



## Précarité et employabilité, deux faces d'une même médaille :

### le cas de la formation professionnelle continue en France et en Italie

Josua Gräbener

---

#### Résumé

Français / English

Dans la négociation entre employeurs et travailleurs, il est prévisible que les organisations syndicales défendant les intérêts des salariés fustigent la précarité. Mais pourquoi les organisations patronales le font-elles aussi ? L'argument défendu est que cette dénonciation permet de mieux imposer une interprétation des problèmes du marché du travail (multiplication des contrats atypiques, flexibilité et temps partiel subis, sous-emploi...) en termes de « employabilité ». Cette grille de lecture permet d'individualiser les problèmes sociaux et de verrouiller le débat, notamment en évacuant la question centrale des conditions et débouchés pratiques de la négociation capital – travail. L'analyse des transformations dans le champ de la formation continue des salariés en France et en Italie illustre cette évolution.

In the labour-capital negotiation, it is little surprise that trade unions defending workers denounce the precariousness of employment. But why do business associations also do so? In this article, we argue that the critics against precariousness allow them to impose an interpretation of the labour market inherent consequences (multiplied part-time jobs, atypical working contracts, low wages...) in terms of "employability". This theoretical framework is useful to individualize social problems and lock the debate, particularly through the evacuation of central issues, such as the conditions of capital – labour negotiations. This article provides an analysis of these transformations, based on an investigation of industrial relations evolutions in the field of continuous vocational training in France and Italy.

---

## Entrées d'index

**Mots-clés** : formation professionnelle continue, cotisations patronales, employabilité, flexicurité, France / Italie

**Key words** : continuous vocational training, training tax, employability, flexicurity, France/Italie

---

## Texte intégral

### Introduction

Cet article part d'une énigme : les organisations syndicales et les forces de gauche dénoncent depuis plusieurs années l'aggravation de la précarité, notamment à cause de la dérégulation du marché du travail. La précarité a en effet plusieurs vertus pour le capital : non seulement elle permet en soi de réduire immédiatement le "coût du travail", mais elle génère un cercle vertueux de destruction des structures stables du salariat, à travers l'éclatement du temps de travail et partant des collectifs de travail qui peuvent être autant de foyers de résistance. Ce faisant, elle contribue à réduire la part des salaires dans le partage de la valeur ajoutée, une baisse observable dans la plupart des pays européens (Husson, 2010). À en croire ces organisations, la précarité ferait donc le jeu du patronat, qui tendrait à en euphémiser l'importance et les effets sociaux. Pourtant, dans la littérature grise produite par les *think tanks* néo-libéraux, souvent proches des organisations patronales (par exemple, l'Institut Montaigne, proche du Medef), la critique de la précarité est très souvent présente. Elle y est même mobilisée sous forme de repoussoir pour justifier des suggestions de réformes du marché du travail. C'est particulièrement visible dans les rapports consacrés à la gestion paritaire des cotisations patronales pour la formation professionnelle continue et plus largement à la régulation du marché du travail (Cahuc et Kramarz, 2004).

La question de recherche guidant cet article, au terme duquel nous espérons pouvoir apporter des éléments de réponse, est donc la suivante : pourquoi et comment les organisations patronales et les organismes paritaires collecteurs agréés (relevant du hinterland patronal car proposant des services aux entreprises : Offerlé, 2013 ; Giraud et Healy, 2015) se sont-ils approprié cette notion ? Une première hypothèse se pose spontanément à la lecture de travaux sociologiques portant sur ce point : ces acteurs cherchent historiquement à éviter le conflit frontal et idéologique dans leurs interactions avec les organisations syndicales et l'État (Fraboulet *et al.*, 2014) et la notion de "précarité" leur offre un tel boulevard. Elle relève en effet de ces « idées floues » dont la puissance et le succès tiennent largement à leur capacité à coaliser des acteurs aux intérêts pourtant antagonistes, au prix d'une dilution sémantique – et d'une confusion politique rarement explicitée (Verdier, 2008). Dans le débat consacré à cette notion dans la revue *SociologieS*, les auteurs qualifient ainsi alternativement la précarité de "concept fantôme" (Vultur, 2010) ou de "notion mal définie, porteuse d'interprétations

plurielles" (Bresson, 2011) et ce faisant porteuse d'"ambivalence" (Bonvin, 2011). Il n'est dès lors guère surprenant que des acteurs faisant d'un côté la promotion de la "flexibilité" fassent de l'autre la critique de la "précarité". Mais il ne suffit pas d'identifier les conditions nécessaires à des usages contre-intuitifs de la précarité. Il est également important de retracer précisément les mécanismes par lesquels cette notion participe directement du projet idéologique du patronat.

On se propose de le faire en étudiant sa mobilisation dans le champ de la formation professionnelle continue des salariés du secteur privé en France, avec des éclairages à partir du cas italien. L'exercice comparatif a plusieurs vertus dans ce cas de figure, notamment par les difficultés de traduction qu'il embarque et les enjeux sémantiques qu'il embarque. Premièrement, la comparaison franco-italienne permet de mieux comprendre pourquoi la notion de "précarité" contribue à évacuer la dimension conflictuelle de la relation salariale en régime capitaliste. En effet, l'instabilité des revenus qu'occasionne la massification des contrats "atypiques" et ce faisant l'installation durable de la précarité dans le vécu et les représentations des salariés (Paugam, 2000) est particulièrement forte en Italie dans le segment des travailleurs concernés par le "*lavoro para subordinato*" (Berton *et al.*, 2005) dont les contours sont bien ambigus (Ballestrero, 1987), par contraste avec le *lavoro "subordinato"*<sup>1</sup>. Cela signifie qu'il est acquis que l'emploi typique structurant le salariat, se caractérise par une relation de *subordination* (mais stable, prévisible et encadré) entre l'employeur (le *datore di lavoro*) et l'employé (le *dipendente*). Deuxièmement, cette comparaison permet de prendre du recul sur ce qui relève des tendances nationales et européennes, en objectivant plus facilement certains termes naturalisés dans le langage commun, mais qui résistent mal à la comparaison - or la précarité en fournit une illustration éclatante. Cette notion est en effet souvent mobilisée dans la littérature savante ou politique, notamment pour comparer les politiques publiques d'emploi et leur capacité à protéger les travailleurs (Barbier, 2005).

