



Pour un droit à la carrière attaché à la personne

**Aurélien CASTA, Maël DIF-PRADALIER, Bernard FRIOT, Jean-Pascal
HIGELE et Claire VIVES**

« Le développement des mobilités professionnelles représente l'une des mutations profondes que connaît le marché du travail depuis trente ans. Ces évolutions ont conduit à des réflexions sur les moyens d'assurer aux individus la sécurisation de leurs transitions entre deux emplois, notamment à travers la continuité de leurs droits sociaux (compte personnel de formation, compte pénibilité, droits rechargeables à l'assurance-chômage, parmi d'autres). Il s'agit non seulement d'éviter les ruptures de droits et de protection, mais aussi de sécuriser les actifs et de leur permettre d'être davantage acteurs de leurs parcours professionnels ». La lettre de mission adressée à France Stratégie par le Premier Ministre invite donc à imaginer un Compte personnel d'activité (CPA) comme outil de sécurisation des parcours professionnels. S'il convient de définir cette notion qui se voit attribuer des significations diverses selon les acteurs qui la mobilisent, notons d'emblée que le point nodal qui doit mobiliser le débat porte sur la nature de l'attachement des droits à la personne que la sécurisation des parcours opère. Nous montrerons que l'attribution de droits à la personne du salarié s'incarne mal dans l'idée de sécurisation des parcours, qui affirme le marché du travail (partie 1), alors qu'elle trouve un modèle alternatif dans l'expérience de la Sécurité sociale, qui affirme le droit au salaire (partie 2). C'est sur la base de cette expérience réussie d'attribution de droits à la personne que nous esquisserons un droit à la carrière (partie 3).

1. La sécurisation des parcours professionnels par le CPA : des droits salariaux au service du marché du travail plus que des travailleurs

La sécurisation des parcours professionnels est – peut-on dire – la modalité française de mise en œuvre de la flexicurité promue depuis une quinzaine d'années par la Commission européenne¹ dont la puissance normative a été décisive en la matière. L'argumentaire est assez simple : nous sommes dans des économies mondialisées, ouvertes, dans lesquelles entreprises et travailleurs doivent s'adapter rapidement, et les conditions d'encadrement du marché du travail inadaptées à ce contexte produiraient des freins à la création d'emplois et de la segmentation entre *insiders* et *outsiders*. Dans ce contexte mouvant, « *les individus ont de plus en plus besoin d'une sécurité dans l'emploi et non d'une sécurité de l'emploi, car ils sont de moins en moins nombreux à avoir le même emploi à vie* » (Commission européenne, 2007). C'est la potentialité d'avoir un emploi qu'il faut protéger plutôt que l'emploi lui-même pour permettre à la fois l'adaptation nécessaire des emplois et des compétences et éviter le phénomène d'*outsiders* qui paieraient le prix de la sécurité des *insiders*. La flexicurité consiste donc à rendre possible la suppression des rigidités sur le marché du travail et dans l'organisation du travail en assurant une sécurité aux travailleurs en cas de perte d'emploi et en mettant en place une politique d'activation des personnes éloignées de l'emploi (chômeurs, bénéficiaires d'aides sociales, etc.), de formation tout au long de la vie ainsi qu'une protection sociale incitant à la (re-)prise d'emploi et à la mobilité. **La flexibilité est l'objectif et la sécurité n'est qu'un moyen**, il n'y a pas équivalence des termes. C'est dans ce contexte idéologique et normatif européen que les Etats membres vont produire des politiques différentes.

En France, le modèle de « flexicurité » s'est traduit dans les termes de la sécurisation des parcours professionnels avec comme spécificité la construction du volet « sécurité » **par l'attachement de droits à la personne et non au poste de travail**, pour que chacun puisse plus librement changer d'emploi, se reconverter, ou progresser dans sa carrière quelles que soient les mobilités subies et choisies au cours de la carrière.

La logique de sécurisation des parcours d'actifs « mobiles » est par exemple au cœur de l'ANI de sécurisation de l'emploi de janvier 2013 (et de la loi qui le transpose), qui s'est ensuite déclinée dans différents ANI plus spécifiques relatifs à la formation professionnelle ou à l'indemnisation du chômage. L'idée est que chacun dispose comme droit personnel d'un capital qu'il porte avec lui et qui est l'occasion de reconstituer en permanence son employabilité et de permettre les transitions.

¹ A l'origine de la flexicurité, il y a une mise en cause de la réglementation du travail. Depuis les années 1990, l'idée s'impose que la protection des salariés inscrite dans le droit du travail et de la protection sociale serait un obstacle à la performance économique et donc à la création d'emplois. Il faudrait pouvoir laisser libre-cours aux mécanismes de « destruction créatrice » en facilitant les ruptures du contrat de travail pour permettre l'ajustement permanent des effectifs.

