

Conférence sociale : Quel développement de l'emploi et de la formation ? Quel avenir pour les générations présentes et futures ?

Régis Régnault

« Face au monde qui change, il vaut mieux penser le changement que changer le pansement. »

Francis Blanche

Économie et Politique poursuit le suivi de la conférence sociale. Nous présentons ici quelques-unes des tables rondes. En premier lieu dans ce dossier les tables rondes 1 et 2 consacrées à l'emploi et à la formation. Et nous montrerons que face à une situation dramatique de l'emploi, malgré l'effort indéniable de dialogue social, la conférence reste très au-dessous des immenses besoins et des espoirs des chômeurs et des salariés. Au risque d'entraîner une énorme déception.

Peugeot-Aulnay, Air-France, Doux, Sanofi, Carrefour : ces mots résonnent amèrement en cet été 2012 comme emblématiques de la triste réalité économique et sociale que connaît notre pays, quelques temps à peine après une échéance électorale déterminante marquée par l'expression d'une forte volonté populaire de changement.

Il y a de quoi. Revenant comme un boomerang après une période d'accalmie – due sans conteste au désir patronal de ne pas hypothéquer les chances de son candidat naturel et préféré à une éventuelle réélection – cette casse programmée de l'appareil productif, qui brise des vies humaines et conduit le pays à la ruine, ne relève pas d'un orage de saison dans un ciel serein.

Ces suppressions massives d'emplois, ces fermetures de sites, ces liquidations, restructurations et autres mobilités imposées – qui, effectives ou sous forme de simple menace, sont autant de pressions sur les revendications et de chantage aux salariés au cœur même de la relation de travail. Elles sont dans la suite logique d'une dégradation continue et qui, sans opposition ni luttes, ne pourrait que s'amplifier. On parle déjà de quelque 100 000 à 120 000 emplois appelés à dispa-

raître (en comptant les effets induits sur les entreprises dépendantes et sous-traitantes) et on ne connaît pas, faute de sincérité, les véritables intentions patronales.

On connaît la raison de cette situation dramatique et la majorité des électeurs ne s'y est pas trompée, que ce soit par défaut ou en pleine conscience, par intuition, ressenti ou conviction profonde. Elle est le fruit d'une prédation toujours plus grande du capital sur le travail dans une logique mortifère où la finance cupide et la spéculation sans vergogne dictent leur loi, pour le plus grand profit particulier possible, à la production de richesses collectives, qu'elles organisent, exploitent et confisquent à leur seul avantage.

Comment expliquer autrement qu'une entreprise saine et performante décide de fermer ses portes et de licencier son personnel sinon pour dégager du « cash » et verser à ses actionnaires des dividendes de plus en plus somptuaires ?

Cet état des choses ne fait qu'empirer sous la conduite des politiques d'austérité menées par les gouvernements et autres autorités à leur service, politiques censées assainir les comptes publics pour une soi-disant meilleure « gouvernance » mais qui, *in fine*, faute de s'émanciper

de la tutelle des marchés financiers, privent les nations des ressources nécessaires à la satisfaction des besoins sociaux – même les plus élémentaires en ce début de troisième millénaire ! – ainsi qu'à leur croissance et à leur développement.

Dans ce contexte, la tenue d'une conférence sociale, sur l'initiative du gouvernement, relative à des thématiques fortes et même cruciales telles que l'emploi et la formation, revêt un caractère ambigu devant lequel on reste partagé.

D'un côté, on peut légitimement être satisfait de voir réaffirmer concrètement une volonté de « *dialogue social* » qui ouvre un espace d'intervention aux organisations syndicales. Cette reconnaissance explicite tranche avec la politique antérieure tout acquise au MEDEF, experte en parodie de concertation et empreinte de mépris de classe pour les représentants du monde du travail. On ne peut toutefois se bercer d'illusions sur les avancées possibles tant que ne sont pas posées, conjointement et fondamentalement, de nouvelles conditions du « *protagonisme social* » et de son « *partenariat* », en tant que corps intermédiaire, avec les pouvoirs publics – y compris sur le plan institutionnel – plus conformes à la réalité du travail, à la justice sociale et à l'intérêt national.

De ce point de vue, la place reconnue aux représentants du patronat de l'économie sociale et solidaire, pour appréciable qu'elle soit, ne constitue qu'un premier pas vers une réforme indispensable de la représentation patronale et du paritarisme. On ne voudrait pas qu'elle serve juste d'appât à une instrumentalisation d'un secteur d'activités important dont on attendrait qu'il souscrive aux promesses de campagne du président (contrats d'avenir, politique fiscale, etc.) et qu'il les mette en œuvre dans sa sphère économique.

De l'autre côté, on éprouve le sentiment assez trouble que les attendus et les contenus présentés par le gouvernement ainsi que les propos tenus par certains participants – en conformité avec le fond de leur analyse et en défense préventive de leurs intérêts – ne sont pas à la hauteur des enjeux. Ils apparaissent à la fois loin de répondre à l'urgence de la situation et peu propices à inscrire durablement cette conférence dans une dynamique de règlement à terme des problèmes, *a fortiori* dans la construction d'une alternative structurante.