Cet article se propose de répondre à l'énigme de départ en trois temps. D'abord, il retrace le périmètre du pensable des politiques d'emploi et de formation actuelles : il s'agit d'un univers circonscrit qui ferme l'horizon des possibles et conduit à centrer les efforts sur l'offre de travail. Deuxièmement, il montre comment et dans quel contexte la formation continue a été instrumentalisée pour lutter contre le chômage et la précarité dans les termes de l'employabilité (Barnier *et al.*, 2014). Troisièmement, il identifie les mécanismes d'appropriation et de mise en œuvre de cette articulation par les organismes paritaires collecteurs agréés en

---

1 Le « *lavoro subordinato* », littéralement « travail subordonné », désigne les contrats de travail classiques, dans lesquels le travailleur met sa force de travail à disposition de l'employeur en échange d'une rémunération garantie dans le temps. Comme en France, le noyau dur du salariat est construit autour du contrat à temps plein et à durée indéterminée, avec un niveau de salaire devant être au moins égal aux indices conventionnels issus de la négociation collective de branche. Ce pôle a été progressivement grignoté par l'explosion des formes d'emploi atypiques où la hiérarchie employeur – employé est nettement moins claire. Le « *lavoro para subordinato* » désigne alors des formes d'emploi où la rémunération peut être calculée selon une logique de forfait. Ces formes (auto-entrepreneuriat...) sont nettement moins protectrices pour les travailleurs et rendent toute mobilisation très difficile.

France et en Italie. Il apparaît qu'ils sont fragiles et susceptibles de changer de registre de justification, par l'aggravation de l'asymétrie capital / travail.

Compte tenu des contraintes de taille et de l'étendue des terrains, pour étayer notre thèse dans cet article, nous mobiliserons surtout la vaste littérature consacrée à ce sujet. Les matériaux empiriques recueillis durant notre propre enquête de terrain de thèse ne sont donc pas mobilisés directement mais ont été indispensables pour mettre en perspective les évolutions politiques dans les deux pays et les deux régions (Rhône-Alpes<sup>2</sup> et Lombardie). Ces matériaux sont constitués d'une analyse de documents de programmation du FSE, de circulaires ministérielles, de rapports d'évaluation propres aux OPCA et FPI ou produits par des instances externes ; de près de 65 entretiens semi-directifs avec des salariés d'OPCA et FPI, des représentants d'organisations syndicales et patronales, de fonctionnaires ; complétés par un travail de veille de la presse spécialisée. En effet, l'intérêt revendiqué de cet article n'est pas tant de faire une démonstration empirique originale sur la base de matériaux inédits, que de revisiter le vaste corpus de sciences sociales déjà disponible et permettant d'en étayer la thèse.

### **La précarité au service des politiques de l'emploi centrées sur l'offre de travail**

La sous-hypothèse défendue dans cette première partie est que la construction sociale de la précarité comme repoussoir de l'action publique a été permise par la progressive constitution "par le haut" d'un consensus entre des acteurs pourtant très différents. Cette hypothèse n'entre pas en contradiction avec l'idée défendue par certains auteurs, selon laquelle l'usage du terme "précarité" constitue à bien des égards une euphémisation de la pauvreté. En revanche, elle permet d'élargir la perspective aux dynamiques tant nationale qu'internationale ou du moins européenne.

La précarité peut très bien se conjuguer dans différents contextes nationaux avec la promotion européenne de la "flexicurité" qui est elle aussi une notion ouverte à de multiples interprétations (Barbier 2002). La critique de la précarité a fourni un terrain extrêmement fertile pour justifier la mise en place de la flexicurité, dans un contexte de morosité des embauches (les entreprises ayant "peur d'embaucher" à cause de l'exacerbation de la concurrence internationale et de l'instabilité qui s'ensuit) sans toucher aux mécanismes de régulation macro-économique. En effet, l'abandon de toute possibilité de relance keynésienne et surtout la disqualification politique du protectionnisme et de la souveraineté monétaire ont été particulièrement forts dans les pays de l'Union européenne. À son tour, la "concurrence internationale" (Hay et Rosamond, 2002) puis la "crise" (Sacchi *et al.*, 2011) ont constitué de très puissantes ressources discursives pour justifier plusieurs réformes et pour demander des "efforts" aux salariés. Cette construction discursive est particulièrement forte au niveau de

---

<sup>2</sup> Cette thèse a été soutenue par une allocation de recherche du Conseil Régional Rhône-Alpes, à travers le dispositif ARC 8 « Industrialisation et sciences de gouvernement ».

l'Union européenne, mais sa portée fut d'autant plus grande qu'elle fut amplement relayée par les élites nationales.

Une fois que l'instabilité de l'emploi et l'impossibilité de remettre en cause cet "impératif" sont actées, il faut toutefois combattre la "précarité". Mais comment s'y prendre ? Entre le cadre extrêmement rigide de la Banque Centrale Européenne, et la pression populaire pour la résorption du chômage de masse, de nombreux gouvernements (dont ceux de la France et de l'Italie) se sont trouvés progressivement coincés dans un triangle d'impossibilités. D'une part, le chômage est inacceptable, mais la précarité aussi ; d'autre part, il n'est presque plus possible d'avoir recours à des politiques de relance de l'emploi par l'investissement. Au centre de ce triangle, un seul enjeu semble acceptable : développer la flexicurité des travailleurs, tout comme leur employabilité. La plupart des États ont donc fait le "choix" de centrer l'essentiel de leurs efforts en matière de politiques d'emploi vers l'offre de travail, en continuité avec les orientations de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (Casey, 2004). Mais pourquoi et comment est-on passé si facilement de la dénonciation (catastrophée) de la "précarité" à la promotion (enchantée) de la flexicurité ?

