



Sécurité sociale professionnelle ou sécurisation des parcours professionnels

Quelle place pour les jeunes ?

Romain Vila,
Université Lyon 2,
Triangle

Les jeunes constituent une catégorie de l'action publique à laquelle ne peuvent échapper les organisations syndicales. Romain Vila montre dans cette Note comment les revendications plus générales de Sécurité sociale professionnelle à la CGT et de sécurisation des parcours professionnels à la CFDT cherchent à intégrer la « question de la jeunesse ». Bien que cette prise en compte soit encore balbutiante, l'auteur insiste sur la construction des revendications syndicales en la matière et sur la manière dont elles s'inscrivent in fine dans les conceptions de chaque confédération en matière de droits salariaux.

À la rentrée 2012, le nouveau président de la République annonce la mise à l'agenda des « emplois d'avenir » – nouveaux contrats aidés pour certaines catégories de jeunes –, ainsi que des « contrats de génération ». En parallèle, les négociations sur la « sécurisation de l'emploi » qui débutent doivent concerner tous les salariés.

Si les contrats aidés en faveur de l'emploi des jeunes d'une part, et la négociation sur la « sécurisation de l'emploi » d'autre part, sont pensés séparément par les pouvoirs publics, les jeunes ne sont pour autant pas exclus de cette réforme qui doit bouleverser l'ensemble du monde du travail. Ces derniers ne sont, c'est une évidence, pas étrangers au monde du travail. Cela dit, la catégorie « jeune » interroge. Elle tend à unifier artificiellement un groupe social autour d'enjeux générationnels qui, mis à part le critère de l'âge, recouvre une pluralité de situations sociales et de rapports au travail, qu'on pense seulement au jeune scolarisé – en apprentissage, en alternance –, à un étudiant – à l'Université, en grande école, en BTS, en classe préparatoire, etc., que celui-ci soit étudiant-salarié ou non pour financer ses études, voire stagiaire –, ou encore à un jeune travailleur en situation d'emploi (en CDI, CDD, contrat aidé, en intérim ou saisonnier), de chômage ou de précarité.

Sans vouloir réifier cette catégorie statistique promue dans les « politiques publiques de jeunesse », nous nous interrogerons donc sur la façon dont la CGT et la CFDT appréhendent – dans leur projet respectif de sécurité sociale professionnelle (SSP) pour la première et de sécurisation des parcours professionnels (SPP) pour la seconde – l'extrême hétérogénéité de la situation sociale des jeunes. Ce faisant, nous nous demanderons s'il n'y a pas une antinomie entre ces deux projets syndicaux, tant l'une, la CGT, va dans le sens de nouveaux droits inconditionnels, tant l'autre, la CFDT, entend privilégier une meilleure employabilité des jeunes.

La SSP de la CGT ou attribuer des droits inconditionnels aux jeunes

Ce que la CGT nomme « sécurité sociale professionnelle » à partir de 1997 ne concerne pas particulièrement les jeunes. La réflexion de la CGT est avant tout centrée sur la formation des salariés.

En février 1999, lors de son 46e congrès confédéral, la CGT propose la création de ce qu'elle appelle « un nouveau statut du travail salarié ». Celui-ci prend la forme d'un socle de droits individuels garantis

collectivement, opposables à tout employeur et transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre. Ce statut doit consister en une série de droits, qu'il s'agisse du droit à l'emploi, à une carrière, à la formation continue, du droit à une sécurité sociale professionnelle, à la vie privée, ou encore du droit à la santé, à la retraite, et à la démocratie sociale. Surtout, l'idée phare de ce système est d'attacher désormais les droits non plus à l'emploi mais à chaque personne. Cela implique une évolution du lien de subordination en considérant que chaque salarié est titulaire d'un contrat de travail général qui lui ouvre la possibilité d'une mobilité professionnelle choisie et non plus contrainte. De même, la sécurité sociale professionnelle doit garantir des droits progressifs, cumulables et transférables au fur et à mesure des mobilités, des évolutions de carrière et de salaires, tout au long de la vie professionnelle. Dans ce sens, la CGT souhaite que la sécurité sociale professionnelle, assimilée à une des branches de la sécurité sociale, couvre l'ensemble de l'existence depuis le premier emploi jusqu'à la retraite. Au sein de ce dispositif, une « qualification personnelle » – et non plus la traditionnelle qualification des postes – devient une nouvelle médiation des droits salariaux.

