



Sécurisation des parcours professionnels et sécurité sociale professionnelle : *deux projets antinomiques pour le travail*

Jean-Pascal HIGELÉ

Maître de conférences en sociologie

Université Henri Poincaré

Chercheur au GREE-2L2S

Le débat social sur l'emploi et le chômage est marqué, plus particulièrement depuis la seconde moitié de la décennie 2000, par la thématique de la flexicurité. Ce « mot-valise », largement diffusé dans les États européens sous l'impulsion de la Commission européenne, bien que contesté, a été le ressort d'un renouvellement du débat et des recettes préconisées en matière de politiques d'emploi en Europe de la part de l'ensemble des acteurs concernés par le sujet. Les travaux académiques et d'expertise menés depuis le milieu des années 1990 ainsi que les propositions des acteurs sociaux, en particulier des organisations syndicales, ont renouvelé l'approche générale sur l'emploi et le chômage. Si les débats intègrent toujours, y compris pour s'y opposer, les perspectives de modération salariale, de flexibilité de l'emploi et d'activation des chômeurs, qui restent au cœur des propositions de réforme du marché du travail car présentées comme indispensables à l'amélioration du taux d'emploi, ces propositions sont désormais articulées à la nécessité de sécuriser les travailleurs dans ce mouvement pour le rendre effectif (droit à la formation, droit à l'indemnisation, droit à l'accompagnement). La Confédération Européenne des Syndicats elle-même a accepté les termes du débat en cherchant à redéfinir l'équilibre entre flexibilité et sécurité par intégration notamment de la dimension « qualité de l'emploi » dans l'exercice de définition de l'équilibre « gagnant-gagnant » entre employeurs et salariés que la

Entre impulsions de la Commission européenne et appropriations par les acteurs sociaux, les propositions de flexicurité pour prendre en charge les discontinuités d'emploi oscillent en France entre deux projets aux définitions non stabilisées et parfois confondues : la sécurisation des parcours professionnels et la sécurité sociale professionnelle. Cette note insiste sur leurs différences et leurs enjeux contradictoires : des droits au service du marché du travail pour la première, des droits au service de l'émancipation des travailleurs pour la seconde. L'auteur montre qu'il s'agit de deux conceptions opposées du contenu et de l'appropriation du travail.

flexicurité est censée incarner. Dans le paysage renouvelé des propositions en débat, il semble donc convenu que la précarisation de l'emploi est devenue une donnée incontournable à laquelle il faut adapter le droit du travail afin de prendre en charge des discontinuités d'emploi devenues dès lors élément normal du fonctionnement du marché du travail. Il ne s'agit plus de s'opposer aux discontinuités en défendant un droit à l'emploi ou des droits qui garantissent au maximum l'emploi, mais d'encadrer les transitions.

En France, la réappropriation de ce débat s'est concentrée ces dernières années sous impulsion syndicale autour des notions de « sécurisation des parcours professionnels » et de « sécurité sociale professionnelle ». Le débat public et académique a eu tendance à réduire l'ensemble des propositions à une même famille argumentaire autour de l'accompagnement des transitions d'un emploi à un autre. Or si toutes les propositions assument les discontinuités d'emploi comme élément normal du fonctionnement du marché du travail et proposent en conséquence de décharger le poste de travail d'un certain nombre de droits pour les affecter à la personne et rendre ainsi possibles les mobilités, ces droits qui quittent l'emploi (*i.e.* le poste de travail) conduisent nous semble-t-il à deux natures bien différentes des droits salariaux nouveaux, en particulier lorsqu'on s'intéresse à ce