C'est là qu'interviennent les controverses théoriques commencées il y a plus de 20 ans mais amplifiées et surtout exposées sur la place publique depuis une décennie. De nombreux chercheurs et surtout organisations ont été en concurrence pour proposer un programme d'action permettant d'affronter les défis sociaux dans le cadre restreint précédemment décrit. Parmi les principaux pôles du débat en France, il y eut ainsi une opposition entre les projets cédétiste de "sécurisation des parcours professionnels" et cégétiste de "sécurité sociale professionnelle" - deux projets antinomiques non seulement pour l'emploi mais aussi pour le travail (Higelé, 2011). C'est finalement le premier qui s'est imposé, notamment parce qu'il était appuyé par des experts universitaires reconnus mais aussi parce qu'il était plus conforme aux projets de la Commission Européenne (Caune, 2013). Quant à l'Italie, plusieurs auteurs ont souligné que la "flexicurité" a surtout permis d'amplifier... la "précarité" (Berton *et al.*, 2009). C'est également dû au non-accompagnement des réformes par des régimes d'indemnisation du chômage suffisamment généreux, ce qui a des effets non négligeables sur les revendications et les stratégies syndicales en matière de formation continue, comme nous le verrons dans la deuxième partie.

Même lorsque le cadrage des questions de travail et d'emploi en termes de flexicurité n'a pas été généré "spontanément" par les États membres, ces derniers y ont été invités explicitement par l'Union européenne, à la fois d'un point de vue cognitif (promotion de marchés du travail inclusifs, avec des emplois de qualité et bien rémunérés...) et financier (à travers les fonds structurels). Ils y ont été d'autant plus encouragés que confrontés à la baisse de leurs ressources publiques (à force d'évasion fiscale, d'exonérations fiscales, ou de subventions fiscales aux caisses de sécurité sociale pour compenser les exonérations massives de cotisations patronales), ils cherchent à consommer le plus possible de Fonds Social Européen. Or, celui-ci est un

puissant instrument d'incitation à l'"activation" des politiques sociales, une stratégie qui consiste notamment à mettre l'accent sur la formation continue (Verschraegen *et al.*, 2011). Il ouvre néanmoins de nombreuses possibilités d'interprétations quant aux objectifs qu'il assigne à ses utilisateurs - à l'image de la flexicurité. C'est d'ailleurs ce qui fait dire à plusieurs auteurs qu'il est difficile de définir *a priori* le FSE comme un instrument d'action publique au service de la marchandisation du travail (voir notamment De la Porte et Jacobsson, 2011).

La lutte contre la précarité a ainsi constitué l'un des volets, presque par défaut, d'une stratégie générale : celle de l'agenda de la flexicurité, traduit différemment selon les États en fonction du contexte à la fois institutionnel et politique. Dans tous les cas, le recours à la précarité permet de rester dans et de conforter l'agenda de l'emploi. La priorité reste l'emploi, quel qu'en soit le prix et la qualité, et surtout au prix de l'absence de réflexion collective plus profonde sur la définition du travail et de la valeur qu'il crée. Une telle fermeture de l'horizon de la pensée (et partant, de l'action) n'est pourtant pas une fatalité : on sait depuis des années, notamment grâce à des enquêtes approfondies souvent en perspective comparée, qu'une telle démarche centrée sur l'emploi est vouée à l'échec. Le propre du capitalisme est en effet de maximiser le profit, grâce notamment aux gains de productivité permis par l'amélioration des performances des travailleurs et aux progrès technologiques. Or, dans l'écrasante majorité des entreprises, les salariés n'ont pas un droit de regard contraignant sur la prise de décision, et notamment sur les modes de répartition de ces gains de productivité. Ces derniers ne servent donc presque jamais à réduire le temps du travail, ils conduisent au contraire bien souvent à une réduction des effectifs salariés nécessaires, au prix de la dégradation des conditions de travail et d'augmentation du stress. Autrement dit, l'horizon nostalgique du plein emploi est totalement irréaliste dans le mode de production actuel. Les politiques publiques centrées sur la seule question de l'emploi (et de surcroît, sur son taux) sont donc vouées à l'échec si elles n'embarquent pas une réflexion plus générale sur le projet social et politique sous-jacent (Supiot, 2005).

Dans ce contexte, quel rôle joue la FPC ? Est-ce uniquement un véhicule neutre de promotion de la flexicurité permettant de sortir de la précarité ? Ou a-t-elle également été impactée ? Comment sont tranchées les contradictions qui subsistent entre les différents intérêts sociaux en jeu dans la mise en œuvre de ces objectifs ?

### **La formation continue contre la précarité ? La mise à l'agenda de la certification pour tous**

L'hypothèse guidant l'identification des mécanismes par lesquels les organisations patronales souscrivent et participent au cadrage en termes de "précarité" en France et en Italie, est celle-ci : le combat contre la précarité permet de renforcer le cadrage des problèmes d'inégalités sociales et de pauvreté selon la rhétorique de l'"employabilité". L'employabilité désigne ici la valeur individuelle d'un travailleur sur le marché du travail, pour y obtenir un emploi pérenne et bien rémunéré. Il y est d'autant plus contraint pour subvenir à ses besoins, que l'ordre social

