ou profession voudrais-je exercer ?

Ai-je les aptitudes et les moyens nécessaires pour y parvenir ?

Sinon

Dois-je envisager une formation complémentaire ?

Vais-je connaître un épanouissement en exerçant telle ou telle activité ?

Connaître son marché

Dans quel intérêt ?

Connaître son marché, c'est connaître les entreprises qui peuvent être intéressées par vos compétences, ce qui vous permet de mieux orienter votre candidature, afin d'assurer les chances d'être convoqué.

Comment ?

1. En détectant les entreprises qui ont un point commun avec vous : Le secteur d'activité, l'activité de l'entreprise, etc.

Remarques : Certains métiers comme le secrétariat, la comptabilité intéressent toutes les entreprises, alors que ceux des techniciens sont mieux adaptés dans des secteurs bien déterminés. Signalons tout de même qu'il peut arriver qu'un technicien trouve une opportunité dans un secteur autre que celui qui correspond à son profil. Il faut dans ce cas beaucoup d'investigations pour avoir la bonne information.

Dans tous les cas, évitez d'envoyer vos demandes d'emploi à tout vent, au risque de recevoir les réponses négatives habituelles.

2. En recueillant un certain nombre d'informations vous permettant d'avoir une idée sur le fonctionnement de ces entreprises, leurs modes de recrutement, les décideurs, leur santé etc. Ce sont ces informations qui vous permettent de mieux présenter votre dossier de candidature.

Où trouver ces informations ?

- L'annuaire des entreprises
- Les annuaires du GICAM, la Chambre de Commerce, MECAM, etc.
- La Radio, la télévision, la presse écrite.

Si vous connaissez des personnes dans ces entreprises, posez-leur des questions. Vous aurez des informations qui vous intéressent.

Rédiger son CV

Faire un CV est un exercice très codifié. Comment **rédiger un CV** et le présenter pour qu'il donne envie aux **recruteurs** de vous rencontrer et les convaincre que vous êtes le candidat idéal ? Voici quelques astuces. Prenez une heure ou deux pour peaufiner votre CV. Vous aurez ainsi une base que vous pourrez adapter à chacune de vos candidatures.

"Dans un bon CV, le recruteur trouve en un coup d'œil toutes les informations qui lui sont utiles. Il faut être accrocheur, clair, et concis. Mettez-vous toujours à la place de la personne qui va vous lire et qui n'a pas toujours beaucoup de temps, explique Pierre Mantilaro, responsable développement ressources humaines de la Bred Banque populaire. N'oubliez pas que le CV est un outil de pré-sélection pour obtenir un entretien."

Un CV doit tenir sur une seule page, être saisi sur traitement de texte avec une police classique (Arial ou Times en corps 11 ou 12) sur fond blanc.

Attention aux fautes d'orthographe ! Faites-le relire par un proche.

Aujourd'hui, les candidatures quel que soit le secteur peuvent être envoyées par mail. N'oubliez pas de mettre votre CV en pièce jointe au format PDF de préférence (sinon, utilisez un fichier Word).

Donnez un titre à votre CV

En tête, titrez votre CV en indiquant clairement l'intitulé du poste que vous visez. Par exemple : "Assistant commercial export". *"Ce titre est indispensable car ce n'est pas au recruteur de deviner pour quel poste vous postulez"*, prévient Pierre Mantilaro.

"Vous pouvez également mettre en titre un objectif professionnel, par exemple "objectif devenir technicien xxx" dans le cas d'une recherche de contrat d'apprentissage", conseille Samir Lekbir, responsable pôle méthodes, pilotage, et système d'information de la SNCF.

"Ce titre, ainsi que tous les mots du CV, sont très importants car de plus en plus d'entreprises utilisent des outils qui analysent les mots-clés pour sélectionner les candidatures qu'elles reçoivent", explique Thierry Roger, directeur de l'espace emploi de Carrefour France. *Réfléchissez bien aux termes utilisés en titre. Par exemple, on ne dit plus caissière dans la grande distribution mais hôtesse de caisse. Pour ne pas vous tromper, regardez comment sont rédigées les offres d'emploi."*

N'oubliez pas vos coordonnées téléphonique et électronique

En haut à gauche, vous pouvez indiquer vos coordonnées : prénom, NOM (en majuscules), âge, adresse, coordonnées téléphoniques et mail. *"Dans les coordonnées, pensez à bien noter un numéro de téléphone et une adresse mail. Aujourd'hui, les recruteurs contactent les candidats par ces deux biais-là principalement. L'adresse postale n'est plus forcément nécessaire"*, affirme Thierry Roger.

Pour que votre CV soit crédible, donnez une adresse mail non fantaisiste, composée simplement de votre prénom et de votre nom. Et pensez à enregistrer un message d'accueil convenable sur votre téléphone !

"Vous pouvez également préciser votre disponibilité et votre mobilité géographique. Cela évitera au recruteur de devoir chercher le mail ou la lettre de motivation pour retrouver ces informations", souligne Pierre Mantilaro.

"Pensez aussi à insérer le lien vers votre profil sur les réseaux sociaux professionnels comme Viadeo ou LinkedIn. Montrez que vous êtes présent sur ce type de réseaux est un plus", précise-t-il.

La présentation du CV : originale ou classique ?

Un CV bien présenté, avec un peu de couleur, donne envie aux recruteurs de le lire. *"On peut mettre les logos des grandes entreprises dans lesquelles on a travaillé. Cela saute aux yeux",* affirme Samir Lekbir. L'originalité peut avoir sa place à condition de s'adapter au domaine dans lequel on postule. *"Certains domaines, comme le marketing ou le design, appellent l'originalité. Quand on propose un poste de contrôleur de gestion, on s'attend à quelque chose de plus classique",* remarque Thierry Roger. *"C'est bien de sortir du lot, mais attention à l'excès de couleurs ou à la surcharge du CV",* avertit Pierre Mantilaro.

Jeunes diplômés, commencez par la rubrique Formation

"Sur les CV des jeunes diplômés, c'est la formation qui va nous intéresser le plus. Mettez donc cette rubrique avant celle de l'expérience professionnelle. Détaillez le plus possible vos études et précisez si vous les avez effectuées en formation initiale, en alternance, et les lieux de formation", conseille Pierre Mantilaro.

- Plus facile à lire pour le recruteur, votre parcours de formation doit être présenté par ordre chronologique : d'abord ce que vous faites actuellement, puis, sur les lignes suivantes, les diplômes précédents, année par année.
- Pour chaque diplôme, indiquez à gauche l'année, et à droite l'intitulé du diplôme, le nom de l'établissement et la ville. Si vous sortez d'une université renommée, vous pouvez le préciser en gras.
- Mettez-vous en avant sans trop en faire ! Certains recruteurs apprécient que vous précisiez vos mentions, d'autres non. Vous pouvez indiquer aussi votre sujet de mémoire et si vous avez voyagé ou changé de région pendant votre cursus.

Ne détaillez que les missions en lien avec le poste visé

C'est cette partie que votre futur employeur examinera avec le plus d'attention. Mettez cette rubrique avant celle de la formation si vous avez effectué plusieurs stages, ou si vous avez un ou deux ans d'expérience. *"N'oubliez pas de toujours indiquer la nature du contrat (stage, CDD, CDI...),* rappelle Pierre Mantilaro. *Mentionnez toutes vos expériences mais ne détaillez que celles qui ont un sens par rapport au poste visé."*

La rubrique "Stages" est essentielle. Détaillez le ou les stages effectués pendant vos études, en précisant le nom de l'employeur, le titre du poste occupé, la date de votre séjour en entreprise et la description de votre travail (surtout les missions en rapport avec le poste visé).

Utilisez les termes professionnels du secteur sans être trop technique.

Mettez en évidence toutes les expériences pro que vous avez eu en relation avec le poste visé. *"Mentionnez les dates : par exemple "mai à octobre 2011" et pas juste "2011". Sinon, on peut avoir l'impression que le candidat nous cache quelque chose dans son parcours",* prévient Samir Lekbir. *"Selon les entreprises, les CV sont parfois présélectionnés par des personnes qui ne connaissent pas tout le jargon technique. Si vous avez de l'expérience dans un domaine pointu, rien ne vous empêche de prévoir un deuxième CV plus technique à ajouter à votre candidature",* explique Pierre Mantilaro. N'oubliez pas les jobs d'été, jobs d'étudiant, jobs alimentaires... Indiquez ces expériences : c'est une preuve de débrouillardise et d'indépendance. Assurez-vous d'avoir les certificats de travail correspondants. Mentionnez aussi, si vous en avez, vos activités associatives ou bénévoles.

"L'expérience est vue au sens large. Elle peut être liée au domaine professionnel, mais aussi à une passion, un sport, un job d'été, du bénévolat...", affirme Thierry Roger. *Toutes ces activités vous apportent des qualités ou des compétences que vous pouvez valoriser dans votre CV : autonomie, travail en équipe, prise d'initiatives..."*

La rubrique Compétences ne doit pas être trop chargée

Cette partie peut se découper en paragraphes. Exemples :

- langues ("anglais : niveau scolaire, espagnol : courant"). Notez vos voyages et tests linguistiques.
- informatique (citez les logiciels maîtrisés)
- permis de conduire
- diplômes de secourisme
- Bafa...

"Vous devez être capable de justifier tout ce qui est inscrit dans votre CV. Dans la rubrique compétences, il ne faut pas vous survendre, au risque de vous retrouver en difficulté si le recruteur vous teste en entretien", explique Pierre Mantilaro.

Personnalisez réellement vos centres d'intérêt

Ne rédigez cette rubrique que si vous avez des activités régulières dont vous pourrez parler en entretien.

Montrez votre personnalité et votre dynamisme à travers le choix de vos activités, en étant le plus précis possible. Indiquez quel sport vous pratiquez, si vous le faites en club, si vous avez un niveau de compétition...

"Certains recruteurs s'attardent sur cette rubrique, car les diplômés sont souvent les mêmes entre candidats. Plutôt que d'écrire que vous aimez voyager avec une liste de 10 pays, précisez celui qui vous a le plus marqué", conseille Thierry Roger.

"Cette rubrique n'est pas obligatoire, alors évitez les généralités du type "lecture, cinéma, sorties entre amis". Le recruteur cherche à comprendre votre personnalité alors soyez précis", affirme Pierre Mantilaro.

"La pratique d'un sport peut être appréciée des recruteurs. Un sport de combat, par exemple, si vous postulez pour un métier de sûreté et de sécurité. Cela peut être intéressant de trouver un lien entre le poste visé ou le domaine de l'entreprise, et le centre d'intérêt", souligne Samir Lekbir.

Une photo ou pas ?

"La photo n'est plus indispensable aujourd'hui. De nombreux recruteurs ne s'attendent pas à en trouver, explique Thierry Roger. Si vous souhaitez en mettre une, pas de problème à condition qu'elle soit classique (type photo d'identité). Pas question de découper une photo de vacances ou de vous montrer sur une moto devant la porte du garage !"

Rédiger sa lettre de motivation (ou demande d'emploi)

Peaufiner son CV, c'est bien. Consacrer aussi du temps à **rédiger la lettre de motivation**, c'est encore mieux ! Cette lettre doit montrer que vous avez toutes les compétences requises pour le poste visé et, ainsi, donner au **recruteur** l'envie de vous rencontrer.

Même si les recruteurs se focalisent surtout sur le CV, la lettre de motivation garde toujours une importance. *"Elle nous donne un indice supplémentaire sur la personnalité du candidat",* explique Pierre Mantilaro, responsable du développement ressources humaines de la Bred Banque populaire.

Ne négligez donc pas la lettre de motivation ! L'objectif est d'anticiper les questions que se pose le **recruteur** et d'y répondre en quelques phrases. Faites court (pas plus d'une page) et allez à l'essentiel pour **rédigier la lettre de motivation**. "*Une lettre de motivation de 10 lignes, si elle est bien construite et adaptée, vaut mieux que deux pages qui ne nous apprennent rien, souligne-t-il. Il faut également faire très attention aux fautes d'orthographe et de syntaxe.*"

Commencez par vos coordonnées

En haut à **gauche** : vos coordonnées

Notez sur quatre lignes :

- Prénom Nom
- Adresse
- Tél : 06 00 00 00 00
- Mail : prenom.nom@messengerie.fr

"Dans les coordonnées, pensez à bien noter un numéro de téléphone et une adresse mail. Aujourd'hui, les recruteurs contactent les candidats par ces deux biais-là principalement. L'adresse postale n'est plus forcément utilisée", affirme Thierry Roger, directeur de l'espace emploi de Carrefour France.

En haut à **droite** : les coordonnées de l'entreprise

Notez, sur trois lignes :

- Nom de l'entreprise
- Adresse de l'entreprise
- Nom du destinataire et son titre (fonction) si vous les connaissez.

"Il vaut mieux indiquer le nom du recruteur plutôt que Madame, Monsieur, car cela montre un effort de personnalisation", conseille Samir Lekbir, responsable pôle méthodes, pilotage, et système d'information de la SNCF.

Notez l'objet de votre lettre

- En tête de la lettre : l'objet

Précisez l'objet de votre lettre avec une formule courte et précise.

"Objet : candidature à un poste d'assistant commercial export dans l'entreprise X."

Si vous répondez à une annonce, indiquez-en les références précises. Ces informations sont également à préciser dans l'objet du mail que vous enverrez avec votre candidature.

- Sous l'objet, indiquez vos disponibilités et votre mobilité géographique.
"Disponible à partir du 1er septembre 2014, sur l'Ile-de-France."
N'oubliez pas le lieu et la date.

La lettre doit être personnalisée à chaque candidature

C'est le moment de montrer qui vous êtes ! *"Lorsque l'on recrute, on cherche des compétences mais aussi une personnalité. Il faut personnaliser sa lettre de motivation, en y incluant des éléments de motivation, pour chaque poste visé et chaque entreprise"*, rappelle Samir Lekbir.

Attention aux lettres de motivation pompées sur Internet ! *"Nous détectons tout de suite les lettres qui sont des copier-coller. Du coup, nous ne les lisons pas. Il est possible de s'inspirer de modèles mais il faut vraiment que vous reliez la candidature à votre histoire"*, explique Thierry Roger.

N'hésitez pas à mentionner que vous possédez une voiture surtout si le poste visé comporte des horaires matinaux ou tardifs.

Rédigez la lettre de motivation en trois parties, en n'oubliant pas la formule *"Madame"* ou *"Monsieur"*.

1. L'accroche

- Établissez un lien avec le recruteur.
"Ayant appris sur le site X que vous cherchiez un nouveau collaborateur pour le service Y, je me permets de vous envoyer ma candidature".
- Annoncez le but de votre démarche.
N'hésitez pas pour cela à reprendre l'objet de votre lettre.
"Je me permets de vous contacter car j'aimerais travailler en tant qu'assistant commercial export au sein de votre entreprise."
- Montrez que vous connaissez le "job".
Pour cela, utilisez les expressions apprises lors de votre formation ou de votre stage en entreprise.

2. Votre profil

- Qui êtes-vous ?
Présentez votre cursus scolaire, votre projet professionnel, et en quoi vous correspondez au poste visé.
"Après avoir décroché le bac ES, j'ai intégré le BTS commerce international, afin

de travailler dans tel secteur / à tel poste..."

"Vous pouvez également mentionner si vous postulez pour un CDD ou un CDI", affirme Samir Lekbir.

- Que pouvez-vous apporter à l'entreprise ?
Précisez toutes les compétences que vous pourrez mettre en pratique ("prospection de la clientèle", par exemple).
Si vous répondez à une annonce, montrez que vous correspondez à ce qui est demandé : par exemple, vous maîtrisez tel logiciel depuis votre dernier stage.
"Coordination des clients et des fournisseurs, suivi des commandes et des livraisons... Voilà les missions que vous pourriez me confier."
- Faites jouer vos atouts.
Les compétences extrascolaires comptent aussi !
"Je pourrai également vous apporter toutes mes compétences (chinois courant)..."

3. L'entreprise

- Expliquez pourquoi l'entreprise vous intéresse.
Pourquoi souhaitez-vous intégrer cette entreprise en particulier. Évitez les généralités : toutes les entreprises sont des références dans leur secteur, donc inutile de le préciser ! *"Si vous écrivez que vous êtes intéressé par le développement à l'international, vérifiez que l'entreprise est bien présente dans d'autres pays", conseille Pierre Mantilaro.*
- Montrez que vous vous êtes renseigné sur l'entreprise et sur son secteur.

Terminez votre lettre de motivation par les formules d'usage

Rédigez dans l'ordre ces trois points importants.

- Faites comprendre au recruteur que vous désirez obtenir un entretien.
"Accueillez-vous des stagiaires au sein du service Export ? Pourrions-nous nous rencontrer pour discuter de ma candidature ?"
- Formule de politesse
"En vous remerciant de l'intérêt que vous porterez à ma candidature, je vous prie, Madame, Monsieur, d'agréer l'expression de mes salutations les meilleures." Dans un mail, certains recruteurs acceptent que vous écriviez simplement *"Cordialement"* à la fin.

N'oubliez pas de préciser que vous envoyez votre CV en pièce jointe.

"Vous trouverez en pièce jointe mon CV. Je vous en souhaite bonne réception."

Réussir son entretien de recrutement



Qu'est-ce que c'est ?

L'entretien d'embauche est un échange qui donne l'occasion au candidat :

- De s'exprimer, de vendre ses savoir-faire.
- De connaître l'entreprise et ses besoins, puis comprendre ce qu'elle peut lui offrir. C'est l'occasion ultime de convaincre pour décrocher le poste à pourvoir.

Comment réussir son entretien d'embauche ?

Si vous avez pu obtenir un rendez-vous pour un entretien, cela signifie que votre dossier est intéressant. Cet entretien peut être déterminant pour votre recrutement. Vous devez vous armer de toutes les astuces pour le réussir : mettre le recruteur en confiance en lui donnant des arguments qui le rassurent.

Il n'existe pas d'entretien type, et l'entretien peut être réparti en plusieurs entretiens. C'est votre examen de passage à l'emploi, alors préparez-le avec plus grand soin.

I - Quelques conseils pratiques

Avant l'entretien

- Cherchez le maximum d'informations sur l'entreprise pour mieux la connaître ;
- Maîtrisez votre CV ;
- Habillez-vous convenablement, c'est-à-dire portez les habits qui conviennent à l'emploi recherché ;
- Prenez un bloc-note (du papier) et de quoi écrire ;

- Prenez des dispositions pour ne pas être en retard. De préférence, soyez-là 10 à 15 minutes avant l'heure du rendez-vous ;
- Si vous avez le tract (peur), faites quelques respirations profondes.

Pendant l'entretien

- Après les salutations d'usage, présentez-vous (nom et prénom) à la personne qui vous reçoit ;
- Attendez que l'on vous tende la main, et que l'on vous invite à vous asseoir ;
- Soyez vous-même, restez naturel et sincère ;
- Ecoutez attentivement pour éviter qu'on répète les questions ;
- Vous pouvez prendre les notes en évitant d'être fixé sur la feuille ;
- Soyez bref et précis dans vos réponses ;
- Evitez les termes négatifs qui font ressortir le doute, l'inquiétude, vos problèmes et vos difficultés (utilisez le « je ») ;
- Justifiez vos réponses par des exemples concrets ;
- N'hésitez pas vous aussi à poser des questions sur l'entreprise ou sur le poste ;
- Ne parlez ni salaire, ni horaires de travail, ni avantages sociaux, à moins que l'on vous pose des questions à ces sujets ;
- Ne terminez pas l'entretien sans avoir comment vous serez informé de la suite réservée à votre candidature ;
- Attendez que ce soit votre interlocuteur qui mette un terme à l'entretien.

Après l'entretien

- Faites le point de votre entretien, cela vous aidera à vous améliorer ; pensez-vous avoir convaincu le recruteur ? si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?
- Relancez, mais sans harceler l'entreprise si vous n'avez pas des informations sur la suite réservée à votre candidature.

II – Quelques questions qui reviennent souvent

Concernant votre personne

- Parlez-nous de vous (il ne s'agit pas de raconter votre vie, mais de résumer votre CV).
- Quels sont vos points forts ?
- Parlez-nous d'une expérience vécue.
- Quelle a été l'expérience la plus triste de votre vie ?
- Comment l'avez-vous vécue ?

Concernant votre formation

- Quelles étaient vos matières préférées ?
- Quelles étaient les matières que vous aimiez le moins ?
- Pourquoi avez-vous interrompu vos études ?
- Pensez-vous reprendre les études ?
- Êtes-vous en mesure de reprendre les études ?
- Parlez-vous d'autres langues ?

Concernant votre expérience professionnelle et vos motivations sur ce poste

- Où avez-vous travaillé ? Comment vous sentiez-vous ?
- Que savez-vous de notre société ?
- Qu'est-ce qui vous attire dans le poste ?
- Appréciez-vous le travail en équipe ? Pourquoi ?
- Quelles sont vos réalisations dans la vie professionnelle ?
- Comment voyez-vous votre carrière professionnelle ?
- Vous sentez-vous capable d'assumer des responsabilités ?
- Avez-vous d'autres situations en vue ?