que ces propositions ouvrent comme perspectives en termes de subordination et d'émancipation du travail et des travailleurs. Les usages des expressions de « sécurisation de parcours professionnels » et de « sécurité sociale professionnelle » par les différents acteurs, experts et praticiens, s'exprimant sur les questions de chômage et d'emploi sont sources de confusion quant à leur définition. Ces termes sont souvent employés indifféremment, même si le second terme a clairement une paternité du côté de la CGT. Pourtant, lorsque Nicolas Sarkozy appelle de ses vœux une sécurité sociale professionnelle dans la lettre de mission à Christine Lagarde de juillet 2008, que Pierre Cahuc et Francis Kramarz proposent également une sécurité sociale professionnelle [2004], ils n'en appellent pas au même contenu que la CGT qui inscrit la sécurité sociale professionnelle comme élément d'un nouveau statut du travail salarié [CGT, 2009 par exemple]. Il en va de même pour les usages du terme de « sécurisation des parcours professionnels » dont on pourra trouver des définitions différentes.

Nous proposons donc dans cette note, en nous appuyant sur un travail collectif [Dufresne *et alii*, 2009], de tenter de clarifier les termes et les enjeux de la traduction française du débat européen sur la flexicurité. On l'aura compris, il ne s'agit pas de coller aux définitions telles qu'elles s'expriment dans le débat social, mais de redéfinir, au-delà de leurs usages par les acteurs sociaux, les concepts de « sécurisation des parcours professionnels » et de « sécurité sociale professionnelle ». L'intérêt de cette réinterprétation des termes est d'en dégager ce qui nous semble être l'enjeu central de ces redéfinitions en débat de la prise en charge des discontinuités d'emploi, à savoir, la lutte d'influence entre deux conceptions et deux projets pour le travail : 1/ la réduction du travail aux seules activités valorisées par le marché du travail et la subordination des travailleurs aux employeurs ; 2/ la volonté d'émancipation du travail de sa définition marchande et d'émancipation des travailleurs vis-à-vis des employeurs.

Sécurisation des parcours professionnels : des droits au service du marché du travail

La « sécurisation des parcours professionnels » repose sur l'idée selon laquelle il faut sécuriser non pas les emplois mais la capacité des travailleurs à trouver un emploi si les « aléas » de la vie économique provoquent des transitions professionnelles. La sécurisation des parcours professionnels repose dès lors sur l'accompagnement des personnes dans leurs mobilités professionnelles et en cas de chômage.

Elle suppose la transférabilité des droits acquis dans une entreprise, souvent sur le modèle de l'épargne (épargne temps, épargne salariale, épargne formation, etc.) et la continuité des protections sociales complémentaires, le tout rendu possible comme le revendique par exemple la CFDT par un « système d'équivalence interprofessionnelle »

couvrant toutes les branches d'activité. La transférabilité des droits vise à accompagner le fonctionnement du marché du travail et son lot de destructions-crétions d'emplois et donc les mobilités que ce fonctionnement implique.

La logique de sécurisation des parcours professionnels consiste non seulement à faire en sorte qu'une rupture d'emploi ne s'accompagne plus de la suppression d'un certain nombre de droits, mais aussi à inscrire le salarié dans une logique de régénération permanente de son employabilité pour répondre aux exigences mouvantes des employeurs. La validation des acquis de l'expérience (VAE), le droit individuel à la formation (DIF) et plus généralement le *leitmotiv* de la formation tout au long de la vie, ainsi que les politiques d'activation, participent de ce même souci de mobilités des travailleurs car ces mobilités ne sont jugées possibles que si les salariés répondent aux exigences en compétences des emplois offerts par les employeurs.

Au-delà de cet accompagnement des salariés dans la mise à jour de leur employabilité pour permettre à l'offre et à la demande sur le marché du travail de s'ajuster, l'accompagnement des personnes lors des mobilités professionnelles suppose également de prendre en compte les « effets secondaires » de celles-ci – déménagement, nouvel emploi du conjoint, changement d'école des enfants, etc. – ce qui constitue le supplément d'âme de la sécurisation des parcours par rapport aux mesures d'activation.

Les droits proposés aux salariés dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels afin de les accompagner dans leurs parcours d'emploi(s) doivent nous amener à interroger la définition même de l'emploi que la sécurisation des parcours professionnels promeut.