est soumis aux règles de fonctionnement du marché, et donc que le travail est toujours plus remarchandisé (Papadopoulos, 2005). Sur ce marché en effet, il n'y a guère que le travail effectué dans le cadre d'un emploi qui est rémunéré. Les personnes non titulaires d'un emploi sont soit des inactifs, soit des chômeurs. Afin d'être jugés dignes d'une rémunération, ces deniers doivent se rendre désirables aux yeux des employeurs (Périlleux, 2005), accumuler des compétences correspondant aux « besoins du marché du travail » et ainsi devenir plus *employables* que les autres, pour occuper une meilleure place dans la file d'attente. Si la pression à l'employabilité est surtout forte pour les demandeurs d'emploi (Conter et Oriane, 2011), elle s'exerce également sur les travailleurs titulaires d'un emploi. C'est particulièrement le cas des personnes en sous-emploi (temps partiel subi, contrats à durée indéterminée, interim) mais aussi, indirectement, des personnes avec une rémunération faible. La hiérarchie sociale des économies capitalistes occidentales se fonde ainsi largement sur le niveau d'employabilité des personnes, puisque celui-ci est réputé fournir le meilleur indice de l'utilité sociale de leurs activités. Lire les difficultés sociales à l'aune d'une grille individualiste permet alors de donner une apparence cohérente aux revendications sociales de l'agenda patronal, sous la forme d'une équation très simple : pour être moins précaire, il faut être plus employable. Dans cette configuration et à l'appui de la propension adéquationniste des politiques de formation, malgré son échec patent et chronique, tant en France (Tanguy, 1986) qu'en Italie (Ballarino, 2007), les organisations patronales ont pu encourager l'indexation de la formation sur les besoins de la figure abstraite du "marché du travail", afin d'améliorer l'*employabilité* de tous et ainsi réduire la *précarité* de chacun - ou du moins la cantonner aux plus *inemployables* d'aujourd'hui remplaçant les improductifs d'hier.

Mais la valorisation de la FPC et des politiques "actives" du marché du travail est aussi le fait des organisations syndicales, particulièrement en Italie (Leonardi et Martinez, 2007). En fait, la situation sociale est tellement dramatique que ces acteurs en appellent à davantage d'indemnisations et de formation pour les demandeurs d'emploi. Les niveaux d'indemnisation sont en effet extrêmement bas en Italie au regard d'autres pays de l'Union européenne, et en particulier du Danemark qui est habituellement considéré comme le "modèle" de cette flexicurité, bénéficiant d'importants niveaux de prestations sociales permises par des forts taux d'imposition et de cotisation. Cet appel à la solidarité participe donc malgré lui à imposer une explication des problèmes sociaux en termes d'insuffisante employabilité des chômeurs ou des chômeurs en devenir (les salariés d'entreprises fragilisées). Ainsi, les organisations syndicales s'embarquent subrepticement dans ce projet politique centré sur l'institution capitaliste du marché du travail.

Cela a pour conséquence d'en cantonner la critique aux termes les plus triviaux, ceux des « insiders » qui seraient « privilégiés » (car titulaires d'emplois pérennes et avec une rémunération correcte) par opposition aux « outsiders », caractérisés par une forte précarité voire victimes de l'« exclusion ». Dès lors, la précarité constitue une catégorie fourre-tout des politiques publiques, fort utile pour toucher un éventail toujours plus large de publics

hétérogènes. La dispersion de l'action publique doit beaucoup au renoncement croissant à recourir à des normes contraignantes vis-à-vis des entreprises, au profit de mesures purement incitatives – et coûteuses (exonérations massives de cotisations sociales ; contrats aidés ; crédits d'impôt...). Sous bien des aspects, les entreprises apparaissent alors comme des citadelles autonomes, à l'écart de la vie de la cité et des impératifs de délibération démocratique, pour mieux se consacrer à la rentabilité et son pendant, la compétitivité.

Dans les politiques d'emploi françaises et italiennes, l'une des principales mesures incitatives pour améliorer l'employabilité des individus (et donc pour lutter contre la précarité), consiste en encourager la certification massive des salariés. En France, cette dynamique existe depuis plus longtemps qu'en Italie, tant à cause d'un tropisme pour les diplômes (Maillard, 2012) donnant d'ailleurs lieu à des politiques désordonnées (Maillard, 2007) que grâce aux conquits sociaux permettant dans de nombreux cas une association entre le titre et le salaire dans les conventions collectives. Cet avantage du diplôme sur le marché du travail, socialement construit et politiquement acquis, a fait l'objet d'interprétations pour le moins étranges. Il en va ainsi de la corrélation très forte entre niveaux de formation et niveaux d'emplois. Les travailleurs ayant les postes de travail les plus stables et les mieux rémunérés sont souvent ceux qui disposent des meilleurs niveaux de formation. Par-delà les différences sectorielles, les niveaux de formation restent un puissant déterminant des trajectoires socio-professionnelles - et un référentiel majeur des politiques d'emploi-formation (Teissier et Rose, 2006). Néanmoins, cette corrélation s'explique d'abord par le fonctionnement du marché du travail et le haut niveau de chômage, qui exacerbent la concurrence entre travailleurs et encourage l'accumulation de compétences.

En dépit de la complexité du lien entre formation et position sur le marché du travail, de nombreux acteurs publics, nationaux et internationaux, ont été séduits par un syllogisme consternant. Les faibles niveaux de formation dans la population active sont la principale cause du chômage et de la précarité ; augmenter la formation de tous permettrait de réduire aussi les risques de précarité - ce qui participe activement de son dévoiement par rapport aux objectifs de promotion sociale (Santelmann 2007). Dans le cadre de la dissolution des qualifications au profit des compétences (Lallement, 2007), les individus sont sommés d'accumuler des compétences pour être plus employables - et donc, moins précaires. C'est dans ce contexte particulier que les stratégies nationales de certification des compétences ont pu rencontrer un écho dans les objectifs européens de relèvement des niveaux généraux de formation, et faire le jeu de la flexicurité, conduisant à ce que Fabienne Maillard a qualifié de "consensus improbable" (Maillard, 2011).