Cette logique est à l'œuvre dans la réforme de la formation professionnelle. L'ambition est de permettre à l'individu de construire ses mobilités professionnelles avec la création du Compte personnel de formation (CPF) où se cumulent des droits à formation indépendamment des ruptures dans le parcours professionnel. Chacun peut mobiliser son « épargne-formation » pour actualiser son employabilité dans l'emploi ou hors de l'emploi, pour garder son emploi ou pour en changer (le DIF dont les droits étaient transférables d'un emploi à un autre incarnait déjà cette orientation politique). Ce capital est accompagné dans son usage par la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle offert par divers intermédiaires de l'emploi. Enfin, l'effectivité du droit est vérifiée par la mise en œuvre pour tous d'entretiens professionnels tous les deux ans et d'un bilan spécifique tous les six ans qui va vérifier que l'employeur et l'employé font effectivement les efforts d'actualisation de l'employabilité du travailleur. Si les obligations légales n'ont pas été respectées, l'employeur sera pénalisé en étant contraint d'abonder le CPF du salarié à hauteur de 100 heures (pour les entreprises de plus de 50 salariés) qui pourront être mobilisées pendant le temps de travail et sans qu'il puisse s'opposer au choix de la formation.

La logique de sécurisation des parcours professionnels s'incarne également dans le mécanisme des droits rechargeables à l'assurance chômage inscrits dans l'ANI de janvier 2013 et déployés dans la dernière convention d'assurance-chômage: l'enjeu n'est plus de définir un salaire de remplacement mais de définir les modalités de constitution et de consommation d'un capital de droits, qu'on recharge au fur et à mesure des expériences d'emploi et donc des cotisations afférentes. Consommer ce capital au fil des périodes de non emploi ou sous-emploi a pour ambition de permettre les mobilités sur le marché du travail et les alternances emploi-chômage. Cette logique de contributivité se retrouve en fait dans le mécanisme plus ancien dit de l'activité réduite permettant de cumuler revenu du travail et indemnisation qui était déjà destiné à sécuriser le parcours et le revenu.

On retrouve encore cette logique dans la portabilité des droits à la protection sociale complémentaire initiée en 2008, mécanisme permettant d'emporter des droits avec soi pour une durée donnée lorsqu'on quitte l'entreprise.

Une partie du compte pénibilité fonctionne également selon cette logique²: le salarié dispose d'un compte qui le suit au cours de son parcours professionnel sur lequel il cumule des points en fonction de son exposition à des facteurs de pénibilité, qu'il peut consommer pour se former, travailler à temps partiel ou avancer son départ en retraite.

Et c'est potentiellement la logique du CPA telle qu'elle se dessine dans la lettre de mission du Premier Ministre.

Cependant, l'ensemble de ces droits restent largement subordonnés à la contrainte du marché du travail et de ceux qui en portent les exigences réelles ou supposées (employeurs, intermédiaires de l'emploi, pouvoirs publics). **L'adaptation aux contraintes du marché du**

²Les cotisations spécifiques dues par les entreprises dont les salariés sont exposés à des facteurs de pénibilités reposent sur un principe de pollueur payeur.

travail et donc l'hétéronomie des droits des salariés est au cœur de la logique de sécurisation des parcours professionnels.

Dans le cas du CPF, la formation, pour être réalisée sur le temps de travail (et payée), doit être autorisée par l'employeur. Les formations éligibles seront répertoriées de manière prépondérante au niveau des branches où la domination patronale est souvent forte. Le plafond de 150h du CPF induit aussi la nécessité de co-financement par les salariés eux-mêmes pour des formations longues, seules à même de permettre de véritables progressions de qualification. Cela renvoie à l'identité des financeurs-décideurs du complément nécessaire – l'employeur lui-même, la Région, Pôle emploi, etc., – qui est aussi déterminante de la nature des formations. La logique de contributivité du CPF reproduit les inégalités dans l'emploi dans le domaine de la formation dans la mesure où elle n'apporte aucun droit aux personnes exclues de l'emploi et où elle en donne d'autant plus à ceux qui bénéficient déjà des meilleurs emplois.

L'évolution des règles de l'indemnisation du chômage, pour sa part, cherche à encourager toujours davantage à la reprise rapide d'emploi. Ce mouvement repose sur l'idée que la reprise d'un emploi, même précaire, serait une protection contre « l'éloignement durable du marché du travail » et permettrait d'augmenter l'employabilité. On constate en réalité qu'il conduit au développement d'emplois de mauvaise qualité et à l'enfermement de certains salariés sur un segment précaire du marché du travail.

On peut enfin noter que l'objectif d'augmentation de l'employabilité est également présent dans le Compte pénibilité qui, en facilitant l'accès à la formation, a vocation à permettre d'échapper à la pénibilité en trouvant un autre poste de travail.

Les actifs voient donc les contraintes d'une conception marchande de l'emploi être de plus en plus pesantes, dans la mesure où le seul droit qui n'est pas portable est le droit au salaire, puisque celui-ci doit rester le prix du travail dans la logique de sécurisation des parcours professionnels.