L'emploi n'est pas seulement une relation contractuelle de mise à disposition d'une force de travail contre rémunération. C'est une institution qui, tout en affirmant le travailleur comme partie subordonnée de la relation contractuelle entre salarié et employeur, le pose à cette occasion comme bénéficiaire de droits qui protègent contre l'arbitraire patronal dans l'exercice même du travail et contre l'insécurité que l'absence de patrimoine génère en cas de rupture du contrat de travail. L'emploi, *via* le poste de travail, s'est imposé comme support légitime des droits salariaux : salaire à la qualification, cotisations sociales finançant la protection sociale, protections des conditions d'embauche et de fin de contrat, régulations du temps de travail et des conditions de travail, droits à l'expression collective dans des institutions représentatives du personnel, droits à la négociation collective. Bien que dans les faits, l'invention de la cotisation sociale ait déjà posé les bases d'un adossement à la personne de la qualification, l'emploi s'est fait le support essentiel de la qualification politique du travail (contre la définition marchande du travail par un contrat de gré à gré). L'institution de l'emploi

La sécurisation des parcours professionnels réaffirme la logique du marché du travail et la subordination des travailleurs aux exigences des employeurs.

est donc traditionnellement le moyen visant, en la reconnaissant, à desserrer l'état de la subordination des travailleurs à l'employeur.

Toutefois, l'emploi tel qu'il est envisagé dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels est tout autre. Ce qu'il faut sécuriser, ce n'est pas l'emploi en tant qu'institution support de droits salariaux, mais sa forme contradictoire, l'emploi comme forme marchande du travail qui naît de l'adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail. L'enjeu premier de la sécurisation des parcours professionnels est l'employabilité des travailleurs et non leur emploi. C'est en ce sens que la logique de sécurisation des parcours professionnels propose de déposséder l'emploi d'un certain nombre de droits qui s'y étaient adossés pour les attribuer à la personne elle-même. L'élaboration des droits sociaux prenant en charge les discontinuités d'emploi (droit à ressources, à accompagnement, à formation, à VAE, comptes « épargne » divers) est à penser comme devant servir cet objectif d'employabilité et de mobilité et donc permettre aux travailleurs de répondre aux exigences des employeurs sur le marché du travail par la mise en œuvre de ce qu'on pourrait qualifier d'un droit à l'employabilité.

En amont de la sécurisation des parcours professionnels, il y a une définition et un projet pour le travail. En réduisant les travailleurs au statut de forces de travail en quête d'emploi sur un marché du travail, la sécurisation des parcours professionnels réaffirme en alternative à l'institution de l'emploi, la logique du marché du travail et la subordination des travailleurs aux exigences des employeurs que la logique marchande implique. Le travail, que l'on définit comme l'ensemble des activités auxquelles est attribuée une valeur monétaire, se trouve ainsi réduit au statut de marchandise.

Sécurité sociale professionnelle : des droits qui s'opposent au marché du travail

Le fait, pour instituer une sécurité sociale professionnelle, de déposséder l'emploi de certains droits salariaux pour les attribuer à la personne prend un sens bien différent de ce que ce même transfert de droits de l'emploi à la personne représente dans le cas de la sécurisation des parcours professionnels. Face aux discontinuités d'emploi, les tenants de la sécurité sociale professionnelle se proposent d'appliquer à l'exercice même du travail ce que la sécurité sociale a réalisé pour un certain nombre de situations de hors-emploi, c'est-à-dire un ensemble de droits identiques pour tous les salariés qui ne soit pas dépendant de la forme du contrat de travail ou de l'employeur et participe à ce titre à la consolidation d'un statut interprofessionnel du salarié déjà en partie constitué par la socialisation du salaire dans la protection sociale. Comme pour la couverture maladie ou les allocations familiales, les droits professionnels et sociaux ne doivent plus être liés au contrat de travail mais à la personne en

poursuivant le mouvement de socialisation du salaire. Ces droits garantis interprofessionnellement, en particulier le salaire, doivent être transférables, opposables à tout employeur, et participer à l'institution d'une sorte d'« état professionnel » inaliénable, pour reprendre le vocable d'Alain Supiot [1999], au même titre que les individus ont un « état civil ».