Certes, dans l'accès à la formation continue, les inégalités sont non seulement maintenues mais redoublées (Marion-Vernoux et Lambert, 2014), selon des critères individuels (de catégorie socioprofessionnelle, de diplôme de formation initial, de sexe, d'âge, d'origine nationale) ou collectifs (taille d'entreprise ; secteur concerné). Mais, les enquêtes se sont suivies pour

souligner qu'il n'y a pas de relation de causalité claire avérée entre augmentation de la FPC et réduction de la précarité (Perez et Thomas, 2004). De plus, le rendement de la FPC en termes de stabilisation professionnelle est plus élevé pour les salariés déjà stables que pour les précaires (*ibid.*). *Autrement dit, le gain d'employabilité acquis grâce à la formation professionnelle continue est marginal ; il est vain de faire reposer tant d'espoirs sur ce seul outil.* Néanmoins, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en France et les fonds paritaires interprofessionnels (FPI) en Italie, chargés de la collecte, de la mutualisation et de la gestion des cotisations patronales pour la formation continue des salariés, sont sommés depuis plusieurs années de contribuer plus activement à la lutte contre le chômage et la précarité, et pour l' « employabilité ».

Dans cette troisième et dernière partie, nous examinerons certains des enjeux les plus saillants de la participation des OPCA et FPI aux politiques d'emploi.

### **Tous employables ! L'enrôlement contraint des OPCA et FPI dans la lutte contre le chômage**

La mise en œuvre de la lutte contre la précarité à travers la formation continue implique de déborder la relation entre les figures abstraites de l' "État" et de l' "employeur", et d'embarquer plusieurs acteurs du service public de l'emploi - ce qui n'est pas sans poser problème concrètement (Mériaux et Verdier, 2009). L'usage d'un terme générique comme la "précarité" entretient l'illusion d'une diffusion relativement homogène entre les différents segments de la population active. Mais en réalité celle-ci est particulièrement concentrée parmi les ouvriers et les salariés peu qualifiés. Ainsi, la précarité est concentrée sur certaines parties du salariat, des "marges" du salariat en pleine expansion et face aux problèmes desquels les organisations syndicales ont du mal à répondre car elles ont largement construit leurs stratégies argumentatives et de combat autour de la figure idéale du salarié à temps plein en CDI (Nizzoli, 2015). Les OPCA et les FPI se positionnent fortement sur la prise en charge de ces nouveaux profils, ils y sont directement encouragés par les pouvoirs publics, qui multiplient ainsi les mesures spécifiques depuis des décennies pour affronter la désagrégation du salariat (Colomb, 2012).

Il s'agit le plus souvent de subventions publiques destinées aux publics les plus "exposés à la précarité" : on retrouve ces fléchages dans les contrats de programmation communautaires, nationaux, régionaux, le plus souvent avec les branches professionnelles. Mais la prise en charge des publics "précaires" est aussi progressivement devenue une préoccupation majeure des OPCA et FPI sous l'effet de l'érosion progressive de la négociation collective (Bosch, 2015), de la fragmentation des branches professionnelles, du recours massif à la sous-traitance, de la chute des taux d'adhésion aux organisations syndicales et donc l'accès à l'information... Ainsi, une part croissante des salariés est difficile à prendre en compte et en charge pour les organisations syndicales (Béroud *et al.*, 2009 ; Nizzoli, 2015). Tous ces facteurs concourent à ce

que non seulement les précaires soient plus nombreux, mais aussi que le non-recours aux droits sociaux y soit particulièrement élevé.

L'encouragement public à faire accéder les plus précaires à la formation continue, prend aussi des formes plus contraintes, par exemple avec une tendance à la hausse des prélèvements centralisés sur les cotisations que gèrent les OPCA et les FPI. Il en va ainsi du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) qui remplace le Fonds Unique de Péréquation en France, et de l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS) en Italie. Ce dernier collecte directement les cotisations patronales des entreprises avant de les reverser aux FPI. En effet, les employeurs italiens sont libres de décider si leur obligation légale de financement de la formation continue est versée ou non à un FPI, et surtout le cas échéant ils sont libres de décider quel FPI gère leurs cotisations. Confrontés à l'explosion du chômage et au coût politique surélevé de l'augmentation des cotisations sociales, le FPSPP et l'INPS ont utilisé une partie significative des fonds des OPCA et FPI, pour prendre en charge la formation, voire l'indemnisation des plus précaires / moins employables : les chômeurs et les sous-employés (au sens de victimes du sous-emploi), les salariés catégorisés comme « illettrés », les victimes de licenciements passés ou à venir, les jeunes sortis du système sans aucune certification, les « seniors » non éligibles à une pré-retraite suffisante. Les projets soutenus par le FPSPP reflètent ainsi en creux la violence aggravée du marché du travail.

Les OPCA et FPI sont donc enrôlés dans la stratégie de lutte contre le chômage et la précarité à travers la formation continue qui dope l'employabilité. Mais comment cela se traduit-il en pratique ? L'agenda de l'emploi permet de justifier le recours à des solutions de court terme, qui servent *in fine* les stratégies des branches professionnelles. Il s'agit d'abord d'amener des précaires vers les certificats de qualification professionnelle (CQP), ou vers des dispositifs spécifiques comme la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) - largement financés par Pôle Emploi. Il s'agit aussi de valoriser la transversalité des compétences et le détricotage de la qualification : les précaires doivent développer des "savoir-faire", des "savoir être". Enfin, les OPCA et FPI sont conduits à mettre en avant des besoins du marché du travail "local", comme avec l'Exposition Universelle de Milan en 2015 : plusieurs des FPI sur lesquels nous avons enquêté en Lombardie, ont concentré leurs efforts sur des formations permettant de répondre aux besoins spécifiques de l'"EXPO". La formation continue a sans doute permis de diminuer (temporairement) la précarité grâce à l'augmentation des compétences recherchées (temporairement) et donc de l'employabilité.

La participation coordonnée des acteurs en charge de la formation professionnelle à la lutte contre la précarité a donc été activement encouragée, et plusieurs organisations patronales y trouvent également un intérêt, directement ou indirectement. Un équilibre (précaire !) s'est forgé en temps de crise autour de la formation continue, entre acteurs pourtant parfois présentés comme concurrents. Néanmoins, cet équilibre semble être en passe de s'effriter, tant la rhétorique patronale de refus de normes collectives contraignantes s'est affirmée dans un

sens encore plus agressif ces dernières années. En France comme en Italie, il semble bien que la précarité puisse succomber, non pas à son inconsistance, mais à l'austérité et à l'épuisement de ce qui restait de néo corporatisme. Nous en présentons quelques indices, avant de conclure cet article.