Le risque est clair d'aboutir à des décisions qui s'apparentent aux recettes éculées suivies jusqu'à présent et qui n'ont pu qu'échouer, faute de vouloir transformer et dépasser le système lui-même, faute de vouloir reconnaître les vrais raisons de la faillite, faute de vouloir prendre les décisions courageuses qui s'imposent – notamment en réaffirmant et en actant la primauté du politique sur l'économique, de la loi sur le contrat, de la démocratie sur les marchés financiers – en nous enfonçant davantage dans la crise. Avec le grand danger à terme d'une réaction – au sens politique du terme – d'exaspération de notre peuple qui fasse basculer notre pays dans l'impasse bleu de gris de la haine.

Les titres mêmes des tables rondes sont révélateurs de cette ambiguïté qui, comme l'écrit Roland Perrier dans le dernier numéro de cette revue (1), « *ne sont certes pas neutres et sont marqués d'une prédétermination* ». La première table ronde, qui appelle à « *développer l'emploi et en priorité l'emploi des jeunes* », indique ainsi un choix

politique, explicitement en écho aux propositions phares du candidat Hollande que sont le « *contrat de génération* » et le « *contrat d'avenir* ».

Est-ce à dire que la conférence sociale n'aurait pour mission, en matière d'emploi et de formation, que la mise en musique, au sein des entreprises, du livret de ces deux dispositifs concocté par le pouvoir ? Il est à souhaiter qu'au contraire elle saura s'approprier les problématiques et se placer à l'offensive pour relever les défis posés dans leur cohérence et leur globalité. La pression des luttes ainsi que notre propre capacité d'intervention en lien avec elles peuvent, en ce sens, s'avérer déterminantes.

On ne peut en effet jouer petit bras devant l'ampleur de la tâche. Les données fournies par le gouvernement dans les documents préparatoires à la conférence (2) ne peuvent pas cacher, malgré une orientation ciblée de ces derniers pour justifier les propositions suscitées, une situation globalement dramatique qui condamne par avance toute politique de conception malthusienne.

Entendons-nous bien ! Il ne s'agit pas de nier le besoin impératif d'en finir avec toutes ces situations discriminatoires et pénalisantes en matière d'emploi et de formation dont sont davantage victimes les jeunes, les femmes, les salariés âgés et ceux qui travaillent dans les petites et très petites entreprises. Sans parler du caractère intolérable des discriminations liées au handicap, à l'aspect physique, à l'origine géographique ou à l'orientation sexuelle. Il convient évidemment de fournir un effort particulier et sans barguigner en direction des individus et des catégories les plus touchées.

Mais il est non moins vrai que si cette priorité est accordée au détriment d'autres individus et catégories – voire de la collectivité dans son ensemble – au prétexte que les moyens sont limités, il en ressort très vite un nivellement par le bas dont, à terme, personne ne profite. Bien au contraire ! Ainsi des contrats aidés qui sont autant de trappes à bas salaire, à mauvaises conditions de travail, à absence de perspectives, autant d'aubaines pour les employeurs nourris d'opportunisme dont le bilan s'avère *in fine* négatif aussi bien en termes d'emploi et de formation que de situation économique.

De même on voit bien que toutes les dispositions dont l'ambition affichée était, qui de sauver la « *sécu* », qui de pérenniser le système des retraites, qui de s'attaquer au chômage mais qui ignoraient superbement l'exigence de cohérence, de solidarité et de sortie par le haut, non seulement n'ont rien réglé, mais elles ont aggravé dramatiquement la situation.

Table ronde n° 1 - « Développer l'emploi et en priorité l'emploi des jeunes »

Le constat

Laissons parler les documents préparatoires (3). En matière d'emploi d'abord (4).

« *Le marché de l'emploi reste déprimé* », principalement dans l'industrie mais aussi dans les services marchands et même dans la construction où il avait pourtant bien résisté avant la crise de 2008. Sans parler de la chute spectaculaire de l'emploi public, due principalement à la décision dogmatique de ne pas remplacer un fonctionnaire partant à la retraite sur deux.

Le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans (5) est également en recul sur 2008, aussi bien pour

les CDI que pour les CDD, contrairement au taux d'activité (6) ; mais, pour ce dernier, la baisse démographique due au départ en retraite de la génération plus nombreuse du « *baby boom* » des années 1950 est largement « *compensée par une évolution du taux d'activité des "seniors"* », i.e. les personnes âgées de 55 à 64 ans.

Deux remarques s'imposent à ce niveau d'argumentation, que les documents peinent à énoncer.

Primo, le taux d'activité des salariés âgés demeure en France encore inférieur à celui des autres pays de taille équivalente. Il cache par surcroît une grande disparité peu reluisante qu'expliquent à la fois les pratiques patronales (au reste privé comme public) et la réforme sarkozyste des retraites : quand certains salariés travaillent longtemps encore après l'âge légal de départ à la retraite – notamment pour percevoir la pension de cette dernière à taux plein ou, tout simplement, pour assurer le viatique économique – d'autres se retrouvent privés d'emploi une fois arrivés à la cinquantaine sans pratiquement aucune chance d'en retrouver un.

Secondo, il est évident qu'en période de dépression, voire de récession du marché de l'emploi, l'allongement de l'âge d'activité produit automatiquement un effet négatif sur l'embauche des jeunes. De fait, les données le montrent bien. Si le taux d'activité des 15-29 ans avait sensiblement chuté au cours des années 1980 avec l'allongement des études, il s'était ensuite stabilisé depuis la fin des années 1990 en même temps que leur durée. Or, il a perdu deux points ces trois dernières années. CQFD !