Dans le cas de la sécurité sociale professionnelle, l'alternative à l'emploi comme support de la qualification et donc des droits, c'est un statut interprofessionnel du salarié qui permet d'adosser la qualification à la personne. Cette qualification personnelle définit positivement tout travailleur comme doté en permanence d'une capacité à produire de la richesse et ayant droit à ce titre en permanence à du salaire et des droits sociaux, indépendamment de toute sélection marchande des travailleurs et des travaux valorisables. Elle est à cet égard antinomique à la logique d'employabilité, dont on a vu qu'elle était fondamentale à la sécurisation des parcours professionnels, qui définit négativement l'individu par ses manques (de compétences, de mobilité, etc.), que ses droits personnels (accompagnement, formation, ressources) doivent permettre de combler.

L'enjeu de la sécurité sociale professionnelle est *in fine* de poursuivre à son terme la logique de qualification politique du salaire : payer les personnes selon une grille de qualification négociée et indépendamment de l'exercice concret du travail. Mais, si l'on tire jusqu'au bout le fil de la sécurité sociale professionnelle, son objet n'est pas seulement de sécuriser le travailleur, mais d'émanciper le travail. Il s'agit d'offrir des marges de liberté aux salariés quant à la détermination de leur projet de vie en desserrant l'état marchand qui encadre l'exercice du travail. En déliant le salaire de l'emploi, on ouvre la voie à une valorisation d'activités, c'est-à-dire de définition du travail, en dehors du filtre de l'emploi et donc des fourches caudines du marché du travail et des employeurs. La sécurité sociale professionnelle est à la fois un projet de sécurisation des personnes et une des bases de la réappropriation des fins et des moyens du travail par les salariés.

L'enjeu pour le travail

Derrière la sécurisation des parcours professionnels et la sécurité sociale professionnelle, c'est bien la définition du travail qui transparait. Dans le premier cas, le travail qui mérite de se voir attribuer une valeur monétaire est celui qui trouvera acheteur sur le marché du travail. Ce ne sont donc pas seulement les travailleurs mais le travail qui se trouve subordonné aux exigences des employeurs. Dans le second cas, le travail qui mérite une valorisation monétaire est le potentiel d'activités que les travailleurs porteurs d'une qualification personnelle peuvent déployer. La sécurité sociale professionnelle est donc émancipatrice des travailleurs mais aussi du travail.

L'enjeu de la sécurité sociale professionnelle est in fine de poursuivre à son terme la logique de qualification politique du salaire.

À cet égard, les objectifs fondamentaux de la sécurité sociale professionnelle sont diamétralement opposés à ceux de la sécurisation des parcours professionnels alors que les discours sur la gestion des transitions d'emploi tendent à les confondre. Nous avons donc à travers les deux projets de sécurisation des parcours professionnels et de sécurité sociale professionnelle deux modalités bien différentes de dépassement de l'institution de l'emploi comme support des droits. La première réaffirme le rôle central du marché du travail dans la définition du travail et des ressources légitimes. La seconde propose au contraire de s'émanciper du marché du travail et des employeurs pour ouvrir la voie d'une nouvelle définition du travail adossée à l'institution d'un statut des travailleurs assis sur la qualification personnelle.

Jean-Pascal Higelé

Références :

- Cahuc P., Kramarz F., *De la précarité à la mobilité, vers une sécurité sociale professionnelle*. Rapport au Ministre de l'économie et au Ministre de l'emploi, La documentation française, 2004.
- CGT, « Nouveau statut du travail salarié », *Le Peuple*, n° 1686, 16 juin 2009.
- Dufresne A., Friot B., Gobin C., Higelé J.-P., Koster J.-V., Scalvinoni B., *Analyse des revendications de gestion des discontinuités et transitions d'emploi*, projet Capright (WP5), 6ème PCRD, CIT4-2006-028549, mars 2009.
- Supiot A. (dir.), *Au-delà de l'emploi ; transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport à la Commission européenne, Flammarion, Paris, 1999.

