

## Sécurisation des parcours professionnels... flexsécurité

Lasaire ouvre le débat sur cette notion de sécurité des parcours, ou encore de sécurité professionnelle, qui vient sur le devant de la scène. Il nous a paru important de faire le point sur cette notion, sur les enjeux qu'elle recouvre et sur les usages qui en sont faits.

Dans un premier temps, il y a lieu de clarifier ce que chacun entend sous ce terme lancé par la CGT lors de son congrès de 2003 et réaffirmé au dernier en 2006, repris par la CFDT, par le gouvernement, Sarkozy, par le PS, par D Meda qui y voit un new deal à la Française, bref repris par l'ensemble du spectre politique et syndical.

-on retrouve chez ses promoteurs, les mêmes présupposés sur les besoins de flexibilité des entreprises et du marché du travail, on retrouve aussi l'absence de questionnement sur la pertinence des suppressions d'emplois et des licenciements : pas de différenciation entre les plans sociaux d'entreprises comme Mark et Spencer, la Samaritaine, Cellatex, Lu, Danone, Hewlett Packard, etc.) ; une vision assez éloignée de la réalité sur la prétendue absence de mobilité des salariés.

- par ailleurs, on observe la référence quasi générale au système danois de flexsécurité dont il faut ici rappeler les piliers : un système de négociation collective des qualifications professionnelles qui les rend transférables d'une entreprise à l'autre et permet la mobilité des salariés. C'est le pilier principal. Un système de formation professionnelle continue qui donne la priorité aux moins qualifiés ; un système d'indemnisation du chômage de haut niveau et particulièrement généreux pour les moins qualifiés ; enfin une politique de l'emploi ciblée sur des mesures actives. Tout cela a un coût. Un tel système en France a été chiffré à environ 70 milliards d'euros.

Dans un deuxième temps, il importe d'apprécier en quoi la notion de sécurité sociale professionnelle percute les dispositifs sociaux existants en France :

a) -le système d'indemnisation du chômage devrait jouer ce rôle de filet de sécurité en assurant un revenu de remplacement pendant la période de transition. Il s'agira de pointer les failles du système, comme cela a été fait dans les conclusions d'une note de JLDayan (note n7 en décembre 2005).

b) avec la non transférabilité des droits, le système de formation professionnelle continue ne permet pas la mobilité professionnelle des salariés au moment où le système productif, en intensifiant le temps consacré à la production restreint le temps de la formation continue des salariés en entreprise.

c) enfin, la non reconnaissance des nouvelles qualifications acquises par la formation continue ne constitue pas non plus un facteur d'encouragement à la mobilité.

Sur toutes ces questions, lasaire souhaite ouvrir le débat avec un premier document élaboré par Jean-Louis Dayan.