- Quelles difficultés avez-vous eu dans votre parcours professionnel ?
- Dans le choix du poste, quels sont vos critères les plus importants ?
- Quel salaire souhaiteriez-vous recevoir ?
- Avez-vous des questions à poser ?

Il existe deux types d'emploi :

1. **L'emploi salarié (dans une entreprise)**
2. **L'emploi indépendant (celui qu'on crée soi-même)**

1. Démarche pour un emploi salarié

*** Bien se connaître**

- Dans quel intérêt ?
- Comment ?

*** Connaître son marché**

- Dans quel intérêt ?
- Comment ?

*** Rédiger son curriculum vitae**

- Qu'est-ce qu'un CV ?
- Comment se présente-t-il ?

*** Rédiger sa lettre de motivation**

- Qu'est-ce qu'une lettre de motivation ?
- Comment se présente-t-elle ?

*** Réussir son entretien d'embauche**

- Qu'est-ce qu'un entretien d'embauche ?
- Comment réussir son entretien d'embauche ?

2. Démarche pour un emploi indépendant :

Comment créer son affaire ?

- Canevas à suivre
- Plan d'affaire

La cible

- Jeunes diplômés
- Jeunes à la recherche d'un emploi
- Les porteurs de projet
- L'environnement socio-économique

Entre le recrutement proprement dit et la prise de poste, l'employeur peut être amené à fournir une lettre d'embauche au futur salarié qui s'apprête à intégrer l'entreprise. Ce document précise quelques informations importantes comme le salaire, les responsabilités, la date d'embauche, la durée éventuelle du contrat...

Comment gérer le stress pendant sa recherche d'emploi ?

On parle souvent du stress des salariés, mais les chercheurs d'emploi sont eux aussi soumis à beaucoup de pression. Entre le marché du travail hostile et les réponses des recruteurs qui se font attendre, il est difficile de ne pas succomber au stress. Nos conseils pour appréhender cette tension en fonction de chaque source d'angoisse.

Changer sa vision de soi quand on est au chômage

Avec la conjoncture, les recruteurs sont plus hésitants et les périodes de recherche d'emploi plus longues. Et à mesure qu'elles s'allongent, le niveau de stress des principaux intéressés monte d'un cran. C'est difficile, mais pour combattre la peur de ne pas retrouver un poste rapidement, **« le mieux est de considérer la recherche d'emploi comme une opportunité de faire un point sur sa carrière, non comme une sanction »**, explique Caroline Boury, fondatrice du cabinet Coach Inpulse. Puisque vous vivez une période de transition, **« profitez-en pour vous poser les bonnes questions sur votre vie professionnelle. Qu'est-ce que j'ai envie de faire ? Quel poste aimerais-je occuper ? »**, conseille-t-elle. Souvenez-vous également que les **périodes chômées sont monnaie courante et qu'elles concernent aujourd'hui beaucoup de personnes, même les plus talentueuses.**

Savoir expliquer sa situation à son réseau

Se présenter à autrui lors d'un dîner entre amis ou une réunion de famille constitue, pour nombre de demandeurs d'emploi, une véritable source de stress. **« Lorsqu'on est au chômage, on est plus sensible au regard des autres et on a parfois tendance à mal interpréter certaines remarques »**, constate Caroline Boury. **Plutôt que de vous présenter comme un demandeur d'emploi ou chômeur, choisissez des mots démontrant votre proactivité.** Dites plutôt : "J'étudie actuellement plusieurs pistes de postes", "J'offre mes services dans le consulting" ou encore "J'aimerais travailler dans l'industrie du luxe". **« Le regard des autres changera radicalement »**, promet Sylvie Sanchez-Forsans, fondatrice du Centre d'applications psychologiques et d'accompagnement professionnel (CAPAP) de Lyon.

L'entretien, le jour où il faut convaincre

L'entretien d'embauche est certainement l'étape où le stress atteint son pic. « C'est un état émotionnel normal étant donné les circonstances », rappelle Sylvie Sanchez-Forsans. S'il est pertinent de ne pas prendre l'exercice à la légère, il s'agit aussi de ne pas se mettre la pression. Pour éviter d'être paralysé par le stress le jour J, **essayez de contrôler cette source d'angoisse en mettant des mots sur cet évènement, en se remémorant l'objectif du rendez-vous, en énumérant vos ressources et qualités, en prenant de la hauteur de vue...**

Mais au-delà des entrevues que vous pourrez décrocher, **il est important de rester au contact du milieu professionnel dans lequel vous voulez travailler** : en rencontrant des autres qui y évoluent, en se rendant à des conférences ou en allant sur des salons. Ces rencontres aideront les candidats les plus stressés à prendre confiance en eux, et donc à être plus à l'aise le jour de l'entretien.

Après l'entretien, l'attente se fait longue

Pourquoi le recruteur ne me rappelle-t-il pas ? C'est la question que vous vous posez toutes les deux heures, vos yeux rivés sur votre téléphone portable qui ne sonne pas... **Plutôt que d'attendre que le recruteur qui vous a reçu en entretien vous recontacte, « obligez-vous à avoir un plan d'action »**, conseille Agnès Leblanc, gérante du cabinet Typaction Coaching. L'enjeu ? « Être sans arrêt dans l'action », d'après la coach. Si vous êtes dans la short-list de l'entreprise, accordez-vous un moment de break pour souffler après toutes les épreuves que vous avez vécues. **À l'inverse, reprenez activement les recherches et projetez-vous dans une nouvelle entreprise.** Bref, « ayez toujours un coup d'avance pour garder une impression de maîtrise », souligne-t-elle.

Premier jour en entreprise : la prise de poste

Après plusieurs mois de recherches, vous avez fini par décrocher un poste ? Félicitations ! Toutefois, passé l'émotion de la bonne nouvelle, le stress se réinstalle et un flot de questions vient vous tarauder l'esprit... Serais-je à la hauteur ? Ne suis-je pas rouillé ? « La meilleure méthode **pour éviter de se laisser envahir par le stress juste avant sa prise de poste est de se rappeler ses précédents succès et réussites, et de se remémorer ses moments de confiance en soi** », explique Agnès Leblanc.

Concrètement, il s'agit ici de relativiser : puisque vous avez déjà relevé de nombreux défis, pourquoi celui-ci vous poserait-il problème ? Tant que les conditions de travail sont réunies, il n'y a aucune raison de douter de soi à cette étape, d'autant que votre entreprise a jugé que vous aviez le profil pour le poste.

🔑 Pour aller plus loin

1. Pourquoi est-ce qu'on pense à la possibilité de faire des CV anonymes ?
2. Quel argument peut-on donner contre l'utilisation des CV anonymes
3. *Lisez « L'entretien d'embauche, quelques semaines plus tard ». Choisissez le résumé qui correspond à l'entretien.*

Personnes:

M. Jean-Luc Monier, Directeur des Ressources Humaines de la S.A. PUPLINVEST

M^{lle} Nadine Duchamp, candidate

M^{lle} Vincent, secrétaire

La secrétaire : Monsieur Monier, voici M^{elle} Nadine Duchamp.

Le D.R.H. : Bienvenue chez PUBLINVEST.

La candidate : Bonjour Monsieur.

Le D.R.H. : Par ici, s'il vous plaît. . . M^{elle} Duchamp. Votre candidature nous a vivement intéressés. Tout d'abord, parce que le style de votre lettre est franc et ouvert, mais aussi du fait de votre spécialisation. Malgré votre jeune âge, votre curriculum témoigne d'une expérience professionnelle réussie. Pourriez-vous m'en dire un peu plus sur votre formation ?

La candidate : Oui bien sûr. Je viens de terminer une spécialisation en droit commercial et en droit du travail américains. Les différents stages que j'ai effectués aux Etats-Unis m'ont permis d'affiner mon mes connaissances dans ces domaines.

Le D.R.H. : Je vois . . . En ce qui concerne votre expérience . . .

La candidate : Je travaille actuellement dans une P.M.E. Transfertex. Cette société se trouve à Rungis. Je suis responsable de l'embauche du personnel administratif et je gère les opérations de promotion.

Le D.R.H. : En dehors des raisons que vous avez citées dans votre lettre, qu'est-ce qui vous motive pour chercher un autre emploi?

La candidate : Je suis tout à fait contente de mon travail qui est apprécié de tout le monde. Ce qui me manque un peu – pour être franche – c'est que je n'ai pas l'opportunité d'utiliser mes compétences linguistiques.

Le D.R.H. : C'est alors que vous nous avez fait parvenir votre dossier.

La candidate : Oui, c'est exact, il me faudrait d'autres horizons professionnels et géographiques. Vous savez, ma mère est d'origine texane et c'est une motivation supplémentaire.

Le D.R.H. : Comme nous ouvrons une filiale à Houston, je pense que vous seriez à même de prendre en charge le département des ressources humaines.

La candidate : Oui, j'en serais enchantée.

Le D.R.H. : Quand pourrez-vous commencer?

La candidate : Mon contrat prévoit un préavis de trois mois. Mais je peux m'arranger avec mon patron.

Le D.R.H. : Quelles sont vos exigences salariales ?

La candidate : Je ne veux pas toucher moins que mon salaire actuel qui est de 180KF.

Le D.R.H. : Ca me paraît tout à fait correct. Vous serez rémunérée en dollars. Votre contrat, si vous l'acceptez, sera établi selon le droit américain.

La candidate : Cela me convient parfaitement. Et pour les billets d'avion et le logement ?

Le D.R.H. : L'entreprise vous paie un aller-retour par an et vous alloue une prime d'installation de 3000 dollars.

La candidate : Quand prendrez-vous votre décision ?

Le D.R.H. : Nous vous recontacterons assez rapidement si votre candidature est retenue.

Cochez la bonne réponse

- Ayant de bonnes qualifications et pas mal d'expérience dans le domaine des ressources humaines, Melle Duchamp n'a pas les compétences exigées pour ce travail
- Mlle Duchamp, ayant de bonnes qualifications et de l'expérience dans le domaine des ressources humaines et du droit du travail, envisage un changement professionnel. Elle souhaite rejoindre une grande société qui s'installe aux Etats-Unis
- Travaillant depuis plusieurs années dans la même société française, Mlle Duchamp désire élargir son horizon professionnel. Ses compétences sont reconnues. Elle voudrait travailler au sein d'un grand groupe franco-allemand.

4. Lisez « Bref, j'ai passé un entretien ». Répondez aux questions.

« Bref, ça faisait un moment que je cherchais du boulot. Un soir, j'ai craqué : j'ai envoyé 257 e-mails copier/coller à toutes les entreprises pas trop loin de chez moi. J'me suis dit «quitte à me faire chier, autant que ça soit tout près.» Y en a un seul qui m'a rappelé. Je savais plus pour quel boulot c'était mais j'ai répondu très sincèrement : «Ah, ça serait un véritable honneur d'intégrer votre équipe. » J'ai raccroché. J'ai tapé le nom de la société sur internet. C'était soit une maladie vénérienne, soit une branche de l'ONU, soit des mecs qui louent des photocopieuses. Des mecs qui louent des photocopieuses. J'avais tout préparé. J'avais fait mon CV. Dans la case «loisirs », j'avais mis que j'aimais bien le kayak. J'avais jamais fait de kayak mais j'aimais bien les mots qui se lisent dans les deux sens. J'avais mis le costume que je mets aux mariages, aux enterrements et aux entretiens d'embauche. A côté de moi, il y avait ce mec. J'l'ai trouvé bizarre, il était trop propre sur lui. J'me suis dit que ça cachait quelque chose. Le directeur m'a appelé. On s'est installés. J'ai regardé sa cravate, c'était une cravate Dingo. J'me suis demandé si un jour il avait vraiment été dans une boutique et qu'il avait demandé «Bonjour Madame, je voudrais une cravate Dingo parce que je suis un vrai déglingo ! » Ça m'a fait rigoler. Il m'a vu rigoler. Je crois qu'il a cru que sa cravate était cool. Il m'a demandé «Do you speak english ? » J'ai dit «Yes ! » Après il a dit «Where are you from ? » J'ai dit «Yes !» Il m'a demandé quel était mon plus grand défaut. J'ai hésité entre : timide, maniaque, obsessionnel, lâche, fainéant, dépressif, menteur. J'ai répondu : «perfectionniste». En fait, c'était menteur. Il m'a dit : «Ah, vous aimez le kayak ? » J'ai dit : «Oui. » Il m'a dit : «Kayak de mer ou kayak d'eau vive ?» J'ai dit : «Vous avez remarqué, ça se lit dans les deux sens.» Il a rayé «kayak». Il a dit : «On vous rappellera.» J'ai entendu : «Va te faire enculer !» Bref, j'ai passé un entretien d'embauche ».

1. Quelle est l'attitude de Kyan vis-à-vis de la recherche d'emploi?

2. Quel service est vendu par l'entreprise?
3. Pourquoi a-t-il écrit qu'il aimait le kayak ?
4. Quelles informations a-t-on sur son CV? En regardant le CV, le recruteur pose deux questions. Sur quelles rubriques du CV portent-elles?
5. Entourez les défauts cités par Kyan. Dépressif, désordonné, menteur, asocial, timide, stressé, lâche, maniaque, obsessionnel, radin, fainéant, égoïste.
6. Lequel donne-t-il ?
7. Lequel aurait-il dû donner?
8. Quelles sont les erreurs commises par Kyan lors de l'entretien?
9. Quelles auraient été les réponses appropriées aux questions posées par le recruteur ?
10. D'une manière globale, comment s'est passé l'entretien?

4. 35 HEURES

La **réforme des 35 heures** est une mesure de politique économique française mise en place par le gouvernement Jospin à partir de l'année 2000 par deux lois votées en 1998 et 2000¹ fixant la durée légale du temps de travail salarié à temps plein à 35 heures par semaine, en moyenne annuelle, au lieu de 39 heures précédemment, en contrepartie d'une plus grande flexibilité des horaires. Cette mesure s'inscrit dans la continuité des lois de réduction de la durée légale du travail, notamment la mise en place des 40 heures par les Accords Matignon en juin 1936, qui ont, en France, participé à la longue histoire de la réduction du temps de travail qui, depuis le XIX^e siècle, caractérise l'ensemble des économies développées.

D'abord défendu dans une perspective de progrès social mais aussi inspirée par une logique de partage du travail, le « passage aux 35 heures » s'inscrivait dans l'objectif prioritaire de créations d'emplois du programme du Parti socialiste pour les élections législatives de 1997². Les effets de la réforme sur la durée effective du travail se sont traduits par une diminution de celle-ci d'environ 2,6 heures³. La réforme a aussi eu des impacts sur le temps de travail des cadres, bien que nombre d'entre eux n'étaient pas soumis à une durée légale du temps de travail sur une base hebdomadaire mais dite « au forfait » (sur une base annualisée ou comptabilisée en jours et non en heures). Mais par ailleurs, les analyses économétriques sur les créations d'emploi divergent. En 2004, une étude de l'Insee estimait que les créations d'emploi s'établissaient à 350 000 postes entre 1998 et 2002 sans déséquilibre financier apparent pour les entreprises⁴. Mais d'autres études ont fait des évaluations plus négatives, certaines arguant même d'un effet négatif sur l'emploi en prenant en compte les effets de long-terme⁵. De fait, la mesure des effets réels de la réforme des 35 heures sur l'économie est complexe notamment parce qu'en termes de créations

d'emplois, l'effet négatif de la hausse du coût du travail horaire ne se manifeste que progressivement sachant qu'il est compensé par des baisses de charges (qui ont pesé sur les finances publiques), une modération salariale et des gains de productivité résultant de la réforme, dont l'ampleur est difficile à évaluer. Tout cela contribue à alimenter un large débat, à la fois parmi les économistes et dans le monde politique.



Durant les années 1990, aucun autre pays de l'OCDE n'a mis en place une réforme similaire de réduction *généralisée* du temps de travail⁶. Toutefois, en Allemagne, pays où la durée du travail relève des conventions collectives de chaque branche professionnelle (dans la limite de 48h/semaine en moyenne imposée par la loi), des accords de réduction du temps de travail ont également été négociés par les partenaires sociaux, cinq branches ayant une durée du travail de 35 heures hebdomadaires.

Après quinze années d'espérances déçues, il est temps d'abolir les 35 heures

Il y a quinze ans, le 10 octobre 1997, Lionel Jospin annonçait le dépôt d'un projet de loi sur la réduction du temps de travail, au nom de la lutte contre le chômage et du progrès social. Le choc fut si violent que le lendemain d'une prétendue réunion de concertation à Matignon, à laquelle je participais [en tant que président de la commission économique du Medef], Jean Gandois démissionnait de la présidence du Conseil national du patronat français. Quinze ans après, la confrontation de cette "espérance" avec la réalité révèle un contraste saisissant.

Les 35 heures devaient faire baisser le chômage.

En partageant le travail, la réduction du temps de travail devait permettre la création de 700 000 emplois. Pendant un temps, la conjoncture exceptionnellement favorable de la fin des années 1990 et du début des années 2000 a pu faire illusion, en faisant croire que les créations d'emplois durant cette période étaient dues, en tout ou partie, aux 35 heures. Mais cette illusion s'est rapidement dissipée.

Reposant sur un cadre de pensée keynésien fondé sur l'excès d'offre, cette idée selon laquelle le partage du travail créerait des emplois fait fi de l'impact d'une telle mesure sur les coûts et sur la compétitivité des entreprises, et s'est révélée donc profondément erronée.

Les 35 heures ne devaient pas renchérir le coût du travail.

La mise en place d'une garantie mensuelle de rémunération pour les salariés payés au smic s'est bien traduite de facto par la règle des 35 heures payées 39, que la plupart des accords signés en application des lois Aubry ont étendue à l'ensemble des salariés. Face à cette réalité, les responsables politiques de l'époque ont renvoyé à de futurs efforts de modération salariale le soin de compenser cette augmentation des coûts. La comparaison avec l'Allemagne montre que l'inverse s'est produit : alors que c'est la France qui a mis en place les 35 heures, c'est l'Allemagne qui a réalisé des efforts de modération salariale. En particulier, l'harmonisation par le gouvernement Raffarin des différents minima salariaux engendrés par la seconde loi Aubry s'est ajoutée à la hausse consécutive à la réduction du temps de travail proprement dite, pour conduire à une augmentation du smic horaire de 31 % entre 1998 et 2005 ! On ne peut s'empêcher de faire le rapprochement avec le décrochage industriel et commercial entamé par la France durant cette période.

Les 35 heures ne devaient pas avoir d'impact sur les finances publiques.

En réalité, les aides que le gouvernement a dû mettre en place pour alléger, au niveau des bas salaires, la charge des 35 heures payées 39 ont bien pesé sur le déficit, et lourdement. Les dirigeants de l'époque prétendaient que grâce aux créations d'emplois induites, de nouvelles recettes sociales allaient être générées et que, conjuguées à la baisse des prestations d'assurance-chômage, elles allaient permettre de financer ces aides.

La réalité fut tout autre : en 2002, avant que ces aides ne soient fondues dans la masse des allègements généraux sur les bas salaires, elles atteignaient déjà 10,5 milliards d'euros par an, grevant lourdement les finances publiques. Cinq ans plus tard, en 2007, le coût annuel était même encore un peu plus élevé, à 12 milliards d'euros. De fait, le coût de l'allègement de la charge des 35 heures sur les bas salaires a tout simplement été transféré aux autres salariés, dont elle a augmenté le coût en sus des 35 heures, et au capital, aux dépens de l'emploi de ces salariés et de l'investissement.

Les 35 heures devaient être "une chance à saisir pour réhabiliter et relancer le dialogue social dans notre pays", sachant qu'"une mesure générale, centralisée et immédiate n'aurait pas de sens".

En réalité, en légiférant dans les plus petits détails, jusqu'au minutage des temps d'habillage et de déshabillage, sur un sujet qui, chez la plupart de nos partenaires européens, relève du domaine conventionnel, les lois Aubry resteront un symbole de l'interventionnisme tatillon et absurde de l'Etat dans la sphère de l'entreprise productive. En obligeant les partenaires sociaux à s'engager dans *"une négociation corsetée avec le pistolet sur la tempe"*, pour reprendre l'expression d'Edmond Maire, l'Etat leur a laissé le goût amer d'un passage en force et a durablement tari la dynamique des accords sociaux.

Les 35 heures ne devaient pas s'appliquer à la fonction publique.

Le gouvernement de l'époque, estimant avec une lucidité remarquable que le pays connaissait *"un certain nombre de contraintes budgétaires"*, disait ne pas avoir l'intention d'appliquer les 35 heures à la fonction publique. En réalité, la contagion, inéluctable, a bien eu lieu. Conjuguée à une insuffisance de gains de productivité, elle a participé à l'augmentation incontrôlée du nombre de fonctionnaires au cours de la décennie 2000, en particulier dans la fonction publique territoriale (+ 45 %) et dans la fonction publique hospitalière (+ 22 %), qu'elle a de surcroît durablement désorganisée. Pendant ce temps, l'Allemagne augmentait à 41 heures par semaine le temps de travail des fonctionnaires fédéraux, comparable à celui applicable dans la plupart des Länder.

Les 35 heures devaient être imitées par nos partenaires européens.