Le taux de chômage des 15-29 ans s'est élevé, lui, à 17 % en 2011 [9,3 % de 15 à 64 ans] et culmine à près de 30 % pour les 15-19 ans. Certes cela ne concerne que quelque 5 % de cette tranche d'âge (7) fortement scolarisée. Mais il s'agit rien de moins que de ces dizaines de milliers de jeunes peu ou pas diplômés, souvent en échec scolaire – mais n'est-ce pas plutôt l'école qui a échoué avec eux ? – qui arrivent ainsi sur le monde du travail et dans la vie d'adulte par la case « *chômage* », dans laquelle ils s'enferment, se résignent et s'abandonnent, pleins de ressentiment social et de désespérance.

À cela s'ajoute **la discrimination par le niveau de qualification** : quatre ans après la fin des études, le taux de chômage est de 10 % pour les diplômés du supérieur, de 20 % pour les bacheliers, de 25 % pour les titulaires d'une certification professionnelle de niveau V [CAP/BEP] et de 46 % pour les peu ou pas diplômés. Ces taux sont, de plus, en progression proportionnelle : en 2003, ils étaient respectivement de 10 % [=], 12 % [+8], 16 % [+9] et 32 % [+14].

On mesure ainsi l'importance de la qualification dans l'entrée sur le marché du travail, même si elle ne garantit pas forcément l'obtention d'un emploi, *a fortiori* une intégration durable. Les jeunes diplômés du tertiaire connaissent plus facilement le chômage et les emplois précaires que leurs homologues de l'industrie. On mesure surtout la nécessité de créer de l'emploi, c'est-à-dire des emplois de qualité, pérennes et bien rémunérés et qu'il s'agit, au-delà de la mise en place de dispositifs particuliers, fussent-ils utiles et des plus performants, que de conférer aux emplois créés un statut, des contenus et une dimension sociale et professionnelle conformes autant à l'intérêt du jeune qu'à celui de la collectivité.

Et c'est dans ce cadre, et dans ce cadre seulement, qu'un effort doit être fait en direction des personnes les plus éloignées de l'emploi, tout particulièrement les jeunes dépourvus de connaissances solides et de qualification professionnelle. Mais si un effort est à faire, cela ne peut être qu'en toute cohérence avec un développement général et une finalité vertueuse. Il s'agit de fournir à ces personnes les conditions propres au rattrapage rapide des manques dans un contexte de sécurisation de la situation globale, i.e. économique, sociale et professionnelle, qui porte des perspectives d'évolution.

Comme cela existe dans d'autres pays, les entreprises pourraient s'enorgueillir d'être à la pointe de cet effort en s'appuyant sur les savoirs et savoir-faire de leurs personnels, et sur leur goût reconnu pour les transmettre mais en n'hésitant pas à remettre en cause leur sacro-sainte rentabilité. Au lieu de dépenser aveuglément leurs fonds sous forme d'exonérations ou autres subventions sans contrepartie comme c'est largement le cas aujourd'hui, l'État et les collectivités territoriales pourraient, de leur côté, encourager ces pratiques et les appliquer à eux-mêmes en tant qu'employeurs, aidés en cela par la législation que pourrait adopter la représentation nationale.

Aujourd'hui, c'est tout le contraire qui est fait. Et les propositions nouvelles, telles que **les emplois d'avenir ou le contrat de génération**, dans les grandes lignes où elles ont été dessinées, n'échappent pas à la règle. Les documents préparatoires titrent : « *les jeunes en emploi sont plus souvent en contrat à durée déterminée et en situation de sous-emploi* » (8). C'est sans doute la raison qui aura poussé le ministre du Travail à convoquer le « *CDI à durée déterminée* » !

Ils ne cachent pas que, sur ce plan aussi, les disparités et les discriminations sont bien là, connues et identifiées. Si 9 % des jeunes actifs occupés sont en situation de sous-emploi dans les quatre ans qui suivent la fin de leurs études, ce sont 5,8 % des jeunes hommes et 12,5 % des jeunes femmes ; 5 % de diplômés du supérieur contre 16 % de peu ou pas diplômés. Aujourd'hui, un jeune de moins de 26 ans sur quatre occupe un emploi de type « *aidé* ». C'est déjà beaucoup, et même beaucoup trop, mais pour les jeunes sans qualification professionnelle reconnue (9), c'est actuellement un sur deux !

C'est une tendance lourde, contraire à la lettre et à l'esprit du Code du travail et de l'ordre public social (10), mortifère pour les jeunes générations, funeste pour la société dans son ensemble : quatre embauches sur cinq sont de nos jours en CDD ou contrat atypique, une seule en CDI. C'est l'exacte proportion inverse des emplois existants dans notre pays. Cette politique volontariste est surtout le fait du secteur tertiaire, qui compte 95 % de ses intentions d'embauche déclarées officiellement en CDD. L'industrie et la construction donnent la préférence à l'intérim, pratiquement à égalité en nombre : 16,7 et 17,3 millions.

La part des contrats temporaires représente désormais près de 14 % de l'emploi salarié, dans le public comme dans le privé. Les missions d'intérim ont progressé de 20 % depuis 2000 et les CDD de moins d'un mois ont tout simplement doublé ! Le temps de travail augmente mais la durée des contrats diminue (à l'instar des actions de formation). Ils concernent prioritairement

les jeunes, les femmes et les ouvriers sans qualification reconnue.