En Italie, les récentes réformes du marché du travail ont renforcé l'impératif de flexibilité (Graziano et Jessoula, 2013). Elles entérinent le coup de force patronal contre le système de négociations collectives italien dans son ensemble, dont le point d'orgue fut la sortie fracassante de l'entreprise multinationale FIAT (fleuron industriel italien et pôle structurant de la métallurgie, branche qui comme en France occupe une place centrale dans le système de relations professionnelles) des accords de branche - pourtant signés par la Confindustria, principale confédération patronale. Cet évidement de l'intérieur des instances de compromis capital-travail, fut d'autant plus redoutable qu'il a fait suite au recours de FIAT au referendum d'entreprise pour contourner les organisations syndicales (Lerais *et al.*, 2013 ; Gourgues et Sainty, 2015). Les conséquences sociales sont dramatiques, puisque les salariés de FIAT travaillent désormais dans des conditions d'emploi moins favorables qu'avant. Bien que très employables, ils sont devenus... précaires, montrant l'inanité d'une lutte contre la précarité centrée sur les individus et aveugle aux rapports de force capital - travail. Avec cet épisode, c'est tout le système italien de négociation collective qui est durablement ébranlé. De telles évolutions sont également observables en France, même si elles paraissent moins aiguës. Le Rapport « Combrexelle » remis au Premier ministre en septembre 2015 entérine l'approfondissement d'un mouvement de fond vers davantage de décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise. La hiérarchie des normes est bousculée au profit de l'employeur, remis au centre de la décision, notamment dans la gestion de la main d'œuvre. Ce mouvement a été légitimé au prétexte d'un plus grand besoin de « réactivité » - et donc de « compétitivité ».

Quelle est la place des cotisations patronales dans la formation continue dans ce contexte ? Dans le champ de la formation continue, elles ont pu être temporairement préservées des tirs croisés du patronat et de la Commission Européenne. En effet, cela fait plusieurs années que des coups ont été portés sur les salaires en général (Clasquin et Friot, 2013) et les cotisations sociales en particulier - puisque la part indirecte du salaire relèverait des "coûts non salariaux" (Higelé et Khristova, 1997). De fait, il ne paraît pas exagéré de considérer que la campagne du Medef sur le "besoin d'aire"<sup>3</sup> initiée par Laurence Parisot et reprenant la rhétorique contre les

---

<sup>3</sup> La campagne « besoin d'aire » du Mouvement des entreprises de France se décline sur deux axes principaux : un premier axe de réduction du « coût du travail » et un deuxième axe de « conquête » de marchés étrangers. La formation continue des salariés y occupe une place majeure : « Pour combattre le chômage, la Présidente du MEDEF préconise de **mettre « l'employabilité » au cœur du dispositif en modulant les cotisations des entreprises par rapport à leurs investissements de formation** de leurs salariés afin qu'ils puissent, le cas échéant, changer de secteur ou de métier. Pour cela, elle mise sur « la capacité des partenaires sociaux à inventer et à avancer » dans leurs efforts de réforme. En matière d'énergie, le MEDEF **défend « l'avantage compétitif » octroyé par l'énergie nucléaire** tout en plaidant pour une évolution du mix-énergétique. Ainsi, qu'une « *politique volontariste* » pour un « *accès général au*

« charges » qui étrangleraient les entreprises, a été en grande partie couronnée de succès. Grâce à la nouvelle réforme de la formation professionnelle, les entreprises non seulement paieront moins de cotisations, mais celles qui restent seront recentrées sur... le plan de formation. Or, dans le même temps, la participation des entreprises à l'effort de certification des compétences des salariés est régulièrement dénoncée comme insuffisante. Par conséquent, le nouveau Compte Personnel de Formation (qui se substitue au Droit Individuel à la Formation depuis janvier 2015) conditionne l'abondement financier des actions de formation prévues par les entreprises, à leur éligibilité dans une liste de titres reconnus nationalement. Avec sa logique de rechargement en droits à la formation, le CPF entend remettre les travailleurs au centre du système de financement de la formation continue : ce nouvel instrument est donc cohérent avec la logique des politiques d'emploi. Ainsi, il encourage l'accumulation et la portabilité individuelles, tout en encadrant le dispositif grâce à l'appui des branches professionnelles. Autrement dit, dans le champ de la formation continue, *la cotisation sociale, construite au départ selon un principe de socialisation d'un fragment de la valeur ajoutée pour subvertir le marché du travail, a été largement transformée en épargne salariale*. Chaque travailleur est désormais sommé d'alimenter et optimiser individuellement cette épargne : c'est, plus encore qu'avant, aux *individus* d'accumuler des compétences recherchées sur le « marché du travail », pour maximiser leur employabilité... et minimiser les risques de précarité.

### **Conclusion : retour sur une énigme de recherche**

La diffusion de la catégorie "précarité" témoigne de la porosité croissante entre univers qui sont censés être éloignés : sans emploi / en emploi / en formation... cela s'inscrit en général dans la promotion de la flexicurité et de l'adaptabilité des individus aux "évolutions du marché". La précarité est alors mobilisée pour distinguer les salariés "stables" et "instables". Mais comme le montrent les usages de la formation continue au service du marché du travail, cette frontière est très ténue. On est en droit de se demander pourquoi cette distinction continue à jouir d'une telle popularité ? Le recours fréquent à la notion de précarité, et plus encore sa dénonciation, de la part des organisations patronales et les organismes paritaires, étonne beaucoup moins dès lors que l'on prend la peine d'*envisager la précarité comme l'envers de la médaille de l'employabilité*, dans le contexte de dissolution des institutions salariales et notamment de la cotisation salariale (Jakse, 2012). Autrement dit, dans le marché du travail abstrait, plus on est employable, moins on est précaire ; et à l'inverse, moins on est employable, plus on est précaire. L'articulation entre les deux est facilitée par le double consensus politique de dénonciation de la précarité et de promotion de l'équité et de l'effort.