Il s'agissait, pour la France, de *"jouer un rôle moteur et d'initiative dans l'Europe"*. Et à ceux qui avaient l'audace de douter du désir de nos partenaires de s'engager dans la même voie, on répondait qu'ils seraient *"bientôt les seuls en Europe à tenir un discours archaïque"*. Or, quinze ans plus tard, force est de constater que c'est la France qui est isolée ! Les 35 heures restent une particularité inexportable et un handicap unique envers les investisseurs désireux d'investir en Europe.

Les 35 heures devaient être l'instrument de *"la conquête du temps libéré"*.

Grâce à la réduction du temps de travail, les Français allaient avoir *"du temps pour bricoler et jardiner"*. Sur ce point, l'Insee confirme que toutes les prévisions ont été battues : entre 1996 et 2006, le chiffre d'affaires du secteur du bricolage a été presque multiplié par deux. Mieux : l'Insee nous apprend que durant cette période, les ventes du petit équipement de jardin ont été multipliées par plus de quinze.

En somme, par l'effet des 35 heures, les Français ont davantage bêché que bûché. Et le travail au noir a fortement augmenté. Comment, dès lors, revitaliser le terreau économique de notre pays ? Les outils sont connus : plutôt que la défiscalisation des heures supplémentaires, que le nouveau gouvernement vient

d'ailleurs d'enterrer, il est nécessaire de renvoyer la fixation du temps de travail au niveau de chaque entreprise, dans les limites fixées par le droit européen. En parallèle, il faut augmenter le temps de travail dans la fonction publique, ce qui contribuera à éviter de gonfler davantage ses effectifs, à restaurer la qualité des services publics et à colmater les déficits publics.

Dans la perspective du redressement productif et de l'effort de compétitivité souhaité par le gouvernement, il appartient à la majorité qui a décidé les 35 heures il y a quinze ans de présenter le bilan de cette réforme et d'en tirer la conclusion qui s'impose : son abolition.

*Par Denis Kessler, économiste,
PDG du groupe de réassurance SCOR
et ancien vice-président du Medef*

🔗 Pour aller plus loin

Quels sont les effets de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT) sur la vie quotidienne ? Comparez et commentez les réponses données dans le sondage suivant par des français et des Françaises travaillant dans une entreprise privée.

	HOMMES	FEMMES
Profiter davantage de sa famille	71 %	66 %
Prendre plus de temps pour les tâches quotidiennes	29 %	66 %
Bricoler, jardiner	53 %	25 %
Pratiquer un sport ou une activité culturelle ou artistique	48 %	29 %
Se reposer davantage	24 %	48 %
Voir davantage son entourage, ses amis	31 %	34 %
Sortir davantage	29 %	20 %
Aider bénévolement d'autres personnes	14 %	8 %

Et vous, êtes-vous pour ou contre la réduction du temps de travail ? Pourquoi ? Si vous aviez plus de temps libre, que feriez-vous ?

5. METRO, BOULOT, DODO

« **Méto, boulot, dodo** » est une expression inspirée d'un vers de Pierre Béarn qui s'est popularisée dans les années 1950 et 1960¹, censée représenter le rythme quotidien des Parisiens, ou plus généralement des citadins :



« **méto** » : trajet en métro le matin,
« **boulot** » : journée de travail,
« **dodo** » : retour au domicile et nuit de sommeil.

Cette expression, ainsi que le poème, est une critique de la monotonie et la répétition d'un quotidien trop constant et vue sans issue possible. Le vers dont s'inspire cette expression est tirée du recueil de poésie *Couleurs d'usine*, paru en 1951 :

*« Au déboulé garçon pointe ton numéro
Pour gagner ainsi le salaire
D'un morne jour utilitaire
Métro, boulot, bistro, mégots, dodo, zéro »*

Méto, boulot, dodo, le culte de la mobilité fait des ravages

Les Français seraient plus fidèles à leur entreprise qu'à leur conjoint. 42% des salariés sont aujourd'hui dans la même société depuis plus de dix ans.

Les avocats se frottent les mains outre-Atlantique. Le marché des divorces a fini par se réveiller, après deux années de torpeur. « Ils ont commencé à repartir à la fin de 2010, alors que leur nombre avait chuté de 24% en 2008 et de 57% en 2009 », vient de confier à l'AFP Linda Lea Viken, la présidente de l'American Academy of Matrimonial Lawyers. Il n'y a pas que les professionnels du droit pour s'en féliciter, dans un pays qui dénombre normalement 4,95 ruptures matrimoniales pour 1000 habitants chaque année. Record mondial: c'est pratiquement deux fois et demie plus qu'en France. Le mouvement de reprise des « séparations de corps » exprime la meilleure santé économique du pays. Si les Américains osent à nouveau se séparer, c'est qu'ils se sentent assez solides pour affronter une opération financièrement coûteuse.

Vive la flexibilité, ressort traditionnel de l'Amérique, de sa prospérité et de ses mœurs, qu'il s'agisse des contrats de travail ou de mariage. Aux États-Unis, la norme

est de changer dix fois d'employeur dans sa vie, aime à rappeler l'ancien président Bill Clinton. C'est beaucoup moins en Europe. Selon une étude ponctuelle du Bureau international du travail, l'Allemand passe en moyenne 10,7 ans dans la même entreprise et le Français 11,3 ans.

Plus d'un mariage sur deux se termine en divorce

Pour leur part les Français seraient-ils plus mobiles dans leur existence privée que dans leur vie professionnelle ? Voilà ce que prétend le sociologue Jean Viard: nos compatriotes restent sept ans dans leur couple et douze chez le même employeur, avait lancé l'auteur de l'Éloge de la mobilité, lors d'une conférence des parlementaires UMP estomaqués par une telle révélation. Ces statistiques ne nous ont été confirmées ni par l'Ined, l'Institut national d'études démographiques, ni par l'Insee, mais la tendance ainsi soulignée est bien réelle.

Pour juger des divorces dans l'Hexagone, il est évidemment trompeur de rapporter leur nombre (130.601 prononcés en 2009) à celui des mariages contractés la même année (251.478). Et d'en conclure que «plus d'un mariage sur deux se termine en divorce». Ce taux de «divortialité», expression du ministère de la Justice, ne renseigne pas sur l'évolution des comportements. Les démographes procèdent autrement. Ils reconstituent, génération après génération, le sort des unions. Selon les chiffres communiqués par France Prioux, démographe à l'Ined, 30% des mariages enregistrés en 1970 se sont soldés par un divorce, et ce taux n'a cessé d'augmenter. Il était de 40% pour les unions contractées en 1986 et de 43% pour les mariés de l'an 1992. Il s'agit de projections, nous précise France Prioux, seule façon de comparer les parcours, pas encore achevé, de générations aussi éloignées que 1970 et 1992 .

Du côté du marché de l'emploi, les choses paraissent moins nettes. L'Insee vient de nous apprendre que, en 2009, 42,1% des salariés exerçaient dans la même entreprise depuis plus de dix ans, tous secteurs confondus (une photographie du marché du travail en 2009). Avec des pointes à 50,2% dans l'industrie et de 57,3% pour les agriculteurs. La crise a incité les salariés à rester dans leur entreprise, quand ils n'en ont pas été délogés par un «plan social». Ils étaient seulement 41,8% à avoir une ancienneté dépassant les dix ans en 2008.

Depuis le début des années 1970, les législations régissant les couples et le Code du travail se sont lancées dans une étrange course-poursuite. La grande réforme du divorce de 1975, instituant la procédure par consentement mutuel, a été suivie en 1979, toujours sous le septennat Giscard d'Estaing, par l'introduction du contrat à durée déterminée (CDD). En 1999, la création du pacs (pacte civil de solidarité) a offert un substitut au mariage, y compris pour les homosexuels. Puis la nouvelle simplification

des procédures de divorce de 2004 a encouragé Florence Parisot, la présidente du Medef, à demander en 2007 (et obtenir) une «procédure de divorce par consentement mutuel» entre l'entreprise et le salarié. Mais pour le moment, avantage à l'amour, dont les baux, de plus en plus temporaires, pourraient à l'avenir être plus brefs que les contrats de travail.

Hymne à la mobilité

Cet hymne à la mobilité concerne également l'argent, troisième pointe du triangle vital. «Il est plus facile de changer de femme que de banque», ironisait il y a encore peu un grand banquier de la place. Il stigmatisait les complexités administratives inhérentes à ce genre d'opération. C'est moins vrai depuis l'obligation légale faite en 2008 d'instaurer dans chaque établissement un service «d'aide à la mobilité» pour ses clients.

Quant aux transports, leurs progrès se mesurent en kilomètres. En 1950, chaque Français parcourait 5 kilomètres par jour, alors qu'il en effectue aujourd'hui 45, se plaît à souligner le sociologue Jean Viard. Malheureusement, la facilité matérielle de ces voyages quotidiens a pour contrepartie perverse un renchérissement sans précédent de l'habitat en centre-ville. «Là, tout n'est qu'ordre et beauté, luxe, calme et volupté», mais inaccessible pour les «sans-domicile proche», qui doivent mobiliser leur temps et leur énergie pour se rendre au turbin. Devra-t-on un jour proscrire les ascenseurs dans les grandes villes de façon à y réintroduire une mixité sociale? Au XIX^e siècle, les moins fortunés habitaient les étages élevés où ils montaient à pied. Un moindre mal.

Par Jean-Pierre Robin, Le Figaro



🔗 Pour aller plus loin

1. Ecoutez la chanson « Dodo, métro, boulot, dodo » sur <https://www.youtube.com/watch?v=ITLgcWpQ3dg>. Relisez les paroles. Dites, si le rythme de la vie est le même chez vous ? Dans votre famille ? Qu'est-ce que vous aimeriez y changer ?

Dodo, métro, boulot, dodo
by Eddy Mitchell
*Je n'ai jamais vu ma voisine
Mon Alcatraz, c'est Paris
Dans ma cellule : deux-pièces cuisine
Je mange, je dors, je bois, je ris*

*Dès le matin, dans mon bureau
Je pense déjà à mon dodo
Midi : sandwiches et re-boulot
Tout en parcourant les journaux
Dodo, métro,
Chacun pour soi dans son ghetto
Boulot, dodo,
Dodo, métro, boulot, dodo*

*Encore un jour d'éliminé
D'autres viendront qu'il faudra tuer
Dans la cohue, on griffe, on pousse
Mais la télé nous attend tous !*

*Mais le samedi avec Mireille
Nous rêvons aux grands arbres verts
Dans sa superbe banlieue dortoir
Je lui fais l'amour tard le soir*

2. Ecoutez la chanson « Dodo, métro, boulot, dodo » sur <https://www.youtube.com/watch?v=hFMkx97wjkU>. Comparez avec la première chanson. Y a-t-il une différence entre deux rythmes de vie ? Deux réactions à ce qui se passe ?

Le travail n'est jamais simple. Si pour certains « *le travail c'est la santé* », pour d'autres c'est un vrai calvaire... En effet, un grand nombre de choses sont à acquérir avant de pouvoir se reposer sur ses lauriers ! De grandes études, un bon diplôme, un petit appart, un emploi dans une boîte top et cinq fruits et légumes par jour, tous les ingrédients pour être épanoui ! Enfin, pas tout à fait... Il aborde le mode de vie d'un jeune cadre. Dans son clip METRO BOULOT DODO, Aurélien Lehmann décrit la routine d'un jeune cadre plongé dans l'enfer de la vie active. Les joies du réveil, le bonheur des discussions entre collègues, le stress, les voyages dans les transports en commun, la machine à café... Franchement, ça fait pas envie ? METRO BOULOT DODO, la chanson qui vous fera aimer votre psy. Ces images reflètent vraiment le mode de vie d'un gros travailleur, comme les retards fréquents, l'habillage en quelques secondes, les conséquences du stress ou encore la grosse galère qu'est le métro ! En conclusion, gagner de l'argent c'est bien, mais encore faut-il avoir le temps d'en profiter ! Soit dit en passant, ce n'est pas la première

fois que Zlatko nous amuse avec ses titres, comme par exemple celui où il a épinglé le tweet de Valérie Trierweiler

6. CONGÉS

L'idée de vacances payées naquit dans les années 1920. En France, il existe des exemples d'initiatives à cette époque. L'expérience initiée au sein du journal « L'information », (quotidien politique économique et financier parisien) le montre : son directeur technique, J.J. Durand, syndiqué de longue date, obtenait de l'administration du journal, dès 1922, l'octroi de vacances payées au personnel, démontrant que la solution était avantageuse pour tout le monde. Léon Blum écrivait alors des articles pour « L'Information » et découvrit cette initiative qui l'intéressa vivement. Ce fut sans doute l'un des germes de cette révolution culturelle que fut la création des congés payés.

La victoire du Front populaire aux élections législatives du 3 mai 1936 provoqua un élan de revendications chez les travailleurs. Ils lancèrent un mouvement de grève et d'occupation d'usines à travers toute la France, impliquant près de 2 millions de travailleurs. Ces grèves, paralysant tout le pays, entraînèrent l'ouverture de négociations avec le patronat sous la tutelle du nouveau gouvernement. Elles aboutirent tout d'abord aux Accords de Matignon, puis à la création des congés payés.

Fixés à quinze jours à l'origine, les congés payés minimum obligatoires se sont allongés au XX^e siècle par l'action législative : de deux semaines en 1936, ils passent à 3 en 1956, puis à 4 en 1969 et enfin à 5 semaines en 1982.

Qui a droit aux congés payés ?

Tout salarié y a droit, quels que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail. Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps complet.

La condition imposant aux salariés d'avoir effectué, chez le même employeur, au minimum 10 jours de travail effectif ou assimilé pour s'ouvrir droit à des congés payés a été supprimée par l'article 50 de la loi du 22 mars 2012 citée en référence ; cet article s'applique, pour chaque salarié présent à l'effectif de l'entreprise, à compter du 1er juin 2012.

- Les salariés intérimaires perçoivent une indemnité de congés payés quelle que soit la durée de la période travaillée.

- Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés dès lors que le régime de congés payés applicable dans l'entreprise ne leur permet pas une prise effective de ces congés.

Qu'appelle-t-on période de référence ?

La période de référence commence le 1er juin de l'année civile précédente et se termine le 31 mai de l'année civile en cours. Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail (accords visant à définir les modalités d'aménagement du temps de travail et à organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année) ou par les accords conclus en application de l'article L. 3122-9 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la publication de la loi du 20 août 2008 citée en référence (article désormais abrogé ; les accords conclus sur le fondement de cet article, dans sa rédaction antérieure à la publication de la loi du 20 août 2008, restent en vigueur).

Dans les professions du bâtiment et des travaux publics et les professions relevant de caisses de congés payés, la période de référence est comprise entre le 1er avril et le 31 mars.

Comment calculer le nombre de jours de congés ?

Le salarié a droit à 2 jours 1/2 de congés par mois de travail effectif, chez le même employeur, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1er juin au 31 mai). Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail. Certaines périodes d'absence sont considérées comme périodes de travail effectif, notamment :

- les périodes de congés payés ;
- les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du Code du travail ;
- les périodes de congé de maternité et d'adoption ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail (auquel est assimilé un accident de trajet ; arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 3 juillet 2012) ou de maladie professionnelle ;
- la « journée défense et citoyenneté » (JDC), anciennement « journée d'appel de préparation à la défense » (JAPD) ;
- les périodes de congé de formation ;
- les périodes assimilées conventionnellement à ces situations.

Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail (sur l'objet de ces accords, voir précisions ci-dessus) sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé. En cas d'absence pendant la période de référence, le décompte en jours ouvrables des congés s'effectue suivant la règle la plus favorable au salarié, soit :

- décompte par mois de travail effectif : 2 jours 1/2 de congés ;
- décompte en semaines : 4 semaines de travail ouvrent droit à 2 jours 1/2 de congés ;
- décompte en jours : octroi de 2 jours 1/2 de congés pour une période de 24 jours de travail (horaire sur 6 jours) ou 22 jours (horaire sur 5 jours 1/2) ou 20 jours (horaire sur 5 jours). Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (par exemple, 26,5 jours de congés sont arrondis à 27 jours).

La totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

« Jour ouvrable » : de quoi s'agit-il ?

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception :

- du jour de repos hebdomadaire légal (dimanche en principe) ;
- des jours reconnus fériés par la loi et habituellement non travaillés dans l'entreprise.

En revanche, le second jour de la semaine, non travaillé du fait de la répartition de l'horaire de travail sur 5 jours, est également un jour ouvrable (sur les conséquences des règles de décompte des congés payés pour les salariés à temps partiel, on peut contacter le service de renseignements de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - DIRECCTE ; coordonnées ci-contre - ou se reporter à l'ouvrage « Les congés du salarié » - éd. La Documentation Française)..

A quel moment prendre les congés payés ?

En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage, l'employeur fixe, après consultation des représentants du personnel, la période ordinaire des congés dans l'entreprise. Cette période, qui inclut celle s'écoulant du 1er mai au 31 octobre, doit être portée à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, 2 mois au moins avant son ouverture. Les congés acquis au titre de l'année de référence antérieure

doivent être épuisés au 30 avril de l'année en cours. Le report de congés d'une année sur l'autre n'est généralement pas admis sauf cas particuliers :

- la 5e semaine peut faire l'objet de reports, sur six années au maximum, en vue d'un congé sabbatique ou d'un congé pour la création d'une entreprise ou pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ;
- si, en vertu d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports. Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté..

Enfin, des aménagements sont possibles, si salariés et employeurs en sont d'accord, pour les salariés expatriés, les salariés des départements ou des territoires d'Outre-mer ou les salariés étrangers qui travaillent en France.

- Les salariés peuvent affecter à leur compte épargne-temps, dans les conditions prévues par l'accord collectif applicable dans leur entreprise, tout ou partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables.
- A leur retour de leur congé de maternité ou d'adoption, les salarié(e)s ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise. Ainsi, les salarié(e)s dont le congé de maternité ou d'adoption aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, pourront tout de même prendre leurs congés payés à leur retour dans l'entreprise, même si ladite période a expiré.

À quelle date prendre les congés payés ?

En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage, l'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après avis des représentants du personnel, s'ils existent, et compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur activité chez un autre employeur.

- Les conjoints et les personnes liées par un pacte civil de solidarité (PACS) qui travaillent dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.
- Les salariés nouvellement embauchés peuvent, avec l'accord de l'employeur, prendre les congés qu'ils ont acquis sans attendre la fin de la période de référence.

L'ordre et la date du départ doivent être communiqués par l'employeur à chaque salarié et affichés au moins un mois à l'avance. Une fois fixée, cette date s'impose. Sauf circonstances exceptionnelles, elle ne peut être modifiée ni par l'employeur ni par le salarié dans le mois précédant la date prévue. La notion de « circonstances exceptionnelles » n'est pas définie par la loi ; en cas de litige, c'est aux tribunaux qu'il appartiendra d'apprécier l'existence ou non de telles circonstances (à titre d'illustration, on peut se reporter, par exemple, à l'arrêt de la Cour de cassation du 15 mai 2008).

Le salarié ne saurait prendre ses congés à une date ou pour une durée fixée unilatéralement par lui et partir sans une autorisation préalable de l'employeur.

La répartition des congés doit respecter les règles suivantes :

- un maximum de 24 jours ouvrables peut être pris d'affilée (sauf dans certaines circonstances, la 5e semaine doit être donnée à part) ;
- le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu ;
- un congé de plus de 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié (ou des délégués du personnel s'il s'agit d'une fermeture de l'entreprise). Dans ce cas, 12 jours de congés doivent être pris en continu entre deux repos hebdomadaires entre le 1er mai et le 31 octobre, sauf accord collectif permettant la prise de tout ou partie de ces 12 jours en dehors de cette période ;
- l'employeur peut imposer le fractionnement de la 5e semaine, pour permettre une fermeture de l'entreprise.



Comme l'a précisé la Cour de cassation dans un arrêt du 13 juin 2012 « eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la Directive 2003/ 88/ CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement ».

Dans quels cas le salarié a-t-il droit à des congés supplémentaires ?

Fractionnement des congés

Le fractionnement du congé principal de 24 jours ouvre droit à des jours de congés supplémentaires lorsqu'une partie du congé est prise en dehors de la période légale (1er mai-31 octobre) :

- si le salarié prend, en dehors de cette période, entre 3 et 5 jours de congés, il lui est dû un jour ouvrable supplémentaire ;
- s'il prend 6 jours et plus, il lui est dû 2 jours ouvrables supplémentaires.

Employeurs et salariés peuvent toutefois déroger à cette règle, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. L'employeur peut alors autoriser le fractionnement des congés en le subordonnant à une renonciation du congé supplémentaire.

Selon une réponse ministérielle (JOAN du 19/10/2010), les dispositions relatives aux jours supplémentaires en cas de fractionnement sont susceptibles de s'appliquer aux congés payés reportés du fait de la maladie ou de la maternité. « Ainsi, si les congés payés reportés sont pris durant la période légale, ils ne donneront pas lieu à des jours de congé supplémentaires. En revanche, si le salarié et l'employeur conviennent de fixer la date des jours de congés payés reportés en dehors de la période légale, des jours de congé supplémentaires seront accordés au salarié et calculés selon la méthode prévue à l'article L. 3141-19 du code du travail. » Il n'y a pas de jour supplémentaire dû pour fractionnement de la 5e semaine.