Ce sont ces mêmes catégories qui sont touchées par **les mobilités professionnelles subies** – d'autant plus s'elles exercent dans le secteur tertiaire et/ou dans une petite entreprise – et tout particulièrement dans la pire de toutes : celle de l'emploi vers la privation d'emploi. Certains employeurs n'ont même pas hésité à mettre en place des actions de formation dont la finalité cynique et scélérate n'était autre que de prouver l'incompétence du salarié ou lui faire quitter son poste pour ne plus le retrouver : allez convaincre ensuite les salariés, après ça, de l'intérêt de se former ! Aujourd'hui, un tiers des entrées à Pôle Emploi résultent d'une fin de contrat temporaire (CDD ou intérim). Pour les moins de 25 ans, c'est 40 % !

En ce qui concerne **le chômage partiel**, qui s'est lui aussi fortement développé, parallèlement à la mise en place de l'activité partielle de longue durée (APLD) et qui a coûté la bagatelle de quelque 300 millions d'euros l'an à l'État en indemnités ces trois dernières années (contre 15 millions en 200 : soit quinze fois moins !) et près de 50 à l'UNEDIC. Il frappe surtout dans l'industrie les hommes les moins diplômés et ayant une plus grande ancienneté. Cette dernière catégorie est également en tête des ruptures conventionnelles, désormais en troisième position des fins de CDI après les démissions et les licenciements « non économiques » : elles représentent 16 % des fins de CDI contre 12 % pour l'ensemble des salariés.

On peut comprendre, dans ces conditions, la volonté de tout pouvoir d'une part de maintenir le salarié âgé en emploi tant qu'il n'a pas atteint l'âge légal d'ouverture de ses droits à la retraite et, d'autre part, de proposer un emploi à tout jeune qui arrive sur le marché du travail. Mais pourquoi serait-ce le même emploi, sans création effective, dans une espèce de contrat à temps partagé qui placerait les deux personnes en situation de précarité et qui exonérerait l'entreprise de ses responsabilités tout en lui reconnaissant autorité sur les personnes dans le cadre du lien de subordination et en lui permettant de s'afficher comme généreuse dans sa communication, le tout aux frais du contribuable ? (11)

Concernant les jeunes

Pourquoi un jeune arrivant sur le marché du travail serait-il condamné, du fait de sa seule inexpérience, à occuper un sous-emploi et se former sur le tas avec ses moyens, dans les entreprises marchandes comme dans l'économie sociale et solidaire, dans l'administration ou le secteur public comme dans la Fonction publique, à l'Éducation nationale par exemple ?

En ce qui concerne **les étudiants**, à qui doivent être proposés les **emplois d'avenir** dans ce dernier service public, il serait sans doute plus opportun de réfléchir à leur autonomie économique – notamment par des allocations et des bourses revalorisées – et à la réussite pleine et entière de leurs études en donnant les moyens conséquents aux établissements d'enseignement supérieur plutôt que de les conduire vers l'obligation de prendre des petits boulots qui les en écartent. À moins que l'on souhaite les habituer le plus vite possible à la précarité qui sera leur lot quotidien plus tard et, du même coup, peser en ce sens sur tous les collectifs de travail où ils essaieront de s'insérer.

Ne faut-il pas plutôt s'attaquer aux raisons qui président au comportement des entreprises qui, d'un côté, se débarrassent prématurément des salariés arrivés à la cinquantaine (tout en ayant l'aplomb de vouloir en faire travailler d'autres sans limite !) et, de l'autre, se refusent d'embaucher en CDI sur un emploi normalement constitué un jeune sortant du système scolaire et universitaire ?

Ne vaut-il pas mieux s'orienter sans attendre vers un système qui préserve et améliore continuellement le droit social – et donc l'efficacité économique – tout en répondant le plus justement possible aux aspirations des personnes comme à l'intérêt de la collectivité ? D'un point de vue strictement gestionnaire, mesure-t-on le manque à gagner pour les comptes publics et sociaux produit par ce gâchis ? D'un point de vue politique et axiologique, mesure-t-on les freins objectifs qu'une telle situation met dans les rouages de la société ? Parlons d'avenir en effet, mais pas pour l'effet de manche !

Ce dont a besoin un jeune qui entre sur le marché du travail, c'est d'un travail bien rémunéré, qui reconnaisse sa qualification, voire ses talents, qui correspondent peu ou prou à ses goûts, à son envie de se rendre utile pour lui-même et pour autrui, qui lui assure son autonomie de vie et lui ouvre l'opportunité d'une évolution positive ultérieure. Sont-ce vraiment des aspirations utopiques, des exigences démesurées, à l'heure où la plupart des parents se retournent vers leurs enfants pour réparer l'ordinateur ou manier le téléphone portable ?

Or, ce qui fait cruellement défaut à notre pays aujourd'hui – et ce n'est pas démagogique de le dire – c'est la confiance dans sa jeunesse. Déjà dans la sphère éducative. Encore plus dans le monde professionnel. Il ne s'agit pas de lui faire des promesses : la promesse, c'est elle ! Il s'agit de tout mettre en œuvre pour libérer toutes les énergies, ouvrir tous les possibles et faire valoir toutes les richesses.