---

*très haut débit* ». » [<http://medef-isere.com/besoin-daie-les-priorites-du-medef.html>], consulté le 7 janvier 2015, nous soulignons.

Par conséquent, critiquer la précarité permet de faire la promotion de l'employabilité à moindres frais : c'est une critique totalement circonscrite aux politiques d'emploi centrées sur l'offre de travail, et entérinant l'individualisation des problèmes sociaux. *In fine*, peu importe que la précarité et l'employabilité soient fragiles conceptuellement pour qu'ils persistent à exister socialement et matériellement. Leur succès rhétorique est contingent des services qu'ils rendent au projet politique plus large de libéralisation des économies de marché coordonnées à l'œuvre en Europe (Baccaro et Howell, 2011). Or, bien qu'elles aient des effets rétroactifs et performatifs sur le marché du travail, les institutions qui l'encadrent ou en gèrent les effets sociaux ne peuvent jamais agir que dans le cadre limité des orientations macro-économiques décidées en amont. Cette impasse peut prospérer tant que l'organisation économique n'est pas frontalement remise en question.

---

## Bibliographie

Baccaro L., Howell C. 2011, « A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism », *Politics & Society*, vol. 39, n° 4, p. 521–563.

Ballarino G., 2007, « Sistemi formativi e mercato del lavoro », in Regini M. (Ed.), *La sociologia economica contemporanea*, Bologna, éd. Laterza, p. 231–257.

Ballestrero M. V. 1987, « L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato », *Lavoro E Diritto*, 4.

Barbier J.-C., 2002, « Une 'Europe sociale' normative et procédurale : le cas de la stratégie coordonnée pour l'emploi », *Sociétés Contemporaines*, vol. 47, n° 3, p. 11-37.

Barbier J.-C., 2005, « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue Française de Sociologie*, vol. 46, n° 2, p. 351-371.

Barnier L.-M., Canu J.-M., et Vergne F., 2014, *La fabrique de l'employabilité. Quelle alternative à la formation professionnelle néo-libérale ?*, Préface de Fabienne Maillard, Paris, Institut de Recherches de la FSU & Éditions Syllepse.

Bérourd S., Brugnot T., Naour G. et Le Porte E., 2009, « L'action syndicale face à la pauvreté laborieuse, analyse des représentations et des dispositifs d'action sociale dans l'entreprise », *Les Travaux de l'Observatoire nationale de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2007-2008*, p. 1–50

Berton F., Richiardi M., et Sacchi S., 2009, *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, éd. Il Mulino.

Berton F., Pacelli L., et Segre G., 2005, « Il lavoro parasubordinato in Italia: tra autonomia del lavoratore e precarietà del lavoro », *Rivista Italiana Degli Economisti*, vol. 10, n° 1, p. 57–100.

Bonvin J.-M., 2011, « Au-delà de la "précarité" et de son ambivalence : la contribution de l'approche par les capacités », *SociologieS (Débat : La précarité)*, en ligne.

Bosch G., 2015, « Baisse du taux de couverture de la négociation collective et creusement des inégalités de revenus : une comparaison entre cinq pays de l'UE », *Revue Internationale du Travail*, n° 154, p. 8–10.

Bresson M., 2011, « La précarité : une catégorie d'analyse pertinente des enjeux de la norme d'emploi et des situations sociales "d'entre-deux." », *SociologieS (Débats : La précarité)*, en ligne.

Cahuc P. et Kramarz F., 2004, « De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle », *Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale*, Paris, éd. La Documentation Française.

Casey B. H., 2004, « The OECD Jobs Strategy and the European Employment Strategy: Two Views of the Labour Market and the Welfare State », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 10, n° 3, p. 329–352.

Caune H., 2013, *Les États-providence sont aussi des États membres. Comparaison des logiques nationales de l'eupéanisation des politiques de l'emploi en France et au Portugal*, Thèse de doctorat en science politique, IEP de Paris.

Clasquin B. et Friot B. (Eds.), 2013, *The Wage under Attack. Employment Policies in Europe*, Bruxelles, éd. Pieter Lang.

Colomb F., 2012, « Le succès des incitations. Construction d'une nouvelle orientation des politiques de l'emploi en France », *Gouvernement et Action Publique*, vol. 3, n° 3, p. 31-52.

Conter, B., et Oriane, J.F., 2011, « La flexicurité et la formation des demandeurs d'emploi : les politiques wallonnes à l'aune de l'approche par les capacités », *Formation emploi*, vol. 113, p. 49-62

De la Porte C. et Jacobsson K., 2011, « Social investment or recommodification? Assessing the employment policies of the EU member states », in Morel N., Palme J. et Palier B. (Eds), *Towards a social investment welfare state?*, Bristol, Policy Press, p. 117-151.

Fraboulet D., Humair C. et Vernus P., 2014, *Coopérer, négocier, s'affronter. Les organisations patronales et leurs relations avec les autres organisations collectives*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

Giraud, B. et Healy, A., 2015, « Le syndicalisme patronal comme syndicalisme de services. « L'offre de services dans le travail de recrutement local des patrons », *Sociétés contemporaines*, vol. 98, n°2, p. 19-48.

Gourgues, G. et Sainty, J., 2015, « La négociation d'entreprise au piège du référendum. Les enseignements des nouveaux accords d'entreprise des usines italiennes Fiat (2010-2011) », *Sociologie du Travail*, vol. 57, n°3, p. 344-368.

Graziano P. R., et Jessoula M., 2013, « Sauvé par l'Europe, piégé par l'Europe : les réformes de l'État-providence italien (1992-2012) », *Politique Européenne*, vol. 40, n° 2, p. 44-70.

Hay C., Rosamond B., 2002, « Globalization, European integration and the discursive construction of economic imperatives », *Journal of European Public Policy*, (December 2012), p. 37-41.