Jeunes salariés

Certaines catégories de salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient, sous certaines conditions, de congés supplémentaires.

Congés conventionnels

Des conventions collectives prévoient l'attribution de congés supplémentaires liés à l'ancienneté du salarié.

Comment calculer l'indemnité de congés payés ?

Est appelée indemnité de congés payés la rémunération à laquelle le salarié a droit pendant son congé annuel. Deux modes de calcul sont possibles. La solution la plus avantageuse pour le salarié devra être retenue :

- indemnité égale à la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler ;
- indemnité égale au 1/10e de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la période de référence (1er juin-31 mai). La rémunération brute de référence inclut le salaire de base et les accessoires du salaire (prime de production, prime de risque lié à l'emploi, majorations pour heures supplémentaires, avantages en nature, indemnité de fin de contrat à

durée déterminée...). Cette indemnité est due et versée à la date de paiement habituelle des salaires.

La période de congé annuel doit figurer sur le bulletin de salaire en précisant :

- les dates de congé ;
- le montant de l'indemnité correspondante.

Situations particulières

- En cas de rupture du contrat, les congés sont versés sous forme d'une indemnité compensatrice dont le mode de calcul est précisé ci-dessus.
- Les salariés qui relèvent d'une caisse de congés payés sont directement indemnisés par cette caisse (bâtiment et travaux publics, intermittents du spectacle, dockers).

Quelle est l'incidence de l'absence pour maladie sur le droit aux congés payés ?

Les absences pour maladie n'ouvrent pas droit à des congés payés, sauf dispositions conventionnelles contraires. En revanche, l'employeur ne saurait déduire du congé annuel les jours d'absence pour maladie.

Quelles sont les conséquences de la maladie durant les congés payés ?

Le salarié tombe malade pendant ses congés

En l'état actuel de la jurisprudence de la Cour de cassation, le salarié doit reprendre le travail à la date prévue (sous réserve, évidemment, que son arrêt de travail ait pris fin) : il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté. Pendant cette période, le salarié cumule son indemnité de congés payés calculée normalement avec les indemnités journalières de maladie versée par la Sécurité sociale. En revanche, il ne perçoit pas le complément de rémunération versé par l'employeur en cas de maladie.

Le salarié est absent pour maladie ou accident au moment du départ en congés

Le salarié peut demander le report de ses congés lorsque son arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés. Lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés payés légale ou conventionnelle, le salarié bénéficie également d'un droit au report de ses congés payés annuels, lorsqu'il a été empêché de les prendre en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle. Comme le précise la Cour de cassation (arrêt du 24 février 2009) : « Eu égard à la finalité

qu'assigne aux congés annuels la directive CE 2003-88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ». Complétant sa jurisprudence, la Cour de cassation a précisé que les congés payés non pris « doivent être à nouveau reportés quand le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre l'intégralité des congés payés acquis en raison d'une rechute d'accident du travail » (arrêt du 16 février 2012).



Le congé de maternité

voit le jour en France en 1909, la loi accorde alors un congé de 8 semaines mais ne prévoit pas de rémunération. Les institutrices obtiennent les premières en 1910, la rémunération de leur congé maternité à 100 %. Mais il faudra attendre 1929 pour que ces dispositions soient étendues à l'ensemble des fonctionnaires, puis 1970 pour que ces dispositions soient étendues à l'ensemble des salariées

D'une durée de 16 semaines, le congé de maternité en France donne le droit à une indemnité de 100 % du salaire, mais plafonnée. La durée du congé maternité est également fonction du nombre d'enfants. Par exemple, si une femme a deux enfants à charge, son congé de maternité peut aller jusqu'à 26 semaines, ou encore, si une femme est enceinte de jumeaux, le congé peut atteindre 34 semaines



Qui est concerné par le congé individuel de formation ?

Les personnes concernées par le **congé individuel de formation** sont :

- les salariés en CDI depuis au moins 2 ans dont 12 mois – consécutifs ou non
- dans la même entreprise ;
- les salariés en CDD qui justifient de 24 mois d'activité dans les 5 dernières années, dont 4 mois – consécutifs ou non – en CDD dans les 12 derniers mois.

🔑 Pour aller plus loin

1. Qui a droit aux congés payés ?
2. Comment calculer le nombre de jours de congés ?
3. « Jour ouvrable » : de quoi s'agit-il ?
4. Dans quels cas le salarié a-t-il droit à des congés supplémentaires ?
5. Comment calculer l'indemnité de congés payés ?
6. Quelles sont les conséquences de la maladie durant les congés payés ?
7. Quelle est la durée du congé maternité ?
8. Quel est le statut des salariés pendant le CIF ?

7. UN JOB SAISONNIER

Un job saisonnier est un excellent moyen pour enrichir le CV, se forger une expérience professionnelle, ou encore arrondir les fins de mois. Conseils sur la recherche d'emploi, et point sur les secteurs d'activité qui recrutent.



Des jobs le temps d'une... ou plusieurs saisons

Les jobs saisonniers, autrefois pourvus majoritairement par les jeunes et les étudiants, évoluent. Demandeurs d'emploi, retraités et seniors prennent davantage part aux travaux saisonniers. Mais qu'entend-on par « job saisonnier » ?

Le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette,...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur. Par ailleurs, vous pouvez être pluriactif, c'est-à-dire exercer plusieurs activités professionnelles en saison, alternativement en station de sports d'hiver, puis à la mer par exemple.

Des secteurs d'activité à forte saisonnalité

- En tête de liste : le **secteur agricole**, qui embauche plus de 820 000 saisonniers chaque année ! Des travaux liés à la récolte notamment (cueillette des fruits et légumes, vendanges, moissons) et au conditionnement des produits ainsi récoltés.
- Le tourisme génère également des milliers d'emplois dans des secteurs d'activité très diversifiés : accueil touristique, ventes de voyage, gestion des campings, téléphériques, location de véhicule, etc.
- Les **industries agroalimentaires** embauchent des travailleurs saisonniers, pour la fabrication et la distribution des denrées (fabricants de glaces en été, préparation de produits alimentaires, etc.).
- Été comme hiver, de nombreuses offres d'emplois vous attendent dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.
- Des postes sont à pouvoir dans le secteur de l'**animation culturelle et sportive**. Centres de loisirs, clubs de vacances, parcs d'attraction... le choix est vaste !
- Le **commerce / vente**. En période de fêtes et de soldes, de nombreux magasins ont besoin de renforcer leurs équipes et recrutent des bras supplémentaires. Vendeurs, caissiers, livreurs, manutentionnaires, ... Dans les stations de montagne, les magasins de sport et de location recrutent des vendeurs. Déposez votre candidature auprès des petits commerces et des entreprises de la grande distribution. Après les fêtes arrive le temps des inventaires. N'hésitez pas à vous renseigner auprès des enseignes et des agences d'intérim !
- Les services à la personne recèlent une mine d'emploi tout au long de l'année: garde d'enfants, aide aux devoirs, promenade d'animaux, tâches ménagères, courses, aides ménagères, assistance informatique, jardinage... Certaines tâches peuvent être exercés par des jeunes de moins de 18 ans.
- Autres secteurs : l'**événementiel** (hôtes, hôtesse d'accueil, ...), le **télémarketing** (enquêteurs, conseillers, vendeurs, ...), les **transports** (receveurs de péage, agents d'exploitation de parking, ...), les **banques/assurances** (chargés de clientèle, chargés d'assistance, ...).
- La période hivernale est propice aux vacanciers pour s'adonner aux sports de glisse. Vous pourrez travailler dans les **stations de montagne** : moniteur de ski, conducteur de remontées mécaniques, etc.

Quand chercher ?

Vous recherchez un job d'été ? Débutez vos recherches au plus tôt, dès **janvier-février**. Vous aurez le choix des métiers. Il n'est toutefois pas trop tard pour postuler juste avant la saison. Vous pourrez vous positionner sur des secteurs en tension, tels que l'hôtellerie et la restauration par exemple, et sur les désistements de dernière minute. Pour les jobs d'hiver, commencez vos recherches **dès le mois de septembre**, avant le démarrage de la saison (de fin novembre jusqu'au mois d'avril). Certains employeurs préfèrent attendre les premières chutes de neige avant de lancer leur recrutement.

Qualités et compétences

Nul besoin d'être diplômé pour exercer un emploi saisonnier. Les employeurs recherchent avant tout des candidats motivés, ouverts aux autres et réactifs. Toutefois, certains métiers exigent des déplacements, d'où la nécessité de posséder le permis de conduire (le cas notamment des travaux agricoles et des services à la personne).

Questions pratiques : hébergement et autres frais

L'hébergement est un élément important à prendre en compte dans votre recherche d'emploi. Sachez qu'il est rarement proposé par votre employeur. Il est conseillé, dans la mesure du possible, de cibler un emploi proche de votre domicile.

Vous n'avez pas de logement ?

Commencez vos recherches suffisamment tôt. Renseignez-vous auprès de votre famille ou auprès d'amis sur la possibilité d'un hébergement.

Autres voies de recherche :

- les agences immobilières ;
- les sites Internet de location immobilière ;
- les petites annonces dans les journaux. Pensez à la colocation avec d'autres saisonniers.

Renseignez-vous auprès de structures spécialisées sur la saisonnalité et auprès d'associations :

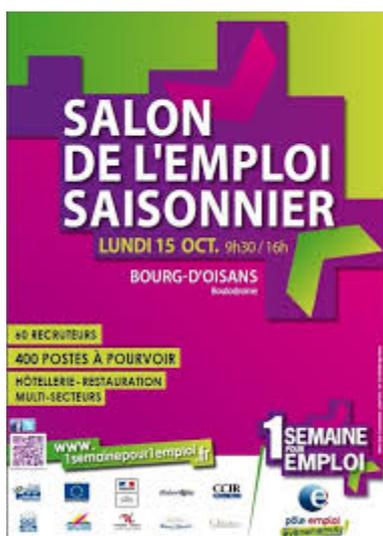
- Les **Maisons des Saisonniers**. Ce sont des structures d'accueil et d'information destinées aux saisonniers et aux employeurs. 31 lieux d'accueil, que vous trouverez sous plusieurs appellations (Points d'Accueil Saisonnier, Bureau d'Information des Saisonniers, Guichet Initiatives Pluriactivité Emploi, etc.). Une liste de ces structures est disponible sur le site de l'Observatoire National de la Saisonnalité.

- La **mairie** du lieu de votre emploi.
- Les **résidences sociales**.
- Les **logements-foyers de jeunes travailleurs** : ces établissements proposent des logements temporaires destinés aux jeunes en formation ou exerçant une activité professionnelle. Plus d'informations sur le site service-public.fr.
- Le **CROUS** (Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires) propose des logements en cité U, réservés aux étudiants en période de stage, passant des partiels concours ou examens, les apprentis et travailleurs saisonniers. Vous pouvez vous loger pour un court séjour, à compter du mois de mars jusqu'au mois d'août, dans la limite des places disponibles. Adressez une demande au résidence universitaire du lieu de votre travail. Renseignez-vous également sur le site lokaviz.fr.

Pensez aux campings, campings-car, caravane et camion.

- Il existe des campings spécialement réservés aux saisonniers. Ils sont structurés et réglementés.
- Des emplacements spécifiques sont prévus pour les campings-car, caravanes et camions. Renseignez-vous auprès de la mairie du lieu de votre travail pour connaître la liste des emplacements et les démarches pour réserver.

Pour plus d'information sur les jobs saisonniers:



- Le réseau Information Jeunesse (CIDJ et CRIJ), la Maison des Saisonniers.
- Consultez également le site <http://www.jobs-ete.com/>.
- Le site du CIDJ : jcomjeune.com.

... sur les jobs d'hiver :

- Le Centre de ressources sur la pluriactivité et la saisonnalité. Ce site Internet recense une liste de stations touristiques de la montagne et du littoral, en Rhône-Alpes et en Provence-Alpes-Côte-d'Azur, et vous donne des informations pour vous loger, vous former et vous déplacer .
- Le site de l'information Jeunesse en Rhône-Alpes. De précieux conseils sur les jobs en région et une liste de structures où vous informer !
- Le site questionsaison.fr : emploi, logement, formation, santé, droit du travail, protection sociale, transport... en Rhône-Alpes.

Pour aller plus loin

	VRAI	FAUX
Le travail saisonnier doit être dépendant de la volonté de l'employeur		
Les jobs sont dans le secteur de l'animation culturelle et sportive		
Il faut débiter les recherches au plus tôt, dès juin-juillet		
Il est nécessaire d'être diplômé pour exercer un emploi saisonnier		
De nombreuses offres d'emplois attendent dans le secteur de l'hôtellerie		
On peut se loger pour un court séjour dans les campus de CROUS		

Dans quel domaine pourriez-vous exercer un job saisonnier ? Argumentez votre choix
Y a-t-il cette possibilité de gagner un peu d'argent pendant les vacances dans votre pays ?

8. CHÔMAGE

Etymologie : du latin *caumare*, se reposer pendant la chaleur, venant du grec *kauma*, chaleur brûlante. Le **chômage** est la situation d'une personne qui, **souhaitant travailler** et ayant la **capacité de le faire** (âge notamment), se trouve **sans emploi malgré ses recherches**. L'absence d'emploi peut résulter d'une entrée dans la vie active, du désir de retrouver un emploi après une période d'inactivité, d'un licenciement, d'une démission volontaire ou d'un désir de changer d'activité.

Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de **chômeurs** et la **population active** ("l'ensemble des individus exerçant ou déclarant chercher à exercer une activité rémunérée", selon la définition de l'INSEE).

Du point de vue économique, le chômage est interprété comme la résultante d'un déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

Plusieurs formes de chômage peuvent être distinguées :

- Le **chômage naturel** (ou **frictionnel**) est dû au fait que chaque jour il y a, pour diverses raisons, de nouveaux demandeurs d'emploi, et qu'il y a toujours un temps de battement entre le début de la recherche de l'emploi et l'entrée dans un nouvel emploi. Un taux de chômage nul ne peut donc être atteint. Le **plein emploi** est considéré comme atteint lorsque le taux de chômage se situe aux alentours de 3,5% à 4%.
- Le **chômage conjoncturel** (ou **keynésien**) correspond à un ralentissement de l'activité économique provoquant une réduction temporaire des besoins de main d'oeuvre dans l'économie. Les entreprises licencient pour adapter leur capacité de production à la baisse de l'activité économique. Le chômage conjoncturel se résorbe avec le retour de la croissance économique qui nécessite des embauches de la part des entreprises.
- Le **chômage structurel** est lié à des changements de structures économiques dans un pays, provoquant une inadéquation qualitative entre l'offre et la demande de travail. L'évolution des qualifications dues aux évolutions techniques conduit à rendre **inemployable** une partie de la population active qui ne trouve plus d'emplois correspondant à ses qualifications.
- Le **chômage technique**, au sein d'une entreprise, découle de l'impossibilité pour d'autres secteurs d'activité ou d'autres entreprises de lui fournir les éléments nécessaires à la fabrication de ses produits.
- Le **chômage partiel** peut être provoqué par une baisse d'activité anormale de l'entreprise qui est obligée de réduire les horaires de travail.
- Le **chômage saisonnier** concerne certaines branches professionnelles dont l'activité varie sensiblement selon les périodes de l'année.

La définition du chômage comprend de nombreuses variantes et est sujette à des controverses théoriques ou statistiques. En France le chômage est mesuré de deux manières différentes :

- par le **Ministère du travail**, mensuellement, à partir du fichier des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE.
- par l'enquête "**Emploi**" de l'**Insee**, donnant des évaluations trimestrielles du chômage au sens du **BIT** (Bureau International du Travail)

2) EXPLICATIONS DES THÉORICIENS ÉCONOMIQUES

- a – Les libéraux

La marché du travail devrait fonctionner exactement comme les autres marchés : ajustement de l'offre et de la demande par les prix.

Or le travail est encadré par la législation (en particulier le SMIC), ce qui fausse le marché.

Le prix du travail tel qu'il est fixé engendre un excès d'offre sur la demande.

La dérégulation du marché du travail (en particulier la suppression du SMIC) permettrait donc la suppression du chômage.

b – Les keynésiens

L'économie est en crise à cause d'une demande insuffisante.

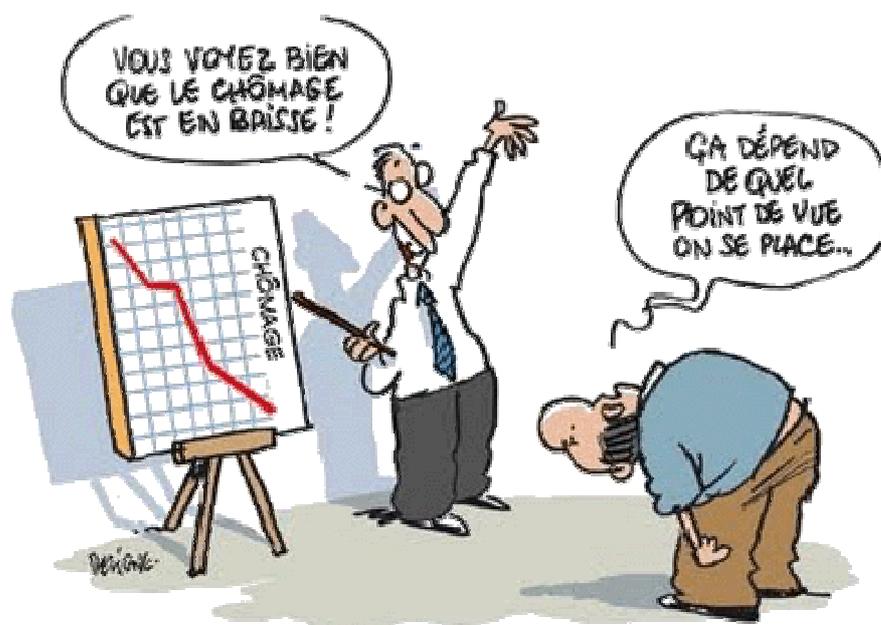
Pour relancer la consommation, donc l'économie, il faut augmenter les salaires.

- c – Les marxistes

C'est la nature même du système qui crée le chômage : la tendance du capitalisme est de remplacer la main-d'œuvre par le capital pour augmenter le profit. Ceci se fait forcément au détriment de l'emploi.

De plus l'existence du chômage est une bonne chose pour les patrons, car elle engendre la baisse du coût du travail : Marx parle de « l'armée industrielle de réserve »

La solution au chômage pour les marxistes passe donc par un changement de système économique, voire un changement de régime.



Conséquences du chômage

1) CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES

Baisse de la consommation :

- Les chômeurs consomment moins
- Les autres consommateurs aussi par anticipation : ils repoussent leurs achats, en particulier d'équipement (maisons, voiture, électroménager) par peur d'être eux aussi touchés par le chômage.

Déficit des organismes de protection sociale (Sécurité sociale, ...) :

- Manque à gagner (ces organismes sont en majeure partie financés par les revenus du travail.°
- Indemnisation du chômage

2) CONSÉQUENCES SOCIALES

La première conséquence du chômage est bien entendu la perte de revenu pour le chômeur.

La perte de l'emploi peut être le début de la spirale de l'exclusion Perte de revenu => perte du logement=> isolement (plus de soutien familial)=> clochardisation => toxicomanie=> délinquance

Il faut noter également l'impact psychologique de la perte d'emploi, dans une société où le travail est perçu comme une valeur primordiale

Les allocations chômage : définition, qui a le droit et comment le calculer

Depuis plusieurs décennies, l'allocation chômage en France vient en aide à de millions de personnes ayant perdu leur travail. Si vous vous posez la question de savoir qui peut bénéficier de cette allocation, les démarches à suivre pour en bénéficier ou encore comment le montant de cette allocation est déterminé, lisez cet article. Vous y trouverez des réponses à vos préoccupations.

Qu'est-ce que l'allocation chômage ?

Encore appelée Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE), l'allocation chômage peut être définie comme une aide financière versée par l'État aux chômeurs. Le montant de cette aide varie d'un individu à un autre en fonction de nombreux facteurs, dont entre autres, l'âge et l'ancien revenu de l'individu. Il vous faudra également respecter certaines conditions pour bénéficier de cette allocation.

Quels sont les bénéficiaires ou non de cette allocation ?

Les conditions pour être bénéficiaire de l'allocation chômage en France sont simples. Tout d'abord, vous devez être un salarié privé de son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes : licenciement, départ précoce pour éviter un licenciement économique, démission pour harcèlement, rupture conventionnelle de contrat de travail, etc. Ensuite, vous devrez pouvoir justifier que vous avez travaillé dans une structure pendant un certain nombre de jours. Pour les contribuables âgés de moins de 50 ans, il s'agira de justifier quatre mois de travail au cours des 28 derniers mois et pour les personnes âgées de plus de 50 ans, ils devront justifier 4 mois de travail dans les 36 mois qui ont précédé la fin du contrat.

Toutefois, si vous quittez volontairement votre emploi ou si vous avez travaillé moins de quatre mois au sein de la structure, vous ne bénéficierez pas de cette allocation. De même, si vous atteignez l'âge de la retraite et que vous ne recherchez pas activement et constamment un nouvel emploi, vous ne pourrez pas bénéficier de cette allocation.