Quant au **salarié âgé** dont l'emploi est menacé et dont les perspectives sont obscurcies, ses besoins réels ne sont pas si éloignés que cela de ceux du jeune, et la collectivité a tout à gagner à lutter contre ce qui n'est aujourd'hui qu'un immense gâchis. Nul besoin de contrat précaire, d'emploi factice ou de fonction artificielle. Il est suffisamment de besoins sociaux à satisfaire et notre pays, cinquième puissance du monde et première en productivité horaire du travail, a suffisamment de richesses et de pouvoirs pour relever le défi d'un emploi pour tous, gage de vie digne et responsable pour les individus et de croissance économique pour la collectivité.

Nul besoin non plus d'une formation qui ne serait conçue que comme une occupation de substitution plus ou moins imposée, un pis-aller pour cacher je ne sais quelle inemployabilité. Elle serait vécue à juste titre comme une relégation humiliante, une impasse morbide.

Table ronde n° 2 - « Développer les compétences et la formation tout au long de la vie »

Dans la société technologiquement et scientifiquement évoluée où nous vivons, l'éducation et la formation de tous tout au long de la vie doivent devenir le bien commun. Contrairement à l'esprit et à la lettre du

traité de Lisbonne qui entend développer « *la société de la connaissance* » en Europe sur une base inégalitaire, segmentée et subordonnée aux grandes options capitalistes, il s'agit de donner à chacune et à chacun un haut niveau d'éducation et de qualification et de concevoir la formation professionnelle continue des salariés comme du travail qualifiant – et donc productrice de valeur ajoutée, aussi bien pour l'individu enrichi de ses nouvelles connaissances que pour la collectivité au développement de laquelle il contribue de la sorte.

Ce pari sur l'intelligence humaine, facilité en France par un attachement assez répandu à l'outil de travail et un goût indéniable pour le travail bien fait, exige d'une part que l'individu soit acteur et auteur de sa situation comme de son évolution, que le droit à la formation, à la qualification, à la certification et à l'éducation initiale différée lui soit reconnu et donc que soient réunies les conditions de son effectivité.

Cela appelle, par conséquent, d'autre part, que soit développé un système d'éducation et de formation, et donc d'information et d'orientation tout au long de la vie dans le cadre d'un service public national et laïque. L'expression « *tout au long de la vie* » doit impérativement s'entendre comme une permanence – rappelant utilement la notion « *d'éducation permanente* » enlevée de notre législation par la loi Fillon de 2004 – au service continu et promotionnel des personnes et des collectifs, en opposition complète avec le système actuel qui mobilise plutôt la formation et l'orientation en cas de rupture ou d'accident dans le parcours professionnel.

Ce service public se doit d'être à la fois décentralisé et déconcentré, au plus près des besoins et des réponses, mettant en synergie le monde du travail et le monde du savoir, avec leurs droits et devoirs respectifs, s'appuyant sur le rôle d'ensembliser des collectivités territoriales et sous l'égide de l'État garant de l'égalité sur tout le territoire et comptable devant la nation. Il doit se doter des dispositifs spécifiques propres à répondre aux situations particulières sans déroger pour autant à l'intérêt général.

En matière de formation professionnelle initiale et continue, le constat que dressent les documents préparatoires à la conférence n'est pas des plus brillants. Il confirme aussi qu'en ce domaine ce sont les mêmes catégories qui sont les plus injustement défavorisées, discriminées, voire exclues.

Ainsi peut-on lire : « *L'accès au diplôme varie fortement selon l'origine sociale* » (12) et « *les inégalités s'accumulent avec la scolarité* ». On retrouve cette injustice sociale fondamentale dans l'insertion professionnelle et l'emploi, notamment dans l'accès aux contrats de travail par alternance (apprentissage et professionnalisation) : ceux-ci s'ouvrent de plus en plus aux diplômés, bien souvent dans le cadre d'un déclassement qui exclut de fait celles et ceux qui auraient dû en bénéficier et qui tire l'ensemble de la génération vers le bas.

Le taux d'accès à la formation varie aussi profondément selon l'âge et la catégorie socio-professionnelle (13). Mais le secteur d'activités (14) et surtout la taille de l'entreprise jouent également un rôle déterminant (15). De fait, la contribution des entreprises a fortement baissé, quels que soient le secteur d'activités et la taille de l'entreprise. Si le nombre de salariés ayant accès à la formation a globalement augmenté, passant

en quelques années à environ un sur deux – effet entre autres du droit individuel à la formation (DIF) instauré en 2003 –, les actions et stages de formation sont dorénavant beaucoup plus courts et leur caractère qualifiant s'est altéré tant qualitativement que quantitativement : de 1974 à 2009, le taux d'accès est passé de 2 % à 45 % pendant que la durée annuelle moyenne de formation tombait de 62 heures à moins de 20.

Les documents reconnaissent que « *le recours à la formation professionnelle dépend de la taille de l'entreprise et de sa politique* », que « *le plus souvent, c'est l'employeur qui est à l'origine du départ en formation des salariés* » (16) et que « *les salariés sont deux fois plus nombreux à avoir suivi une formation lorsqu'un changement technique ou organisationnel est intervenu dans leur environnement professionnel pendant l'année écoulée* ».