Toutefois, sur cette question, la CGT ne pense pas particulièrement l'entrée des jeunes ; tout au plus, la centrale syndicale propose de dépasser l'opposition entre niveau général d'études et acquis professionnels, estimant qu'une refonte du système de qualification au cœur des relations de travail est indispensable. En 2001, dans un rapport du Commissariat général du Plan consacré à la jeunesse, elle paraît même réticente à engager un débat sur la formation initiale à l'aune de la sécurité sociale professionnelle, arguant que le service public de l'éducation n'est pas préparé à cette mutation d'ampleur. De la même façon, en 2002, dans son avis rendu sur le rapport de la Commission nationale pour l'autonomie des jeunes, bien qu'elle considère que la distinction entre les périodes de formation initiale et continue ne se justifie plus, elle exprime des réserves sur le danger que représente la formation tout au long de la vie, celle-ci pouvant permettre de faire l'économie d'une formation initiale de base qui donne accès à un premier emploi qualifié.

Au contact de la principale organisation syndicale étudiante, l'approche de la CGT évolue. En effet, depuis le milieu des années 1990, l'Union nationale des étudiants de France - indépendante et démocratique (UNEF-ID) revendique un « statut social étudiant » qui doit être garanti par la mise en place d'une « sécurité sociale de la jeunesse » [Amirshahi, 2001, p.114-116]. Le syndicat étudiant souhaite la création d'une branche jeune de la sécurité sociale qui donne droit à une allocation d'études, bientôt appelée « allocation d'autonomie ». Sans être pensée comme un salaire, l'allocation d'autonomie – bien qu'individualisée en fonction des revenus et conditionnée à un projet de

formation – se présente comme « universelle ». Elle doit être un gage de l'autonomie des jeunes dans leur formation et leur insertion professionnelle. En 2001, à l'occasion de la parution du rapport Charvet intitulé « Jeunesse, le devoir d'avenir », l'UNEF-ID, à l'instar de la CGT, se prononce contre le principe d'un droit de créance à l'éducation qui, selon elle, s'apparenterait à une éducation a minima en mettant fin à l'obligation scolaire. En effet, elle estime que sous couvert de formation pour tous et tout au long de la vie, il s'agit d'une véritable entreprise de démolition du service public de l'éducation. En parallèle, le syndicat étudiant se prononce en faveur de la création d'un droit à la formation continue quelle que soit la formation initiale suivie par l'individu, mais sous la forme d'un droit collectif, et apprécié par l'Éducation nationale afin d'éviter tout risque de création d'un marché de la validation. En somme, elle estime que ces mesures proposées par le rapport creusent davantage les inégalités entre jeunes, le « droit de créance » s'apparentant à une disparition de l'obligation scolaire jusqu'à l'âge de 16 ans et à l'incitation à écourter la formation initiale, tandis que la « validation » crée une sorte de « minimum éducatif », la référence au brevet des collèges venant remplacer celle au baccalauréat. Lorsque les deux UNEF, l'UNEF et l'UNEF-ID, se réunissent en 2001, la revendication de sécurité sociale de la jeunesse continue à être portée par la nouvelle organisation.

Il faut attendre la mobilisation victorieuse contre le Contrat Première Embauche (CPE) en 2006 pour que s'opère un rapprochement entre la CGT et l'UNEF : alors que les revendications des deux organisations coexistaient simplement, désormais, une convergence

La mobilisation contre le CPE en 2006 opère un rapprochement entre la CGT et l'UNEF : une convergence entre les projets de Sécurité sociale professionnelle et de sécurité sociale de la jeunesse se dessine.

entre les projets de SSP et de sécurité sociale de la jeunesse se dessine. L'UNEF qui, au-delà des étudiants, souhaite se faire le porte-parole des jeunes qu'ils soient en formation, en insertion ou en stage, propose à partir de 2009 une mise en sécurité sociale de la période de formation et d'insertion professionnelle, réclamant, en somme, un droit à l'accompagnement vers le

premier emploi. Les deux projets semblent dès lors complémentaires, certains responsables cégétistes souhaitant construire une sécurité sociale professionnelle de l'école jusqu'à la retraite. En mars 2011, cette orientation est d'ailleurs confirmée : dans un dossier d'une quinzaine de pages élaboré par les Jeunes CGT, intitulé « Jeunes, du concret pour notre avenir », et validé par la commission exécutive confédérale de la CGT [Jeunes CGT, 2011], la centrale syndicale affirme que l'ouverture de nouveaux droits se joue dès l'École, lors de la formation initiale. Ainsi, au contact du syndicat étudiant, la CGT affine son projet de sécurité sociale professionnelle en insistant désormais sur le maintien d'un service public d'éducation et de l'enseignement supérieur de qualité, cher à l'UNEF. En parallèle, elle indique qu'à l'occasion de la sortie du système scolaire, un droit individuel à la formation

attaché à chaque personne doit être ouvert, celui-ci s'inscrivant dans le cadre de la « formation initiale différée », non comme un droit de créance différé mais, semble-t-il, comme une poursuite au-delà des études initiales du droit à la formation, suivant un modèle éducatif et non exclusivement professionnel.