Comment gérer le stress du chômage?

Le chômage est une situation difficile et compliquée à vivre. On est dans l'attente, on a l'impression que l'on ne retrouvera jamais de travail, on doute de soi, de ses capacités.

On a l'impression que l'on ne sera plus capable de reprendre une activité. En attendant, les connaissances évoluent, on a l'impression de perdre ses capacités.

Parfois on perd son travail parce que les conditions de travail étaient difficiles, on nous a reproché injustement des choses et on a besoin d'en parler.

Au chômage, il est important de gérer le stress:

- De savoir exactement pourquoi on a perdu son travail.
- De retrouver et de garder la confiance.
- De continuer à chercher activement.
- De garder la forme.
- D'avoir d'autres activités que de chercher du travail.
- De se demander si on n'est pas capable de monter sa propre activité pour être son propre patron.

Les étapes du chômage:

Au départ, on croit qu'on trouvera facilement et plus le temps passe, plus on a l'impression que ce sera très difficile de trouver. Ensuite, il faut réfléchir pour savoir si on ne peut pas chercher de façon plus large, si on n'est pas capable de changer de région. Il est important quand le chômage dure de garder un bon équilibre de vie, d'être content de soi, même si on n'a pas de travail.

Quelques propositions pour gérer le stress:

- Continuer à se lever le matin, 9h maximum.
- Continuer à bien tenir sa maison: ranger, nettoyer pour garder une bonne image de soi.
- Rechercher du travail à des horaires fixes et précis. Exemple: de 10h à 11h et de 15h à 16h.
- De continuer de se cultiver : sélectionner de bonnes émissions de radio, de télévision, lire...
- De faire de la relaxation pour se défaire du stress que donne le chômage.
- Manger équilibrer, prendre le temps de faire soi même la cuisine pour manger plus sain.
- De sortir, de voir ses amis ou d'en rencontrer de nouveaux.
- D'être créatif, de peindre, de faire de la photographie
- De faire du sport, marcher, nager...

En ayant une bonne hygiène de vie, on est sur de garder l'équilibre. Il est important de se protéger des reproches, des erreurs de jugement qui condamnent. Il y a toujours des personnes dans l'entourage qui ne comprennent pas le chômage car elles ne l'ont pas vécu. Les chômeurs sont en réalité des victimes , le chômage est un drame et il traumatise car on souffre non seulement de perte d'activité, de statut, mais aussi de salaire.

🔗 Pour aller plus loin

1. Que signifie ANPE ? A quoi sert cet organisme ?
2. Pourquoi les jeunes de moins de 25 ans et les chômeurs de longue durée sont-ils particulièrement touchés par le ralentissement de l'activité économique ?
3. Quelles ont été les grandes conquêtes sociales des syndicats en France ?

4. A votre avis, quels devraient être les objectifs prioritaires des syndicats ?

Classez les objectifs suivants :

- *la défense de l'emploi*
- *l'égalité hommes – femmes dans le travail*
- *la lutte contre le travail précaire*
- *la réduction du temps de travail*
- *la participation des salariés aux décisions*
- *le maintien du pouvoir d'achat.*

Justifiez votre classement.

5. Est-ce que les indemnités de chômage existent en Ukraine ? Comment sont-elles, plutôt basses ou élevées ?

9. GRÈVES



Etymologie : du latin *grava* (mot d'origine gauloise), sable, gravier. Par extension, plage de sable. A Paris, la place de Grève (emplacement actuel de l'Hôtel de Ville), était l'endroit où se réunissaient les ouvriers sans travail. Cette place est située

sur les berges de
nom (grève :
gravier ou de
cours d'eau).
place servait
supplices publics.
l'avoir vue un jour
par un colporteur,



la Seine, d'où son ancien terrain plat composé de sable en bord de mer ou de Sous l'Ancien Régime, cette aussi aux exécutions et aux C'est précisément « pour sur une estampe, apportée qui représentait le supplice du

bandit Cartouche, en novembre 1721 » que Nicolas Le Floch la reconnaît d'emblée à

son arrivée dans la capitale. Robert François Damiens, qui avait tenté de tuer Louis XV, y fut aussi exécuté. La Révolution continua la tradition : la première exécution par guillotine eut lieu en place de Grève en 1792. En 1775, dans *Le Sang des farines*, le personnage Nicolas Le Floch y assiste – en tant que magistrat – à la pendaison de Desportes et Lesguille – L'Éguillier –, pendaison qui eut bien lieu en mai 1775, à la suite de l'« émotion populaire » dite Guerre des Farines.

Une **grève** est une **action collective** qui consiste, pour les salariés d'une entreprise, d'un secteur d'activité, d'une profession, à **cesser le travail de manière concertée**.

La grève est une **épreuve de force** pendant laquelle les salariés grévistes ne sont pas rémunérés tandis que l'employeur voit son activité et ses bénéfices diminuer. Venant en appui à une revendication collective ou à la défense d'intérêts communs, la grève a pour objectif de **faire pression** sur les dirigeants d'entreprises ou les pouvoirs publics en vue d'une négociation ou pour obtenir la **satisfaction de revendications** : augmentation de salaire, amélioration des conditions de travail, avantages spécifiques, annulation d'une décision...

En France, la grève a été progressivement légalisée à partir de 1864 (loi Ollivier du 25 mai 1864). Le droit de grève a été reconnu par la Constitution de 1946 (alinéa 7). La grève peut être interdite à certaines professions: militaires, gardiens de prison, douaniers, pompiers...

Les différentes formes de grèves

Une **grève générale** est une grève suivie par la grande majorité des travailleurs d'un pays autour des mêmes revendications principales.

- Une **grève surprise** est une grève sans dépôt préalable d'un préavis.
- Une **grève sauvage** est décidée directement par les salariés en dehors de toute consigne syndicale.
- Une **grève tournante** affecte successivement les différents ateliers d'une usine ou services d'une entreprise de telle sorte que les effectifs ne soient jamais au complet et que les pertes de salaire ne soient pas trop importantes.

- Une **grève sur le tas** ou **grève avec occupation** est une grève au cours de laquelle les grévistes occupent les lieux de travail.
- Une **grève du zèle** consiste à exécuter le travail en appliquant à la lettre tous les règlements, afin d'en ralentir le plus possible l'exécution.
- Une **grève perlée** est une succession concertée d'arrêts de travail de courte durée ou de ralentissements de l'activité d'une entreprise affectant sa production. Ce type d'action qui n'est pas une grève au sens de la loi est illégal en France.
- Une **grève solidaire** a pour objectif de soutenir, par solidarité, les revendications d'une autre catégorie de salariés.
- Une **grève politique** a pour objet la satisfaction des revendications non pas professionnelles, mais politiques et de faire pression sur les autorités du pays.
- Une **grève de la faim** est le refus prolongé de se nourrir afin d'attirer l'attention des autorités et de l'opinion publique sur une situation particulière ou sur une revendication.
- Un **piquet de grève** est un groupe de grévistes installés à l'entrée d'un lieu de travail dans le but d'en interdire l'accès aux salariés non grévistes.

Travailleur et consommateur

Dans notre société actuelle, c'est-à-dire capitaliste, on travaille pour pouvoir être consommateur. Etre à la fois **travailleur** et **consommateur** confère à l'Homme son véritable statut social et lui vaut d'être perçu comme un "**bon citoyen**". La **grève classique**, celle du travailleur, permet de faire pression sur ceux qui utilisent la force du travail, c'est-à-dire les employeurs et plus rarement sur le gouvernement, en cas de grève générale. La grève du travail a ses limites, en termes de mobilisation et d'efficacité. L'augmentation du chômage, la précarisation du travail et l'affaiblissement des syndicats, notamment dans le secteur privé, contribuent à diminuer sensiblement l'utilisation de ce moyen d'action. La "**Grève générale de la consommation**", quant à elle, concerne le second terme de l'équation du "bon citoyen", le consommateur.

Finalité de la "Grève générale de la consommation"

La grève de la consommation peut être partielle quand il s'agit de **boycotter** une marque ou les produits d'un pays déterminé. La forme dont il est question ici est

l'équivalent de la grève générale classique.

Cette action part du constat que les **équilibres budgétaires** sont précaires et sensibles à une faible variation des paramètres économiques. On a pu le constater avec la crise économique amorcée en 2008 qui a fait exploser les déficits des Etats et qui a provoqué un accroissement de l'endettement.

Le but de la "grève générale de la consommation" est de **faire pression sur le gouvernement** en provoquant une **baisse des recettes fiscales** et de la TVA collectée en particulier, pour l'obliger à adopter un certain nombre de mesures revendiquées avec détermination par les grévistes de la consommation. Rappelons que la TVA représente près de 50% des recettes fiscales et qu'elle constitue l'impôt le plus injuste car, proportionnellement, elle touche davantage les plus pauvres.

Le pouvoir de non-achat : une double pression sur le gouvernement

La "grève générale de la consommation" consisterait, pour ceux qui décideraient de s'y lancer, à réduire sensiblement leurs dépenses pour faire chuter, au niveau national, les recettes de TVA. Ainsi, si 20% de la population baissait de 25% ses dépenses soumises à TVA, les recettes de TVA baisseraient de 5%, ce qui représenterait 2,5% des recettes totales de l'Etat soit environ 7 milliards d'euros si on y inclut les taxes assises sur la consommation, comme la Taxe intérieure sur les produits pétroliers.

La pression sur le gouvernement serait double :

- directement par la baisse des recettes et son impact sur les finances de l'Etat,
- indirectement par la pression que ne manquerait pas d'exercer sur le gouvernement un patronat désireux de revenir à une situation économique "normale".

Ainsi un "bras de fer" s'exercerait entre le gouvernement et une partie importante des citoyens déterminés à le faire plier pour qu'il accède à ses revendications.

Caractéristiques de la "grève générale de la consommation"

La "grève générale de la consommation" est une forme d'action qui présente l'avantage d'être **non violente**, de pouvoir être suivie par chaque citoyen, quel que soit son **milieu social**, quel que soit son **âge**, qu'il soit **actif ou inactif**. Chacun peut y contribuer **selon ses moyens**, selon son engagement politique; ce n'est pas une action "tout ou rien". Cependant, contrairement à la grève générale classique qui doit être

massive et limitée dans le temps, la "grève générale de la consommation" ne peut être que **progressive** pour que la mobilisation puisse se développer et doit s'étaler sur plusieurs semaines, voire **plusieurs mois** pour être efficace. Hormis quelques sacrifices de confort somme toute relatifs, les "grévistes de la consommation" n'ont rien à y perdre, ils peuvent même y gagner puisqu'en dépensant moins ils vont faire des économies, contrairement à la grève du travail. Ils feront prendre conscience au reste de la population résignée devant la remise en cause des acquis sociaux, qu'il s'agit-là d'un moyen efficace. d'action.

Par Pierre Tourev, 07/10/2010

☞ Pour aller plus loin

1. Est-ce que vous pensez que le droit de grève est très important ?
2. Est-ce que les syndicats doivent avoir un rôle essentiel à jouer ?
3. Que pensez-vous de l'affirmation suivante : « Les manifestations animent et enrichissent la vie démocratique en donnant la paroles aux citoyens ». Justifiez votre opinion.

10. PRENDRE SA RETRAITE

Prendre sa retraite n'est pas une démarche automatique, même le jour où vous atteignez votre âge légal de départ. Il appartient à chacun d'effectuer sa demande de retraite.



Vous êtes prêt pour partir en retraite, comment faire ? Quand faire sa "demande de retraite" ? Quelles sont les démarches à effectuer pour prendre sa retraite (relevé de carrière, calcul retraite, vérification) ? Comment agir sur le montant de sa retraite et sa date de départ en retraite (rachat de trimestres, rachat de points, cumul emploi retraite, rachat de période à l'étranger) ? Comment se faire aider pour comprendre sa retraite (formation retraite, conseils d'experts) ? Et à qui faut-il s'adresser pour partir en retraite ?

Quand prendre sa retraite ?

Il vous appartient de choisir la date de votre départ en retraite, dès lors que vous remplissez les conditions d'accès au départ. Pour partir dès le jour de votre âge légal de départ, soit au plus tôt, vous devez anticiper et faire votre demande de retraite avant la date souhaitée.

Quelles démarches effectuer ?

Les démarches pour partir à la retraite sont aujourd'hui simplifiées. Pourtant avant de figer le montant de vos ressources pour plusieurs décennies, il paraît indispensable de vérifier la cohérence des informations enregistrées par vos caisses de retraite. Comment faire ? .

Comment agir sur sa retraite ?

Le montant de votre future retraite n'est pas figé, comme on pourrait le croire. Son calcul répond à des règles complexes qui font que le montant total sera plus ou moins élevé. Comment faire la différence et rendre le futur retraité heureux d'avoir une meilleure retraite ?

Formation retraite

Vous souhaitez évaluer les enjeux de votre retraite, comprendre comment organiser votre reconstitution de carrière, savoir à quel moment vous en préoccuper, vérifier vos points et vos trimestres, racheter des années d'études ou faire un Cumul emploi / retraite.

🔗 Pour aller plus loin

Associez les mots et les définitions. (Attention : plusieurs mots peuvent avoir la même définition)

un salarié – une pension – un cotisant – un fonctionnaire – un acquis – une retraite – une cotisation – un travailleur – un traitement

1. Revenu que l'on reçoit quand on a cessé son activité professionnelle :

.....

2. Personne qui travaille dans une administration publique :

3. Somme d'argent retirée du salaire et versée à la sécurité sociale :

4. Personne qui travaille pour un employeur dans une entreprise :

5. Revenu que l'on obtient quand on travaille dans une administration publique :

.....

6. Personne qui travaille :

7. Avantage que l'on a obtenu :

8. Personne qui verse de l'argent à la sécurité sociale pour obtenir une retraite :

.....

Dites si les affirmations sont vraies ou fausses.

1. En France, l'âge de la retraite est fixé à 57 ans et demi.
2. Chez les fonctionnaires, il y a plus de retraités que de personnes qui cotisent.
3. Les fonctionnaires et les salariés ne payent pas le même montant pour constituer leur retraite.
4. Les fonctionnaires et les salariés doivent cotiser le même nombre d'années pour avoir une retraite à taux plein.
5. Pour les salariés, on calcule la retraite sur la base du dernier salaire reçu.
6. Plus de la moitié des Français partent à la retraite avant 60 ans.
7. Le régime général paye une pension aux fonctionnaires.
8. Il y a plus de retraités chez les salariés que chez les fonctionnaires.

Complétez le texte avec des mots du document et ceux de la liste proposée.

accords - régime - avantageux - percevoir – secteurs - différence - calculée - élevée - avant

syndicats –meilleurs – pré

èvements – injustice

En France, pour partir en (1) généralement, il faut avoir minimum (2) et avoir travaillé (3). Si vous partez avant, vous ne pourrez pas (4) une retraite (5). Il y a, cependant, une grande (6) que certains appellent (7) entre les salariés et les (8) qui ont un (9) beaucoup plus (10). Premier avantage : ils ont besoin de (11) 37 ans et demi au lieu de 40. Autre avantage : les (12) sur les salaires des fonctionnaires sont moins lourds, 7,5% contre 12%. Troisième avantage : la somme qu'ils toucheront en retraite est (13) sur les (14) de leur activité qui correspond généralement aux six (15) mois de salaire alors que pour les autres cette somme est calculée sur les 25 meilleures années ce qui donne une moyenne moins (16). Dernier avantage : selon les (17) de la fonction publique et les (18) signés avec les syndicats (19), il est possible de prendre sa retraite à taux plein (20) 60 ans.

Faites un schéma indiquant les problèmes liés à la retraite en Europe et les solutions possibles.

11. L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME-FEMME



L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- interdictions des discriminations en matière d'embauche,
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- obligations vis-à-vis des représentants du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation),
- information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non respect de l'égalité homme-femme. En outre, dans les conditions précisées par le code du travail, les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle ; cette disposition est entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2012 ; pour les entreprises couvertes à la date du 10 novembre 2010 par un accord ou, à défaut, par un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, elle entre en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, à l'échéance du plan d'action.

A savoir

Le site Internet www.ega-pro.fr met à la disposition des entreprises des outils d'aide à la réalisation du rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi

des femmes et des hommes dans l'entreprise : deux modèles de RSC (entreprises de moins de 300 salariés, entreprises de 300 salariés et plus) et un guide de réalisation.

Quelles sont les règles en matière d'embauche ?

Il est interdit de mentionner, dans une offre d'emploi, le sexe (ou la situation de famille) du candidat recherché, ou de prendre en compte l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe comme critère de recrutement. Par exception toutefois des emplois précis peuvent être interdits aux femmes en raison de leur caractère dangereux (voir la fiche Offre d'emploi et embauche : les droits du candidat).

De même, il est interdit de refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Les interdictions mentionnées ci-dessus ne sont toutefois pas applicables lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. L'article R. 1142-1 du Code du travail fixe la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante ; cette liste est révisée périodiquement.

Quelles sont les règles en matière d'égalité de rémunération et de déroulement de carrière ?

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe.

Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement ... : aucune décision de l'employeur ou clause de convention ou d'accord collectif ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé (voir la fiche La protection contre les discriminations).

Le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat

vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes.

Quel est le rôle des représentants du personnel ?

Chaque année, l'employeur doit soumettre au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. L'objectif est de permettre d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ces éléments font partie du rapport sur la situation économique de l'entreprise établi par l'employeur. Ce rapport est conforme aux dispositions prévues par l'article R. 2323-9 (entreprises de moins de 300 salariés) et R. 2323-12 (entreprises de 300 salariés et plus) du code du travail.

Le rapport est éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis motivé des représentants du personnel, puis il est communiqué à l'inspecteur du travail. Ce rapport doit être mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

L'obligation de négocier dans l'entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, (et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux), l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, l'obligation de négocier devient triennale. La mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-8 du code du travail. Cette négociation a lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures a été signé dans l'entreprise.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, dans celles qui ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du Code du travail (dispositions permettant en l'absence de délégué syndical et sous certaines conditions, de négocier avec le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés), et dans celles non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre.

L'obligation de négocier dans les branches

Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an pour négocier sur les salaires. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre. Ces mêmes organisations se réunissent pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La mise en œuvre de ces mesures de rattrapage, lorsqu'elles portent sur des mesures salariales, est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires mentionnée ci-dessus. La négociation porte notamment sur :

- 1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- 2° Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Par ailleurs, au moins une fois tous les 5 ans, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels doivent se réunir pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations prennent en

compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité.

Pour pouvoir être étendues, les conventions de branche conclues au niveau national doivent obligatoirement contenir un certain nombre de dispositions portant sur des questions dont la liste est donnée par l'article L. 2261-22 du Code du travail. Parmi cette liste figure la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées.

Comment sont informés les salariés et candidats à l'embauche ?

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 du code du travail sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal (définition et sanctions des discriminations prohibées).

Quels sont les recours et sanctions ?

Le conseil de prud'hommes peut être saisi par un(e) salarié(e) victime de discrimination. Sanctions encourues par l'employeur :

- annulation de la mesure prise (sanction disciplinaire, licenciement, rémunération),
- versement de dommages-intérêts.

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Ces dispositions aménageant la charge de la preuve ne s'appliquent toutefois pas devant les juridictions pénales (la charge de la preuve incombe à l'accusation).

Les recours et sanctions pénales

Sur une action de la victime, d'une organisation syndicale ou d'une association de lutte contre les discriminations, le tribunal correctionnel peut :

- prononcer des peines d'emprisonnement (jusqu'à 3 ans) et d'amende (jusqu'à 45 000 €) lorsque le refus d'embaucher, la sanction ou le licenciement est fondé sur un motif discriminatoire prohibé par la loi. Par ailleurs, l'employeur qui ne respecte pas son obligation d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes s'expose à une peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou une peine d'amende de 3 750 € (sur ce point, voir la fiche « L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes »),
- ordonner le versement de dommages-intérêts.

Pour en savoir plus sur les recours et sanctions en matière de discrimination, et notamment sur le rôle des organisations syndicales, des associations et du Défenseur des droits (nouvelle autorité constitutionnelle indépendante qui a repris les missions précédemment dévolues à la Halde), voir la fiche « La protection contre les discriminations » .

La mise en place d'une pénalité financière

Dans des conditions fixées, pour l'essentiel, par les articles R. 2242-2 à R. 2242-8 du code du travail, les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 du code du travail ou, à défaut d'accord par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail.

Pour les entreprises d'au moins 300 salariés, les plans d'action ne peuvent être déposés auprès de la Direccte (sur ce dépôt, voir ci-dessous) qu'accompagnés d'un procès-verbal de désaccord attestant de l'échec de la négociation engagée en matière d'égalité professionnelle conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail. Sur la situation des entreprises d'au moins 300 salariés couvertes par un plan d'action unilatéral en cours au 19 décembre 2012 (date de publication du décret n° 2012-1408

du 18 décembre 2012 cité en référence), on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire DGT n° 1 du 18 janvier 2013

Sont concernées par ces dispositions, outre les employeurs de droit privé :

- les établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic) ;
- les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

L'effectif de l'entreprise est calculé conformément au droit commun de calcul des seuils d'effectifs. Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés au moins sont concernées, peu important qu'elles disposent ou non d'institutions représentatives du personnel (y compris en cas de carence du CE).