Ces données confirment le constat d'une pratique repérée depuis le tournant des années 2000 et qui consiste, pour les employeurs, à penser la formation de leurs salariés, non plus en amont de la mobilité interne mais en aval, comme **une simple adaptation ponctuelle au nouveau poste de travail**, qualifiante uniquement en tant que besoin. L'avantage d'une telle organisation du travail présente un avantage à plusieurs facettes : il fait faire un travail par une personne qui théoriquement n'en a pas la qualification ; la rémunération individualisée sera modérée en fonction de la qualification réelle du salarié ; celui-ci, mis en difficulté et avide de prouver sa compétence, est ainsi plus à même de travailler avec plus d'acharnement et d'accepter de prendre en charge une partie du coût de la formation ou de se former par lui-même en dehors du temps de travail.

Désormais, une action de formation sur cinq a lieu en dehors du temps de travail et entre 15 % et 20 % se déroulent sur le poste de travail lui-même, généralement par un pair plus ancien dans ce type de poste. Il faut dire que la demande de formation dans l'entreprise est loin d'être satisfaite « *souvent en raison de la charge de travail du demandeur, d'une mauvaise organisation de la formation, d'un manque de place ou d'un désaccord avec l'employeur, par exemple sur la prise en charge du coût* ».

Quant aux chômeurs, même si leur formation débouche davantage sur une qualification que celle des salariés en entreprise, surtout pour les plus jeunes d'entre eux (17), ils y ont moins accès que ces derniers. Mais il n'y a pas de secret : le nombre de formations financées par l'État a diminué de 87 % depuis 1990 et les Régions, principal financeur des coûts pédagogiques, axent leur priorité sur les jeunes et tout particulièrement l'apprentissage. Pôle emploi, de son côté, se concentre sur un certain nombre de dispositifs ciblés qui relèvent plus de la réinsertion sociale et du vade-mecum que de la formation professionnelle proprement dite. De plus, le service public de l'emploi s'est retrouvé amputé par des attaques incessantes contre l'AFPA qui ont porté atteinte à sa capacité de former, de qualifier et d'orienter positivement un nombre important de salariés, en emploi ou privés d'emploi.

Ainsi une enquête a-t-elle montré qu'un chômeur sur deux faisait part de difficultés pour trouver la bonne formation, mais aussi pour la financer ou pour trouver une entreprise d'accueil pour un stage en alternance. Sans compter la complexité des démarches administratives, le manque d'information, le déficit d'orientation.

Ni le délai de plus en plus grand entre la décision de partir et le départ en formation, qui peut être pour de nombreux chômeurs supérieur à six mois !

Dans ce contexte accablant, les documents préparatoires consacrent une page – c'est la seule du genre – à la proposition d'un « *compte individuel de formation* ». Mais ils sont bien obligés de reconnaître que de grandes difficultés sont à résoudre avant de le mettre en place : viabilité du dispositif, information et accompagnement du salarié, etc. Ils oublient cependant de mentionner des questions essentielles.

Premièrement, ce genre de dispositif a déjà existé dans le droit français avec le « *compte épargne temps* » de sinistre mémoire dans la mesure où de nombreux salariés n'ont jamais pu trouver les conditions réunies pour son emploi effectif et sont partis en retraite avec un compte inutilisé.

Deuxièmement, les expériences de même type mises en œuvre dans les autres pays européens ou aux États-Unis s'inscrivent tous dans le concept de « *flexicurité* » qui, sous prétexte d'individualisation d'une part et de baisse du coût du travail de l'autre, exonère de plus en plus les entreprises et soumet de plus en plus le salarié à contribution personnelle – que les comptes publics appellent « *contribution des ménages* » – qui doit lui-même y mettre de sa poche ou s'engager dans le parcours du combattant pour décrocher les financements croisés des institutions idoines.

Troisièmement, rien n'est dit sur l'organisation du travail ni sur la marchandisation de l'offre de formation, qui sont pourtant deux facteurs déterminants pour expliquer les difficultés rencontrées par les salariés pour se former, quand ce n'est pas une impossibilité pure et simple. On sait très bien que tant que ne seront pas mis en place des mécanismes de solidarité territoriale ou sectorielle de l'appareil productif, le départ en formation ne se fera pas dans les toutes petites unités. Par ailleurs, la moindre VAE dépasse les 1 000 euros et on a vu un dossier refusé parce que l'établissement certificateur n'était pas dans la même région administrative que l'organisme financeur.

À quoi bon, dans ces conditions, évoquer alors « *la maîtrise de son parcours de formation* » par le salarié lui-même, comme le fait le rapport du CESE, alors que l'ensemble des leviers lui échappent et que d'autres décident à sa place. Et que dire de cette référence, dans le rapport Larcher, à « *l'appétence* » que ne garantirait pas une épargne, comme si ça ne servait à rien d'allouer des heures de formation aux salariés puisqu'ils ne sauraient pas quoi en faire ! Rappelons à M. Larcher que ces moyens proviennent de la valeur ajoutée par leur travail, quel que soit le truchement pour les verser, et qu'il s'agit donc avant tout d'un juste retour des choses. En outre, tout démontre au contraire une forte demande sociale de formation – du nombre de demandes de formation rejetées à la frustration exprimée par les cadres, pourtant les plus formés, en passant par les bacheliers professionnels qui sont plus de 40 % à souhaiter poursuivre dans l'enseignement supérieur, alors que leur diplôme a vocation à l'insertion professionnelle directe. M. Larcher ignore-t-il que l'insatisfaction de cette demande tient avant tout au fait du prince patronal dans l'entreprise et à la rigidité d'un système marqué principalement par la primauté de l'offre.