Higelé J.-P., 2011, « Sécurisation des parcours professionnels et sécurité sociale professionnelle : deux projets antinomiques pour le travail », *Les Notes de l'Institut Européen Du Salariat*, n° 20, p. 1-4.

Higelé J. et Khristova A., 1997, « Politiques menées au nom de l'emploi et mutations des ressources des travailleurs : une comparaison européenne », *La Revue de l'Ires*, n° 140, p. 139-167.

Husson M., 2010, « Le partage de la valeur ajoutée en Europe », *La Revue de l'Ires*, vol. 64, n° 1, p. 47-92.

Jakse C., 2012, *L'enjeu de la cotisation sociale*, Bellecombres-en-Bauges, Éditions du Croquant.

Lallement M., 2007, « Des qualifications aux compétences », in Lallement M., *Le travail*, Paris, Gallimard, p. 107-148.

Leonardi S. et Martinez D., 2007, « Italie : la flexicurité au risque de la précarité », *Metis. Correspondances Européennes du Travail*.

Lerais F., Pernot J. M., Rehfeldt U. et al., 2013, *La démocratie sociale à l'épreuve de la crise. Un essai de comparaison internationale*, Rapport de l'IRES pour la CGT, cofinancé par l'Union européenne.

Maillard F., 2007, « Vingt ans de politique des diplômés : un mouvement constant de réforme », *Éducation et Formation*, n° 75, p. 27-36.

Maillard F., 2011, « La certification professionnelle pour tous comme instrument de la flexicurité. Éléments de réflexion sur un consensus improbable », *Regards Sociologiques*, n° 41-42, p. 147-158.

Maillard F., 2012, « Professionnaliser les diplômés et certifier tous les individus : une stratégie française indiscutable ? », *Carrefours de L'éducation*, vol. 34, n° 2, p. 29-44.

- Marion-Vernoux I. et Lambert M., 2014, Quand la formation continue. Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés. État des lieux à l'aube de la réforme 2014 (Céreq).
- Mériaux, O., et Verdier, É., 2009, « Gouvernances territoriales et émergence d'une politique du rapport salarial », *Espaces et sociétés*, n° 136-137, p. 17-31.
- Nizzoli C., 2015, *C'est du propre ! Syndicalisme et travailleurs du "bas de l'échelle" (Marseille et Bologne)*, Paris, éd. Presses Universitaires de France - Coll. Partage du savoir.
- Offerlé M., 2013, *Les patrons des patrons. Histoire du Medef*, Paris, éd. Odile Jacob.
- Papadopoulos T., 2005, « The Recommodification of European Labour: Theoretical and Empirical Explorations », *The European Research Institute, Working Paper Series*, Bath, n° 3, p. 1-31.
- Paugam S., 2000, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, éd. Presses Universitaires de France.
- Perez C., 2007, « Emplois précaires et formation continue », *Savoirs, Hors série*, vol. 29, n° 4.
- Perez C. et Thomas, G., 2004, « La formation continue dans les trajectoires d'emplois précaires », *Notes Emploi Formation*, 19 (Enquête "formation continue 2000" Céreq).
- Perez C. et Thomas G., 2005, « Trajectoires d'emploi précaire et formation continue », *Économie et Statistique*, vol. 388, n° 1, p. 107–127.
- Périlleux T., 2005, « Se rendre désirable. L'employabilité dans l'État social actif et l'idéologie managériale », in Vielle P., Pochet P. et Cassiers I. (dir.), *L'État social actif : vers un changement de paradigme*, Bruxelles, éd. Pieter Lang, p. 301–322.
- Sacchi S., Pancaldi F. et Arisi C., 2011, « The economic crisis as a trigger of convergence? Short-time work in Italy, Germany and Austria », *Social Policy and Administration*, vol. 45, n° 4, p. 465-487.
- Santelmann P., 2007, « Enjeux syndicaux. L'enlisement de la formation professionnelle continue », *La Revue de l'Ires*, vol. 53, n° 1, p. 51-81.
- Supiot A., 2005, *Beyond employment. Changes in work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Tanguy L., 1986, *L'introuvable relation formation emploi. Un état des recherches en France*, Paris, éd. La Documentation Française.
- Teissier J., et Rose J. (dir.), 2006, « La Certification, nouvel instrument de la relation formation-emploi : un enjeu français et européen », *Relief*, Marseille, CEREQ.

Verdier E., 2008, « L'usage politique des idées floues : l'éducation et la formation tout au long de la vie », in Giraud O., Warin Ph. (dir.), Politiques publiques et démocratie, Paris, éd. La Découverte, p. 109-135.

Verschraegen G., Vanhercke B., Verpoorten R., 2011, « The European Social Fund and domestic activation policies: Europeanization mechanisms », Journal of European Social Policy, vol. 21, n° 1, p. 55–72.

Vultur, M., 2010, « La précarité : un "concept fantôme" dans la réalité mouvante du monde du travail », SociologieS (Débat : La précarité).

---

## Pour citer cet article

Référence électronique

Josua Gräbener, "Précarité et employabilité, deux faces d'une même médaille : le cas de la formation professionnelle continue en France et en Italie", Sciences et actions sociales [en ligne], N°3 | 2016, mis en ligne le 29 janvier 2016, URL : <http://www.sas-revue.org/index.php/25-n-3/dossiers-n-3/50-precarite-et-employabilite-deux-faces-d-une-meme-medaille-le-cas-de-la-formation-professionnelle-continue-en-france-et-en-italie>

---

## Auteur

**Josua Gräbener**

Doctorant en science politique au laboratoire Pacte, Grenoble (UMR 5194, CNRS)

Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) à l'IEP de Grenoble

[josua.grabener@umrpacte.fr](mailto:josua.grabener@umrpacte.fr)

---

## Droits d'auteur

© Sciences et actions sociales

Toute reproduction interdite sans autorisation explicite de la rédaction/Any replication is submitted to the authorization of the editors