Les accords sont à déposer auprès de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle ils ont été conclus. Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le dépôt doit être fait en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des deux parties et une version sur support électronique. S'agissant des plans d'action, l'article 6 de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 « portant création des emplois d'avenir », en vigueur sur ce point à compter du 1er janvier 2013, a complété les articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail pour prévoir que ces plans d'action devront être déposés auprès de l'autorité administrative, c'est-à-dire, au terme du décret du 18 décembre 2012 cité en référence, auprès de la Direccte, dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et D. 2231-4 du même code. Les plans d'action en cours au 19 décembre 2012 (date de publication du décret du 18 décembre 2012 précité) doivent également être déposés dans les conditions prévues par ces mêmes articles du code du travail. Pour plus de précisions sur la procédure de dépôt des accords ou plans d'action, on peut se reporter à la circulaire DGT n° 1 du 18 janvier 2013

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 3 des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,

- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- rémunération effective,
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action mentionnés ci-dessus.

Le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 cité en référence, en vigueur à compter du 20 décembre 2012, a porté le nombre minimal de domaines d'action inclus obligatoirement dans les accords et plans d'action respectivement de deux à trois (entreprises de moins de 300 salariés) et de trois à quatre (entreprises de 300 salariés et plus) et a rendu obligatoire celui de la rémunération. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux accords collectifs ou plans d'action en cours au 19 décembre 2012 (date de publication du décret du 18 décembre 2012 précité), mais entreront en vigueur lors du renouvellement de ces accords collectifs ou plans d'action et, au plus tard, en ce qui concerne les accords collectifs, trois ans après leur conclusion et, en ce qui concerne les plans d'action, un an après leur mise en place. Sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire DGT n° 1 du 18 janvier 2013

Le montant de cette pénalité est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne sera pas couverte par l'accord ou le plan d'action, dans les conditions fixées par l'article R. 2242-7 du code du travail

Dans la limite mentionnée ci-dessus, le montant applicable à l'entreprise sera fixé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, en fonction des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des motifs, indépendants de la volonté de l'employeur, de sa défaillance quant au respect de ses obligations (par exemple : survenance de difficultés économiques de l'entreprise, restructurations ou

fusions en cours, existence d'une procédure collective en cours) et de la bonne foi de l'employeur. Le produit de cette pénalité est affecté au fonds de solidarité vieillesse mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions mentionnées ci-dessus, codifiées à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, sont entrées en vigueur à compter du 1er janvier 2012. Pour les entreprises couvertes à la date du 10 novembre 2010 par un accord conclu sur le fondement de l'article L. 2242-5 du code du travail ou, à défaut, par un plan d'action tel que défini à l'article L. 2242-5-1 du même code, elles entreront en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, à l'échéance du plan d'action.

- Pour plus de précisions sur la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, on se reportera à la fiche consacrée à cette question

L'interdiction de soumissionner aux marchés publics

La loi du 4 août 2014 citée en référence pose le principe de l'interdiction de soumissionner aux marchés publics pour les personnes qui ont fait l'objet, depuis moins de 5 ans, d'une condamnation définitive pour le délit de discrimination prévu à l'article 225-1 du code pénal, pour violation des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail et pour celles qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation prévue par l'article L. 2242-5 du code du travail et qui, à la date à laquelle elles soumissionnent, n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation. Cette disposition sera applicable aux contrats conclus à compter du 1er décembre 2014.

Pour aller plus loin

Lisez le texte :

Petit aparté à propos de la parité.

En France, les parlementaires ont adopté le 10 mars dernier un projet de loi "visant à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes en politique". La France fait partie de ces pays où la représentation féminine au parlement est plus que discrète.

Mais la discrétion n'est-elle pas une des qualités les plus célébrées chez la femme ? (8,5% des parlementaires français sont des femmes, ce qui nous place certes devant la Grèce et le Liechtenstein mais derrière l'Italie 10,8% et l'Espagne 19,7%, tandis que les Pays-Bas, le Danemark et la Suède caracolent en tête de peloton avec respectivement 30,7%, 37,1% et 42,7% de femmes au parlement.) Il a fallu attendre 1945 pour que les Françaises obtiennent le droit de vote. La France serait-elle machiste ? Probablement ni plus ni moins que bien d'autres pays. Ce qui est sûr, c'est que certaines institutions et professions sont particulièrement hermétiques à la féminisation. La politique fait partie de celles-là. Elle reste la chasse gardée de ces messieurs, et les lois qui la régissent découragent plutôt les femmes. Nombreuses sont celles qui ont payé cher leur incursion dans ce monde. Quoi qu'il en soit et dorénavant les femmes sont censées bénéficier d'un égal accès aux mandats électoraux et aux fonctions électives. Le débat a été ardu. Des intellectuelles, issues pourtant des partis de gauche, estiment que ce genre de revendications peut en faire naître de nouvelles provenant de minorités religieuses ou ethniques. Ce à quoi d'autres leur ont rétorqué (notamment Elisabeth Guigou, ministre de la justice) que les femmes ne pouvaient pas être considérées comme des minorités, " les femmes ne sont pas dans une catégorie, elles sont dans toutes les catégories, parce qu'elles sont simplement la moitié de l'humanité. " Il reste donc à savoir si ce projet de loi qui vise à favoriser (favoriser n'est ni établir ni instituer) l'accès des femmes en politique amorcera un changement radical dans les mentalités, ou s'il faudra encore de nombreuses années pour parvenir à l'égalité en matière de représentation parlementaire. Les 34,6% qui représentent la part des femmes au gouvernement peuvent en cela être de bon augure.

Répondez aux questions suivantes :

Les parlementaires ont adopté :

- Un décret
- Une loi
- Un projet de loi

Quel est le pourcentage des femmes au Parlement français ?

- 8,5% 9% 8,7%

Quelle est la signification du verbe FAVORISER ?

- Permettre Établir Avantager

Les lois :

Régissent Régirent Régient

Pourquoi a-t-on choisi un moyen législatif pour permettre l'égal accès des femmes à la politique ?

Les femmes sont un groupe de pression important Les femmes sont une minorité La politique française est hermétique à la féminisation

Élisabeth Guigou est :

Parlementaire Ministre de la justice Ministre de la condition féminine

En quelle année les femmes ont-elles obtenu le droit de vote en France ?

1935 1945 1954

Commentez :



12. LES JEUNES: UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DIFFICILE

Dans la plupart des pays d'Europe, les jeunes occupent une position particulière sur le marché du travail par rapport aux autres actifs : taux de chômage élevé, part très importante des emplois de courte durée, phénomènes de "déclassement", salaires faibles compte tenu du niveau de diplôme... Les difficultés dans le processus d'insertion des jeunes sur le marché du travail, fortement dépendant du contexte

conjoncturel, rendent laborieuses, voire parfois impossibles, la réussite de leur intégration sociale.

Les jeunes (l'expression désigne conventionnellement les 16-25 ans en matière d'emploi) sont traditionnellement plus affectés que les autres catégories de la population active lors des épisodes de récession. Les causes de ce phénomène sont multiples et renvoient à la plus grande précarité de leur situation sur le marché du travail : plus forte proportion de contrats atypiques ou à durée déterminée, difficultés d'insertion sur le marché du travail renforcées en période de recul de l'activité. On constate cependant que le prix payé par les jeunes en période de difficultés économiques n'est pas identique selon les pays. La plus ou moins grande augmentation du chômage des jeunes lors des épisodes de récession éclaire l'efficacité, variable d'un pays à l'autre, des mécanismes d'insertion sur le marché du travail. Les pays qui disposent d'institutions permettant une bonne transition entre la période de formation et l'emploi (notamment grâce à des dispositifs de formation en alternance) affichent des résultats supérieurs aux autres. Ainsi, alors que la tendance générale est à une augmentation du taux de chômage des 16-25 ans durant la crise : de 2007 à 2011, le taux de chômage des jeunes a reculé de près de 2 points en Allemagne et a enregistré une légère baisse en Autriche et en Belgique. A l'inverse, d'autres, comme la Grèce et l'Espagne, ont vu le taux de chômage des jeunes augmenter de plus de 20 points. La France affiche une évolution proche de la moyenne de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) avec une augmentation du chômage des jeunes de 3 points entre 2007 et 2011. Ces différences dans l'augmentation du taux de chômage des jeunes durant la crise ont généralement amplifié les écarts importants qui existaient dans ce domaine. A cet égard, la France connaît un taux de chômage des jeunes proche de la moyenne de l'Union européenne, à environ 20 %, mais supérieur à ceux de certains pays comme l'Allemagne, l'Autriche ou les Pays-Bas, qui enregistrent des taux inférieurs à 10 % ». Une situation particulièrement difficile en France.

Qu'en est-il de la situation de l'emploi des jeunes en France ? Une étude du Conseil d'analyse économique dresse un bilan alarmant : « Aujourd'hui près de 1,9 million de jeunes de 15 à 29 ans ne sont ni en emploi, ni en éducation ni en formation. Ces "NEET" [Not in Education, Employment or Training] représentent près de 17 % de la tranche d'âge. (...) La France a un problème spécifique avec l'emploi des jeunes. À seulement 30 %, le taux d'emploi des 15-24 ans est deux fois plus faible

qu'au Danemark, 1,5 fois plus faible qu'au Royaume-Uni, aux États-Unis ou en Allemagne. Lorsqu'on inclut les jeunes de 25 à 29 ans, la comparaison n'est guère meilleure. Ce décrochage n'existe pas pour les personnes âgées de 30 à 54 ans pour lesquelles la France se situe au-dessus de la moyenne de l'OCDE. La faiblesse du taux d'emploi des jeunes en France s'explique autant par une moindre fréquence du travail chez les jeunes qui sont encore en étude, que par un nombre très important de jeunes inoccupés. En effet, tous les jeunes qui ne sont pas en emploi ne sont malheureusement pas pour autant en éducation ou en formation. Nombreux sont ceux qui sont au chômage, voire inactifs. Cette population est en situation de grande précarité et rencontre les plus grandes difficultés d'insertion dans l'emploi ». (Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo et Klaus F. Zimmermann, "L'emploi des jeunes peu qualifiés en France", *Les notes du Conseil d'analyse économique*, n°4, avril 2013)

Les jeunes en emploi ne sont pas pour autant épargnés, car ils sont souvent maintenus dans une situation de précarité : « En France, la segmentation du marché du travail touche les jeunes davantage qu'ailleurs. En 2009, la fréquence des emplois à durée déterminée y est cinq fois plus importante pour les jeunes que pour les adultes. (...) Plus la rupture d'un contrat stable coûte cher et s'accompagne d'une complexité juridique source de grandes incertitudes, plus les entreprises font appel aux contrats à durée déterminée pour sélectionner leur personnel et pour gérer les fluctuations de l'activité. Comme le recours à ces emplois est très facile, les entreprises en font un usage intensif ».

🔗 Pour aller plus loin

Lisez l'article suivant :

Viens chez moi, j'habite chez mes parents

Ils auraient besoin de quitter le nid, mais ce sont ceux qui cumulent le plus de handicaps pour accéder à un logement. Les pseudo-« Tanguy » ou les « boomerangs » ne squattent pas la demeure familiale par plaisir. La cohabitation intergénérationnelle s'accompagne d'un vrai sentiment de frustration chez les enfants et de gâchis chez les parents. Témoignages.

« Mes relations avec eux sont plutôt bonnes, mais j'étouffe. » À bientôt 26 ans, Léo n'a pas encore quitté papa-maman, et ce n'est pas parce que le cocon est particulièrement douillet. À trois dans 65 m², il n'est pas toujours facile de préserver son

intimité : « C'est peut-être lié au manque de place, mais j'ai l'impression qu'ils savent déjà tout de ma vie, et cela ne favorise pas la communication. » Après cinq ans d'études d'ingénieur, il entame un nouveau cursus en urbanisme. Ses revenus se résument à quelques dizaines d'euros par mois, grâce aux cours particuliers qu'il donne ici ou là. Pas toujours suffisant pour payer son essence, et encore moins le loyer d'un appartement parisien. Le jeune homme prend donc son mal en patience, même s'il avoue que « vivre avec des gens plus âgés en permanence n'est pas évident ». Et en ce qui concerne sa vie sentimentale, Léo se refuse à ramener ses conquêtes chez ses parents. « Je me sentirais gêné de le faire, je me débrouille autrement », lâche-t-il timidement.

Entre Laura et ses parents, pas de problème de promiscuité ni de communication, même s'ils partagent le même toit. Cette professeure des écoles de 25 ans a changé d'établissement trois fois de suite et avec son salaire de début de carrière, faire un premier achat d'appartement s'avère ardu. Les règles de vie de la maison familiale sont à peu près les mêmes que lorsqu'elle était adolescente. « J'appelle si je ne dîne pas à la maison ou si je découche et j'évite de rentrer à 5 heures du matin, explique-t-elle. C'est une question de respect. »

De son côté, Corinne, sa mère, part du principe qu'il est de son devoir de continuer à héberger sa fille aînée. Elle et son mari refusent même que Laura participe financièrement, afin qu'elle puisse mettre de côté l'argent nécessaire à son installation.

Le phénomène Tanguy, un mythe

Corinne est formelle : « Laura n'est pas une charge ! Elle a un emploi, elle est indépendante. » Pour cette maman complice, « c'est un plaisir de l'avoir encore à la maison ». Mais bien que le duo soit proche, pas question de se mêler de la vie de l'autre. « Je ne dépasse pas les limites, se défend Corinne, je ne me mêle pas de sa vie sentimentale. » Si Laura ne fait pas toujours ce qu'elle veut, elle concède que le sacrifice est acceptable, que tout cela reste « moins dérangeant que de vivre dans une chambre de bonne sous les toits ». Cependant, prendre tardivement son envol peut le rendre plus difficile encore. « Ne pas affronter les difficultés inhérentes à la vie d'adulte les rend encore plus dures à surmonter avec le temps », analyse Samuel Lepastier, psychanalyste et directeur de recherche au Centre d'études de psychopathologie et psychanalyse (CEPP) à l'université Paris Diderot. « Devenir adulte, précise-t-il, c'est

avant tout se séparer psychiquement de ses parents. Et il arrive que certains enfants n'osent pas partir, car ils ont l'impression de faire du mal aux parents s'ils prennent leur indépendance. »

Une poignée d'entre eux seulement seraient de véritables Tanguy, qui végètent sur le canapé du salon en attendant que maman les appelle pour manger. Pour Olivier Galland, sociologue et directeur de recherche au CNRS, « ceux qui restent sont contraints de le faire ». Ils sont 23 % entre 18 et 25 ans à vivre en dessous du seuil de pauvreté, alors plutôt que de compter chaque centime, de nombreux jeunes préfèrent renoncer à leur propre trousseau de clés. Sans compter qu'aujourd'hui, les trajectoires ne sont plus linéaires et rien ne garantit qu'un départ à 18 ans soit définitif. « Le modèle d'il y a cinquante ans, où l'on passait directement du statut de jeune à la condition d'adulte n'existe plus, développe Olivier Galland. Depuis la Première Guerre mondiale, cette génération n'a pas l'assurance d'avoir un meilleur statut que ses parents. » *Par Emeline Le Naour*

1. « Pas question de lancer dans le siècle un petit d'homme sans le barder d'atouts et de diplômes comme autant d'armures contre le hasard » (Pascal Bruckner). Qu'est-ce que vous en pensez ?

2. Dans la transcription d'un épisode du film « Tanguy », surlignez les phrases que vous pensez être ironiques. Quel sens ont-elles ?

GM : grand-mère de Tanguy

P : père de Tanguy

GM : Et le pékinois, toujours dans les tongues, prêt à partir ?

P : Arrête de l'appeler le pékinois.

GM : Ben quoi, c'est affectueux et puis il part bien à Pékin ?

P : Oui.

GM : En juin ?

P : Oui.

GM : Alors je peux bien l'appeler le pékinois.

P : Si tu veux...

GM : Arr j'me souviens jamais. Il a que 26 ou 27 ans ? Oh, ça doit être l'âge, je perds un peu la tête, je n'arrive jamais à m'en souvenir...

P : 28

GM : Déjà ! Hum, ça a l'air délicieux, c'est très bon, tu devrais essayer.

P : Ben pourquoi tu m'regardes comme ça ?

GM : Tu trouves normale qu'il ait toujours pas quitté le nid ?

P : Mais c'est vrai qu'tu perds la tête, tu radotes !

GM : Mais oui je radote, je radote par la force des choses, les années passent, et il est toujours chez vous !

P : Il fait ses études! Maintenant c'est plus les 30 glorieuses, si t'as pas minimum bac plus dix tu vas directe à l'ANPE.

GM : Mais c'est pas vrai! Tous les indicateurs sont au beau fixe!

P : Ecoutes, quand il a passé son bac il y avait 3 millions de chômeurs.

GM : Oh, oh, oh.... Science-po, normal supérieur une agrég de philo, du japonais, une maîtrise de chinois, alors si lui il est au chômage, l'ensemble de l'humanité le sera.

P : Il présente sa thèse en juin et il prend son poste à Pékin en septembre.

GM : À mon avis, c'est pas encore gagné.

P : Bon... t'as choisi ?

GM : Un gosse qui est né avec 13 jours de retard, il aura toujours du mal à partir.

Tu refuses de te rendre à l'évidence mais c'est un signe qui ne trompe pas, c'est pas la peine d'avoir fait polytechnique pour comprendre ça !

P : Maman, j'ai fait polytechnique.

GM : Sans compter...

P : Oui je sais, le confort, les avantages.. tu m'as déjà tout dit.

GM : Et vous avez brisé le tabou absolu, il ramène des créatures...

P : Ils sont tous comme ça maintenant. Quand il a découvert les joies de la chose, j' préférerai avoir un œil sur ses fréquentations.

C : Alors tu pourras te l'rincer un bon moment parce qu'il est pas encore parti... le pékinois.

3. A partir de tout ce que l'on a vu dans les activités précédentes, préparez des arguments et cherchez de l'information, des chiffres, des articles de presse sur lesquels vous vous baserez pour participer à un débat télévisé sur les questions suivantes :

- Vivez-vous chez vos parents ? Pourquoi ?
- Pensez-vous que la situation de Tanguy est commune en France ou pas? Pourquoi ?
- A votre avis, à quel âge en moyenne acquière-t-on son indépendance en Ukraine/ en France ? Pourquoi ?

Lisez l'article suivant :

Pourquoi l'étranger fait de plus en plus rêver les jeunes Français ?

L'expatriation séduit toujours plus de jeunes diplômés. Un choix qui, loin d'étancher une soif d'aventure, relève avant tout d'une volonté pragmatique d'étoffer leur CV.

Cherchent-ils à fuir une France qui va mal comme on l'entend souvent depuis quelque temps ? Ou bien sont-ils attirés par d'autres cieux, voyant là l'opportunité de découvrir une vie différente, tout en acquérant des compétences précieuses pour leur avenir professionnel ? Depuis le début des années 2000, les jeunes diplômés français sont en tout cas de plus en plus nombreux à vouloir trouver leur premier travail à l'étranger. « *Une expérience formidable !* », disent-ils tous, à l'image de Julien, diplômé de l'ESC Troyes, en poste dans une agence de communication à Shanghai. Ou

d'Elodie, vingt-cinq ans, chef de rang dans un restaurant de Dubaï, après avoir suivi la formation de directeur de salle à l'école française de gastronomie Ferrandi.

Ce désir d'expatriation est désormais une réalité. « *C'est la conséquence de la remontée du niveau des études : le nombre de diplômés a augmenté et ils ont plus envie de bouger qu'il y a quinze ans* », analyse Etienne Wasmer, codirecteur du Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (Liepp). Surtout, avec Internet, le voyage s'est démocratisé. Sydney ou Hong Kong sont devenues accessibles d'un simple clic, facilitant l'éloignement.

La Conférence des grandes écoles, qui représente 186 écoles d'ingénieurs et de management, estime que 15 % des étudiants sortis de ses rangs en juin 2013 ont quitté la France pour leur premier poste. A Polytechnique ou à l'Ensaë Paris Tech, c'est même près d'un quart des sortants qui plient bagage. Et la tentation du grand large ne concerne pas que les cadres en « costume-cravate » : elle s'étend aussi aux serveurs, aux barmen, aux techniciens, aux informaticiens, etc. Les métiers manuels ne sont pas à l'écart de la vague. Les meilleurs ouvriers de France ont désormais eux aussi leur association internationale, en Amérique du Nord, où une vingtaine d'entre eux se sont envolés, portés par la renommée de l'Hexagone pour les métiers de bouche. Même les Compagnons du devoir doivent désormais suspendre leur traditionnel tour de France afin de passer une année à l'international, où ils approfondissent leur apprentissage de la chaudronnerie, de la maroquinerie ou de la pâtisserie. Cinq cents d'entre eux ont fait le choix de s'installer à l'étranger.

« *Qu'ils sortent des grandes écoles, de l'université, soient dotés d'un BTS ou d'un DUT, aujourd'hui, ils se posent tous la question : pourquoi pas moi ?* », résume Isabelle Bastide, directrice chez Page Personnel, qui évalue entre 10 % et 12 % le poids des départs à l'étranger pour un premier emploi, toutes formations confondues.