Quatrièmement, on ne peut passer sous silence que cette proposition était initialement assortie d'une clause d'anti-proportionnalité de l'alimentation du compte par la puissance publique au nombre d'années d'études suivies : plus tôt vous quittez l'école, plus de moyens vous sont donnés. Ce principe, *a priori* généreux, pose deux grands problèmes. Le premier réside dans la confusion entre éducation et formation tout au long de la vie, formation professionnelle continue des salariés et éducation initiale différée (j'emploie ici à dessein le mot « *éducation* » en lieu et place de « *formation* », communément admis, mais par erreur à mon avis). Ces trois notions ne sont ni contradictoires ni fusionnables et elles ne correspondent pas aux mêmes besoins.

La première a vocation à l'enrichissement personnel, pour faire court, de tout un chacun ; les salariés y ont évidemment droit et l'entreprise doit y contribuer : c'est le principe initial du droit à la formation acquis en 1971 et nommé du CIF, né en 1983. **La deuxième** contribue au développement des connaissances et des compétences de tous les salariés, constituant leur qualification et susceptible de sanction par une certification : elle doit être à la charge de l'entreprise, à partir de la valeur ajoutée produite et relever d'une contribution fiscalisée assurant la maîtrise publique sur le système ; ses effets qualifiants doivent être reconnus dans la classification, le salaire et l'organisation du travail. **La troisième** renvoie plutôt à une exigence de justice sociale autant que d'efficacité économique, en permettant à toute personne qui le désire de poursuivre, dans le cadre de sa vie d'adulte, des études prématurément interrompues et/ou d'obtenir une certification diplômante d'État délivré par l'Éducation nationale et donc accéder à tout ou partie de son cycle préparatoire.

On voit bien, dans les trois cas, la valeur ajoutée par la démarche, aussi bien pour l'individu que pour l'outil de production auquel il contribue par son travail, et que pour la collectivité dans son ensemble. C'est pourquoi elle devrait non seulement être gratuite pour l'individu mais donner lieu à juste rémunération. En revanche, l'intérêt qu'en retirent à terme l'outil de production et la collectivité doit conduire à leur commune contribution, différenciée en fonction de l'implication dans la démarche choisie.

Il ne saurait donc être question, pour l'État, les collectivités territoriales, les entreprises et tout autre contributeur de se tenir quitte par l'alimentation d'un compte fourre-tout, à charge pour le salarié de faire avec. Il s'agit au contraire d'octroyer à tout individu des droits généraux de haut niveau, propres à garantir l'élévation de ses connaissances et de sa qualification, dans l'intérêt individuel et collectif, i.e. général, attachés à sa personne et opposables et, dans le même temps, de mettre en place les dispositifs connexes qu'appelle la reconnaissance des particularités : éducation initiale différée, formation et réinsertion des privés d'emploi, formations propres au handicap, etc.

Le second problème réside dans l'anti-proportionnalité annoncée. Dans la logique actuelle, tout salarié à temps partiel ne bénéficie que de la moitié des droits légaux puisqu'ils sont octroyés au *prorata temporis*. N'a-t-il besoin que de mi-connaissances et ne va-t-il que mi-travailler ? Il est évident qu'une autre logique s'impose qui rompe avec une proportionnalité des droits à la

formation au temps travaillé et qui dépasse leur subordination aux dispositions du contrat de travail.

Ces droits, leur effectivité, leur transférabilité et leur portabilité ouvriraient des perspectives d'une autre organisation du travail et de la société propres au développement individuel et collectif. En ce sens, il est urgent d'inscrire toute dépense d'aide à l'emploi et à la formation, en tordant le cou pour le coup à la notion de coût, comme un investissement fondé sur l'intérêt mutuel et promotionnel de chacun et de tous.

À ce titre, rien ne saurait justifier qu'on borne, de quelque manière que ce soit, une ambition profitable à tous telle que le désir de rattraper ses années d'études perdues dans le cadre salarial en la conditionnant à un budget préalable ou à tout autre principe réducteur du même type.

C'est, en résumé, l'esprit de **la sécurité sociale professionnelle** que nous défendons et qui devrait être mise en place sans tarder. Il s'agit de conférer dans l'immédiat des droits individuels et collectifs à tous les salariés, en tant qu'individus citoyens, dont le droit à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. La CGT, pour sa part, en a fixé la part minimale à 10 % du temps de travail. C'est un plancher dans la mesure où certains métiers et certains secteurs ont besoin de bien davantage. Il s'agit également d'assurer à tout un chacun une sécurité de situation et de parcours et une continuité de revenus par la mise en place de droits et de dispositifs idoines, notamment en direction des personnes et des catégories victimes de ruptures professionnelles et sociales. Il s'agit enfin de réorganiser différemment l'appareil de production et la société dans son ensemble en créant notamment des espaces et des instances de coopération et de solidarité où les services publics et les politiques de crédit ainsi que les luttes revendicatives et l'expression démocratique doivent jouer un rôle central.