Sur le même thème dans les Notes de l'IES :

- [Guyonvarch M., « Tous mobiles ? Banalisation du licenciement et rhétorique de crise », *Les Notes de l'IES*, n°12, avril 2010.](#)

Le site de l'IES :

www.ies-salariat.org

Les notes de l'Institut Européen du Salarial

Directeur de la publication : Bernard Friot

Comité de rédaction : Lucy apRoberts, Aurélien Casta, Nicolas Castel, Jean-Luc Deshayes, Julien Dufour, Bernard Friot, Mathieu Grégoire, Matthieu Hély, Jean-Pascal Higelé, Maud Simonet.

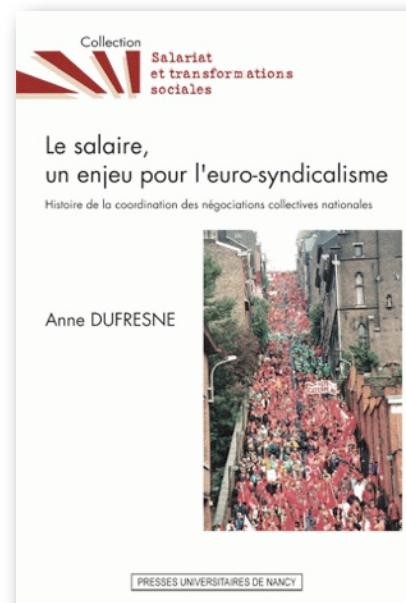
Secrétariat de rédaction : postmaster@ies-salariat.org, IDHE, Université Paris Ouest Nanterre, Bâtiment T, 200, av.de la République, 92001 Nanterre cedex 01. ISSN: 1969-6442

Nouvelle parution de l'IES :

- [Dufresne A., *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales*, PUN, Coll. « Salarial et transformations sociales », Nancy, 2011 :](#)

Historiquement, le salaire a toujours été au cœur de l'identité syndicale au niveau national. Or, à l'échelle de l'Union européenne, l'euro-syndicalisme a longtemps abandonné le salaire, considéré comme un sujet « tabou ». Et la modération salariale, initiée dans les années 1980 a progressivement été acceptée.

Comment les euro-syndicats peuvent-ils inventer aujourd'hui de nouvelles stratégies pour renouer avec la tradition de la défense du salaire ? Quelles revendications soutiennent-ils ? Un salaire minimum européen ? Cet ouvrage détaille les initiatives syndicales mises en œuvre depuis le début des années 1990 pour coordonner les négociations collectives nationales sur trois niveaux (interprofessionnel, sectoriel et transfrontalier) au sein de la Confédération européenne des syndicats, des fédérations syndicales européennes (en particulier celle des métallurgistes), et du groupe de Doorn (Allemagne et Benelux).



Longtemps méconnue, l'histoire de la coordination salariale invite pourtant à jeter un regard nouveau sur la négociation collective et les relations professionnelles, à l'échelle européenne. Son cadre dépasse en effet le seul « dialogue social européen ». Processus politique, la coordination vise à renforcer, à court-terme, la position des syndicats lors des négociations nationales et, à plus long terme, à rendre possible des négociations au niveau européen. La tâche est immense, l'exercice extrêmement complexe.

Anne Dufresne identifie ici les raisons de la lenteur avec laquelle la négociation salariale s'europanise. Elle met en lumière son obstacle fondamental : la dépolitisation du salaire sous la contrainte du cadre macro-économique imposé par l'Union économique et monétaire. Mais l'auteure révèle aussi, et surtout, l'ampleur du travail syndical déjà accompli d'échange d'information et d'apprentissage croisé, au-delà des frontières, gage d'une capacité future de mobilisation européenne.

Le salaire sera-t-il un jour au cœur de l'euro-syndicalisme ?