Pour les jeunes, le terrain de jeu est devenu mondial, à l'image de l'économie. « *Ils ont compris qu'avec la globalisation l'étranger est un passage obligé* », explique Magali Laurent, directrice du management des talents et de la mobilité internationale chez Accor. Plus d'un tiers des étudiants post-bac ont ainsi déjà franchi les frontières pendant leur formation. Prises dans le tourbillon, les écoles se sont toutes mises à jouer la carte de l'ouverture au monde, multipliant les échanges, les partenariats, les doubles cursus qui facilitent ensuite les départs. Les universités faisant des efforts pour combler

leur retard. « *Avec la mondialisation, il est indispensable de parler plusieurs langues, de découvrir plusieurs cultures* », estime Emilie, vingt et un ans, étudiante à l'ESC Troyes, qui a déjà effectué un stage en Australie, une année universitaire au Canada...

L'internationalisation des grands groupes, la création d'un marché européen du travail accroissent le champ des possibilités. Même si « *moins on est qualifié, moins on est au courant des perspectives qu'offre l'étranger* », rappelle Muriel Fagnoni, directrice de Pôle emploi international.

Cette tendance à vouloir partir pour un premier job est soutenue par les pouvoirs publics avec le volontariat international en entreprise. En mai, près de 8.270 jeunes - presque tous bac +5 - travaillaient à l'étranger dans le cadre de ce dispositif. Un chiffre en hausse de 8 % sur un an.

Ce mouvement d'expatriation est aussi favorisé par des gouvernements comme celui du Canada, qui déroule le tapis rouge aux jeunes Français, offrant par exemple un permis de travail automatique de trois ans s'ils y ont étudié un certain temps... Pour autant, Etienne Wasmer récuse l'idée d'un exode massif des diplômés français. « *D'un point de vue scientifique, il n'existe pas de données fiables débouchant sur des conclusions alarmistes* », insiste le codirecteur du Liepp.

Bien sûr, dans le contexte actuel de chômage massif des jeunes, « *lorsqu'on les interroge sur leur avenir professionnel en France, une majorité exprime sa défiance* », observe Jean-Marc Mickeler, au cabinet Deloitte. Ils sont aussi de plus en plus nombreux à se déclarer candidats à l'exil : en janvier dernier, 27 % des bac à bac +5 en recherche d'emploi interrogés par l'Ifop pour Deloitte voyaient leur avenir professionnel hors de France, contre 13 % en 2012. Mais tous n'iront sans doute pas au bout de cette aspiration. Car « *entre le rêve et le passage à l'acte, il y a souvent un pas que l'on n'ose ou ne peut franchir* » observe Muriel Fagnoni.

Dans ce désir d'aller voir ailleurs, le piment de l'expérience nouvelle est évidemment un aiguillon. Pour autant, on est très loin de l'aventure : le choix des jeunes diplômés ne reflète ni désir d'exotisme dans les pays convoités, ni fantaisie dans les projets. Leurs aspirations sont très terre à terre.

L'Europe représente ainsi le premier point de chute des ingénieurs et des élèves d'école de commerce. On s'en va, mais pas trop loin. Le Royaume-Uni avec sa City,

véritable eldorado pour ceux qui veulent travailler dans la finance, est la destination la plus prisée. La capitale britannique attire aussi les futurs créateurs de start-up. A Londres depuis son baccalauréat, Henry de Bennetot a fondé SunEos, spécialisé dans le paiement dématérialisé, une fois ses études à la London Business School achevées. « *Londres est l'épicentre européen pour l'entrepreneuriat, l'accès aux capitaux y est beaucoup plus facile* », estime-t-il.

Un travail souvent mieux valorisé

Moins attendu, la fine fleur estudiantine met aussi le cap sur la Suisse, le Luxembourg - deux autres grandes places financières réputées pour leurs rémunérations élevées -, et sur l'Allemagne. « *J'ai été conquis par ce pays lorsque je suis parti avec le programme d'échanges Erasmus* », raconte Arnaud, diplômé de l'Esdes (une école de management post-bac), depuis deux ans gestionnaire de projets au sein de l'entreprise de logistique SDV, à Hambourg. « *J'aime le cadre de vie, la façon de travailler et de valoriser le travail des gens* », ajoute-t-il avec enthousiasme.

Les grandes terres d'émigration classiques que sont le Canada et les Etats-Unis font toujours rêver : on y apprend à maîtriser la langue anglaise. Ces dernières années, l'Australie - pays du surf, du soleil et... où l'on trouve du travail - a également vécu son heure de gloire. En revanche, les pays émergents (Brésil, Inde etc.) intéressent encore peu, à l'exception de la Chine. « *Ici, on a l'impression que tout est possible* », s'emballe Julien, intarissable sur l' « *énergie* » et le « *dynamisme* » de Shanghai. « *En Europe, les gens restent centrés sur leurs problèmes. Ils n'ont pas conscience de ce qui se passent ailleurs* », regrette-t-il.

Pour les jeunes formés à l'hôtellerie ou à la restauration également, la Chine mais aussi les pays du Moyen-Orient et les Emirats sont actuellement « *the place to be* », tout comme New York, Miami ou Londres. En quittant la France, les diplômés affichent des motivations très concrètes. Ils cherchent à découvrir de nouvelles cultures, des contextes socio-économiques différents. Par curiosité, à l'image de Benoît, vingt-trois ans, meilleur apprenti de France, barman dans un palace londonien après l'avoir été à Vevey, en Suisse. Mais pas uniquement. En partant, la plupart cherchent surtout à acquérir une expérience, une épaisseur professionnelle qui valorisera leur CV, améliorera leur employabilité... et vaudra de l'argent. « *L'acquisition de compétences et la formation constituent leur objectif numéro un* », confirme Isabelle Bastide chez Page

Personnel. « *Ils ne fuient pas leur pays. Ils vont chercher ailleurs l'expérience dont ils ont besoin. C'est le simple reflet de la société actuelle* », renchérit le chef étoilé Thierry Marx.

Le cercle vertueux est parfois enclenché sur place, à l'étranger. « *Le marché est dynamique et on peut évoluer rapidement à la fois en termes de carrière et de rémunération* », indique Camille, vingt-cinq ans, diplômée de l'Ecole centrale de Nantes passée par Oxford, aujourd'hui ingénieur qualité chez Vision RT. A Dubaï, Elodie, qui travaille au restaurant La Petite Maison, partage le même constat. « *Ici, la promotion est plus facile : je suis passée chef de rang au bout de deux mois, alors qu'en France j'aurais attendu deux ans* », estime-t-elle. Et, dans le petit émirat, la jeune femme, élevée dans une famille nombreuse, a trouvé des conditions de vie très avantageuses. « *Je suis nourrie, blanchie. Mon logement est fourni. Et l'entreprise me paie un aller-retour pour la France gratuit* », dit-elle.

Le retour dans l'Hexagone ? Elodie ne l'envisage pas. Pour elle, l'avenir s'écrit à l'international, à Dubaï ou ailleurs... Mais tous les expatriés ne tiennent pas le même raisonnement. Et « *reviennent en moyenne après cinq années passées à l'étranger* », constate Isabelle Bastide. Par attachement à leur environnement familial et amical. Peut-être aussi parce qu'ils se rendent compte que l'herbe n'est pas toujours plus verte ailleurs et que la France avec sa culture, son histoire, sa protection sociale a, elle aussi, des atouts à faire valoir. « *A terme, j'ai envie de rentrer, car fonder une famille en Angleterre, ce n'est pas si facile. Cela coûte cher* », confie ainsi Camille. Même à Polytechnique, la majorité (60 %) des élèves ayant effectué leur dernière année aux Etats-Unis choisissent de revenir ensuite dans l'Hexagone. Pour la France, il y a là un véritable enjeu : « *Le sujet n'est pas d'empêcher les jeunes de partir travailler à l'étranger, mais de s'assurer qu'ils reviennent, afin de profiter de cette expérience acquise à des milliers de kilomètres* », souligne Etienne Wasmer. « *Ces jeunes peuvent faire bouger la société en apportant des idées nouvelles* », ajoute Thierry Marx. Une vraie richesse.

Les points à retenir

- Le désir d'expatriation touche tous les étudiants et diplômés, quelle que soit leur qualification, avec, néanmoins, un pic chez ceux du supérieur. Ainsi, 15 % des étudiants issus d'une grande école en juin 2013 ont quitté la France pour leur premier poste.

- Ceux qui partent veulent valoriser leur CV. Un mouvement accompagné par les écoles, qui jouent de plus en plus l'ouverture sur le monde dans leur cursus.
- Dans la plupart des cas, l'expatriation n'est pas envisagée comme définitive.

Commentez les points à retenir et comparer avec la situation dans notre pays. Argumentez.

FAIRE LE POINT

1. Connaissez-vous ces sigles ? Cochez la bonne réponse.

PME

A Première Mesure d'Emploi

B Petites et Moyennes Entreprises

SMIC

A Salaire minimum interprofessionnel de croissance

B Salaire moyen interprofessionnel conseillé

RTT

A réduction du temps de travail

B récupération du temps de travail

CDI

A contrat à durée indéterminée

B contrat d'emploi pour les intérimaires

CDD

A contrat d'emploi pour les débutants

B contrat à durée déterminée

2. Completez.

<p>Je bosse dans une Mon contrat de travail ? J'ai un pour le moment, mais je suis sûre qu'on va me donner un après. Je ne gagne pas beaucoup d'argent : je suis payée au, mais comme je travaille beaucoup, j'ai des et comme ça je peux pratiquer ma passion : le jardinage.</p>	<p>TVB RSVP CDI Assedic RTT CGT PME TGV SMIC CDD ANPE TVA</p>
--	---

3. Répondez.

1. Comment appelle-t-on un employé d'Etat ?
2. Qu'est-ce que « les congés payés » ?
3. A partir de combien de salariés considère-t-on qu'une entreprise est grande ?
A plus de 100 salariés ?
B plus de 250 salariés ?
C plus de 300 salariés ?
4. Comment fonctionne le système des RTT ?
5. Quelles difficultés est-ce que les femmes françaises rencontrent dans leurs travail et à la maison ? Est-ce que les Ukrainiennes ont les mêmes soucis dans leur travail ?
6. Etes-vous « pour » ou « contre » les quotas et la discrimination positive dans le domaine du travail pour les femmes ? les handicapés ? les minorités ?
7. Quelles sont les nouvelles inégalités créées par le chômage ?
8. En quoi le chômage a-t-il provoqué en France une profonde transformation des attitudes envers le travail ?
9. Qui peut s'inscrire à Pôle Emploi?
10. Qu'est-ce que c'est « le contrat de génération » ?
11. L'offre d'emploi peut-elle s'adresser à un candidat de sexe, de nationalité, de religion... déterminés ?
12. Lors du recrutement, quelles informations peuvent être demandées au candidat ?
13. De quels éléments le dossier de candidature doit-il se composer ?
14. Les stéréotypes pèsent-ils sur les choix de carrière des jeunes ?
15. D'après vous, le travail en freelance, peut-il être considéré un nouveau modèle économique ?
16. Etre saoul lors d'une fête au bureau français, peut-il être un motif de licenciement ?
17. Pourquoi les salariés veulent travailler de plus en plus souvent en dehors de l'entreprise ?
18. Quels métiers sont menacés de disparition ? Justifiez votre réponse.
19. Qu'est-ce que c'est qu'un pot de départ ?
20. Quelles questions sont interdites en entretien d'embauche ?

Complétez les phrases avec les mots de la liste :

achalandée	arrêt	directeur	forfait	secrétaire
addition	cadastre	don	gratification	sociétés
affréter	complet	emménager	librairie	vitrine
approvisionnée	congédiement	étalage	maladie	
arbitral	devanture	fonctionnaire	notaire	

1. La d'un magasin, c'est sa façade.
2. Une est un magasin où l'on vend des livres.
3. La boutique *bien* est celle qui contient beaucoup de marchandises.
4. La boutique est celle qui a beaucoup de clients.
5. La d'un magasin, c'est sa devanture vitrée où l'on expose les marchandises à vendre.
6. Un est un ensemble de prestations proposées à un client (pour un voyage, les prestations peuvent être les suivantes : transport, guides, logement, excursions).
7. L'état détaillé des dépenses effectuées dans un restaurant ou un café s'appelle l'
8. Une *promesse de* est un engagement pris par une personne de faire le don d'un montant précis à une œuvre de charité ou à un organisme sans but lucratif.
9., c'est entrer dans un local.
10. Les grands magasins sont souvent victimes de *vol à l'*
11. un navire, c'est le prendre en location.
12. Le ou *rôle d'évaluation* d'une municipalité, c'est la liste des propriétaires de biens-fonds avec la valeur imposable de leurs bâtiments et de leurs terrains.
13. Le terme, dans l'industrie hôtelière, indique qu'il n'y a pas de chambres libres.
14. Le *municipal*, aussi appelé à tort le *greffier municipal*, est la personne qui tient les dossiers et les procès-verbaux d'une municipalité.
15. Les municipalités canadiennes engagent souvent un *des services municipaux* pour gérer leurs services.
16. Les *de la Couronne* exercent leurs activités dans le domaine des services publics et rendent compte de leur gestion à un gouvernement (fédéral ou provincial).
17. Un est un employé de l'État.
18. Un prépare les actes et les contrats auxquels les parties veulent ou doivent donner un caractère d'authenticité.
19. Un système d'*assurance-* garantit aux citoyens le paiement de tout ou d'une partie de leurs frais médicaux.
20. La grève et le lock-out donnent lieu à un *de travail*.

ANNEXES

CITATIONS

On en parlait souvent, de la retraite, et comme d'une opération de haute magie, qui transforme un maître d'école en rentier. La retraite, c'était le grand mot, le maître-mot. *Marcel Pagnol*

La bonne santé persistante des retraités finira par tuer notre économie. *Philippe Bouvard*

C'est un drôle de pays, la France, où les négociations ont toujours lieu après le déclenchement des grèves et non avant. *Françoise Giroud*

La mort, le chômage, la répression d'une grève, la misère et la faim ne sont pas des idées. Ce sont des réalités de tous les jours qui sont vécues dans l'horreur. *Jean-Paul Sartre*

Le travail est une source de joie et de bien-être. Le travail est l'art de vivre autour d'un objectif, le travail est une somme de concessions nécessaires et vitales. *François Beaune*

Assurance chômage: pour être sûr de ne jamais retrouver de boulot. *Le livre Citations de Les Nuls*

Quand on voit le nombre de gens qui travaillent dans les offices de placement, qui dira encore que le chômage ne génère pas de l'emploi? *Philippe Geluck*

Existe-t-il vacances plus profondes que de prendre congé de soi-même? *Amélie Nothomb*

La meilleure condition de travail, c'est les vacances. *Jean-Marie Gourio*

Si j'étais médecin, je prescrirais des vacances à tous les patients qui considèrent que leur travail est important. *Bertrand Russell*

La véritable motivation du travail est le repos. Souvent, nous ne travaillons que par paresse d'imaginer autre chose. Le livre de la déraison souriante. *Robert Sabatier*

Il faut travailler, sinon par goût, au moins par désespoir, puisque, tout bien vérifié, travailler est moins ennuyeux que s'amuser. *Charles Baudelaire*.

L'homme naquit pour travailler, comme l'oiseau pour voler. *François Rabelais*

Se réunir est un début ; rester ensemble est un progrès ; travailler ensemble est la réussite. *Henry Ford*

Les bons travailleurs ont toujours le sentiment qu'ils pourraient travailler davantage. *André Gide*

Choisissez un travail que vous aimez et vous n'aurez pas à travailler un seul jour de votre vie. *Confucius*

BLAGUES

Quelle est la différence entre un fonctionnaire et un chômeur ?

- Le chômeur a déjà travaillé.

Le professeur demande à Julie quel est le travail de son père

- Il est fonctionnaire répond-il.

- Et ta mère ?

- Ben, elle ne fait rien non plus !

Je viens de me rendre compte que le travail est une maladie.

En effet, sur la façade d'un immeuble j'ai lu : " Médecine du travail".

Un jeune homme se présente pour un poste dans une entreprise. Le directeur lui précise.

- Ce que nous recherchons avant tout, c'est quelqu'un de responsable.

- Alors là... vous ne pouvez pas tomber mieux !

Dans tous mes précédents boulots, chaque fois qu'il se passait quelque chose, on disait que c'était moi !

Lors de son entretien d'embauche, le patron potentiel dit :

- La personne que l'on recherche devra avoir du flair, elle devra toujours douter de ce qu'elle voit et de ce qu'elle entend, et surtout, elle vérifiera toujours tout.

Notre futur veilleur de nuit devra toujours sentir que quelque chose ne va pas en partant du principe que l'autre a toujours tort!

À ce moment là, le postulant interrompt le chef du personnel:

- Je viens de me rendre compte que j'aurais du vous envoyer ma femme !

- Que fait un français lorsqu'une autorité supérieure nuit à ses droits civiques de citoyen ?

- Il fait la grève.

- Que fait un français lorsqu'il est mécontent ? IL fait la grève.

- Que fait un français lorsqu'il se réveille le matin ? IL fait la grève.

- Que fait un français ? La grève

- Je ne discute pas un instant, dit une secrétaire à son patron. Vous ne pouvez pas augmenter mon **salaire** . C'est d'accord. Mais il y a peut-être un moyen de s'arranger. Ce même **salaire** , ne pourriez-vous pas me le donner plus souvent ?

Un employé à son patron :

- Monsieur le Directeur, mon **salaire** n'est pas en rapport avec mes capacités !
- Oui, vous avez raison, mais nous ne pouvons tout de même pas vous laisser mourir de faim...

Un homme s'énerve à la mairie :

- Mais enfin, mademoiselle, voilà une demi-heure que je suis devant votre guichet !
- Et alors ? Moi cela fait quinze ans que je suis derrière !

ABREVIATIONS

AAH : Allocation aux adultes handicapés

AC : Allocation compensatoire

ACFCI : Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie

ACCRES : Aide aux chômeurs pour la création ou la reprise d'entreprises

ACI : Atelier et chantier d'insertion

ACSE : Agence nationale pour la cohésion sociale et pour l'égalité des chances

ADE : Agence de développement économique

ADEP : Agence nationale pour le développement de l'éducation permanente

ADEPA : Agence pour le développement de la productique appliquée à l'industrie

ADES : Association pour le développement des emplois de service

ADF : Assemblée des départements de France

ADIE : Association pour le droit à l'initiative économique

ADIT : Agence pour la diffusion de l'information technologique

ADL : Agence de développement local

ADMR : Aide à domicile en milieu rural

ADSEA : Association départemental de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence

AFAQ : Association française d'assurance qualité

AFC : Action de formation conventionnée

AFD : Allocation de fin de droit

AFDAS : Fonds d'assurance formation

des salariés du spectacle et de l'audiovisuel

AFDET : Association française pour le développement de l'enseignement technique

AFF : Allocation de fin de formation (remplace AFFS)

AFFS : Allocation formation de fin de stage (voir AFF)

AFNOR : Association française pour la normalisation

AFOBAT : Association paritaire pour la formation professionnelle continue dans le bâtiment et les travaux publics

AFORTS : Association française des organismes de formation et de recherche en travail social

AFPA : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

AFPE : Action de formation préalable à l'embauche

AFR : Allocation formation reclassement (voir AREF)

AFRE : Allocation de formation réadaptation à l'emploi

AFREF : Association française des responsables de formation

AFT : Association pour la formation dans les transports

AGCC : Association pour la gestion des conventions de conversion

AGECIF : Association pour la gestion du congé individuel de formation

AGEFAFORIA : Association des gestion des Fonds d'assurance formation secteur agro-alimentaire

AGEFAL : Association des gestion des fonds de l'alternance (voir FUP)

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle

des handicapés

AGEFOS-PME : Association de gestion pour la formation des salariés des PME

AH : Adulte handicapé

AI : association intermédiaire ou allocation d'insertion (voir l'ATA)

AIO : Accueil, information, orientation

[color=#FF0000]ALE : Agence locale pour l'emploi

AMF[/color] : Association des maires de France

AMGVF : Association des maires des grandes villes de France

AMRF : Association des maires ruraux de France

ANAEM : Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (voir OFII)

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

ANDCP : Association nationale des directeurs et chefs du personnel (voir ANDRH)

ANDML : Association nationale des directeurs des missions locales

ANDRH : Association nationale des directeurs de ressources humaines (remplace ANDCP)

ANFA : Association nationale pour la formation automobile

ANFH : Association nationale de formation des personnels hospitaliers

ANI : Accord national interprofessionnel

ANLCl : Agence nationale de lutte contre l'illettrisme

ANPE : Agence nationale pour l'emploi (devenu Pôle emploi)

ANRU : Agence nationale pour la rénovation urbaine

ANSA : Agence nouvelle des solidarités

actives

ANVAR : Agence nationale de valorisation de la recherche

AP : Atelier protégé (voir EA)