La SPP de la CFDT ou assurer une meilleure employabilité des jeunes

Depuis de nombreuses années, la CFDT consacre une place centrale à la formation permanente, autrefois inspirée par l'action de la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC) via sa méthode « Voir, Juger, Agir » qui incitait les syndicalistes chrétiens à s'intéresser à l'analyse de leur environnement. En parallèle, dans les années 1970, elle esquisse une politique d'action dans la jeunesse – tant pour questionner leur place au sein de la CFDT, que pour interroger les spécificités de cette catégorie sociale, au même titre que les travailleurs immigrés ou les femmes –, faisant de celle-ci un axe important de sa politique revendicative. C'est donc fort de cet héritage que la CFDT place la formation au cœur de son activité syndicale.

À la différence de la CGT et de l'UNEF, qui esquissent un projet proche d'une logique de droits inconditionnels, pour la CFDT, le salarié doit avant tout être acteur de son parcours et participer à la construction d'un nouveau contrat social. Dans cette acception, l'individu est mis au cœur du dispositif même si l'accès individuel aux droits ne peut se faire que dans un cadre collectif. Dès lors, la sécurisation des parcours professionnels ne nécessite pas la création d'un nouveau dispositif, mais passe par la simplification, l'amélioration et le perfectionnement de mesures déjà existantes, que ce soit par la négociation collective – en mobilisant les différents acteurs de l'emploi au niveau des territoires, du service public et des entreprises – ou par la résolution de problèmes relevant d'une inadaptation du service public.

Dans un rapport du Conseil économique et social (CES) de 2005 consacré à « l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur », la CFDT expose la nécessité d'une « formation qualifiante », le terme « qualifiant » renvoyant ici à l'adéquation entre les compétences de l'individu et la qualification du poste. À cette occasion, le jumelage de la formation – initiale ou professionnelle – et de l'emploi doit favoriser l'insertion économique des jeunes et l'employabilité en général. Partant du postulat que les compétences doivent être davantage valorisées que les connaissances brutes, la CFDT insiste sur la nécessité de privilégier le recours à la « formation qualifiante » en adaptant les dispositifs de formation existants, en validant les compétences déjà acquises au regard des métiers visés. Pour la CFDT, la « formation qualifiante » est donc la clé de deux enjeux indissociablement liés :

transformer l'institution scolaire et permettre une formation tout au long de la vie.

En 2007, les réflexions cédétistes sur la professionnalisation trouvent une nouvelle actualité, notamment avec la parution de deux rapports du CES (intitulés « Travail : sécuriser les parcours professionnels » et « Le travail des étudiants » [Bérail, 2007]). Ce second rapport rédigé par un membre du CES issu du groupe de la CFDT présente une première tentative pour penser l'entrée d'une frange de la jeunesse – les étudiants – dans la sécurisation des parcours professionnels (SPP). En ce sens, la préconisation « inscrire le travail étudiant au sein des enjeux de la sécurisation des parcours professionnels » appelle à davantage de cumul emploi-formation, suggérant ainsi de garantir l'indépendance des jeunes par l'emploi, proposition qui va d'ailleurs dans le sens de la Confédération étudiante. Notons que ce syndicat étudiant, proche de la CFDT, s'agissant de la loi d'août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), avait obtenu qu'à côté de la formation et de la recherche, l'orientation et l'insertion professionnelle figurent comme troisième mission de l'Université.

En fine, en proposant de tisser des liens entre l'école et l'entreprise via des « formations qualifiantes » et une plus grande « professionnalisation » (qui, à ce titre, peut prendre la forme de stages, d'alternance, de contrats d'apprentissage, de contrats de professionnalisation...), la CFDT souhaite

La CFDT propose non pas la mise en place d'un système d'aide universelle mais plutôt des mesures d'accompagnement des jeunes au cas par cas.

développer une politique publique de jeunesse cohérente en France et cela, en sécurisant les parcours des jeunes sortant du système éducatif ou de ceux qui s'insèrent difficilement dans l'emploi. À l'instar des salariés qui doivent être accompagnés dans leurs mobilités professionnelles – notamment par le développement de la Validation des acquis et de l'expérience (VAE) et

l'amélioration du Droit individuel à la formation (DIF) –, la CFDT propose non pas la mise en place d'un système d'aide universelle mais plutôt des mesures d'accompagnement des jeunes au cas par cas : le « dispositif jeune actif » –, y compris sous la forme d'une allocation – le « revenu jeune actif » pour les chômeurs et précaires de moins de 25 ans. Au même titre que la mobilité professionnelle, l'entrée des jeunes sur le marché de l'emploi est donc une partie intégrante de la SPP.

Les « jeunes » à la CGT et à la CFDT, des projets syndicaux antinomiques ?