Cette sécurité sociale professionnelle jetterait ainsi les bases d'un **système de sécurité d'emploi ou de formation** qui constituerait en soi un dépassement du marché du travail et qui garantirait à tout un chacun une continuité promotionnelle de son activité et de ses revenus par une rotation choisie entre périodes d'emploi et périodes de formation qualifiante et par une affiliation à un service public, national et social, de l'emploi et de la formation, de l'orientation et de la qualification.

Ce système serait organisé à partir de fonds régionaux qui joueraient un rôle de levier de l'économie réelle en encourageant, par un crédit sélectif aux entreprises, l'emploi et la formation et en dissuadant par là même la spéculation et la confiscation financière. Il trouverait sa cohérence et son efficacité par la participation démocratique et institutionnelle à des conférences régionales et une nationale dont la mission consisterait, à partir de la demande sociale constatée et de l'intérêt général au développement, à fixer des objectifs et à engager les moyens correspondants.

Face aux défis qui nous attendent, avec l'esprit de conquête qui peut seul réussir, c'est ce chemin qu'il faut prendre, c'est ce projet qu'il faut construire. ■

(1) *Économie et Politique*, n° 694-695, mai-juin 2012, p. 3.

(2) Documents consultables sur le site du ministère de l'Emploi.

(3) La plupart des données émanent de la direction ad hoc du ministère de l'Emploi (DARES) et d'institutions reconnues telles que l'INSEE, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) et Pôle emploi.

(4) Pour des données plus nombreuses et plus précises sur la situation de l'emploi, cf. art. F. Rauch, *op. cit.*, p. 5 à 7.

(5) Ces deux âges constituent les bornes de la population active dans les données statistiques généralement admises.

(6) On appelle « *taux d'activité* » le rapport d'une classe en activité (en emploi ou privé d'emploi) avec l'ensemble de la population de la classe considérée ; on appelle « *taux d'emploi* » le rapport d'une classe en emploi avec l'ensemble de la population de la classe considérée, généralement en la limitant aux personnes en âge de travailler.

(7) On appelle « *part de chômage* » la proportion de personnes au chômage dans l'ensemble de la population d'une classe donnée.

(8) La notion de « *sous-emploi* » regroupe le temps partiel imposé et le chômage technique ou partiel. À ne pas confondre avec le « *déclassement* » qui désigne l'occupation d'un emploi par une personne qui a une qualification supérieure à celle de l'emploi.

(9) Les documents emploient la formule de « *jeunes non qualifiés* » que je résume pour deux raisons : la première est qu'une personne est toujours qualifiée, même faiblement, indépendamment de l'acceptation institutionnelle ou normative du terme ; au reste le travail est réalisé, quoi qu'on dise, par la personne dite « *non qualifiée* » ; la seconde tient à l'ambiguïté de nos normes : en effet, le mot y désigne à la fois la certification (ou diplôme) et le niveau d'études qui lui correspond ; ainsi les instituts statistiques taxent de « *non qualifiée* » une personne non certifiée mais dont la qualification peut être reconnue, notamment dans les grilles de classification de certaines conventions collectives où aucune différence n'est faite entre ceux qui ont le diplôme et ceux qui ne l'ont pas : d'où la nécessité de parler de « *qualification reconnue* ».

(10) En droit, le CDD n'a de justification que quand l'entreprise connaît un surplus d'activité, occasionnel ou saisonnier.

(11) Cf. articles de presse et communiqués dans les différentes parutions communistes sur le contrat de génération et les emplois d'avenir, notamment art. P. Annot *in L'Humanité* du 29.09.2012.

(12) 33 % des enfants d'ouvriers sans qualification reconnue quittent le système éducatif avec le seul brevet contre 8,5 % des enfants de cadres et 6 % des enfants d'enseignants. À l'opposé, plus de 80 % d'enfants de cadres ou d'enseignants (89 % pour ces derniers) accèdent à l'enseignement supérieur contre seulement 1/3 des enfants d'ouvriers sans qualification reconnue. En ce qui concerne l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur de fin d'études pour les jeunes entrés en 6^e en 1995, les proportions sont respectivement de 3/4 et de 1/4 pour les mêmes catégories.

(13) Entre les 20-24 ans et les 55-59 ans, ce taux décroît, en 2006, de 50 % à 24 % pour l'ensemble des salariés mais, pour les cadres et les professions intermédiaires de 70 % à un peu moins de 50 %, pour les ouvriers sans qualification reconnue de 28 % à 10 %.

(14) Ce taux est de 45 % en moyenne pour l'ensemble des salariés en 2009, mais de seulement 37 % dans la construction et de 66 % dans les activités financières et d'assurance. Parallèlement, les taux de contribution financière des entreprises sont respectivement, pour ces deux secteurs, de 2 % et de %.

(15) En 2005, ce taux a varié de 37 % (ouvriers) à 57 % (cadres) mais de 15 % à 32 % (mêmes catégories) dans les entreprises de 10 à 19 salariés et de 55 % à 73 % dans les entreprises de 1 000 salariés et plus. Là aussi la contribution financière des entreprises est proportionnelle : 4 % pour les plus grandes, 1,3 % pour les plus petites.

(16) À 53 % dans le public et 69 % dans le privé.

(17) Parmi les chômeurs, les plus jeunes recherchent avant tout une première qualification, leurs aînés visent surtout un emploi conforme à leur qualification ou, à défaut, une reconversion, qui ne fait malheureusement pas forcément l'objet d'une qualification nouvelle.