APCA : Association permanente des chambres d'agriculture

APCCI : Assemblée permanente des chambres de commerce et d'industrie

APCE : Agence pour la Création d'Entreprise

APCG : Association des présidents des conseils généraux

APCM : Assemblée permanente des chambres de métier

APE : Action de préparation à l'emploi

APEC : Association pour l'emploi des cadres

APECITA : Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens agricoles

API : Allocation parent isolé

APP : Atelier pédagogique personnalisé

APQFC : Association pour la promotion de la qualité de la formation continue

APR : Action préparatoire au recrutement

ARA : Allocation de retour à l'activité

ARACT : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail

ARC : Aide au recrutement d'un cadre dans l'industrie

ARD : Association régionale de développement

ARE : Allocation de retour à l'emploi ou Assemblée des régions d'Europe

AREF : Allocation de retour à l'emploi et formation (remplace AFR)

ARF : Association des régions de France

ARFE : Association des régions

frontalières européennes

ARI : Aide au recrutement pour l'innovation

ARPE : Allocation de remplacement pour l'emploi

ARRAIE : Association régionale des réseaux de l'insertion par l'activité économique

ARTT : Aménagement de la réduction du temps de travail

ASC : Allocation spécifique de conversion

ASFNE : Allocation spéciale du Fonds national de l'emploi

ASI : Appui social individualisé

ASP : Appui spécifique personnalisé ou Agence de services et de paiement (ex-CNASEA)

ASS : Allocation spécifique de solidarité

ASSEDIC : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (devenu Pôle emploi)

ATA : Allocation temporaire d'attente (remplace l'AI)

ATD : Allocation temporaire dégressive

AUD : Allocation unique dégressive

AUVICOM : Organisme paritaire collecteur agréé de l'audiovisuel

AVE : Alliance Villes Emploi

(B)

BA : business angels

BG : Boutique de gestion

BAIE : Bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi (des femmes, dans les CIDF)

BEP : Brevet d'études professionnelles

BIJ : Bureau information jeunesse

BIT : Bureau international du travail

BMO : Besoin de main d'œuvre

BTS : Brevet de technicien supérieur

(C)

CA : Contrat d'avenir

CAE : Contrat d'accompagnement à l'emploi ou coopérative d'activité et d'emploi

CAE-DOM : Contrat d'accès à l'emploi - DOM

CAFOC : Centre académique de formation continue

CAI : Contrat d'accueil et d'intégration

CAP : Certificat d'aptitude professionnelle ou Commission administrative paritaire

CAPE : contrat d'appui au projet entrepreneurial

CAPEB : Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment et des branches professionnelles annexes

CARIF : Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation

CAS : Centre d'analyse stratégique

CAT : Centre d'aide par le travail (voir EA)

CBC : Congé bilan de compétences

CBE : Comité de bassin de l'emploi

CCAH : Comité national de coordination de l'action en faveur des personnes handicapées

CCAS : Centre communal d'action sociale

CCFP : Centre de coordination de la formation professionnelle

CCI : Chambre de commerce et d'industrie

CCP : Certificat de compétences

professionnelles

CCREFP : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CDC : Caisse des dépôts et de consignations

CDD : Contrat à durée déterminé

CDI : Contrat à durée indéterminée

CDIAE : Comité départemental d'insertion par l'activité économique

CDJA : Centre départemental des jeunes agriculteurs

CE : Chantier école ou comité d'entreprise

CEC : Contrat emploi consolidé ou Cadre européen des certifications

CEDEFOP : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

CENTRE INFFO : Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente

CEP : Contrat d'études prospectives

CEREQ : Centre d'études et de recherche sur les qualifications

CERC : Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale

CES : Chèque emploi service ou Contrat emploi solidarité

CES : Conseil économique et social (devenu CESE en 2008)

CESR : Conseil économique et social régional (devenu CESER en 2008)

CESE : Conseil économique, social et environnemental

CESER : Conseil économique, social et environnemental régional

CESU : Chèque emploi service universel

CET : Compte épargne temps

CETPE : Chèque emploi très petites entreprises

CFA : Centre de formation d'apprentis

CFAA : Centre de formation d'apprentissage agricole

CFE-CGC : Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres

CFDT : Confédération française démocratique du travail

CFDT : Confédération française des travailleurs chrétiens

CFI : Crédit formation individualisée

CFPPA : Centre de formation professionnelle et de promotion agricole

CGC : voir CFE

CGT : Confédération générale du travail

CGT-FO : Confédération générale du travail – Force ouvrière

CGPME : Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises

CHRS : Centre d'hébergement et de réadaptation sociale

CHSCT : Centre d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CIBC : Centre interinstitutionnel de bilan de compétences

CICID : Comité interministériel de la coopération internationale et pour le développement

CIE : Contrat initiative emploi

CIF : Congé individuel de formation

CI-RMA : Contrat d'insertion - Revenu minimum d'activité

CIVIS : Contrat d'insertion dans la vie sociale

CJD : Centre des jeunes dirigeants

d'entreprises

CJDES : Centre des jeunes dirigeants de l'économie sociale

CJE : Contrat jeunes en entreprise

CIDFF : Centre d'information des droits de la femme et de la famille

CIE : contrat initiative emploi

CIF : Congé individuel de formation

CIF – CDD : Congé individuel de formation des contrats à durée déterminée

CIGALE : club d'investisseurs pour une gestion alternative et locale de l'épargne

CIJ : Centre information jeunesse

CIO : Centre d'information et d'orientation

CIACT : Comité interministériel d'aménagement et de compétitivité des territoires

CIPi : Contrat d'insertion professionnelle intérimaire

CI-RMA : Contrat d'insertion revenu minimum d'activité

CIVIS : Contrat d'insertion dans la vie sociale

CLD : Chômeur de longue durée

CLI : Commission locale d'insertion

CLLAJ : Comité Local pour le logement autonome des jeunes

CNLRQ : Comité national de liaison des Régies de quartier

CMA : chambre de métiers et de l'artisanat

CNAM : Conservatoire national des arts et métiers

CNASEA : Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (voir ASP)

CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle

CNDP : Centre national de documentation pédagogique

CNE : Contrat nouvelle embauche ou Conseil national de l'emploi ou Centre national de l'entrepreneuriat (Conservatoire national des arts et métiers)

CNED : Centre national d'enseignement à distance

CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale

CNFPTLV : Conseil national de formation professionnelle tout au long de la vie

CNIAE : Conseil national de l'insertion par l'activité économique

CNLE : Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion

CNML : Conseil national des missions locales

CODEI : Commission départementale de l'emploi et de l'insertion

COE : Conseil d'orientation pour l'emploi

COORACE : Comités et organismes d'aide aux chômeurs par l'emploi

COPIRE : Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi

COREF : Comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi (voir CRE)

COTOREP : Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (voir CDAPH)

CPC : Commissions professionnelles consultatives

CPER : Contrat de plan Etat région

CPNE : Commission paritaire nationale

de l'emploi
CPTE : Commission paritaire territoriale
de l'emploi
CRCI : Chambre régionale de
commerce et d'industrie
CRE : conseil régional de l'emploi
CRESS : chambre régionale de
l'économie sociale et solidaire
CRIJ : Centre régional information
jeunesse
CRP : Convention de reclassement
personnalisé ou Centre de rééducation
professionnelle
CQA : Contrat de qualification adulte
CQP : Contrat de qualification
professionnelle
CSEP : Conseil supérieur de l'égalité
professionnelle entre les femmes et les
hommes
CSP : Catégorie socio-professionnelle
CTP : Comité technique paritaire ou
Contrat de transition professionnelle
CTS : Conseil national du travail social
CUCS : Contrat urbain de cohésion
sociale

(D)

DAFCO : Dispositif académique à la
formation continue
DARES : Direction de l'animation de la
recherche des études et des statistiques
(ministère du travail)
DATAR : Direction de l'aménagement
du territoire et de l'action régionale (voir
DIACT)
DAVA : Délégation académique de
validation des acquis
DDTEFP : Direction départementale du
travail, de l'emploi et de la formation

professionnelle
DE : demandeur d'emploi
DEFM : demandeur d'emploi fin de mois
DELD : demandeur d'emploi longue
durée
DEP : Direction de l'évaluation, de la
prosective et de la performance
DDTEFP : Direction départementale du
travail, de l'emploi et de la formation
professionnelle
DGEFP : Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle
DIACT : Délégation à l'aménagement et
à la compétitivité des territoires
(remplace la DATAR)
DIF : Droit individuel à la formation
DIIJ : Délégation interministérielle à
l'insertion des jeunes
DIISES : Délégation interministérielle à
l'innovation, à l'expérimentation sociale
et à l'économie sociale
DIJEN : Dispositif d'insertion des jeunes
du Ministère de l'Education nationale
DILTI : Délégation interministérielle à la
lutte contre le travail illégal
DIRECCTE : direction régionale des
entreprises, de la concurrence, de la
consommation, du travail et de l'emploi
DOCUP : Document unique de
programmation
DP : Délégué du personnel
DRCA : Direction régionale au
commerce et à l'artisanat
DRDF : Délégation régionale aux droits
des femmes
DRH : Direction des ressources
humaines
DRIRE : Direction régionale de
l'industrie de la recherche et de
l'environnement

DRT : Direction des relations de travail
(Ministère du travail et de l'emploi)
DRTEFP : Direction régionale du travail,
de l'emploi et de la formation
professionnelle
DTS : Diplôme de technicien supérieur
DUDE : Dossier unique du demandeur
d'emploi
DUT : Diplôme universitaire de
technologie

(E)

EA : Entreprise adaptée (ex-AP)
ECAP : Evaluation des compétences et
des acquis professionnels
ECCP : Evaluation des compétences et
des capacités professionnelles
EDDF : Engagement de développement
de la formation
EDEC : Engagement de développement
des emplois et des compétences
EDEN : Encouragement au
développement d'entreprises nouvelles
(voir NACRE)
EEI : Equipe emploi insertion
EI : entreprise d'insertion
EMT : Évaluation en milieu de travail
ENCP : Évaluation du niveau de
compétences professionnelles
EPCI : établissement public de
coopération intercommunale
EPCRE : Évaluation préalable à la
création ou reprise d'entreprise
ESS : économie sociale et solidaire
ETP : emploi à temps plein
ETTI : entreprise de travail temporaire
d'insertion
EVCP : Examen de validation des
compétences professionnelles

ERP : Équipe de reclassement
personnalisé
ESAT : Établissement et service d'aide
par le travail (voir EA)
ESPR : Évaluation par simulation
préalable au recrutement
ETT : Entreprise de travail temporaire

(F)

FACT : Fonds pour l'amélioration des
conditions de travail
FAF : Fonds d'assurance formation
FAFI : France active financement
FAG : France active garantie
FAJ : Fonds d'aide aux jeunes
FASILD : Fonds d'action sociale et de
soutien pour l'intégration et la lutte
contre les discriminations (Voir Acsé)
FDI : Fonds départemental d'insertion
FDSEA : Fédération départementale
des syndicats d'exploitants agricoles
FEADER : Fonds européen agricole
pour le développement rural
FEDER : Fonds européen de
développement régional
FEOGA : Fonds européen d'orientation
et de garantie agricole
FFB : Fédération française du bâtiment
FFFOD : Forum français pour la
formation à distance
FFP : Fédération de la formation
professionnelle
FFPPS : Fonds de la formation
professionnelle et de la promotion
sociale
FIPJ : Fonds pour l'insertion
professionnelle des jeunes
FIR : France initiative réseau (devenu
France initiative)

FIV : Fonds interministériel
d'intervention pour la ville
FJT : Foyer jeunes travailleurs
FO : Force ouvrière
FONGECIF : Fonds de gestion du
congé individuel de formation
FNADT : Fonds national
d'aménagement et de développement
du territoire
FNARS : Fédération nationale des
associations d'accueil et de réinsertion
sociale
FNDMA : Fonds national de
développement et de modernisation de
l'apprentissage
FNE : Fonds national pour l'emploi
FNGS : Fonds national de garantie des
salaires
FNS : Fonds national de solidarité
FOAD : Formation ouverte et à distance
FOL : Fédération des œuvres laïques
FONGECIF : Fonds pour la gestion du
congé individuel de formation
FPT : Formation professionnelle et
technique ou fonction publique
territoriale
FSE : Fonds social européen
FSU : Fédération syndicale unitaire

(G)

GARF : Groupement des animateurs et
responsables de formation en entreprise
GE : Groupement d'employeurs
GEIQ : Groupement d'employeurs pour
l'insertion et la qualification
GIE : Groupement d'intérêt économique
GIP : groupement d'intérêt public
GPEC : gestion prévisionnelle des
emplois et des compétences

GRETA : Groupement d'établissements
de l'Education nationale pour la
formation professionnelle continue
GTEC : gestion territoriale des emplois
et des compétences
GRH : Gestion des ressources
humaines
GRTH : Garantie de ressources des
travailleurs handicapés
GTRH : gestion territoriale des
ressources humaines

(H)

HALDE : Haute autorité de lutte contre
les discriminations et pour l'égalité

(I)

IAE : Institut d'administration des
entreprises ou insertion par l'activité
économique
IGAS : Inspection générale des affaires
sociales
INETOP : Institut national d'études du
travail et d'orientation professionnelle
INSEE : Institut national de la statistique
et des études économiques
INTERREG : Programme d'initiative
communautaire destiné à développer la
coopération transfrontalière
IPCO : Instance paritaire de
coordination des Opcareg
IRES : Institut de recherches
économiques et sociales intersyndical
ISO : International standard organization
IUT : Institut universitaire de technologie

(J)

JCE : Jeune chambre économique

JO : Journal officiel

(L)

LEST : Laboratoire d'économie et de sociologie du travail

LOLF : Loi organique relative aux lois de finances

(M)

MDEF : maison de l'emploi et de la formation

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

MEDEF : Mouvement des entreprises de France

MEF : maison de l'emploi et de la formation

MFR : Maison familiale rurale

MIFE : maison de l'information sur la formation et l'emploi

MIGEN : Mission générale d'insertion de l'Education nationale

MILO : Mission locale (voir ML)

MIME : Mission interministérielle des mutations économiques

MIRE : Mission d'information régionale sur l'exclusion

ML : Mission locale

MSA : Mutualité sociale agricole

(N)

NACE : Nomenclature des activités économiques des communautés européennes

NACRE : Nouvel accompagnement à la création et reprise d'entreprise

NAF : Nomenclature analytique des formations ou Nomenclature d'activités françaises

NAP : Nomenclature d'activités et de produits

NEF : Nomenclature emploi formation

NES : Nomenclature économique de synthèse

NF : Norme française

NIC : Numéro interne de classement

NSF : Nomenclature des spécialités de formation

NTIC : Nouvelles technologies de l'information et de la communication

NUTS : Nomenclature des unités territoriales statistiques (Eurostat)

NVQ : National vocational qualifications

(O)

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

OIT : Organisation internationale du travail

OPACIF : Organisme paritaire collecteur agréé gestionnaire du congé individuel de formation

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé

ODEF : Observatoire départemental emploi formation

OE : Objectif emploi (devenu Cible emploi)

OF : Organisme de formation

OFCE : Observatoire français des conjonctures économiques

OFII : Office français de l'immigration et de l'intégration

OIT : Organisation internationale du

travail
OMC : Organisation mondiale du commerce
OMI : Office des migrations internationales (voir OFII)
ONISEP : Office national d'information sur l'enseignement et les professions
OP : Objectif projet (devenu Cible emploi)
OPACIF : Organisme paritaire agréé pour le congé individuel de formation
OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIA : Organisme paritaire collecteur régional
OPCAREG : Organisme paritaire collecteur agréé régional (devenu OPCALIA)
OPQF : Office professionnel de qualification des organismes de formation
OREF : Observatoire régional emploi formation
ORGAFORM : Conseil national des organismes de formation professionnelle
OZP : Observatoire des zones prioritaires

(P)

PACTE : Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État
PAE : Projet d'accès à l'emploi
PAFI : Plan d'action formation insertion
PAIO : Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation
PARE : Plan d'accompagnement à la recherche d'emploi
PCS : Professions et catégories sociales

PDI : Programme départemental d'insertion
PDITH : Programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés
PFIL : plateformes d'initiatives locales (devenues Plateformes France initiative)
PH : prêts d'honneur
PIC : Programme d'initiative communautaire
PIJ : Point d'information jeunesse
PLIE : Plan local pour l'insertion et l'emploi
PME : Petite et moyenne entreprise
PMI : petite ou moyenne industrie
PNAE : Plan national d'action pour l'emploi
PPAE : Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PPE : Prime pour l'emploi
PRDF : Plan régional de développement des formations
PRDFP : Plan régional pour le développement de la formation professionnelle
PRF : Programme régional de formation
PRISME : Professionnels de l'Intérim, Services et Métiers de l'emploi
PVST : Prix de la vocation scientifique et technique
PPAE : Projet personnalisé d'accès à l'emploi (remplace le PAP)
PRFP : Programme régional de formation professionnelle
PRIPI : Programme régional d'insertion des populations immigrées
PROMOFAF : Organisme paritaire collecteur agréé branche sanitaire et sociale à but non lucratif (voir UNIFAF)

(R)

RBG : Réseau des Boutiques de gestion
RMA : Revenu minimum d'activité
RMI : Revenu minimum d'insertion (voir le RSA en 2009)
RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
ROME : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RQ : Régie de quartier
RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSA : Revenu de Solidarité Active

(S)

SAMETH : Service de maintien dans l'emploi des personnes handicapées (ex-COTOREP)
SCOP : société coopérative ouvrière de production
SEE : Stratégie européenne pour l'emploi
SEM : Société d'économie mixte
SEPES : Service études, prospective, évaluation et statistiques du ministère du travail et de ses directions régionales
SESAM : Stage européen d'alternance dans les métiers
SETE : Services extérieurs du travail et de l'emploi
SIAE : Structure d'insertion par l'activité économique
SIFA : Société d'investissement France active ou Stage individualisé de formation par alternance
SIFE : Stage d'insertion et de formation à l'emploi
SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

SOP : Service d'orientation professionnelle
SPE : Service public de l'emploi
SPEL : Service public de l'emploi local
SPER : Service public de l'emploi régional
SRDE : Schéma régional de développement économique
SEJE : Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise
SGAR : Secrétariat général aux affaires régionales
SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMIG : Salaire minimum interprofessionnel garanti
SRFD : Service régional formation et développement

(T)

TEE : Titre emploi entreprise
TH : Travailleur handicapé
TIC : Technologie de l'information et de la communication
TPE : très petite entreprise
TRACE : Trajet d'accès à l'emploi
TRE : Techniques de recherche d'emploi

(U)

UC : Unités capitalisables ou Union des couveuses
UNEDIC : Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
UNIFAF : Fonds d'assurance formation des entreprises de la branche sanitaire, médico-sociale et sociale à but non

lucratif (remplace PROMOFAP)

UNIFORMATION : Organisme paritaire
collecteur agréé branche économie
sociale

UNIOPSS : Union nationale
interfédérale des oeuvres et des
organismes privés sanitaires et sociaux

UPA : Union professionnelle artisanale

UREI : Union régionale d'entreprises
d'insertion

URSSAF : Unions de recouvrement des
cotisations de sécurité sociale et
d'allocations familiales

URIOPSS : Union régionale
interfédérale des oeuvres et des

organismes privés sanitaires et sociaux

(V)

VAE : Validation des acquis de
l'expérience

VAP : Validation des acquis
professionnels

(Z)

ZFU : Zones franches urbaines

ZRU : Zone de redynamisation urbaine

ZUS : zone urbaine sensible

RÉFÉRENCES

1. Deslais P., Ferron R. La France : histoire curieuse et insolite. – Rennes: Editions Ouest-France, 2012 – 239 p.
2. Grand-Clément O. Civilisation en Dialogues: Niveau Débutant. – P.: CLE International, 2007. – 127 p.
3. Grand-Clément O. Civilisation en Dialogues: Niveau Intermédiaire. – P.: CLE International, 2008. – 126 p.
4. Steele R. Civilisation progressive du Français. – P.: CLE International, 2011. – 191 p.
5. Михайлова О.Г., Шмиголь Н.В. Лінгвокраїнознавство франкомовних країн. Вінниця: Нова книга, 2009. – 215 с.
6. www.alternatives-economiques.fr
7. www.blablagues.net
8. www.bonjourdefrance.com
9. www.cci-paris-idf.fr
10. www.dicocitations.com
11. www.fnecm.org
12. www.francaislangueetonnante.wordpress.com
13. www.fr.wikipedia.org
14. www.ieslascanteras.org
15. www.insee.fr
16. www.lefigaro.fr
17. www.lemonde.fr
18. lepointdufle.net
19. www.pole-emploi.fr
20. www.toupie.org
21. <http://travail-emploi.gouv.fr>
22. www.unice.fr
23. www.youtube.com

Навчальне видання

Коккіна Ліліта Рейнісівна

LE MONDE DU TRAVAIL

Навчальний посібник

В авторській редакції

Підп. до друку 24.12.2015

Формат 60x84/8

Умов.- друк. арк. 5. Тираж 100 пр.

Зам. №

Видавець і виготовлювач

ООО Персей

Свідоцтво ВОО № 107151 від 27.06.2002 р.

65058, Україна, м. Одеса, пр. Шевченка, 6/3

(048) 776-23-76, (048) 776-21-02

e-mail: persey@icn.od.ua