Sous l'impulsion des pouvoirs publics qui depuis plusieurs années ont érigé les « jeunes » en catégorie d'action publique, la CGT et la CFDT sont amenées, au gré des consultations, à se positionner et à clarifier la place qu'elles entendent consacrer à cette population

dans leurs projets respectifs.

Si ce concept de jeunes forgé hors de l'arène syndicale – au sein de ministères, comités, assemblées, et autres observatoires *ad hoc*, ceux-ci contribuant à façonner une « politique publique de la jeunesse » – a tendance à être repris à leur compte par les deux organisations syndicales, il convient toutefois de souligner combien son usage n'est pas stabilisé. Ainsi, suivant les rapports, la CFDT et – peut-être encore davantage – la CGT emploient la catégorie « jeune » et la terminologie qui l'accompagne de façon flottante.

Il en est de même des termes employés dans les projets de SSP et de SPP qui servent à qualifier les aspirations de ces jeunes. Il est par exemple possible de s'interroger sur la définition exacte de l'expression « formation initiale différée » de la CGT et de celle de « formation qualifiante » de la CFDT. La « formation initiale différée » signifie-t-elle une extension des possibilités d'accès à l'éducation à l'ensemble des salariés qui n'ont pas eu droit à une éducation suffisante durant leur jeunesse, dans une logique de « deuxième chance » ? À l'inverse, la « formation qualifiante » équivaut-elle à un ajustement de la formation initiale aux besoins immédiats du marché du travail, et si oui, jusqu'à quel point ?

Malgré des formulations peu stabilisées, il n'en demeure pas moins que la philosophie des deux propositions s'avère bien distincte. Issu d'un rapprochement des projets de SSP de la CGT et de statut social étudiant de l'UNEF, l'intégration des jeunes dans l'ambition d'une sécurité sociale professionnelle ne va pas jusqu'à l'extension de l'attribution d'une qualification, et donc d'un salaire, aux étudiants ou aux jeunes en insertion. L'approche affirme toutefois l'inscription des jeunes dans une logique de droits collectifs universels qui fonde la conception commune des deux organisations. À l'inverse, dans le projet de la CFDT, si la protection des plus vulnérables est évoquée, cette « sécurisation » est avant tout envisagée sous l'angle de l'employabilité (que ce soit par l'accompagnement des jeunes au sein du système éducatif ou ceux qui en sont sortis), ou par la mise en conformité des contenus de formation et d'évaluation aux exigences présumées des employeurs en terme de compétences utiles à l'emploi.

Dès lors, les « politiques jeunes » d'une part de la CGT, d'autre part de la CFDT, au regard de la « sécurisation de l'emploi », apparaissent antinomiques. Si ce caractère antinomique des deux projets syndicaux a déjà été pointé [Higelé, 2011], il vaut également dans la manière dont les deux organisations appréhendent la prise en charge des études et de l'insertion professionnelle des jeunes.

Conclusion :

Dans un avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE) de septembre 2012 sur « L'emploi des jeunes », voté conjointement par la CGT et la CFDT, Jean-Baptiste Prévost, rapporteur et représentant de l'UNEF – organisation qui siège

désormais au CESE – propose de « sécuriser les mobilités et les transitions professionnelles ».

S'il semble acquis que ce dispositif de « sécurisation de l'emploi » pensé à l'origine pour les salariés en général englobe bien les jeunes, il est possible de s'interroger sur la réception de ces avis et rapports qui, derrière une dénomination partagée par tous, recouvrent des acceptions différentes et parfois flottantes.

Si l'on prend par exemple les propositions régulièrement formulées d'allocations pour les étudiants le débat reste entier entre une conception inscrite dans une logique d'employabilité conforme au projet cédétiste de sécurisation des parcours des jeunes – formation en adéquation à court terme avec l'emploi, plus grande professionnalisation, conditionnalité forte à l'attribution d'un revenu – et une logique de droit inconditionnel ou avec une conditionnalité réduite, telle qu'inscrite dans le projet de sécurité sociale professionnelle de la CGT ou de statut social étudiant de l'UNEF.

Romain Vila

Références :

- Amirshahi P., « Pour une sécurité sociale de la jeunesse », *Mouvements*, n°14, mars-avril, 2001.
 Bérail L., « Le travail des étudiants », *La documentation française, avis et rapports du Conseil économique et social*, décembre 2007.
 Higelé J-P., « Sécurisation des parcours professionnels et sécurité sociale professionnelle : deux projets antinomiques pour le travail », *Les notes de l'IES*, n°20, mars 2011.
 Jeunes CGT, « Jeunes, du concret pour notre avenir », mars 2011.

Les notes de L'Institut Européen du Salarial

Directeur de la publication: Bernard Friot

Comité de rédaction : Lucy apRoberts, Nicolas Castel, Jean-Luc Deshayes, Bernard Friot, Mathieu Grégoire, Jean-Pascal Higelé, Emmanuel de Lescure, Maud Simonet.

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