Certains auteurs cherchent bien, au sein de constructions de droits attachés à la personne, à distinguer la flexicurité de la sécurisation des parcours professionnels sur le plan des logiques politiques qui les meuvent. On aurait d'un côté la flexicurité qui consisterait à faire peser sur le salarié la charge de son employabilité, y compris en l'équipant de droits nouveaux pour se mouvoir sur le marché du travail. Et de l'autre côté, on aurait une sécurisation des parcours professionnels qui consisterait à développer les capacités des travailleurs à pouvoir mener la vie de leur choix (Bonvin et Farvaque, 2007), à définir leur parcours grâce à l'investissement social (Palier, 2005) et en régulant les conditions institutionnelles des transitions pour les rendre « *tous sublimes* » (Gazier, 2000 et 2003) ou au moins « acteurs de leur parcours » selon l'expression consacrée (et reprise par le Premier Ministre dans la lettre de mission). **Ces différentes approches, intéressantes par leur souci de liberté réelle et de progrès social, restent toutefois apparentées à la logique de flexicurité** parce qu'elles reposent sur l'idée qu'il faut sécuriser non pas les emplois mais la capacité des travailleurs à trouver un emploi –

autrement dit sécuriser l'employabilité. Les formes défendues de mise en œuvre de l'objectif d'employabilité sont plus ou moins contraignantes – activation et contrôle d'un côté ou droit à l'accompagnement bienveillant y compris par la reconnaissance de l'utilité du hors-emploi, de l'articulation vie privée-emploi de l'autre – mais **l'enjeu reste *in fine* le même : faire correspondre offre et demande sur le marché du travail.**

Les présupposés de la sécurisation des parcours professionnels ne peuvent être saisis qu'à l'aune de la bisémie de l'emploi (Friot, 2011). **L'emploi est une institution contradictoire parce qu'elle se définit à la fois comme forme marchande du travail qui naît de l'adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail mais aussi comme ensemble d'institutions dont l'enjeu est d'en démarchandiser les termes** (conventions collectives et grilles de qualification, négociations collectives, droit de grève et plus largement droit du travail). Cela explique que la défense de l'emploi constitue à la fois un leitmotiv des revendications des salariés et de leurs organisations, parce qu'historiquement l'emploi peut être lu pour partie comme un outil d'émancipation de la contrainte marchande, et un mode de légitimation des pratiques patronales et des politiques de l'emploi, pour lesquelles l'enjeu est de promouvoir l'emploi en tant qu'échange marchand d'un travail contre une rémunération. Tout le monde est donc « pour l'emploi », sans pour autant parler exactement de la même chose.

Dans les politiques de flexicurité ou de sécurisation des parcours professionnels, ce qui est promu et dont la sécurisation est recherchée, ce n'est pas l'emploi en tant qu'institution support de droits salariaux, mais l'emploi comme forme marchande du travail qui naît de l'adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail. L'emploi est conçu comme contrat marchand que les dispositifs de politiques publiques doivent faciliter. Le fait de déposséder le poste de travail d'un certain nombre de droits qui s'y étaient adossés pour les attribuer à la personne elle-même, doit servir cet objectif d'employabilité et de mobilité et donc permettre aux travailleurs de répondre aux exigences des employeurs sur le marché du travail par la mise en œuvre de ce qu'on pourrait qualifier de droit à l'employabilité. **La sécurisation des parcours professionnels réduit les travailleurs au statut de forces de travail en quête d'emploi sur un marché du travail.** Elle réaffirme la logique du marché du travail et la subordination des travailleurs aux exigences des employeurs. Le travail se trouve ainsi réduit au statut de marchandise. Il y a donc une forme de contradiction à vouloir poser la personne comme actrice de son parcours, alors même qu'on la soumet dans le même temps aux exigences et jugements des employeurs et intermédiaires de l'emploi. De plus, les employeurs se trouvent en position de faire valoir leurs exigences alors même que leurs responsabilités individuelles diminuent, que les conditions de rupture des contrats sont de plus en plus souples (rupture conventionnelle, contrat de mission...) et que les financements mutualisés destinés à compenser certaines mesures restent très faibles (cf. surcotisation sur les contrats coûts, sur la pénibilité, etc.).

Pour autant, l'opportunité de s'approprier son parcours professionnel qu'offre l'adossement à la personne des droits sociaux constitue un progrès social potentiel qu'il faut promouvoir. Il ne s'agit pas de défendre le poste de travail comme support unique des droits, bien au contraire, puisque dans ce cas les droits sociaux sont mis sous la dépendance de l'employeur qui peut à tout moment rompre le contrat de travail (moyennant le respect de quelques règles du Code du travail). **Mais le fait que le support des droits passe du poste de travail au parcours professionnel est-il une garantie qu'il s'agit d'un droit à la personne ?** En quoi le parcours professionnel est-il plus l'attribut de la personne que son poste de travail dès lors qu'il dépend toujours des décisions des employeurs, des branches professionnelles et de Pôle emploi?

Une chose est sûre, l'attachement des droits à la personne connaît une expérience massive et ancienne : la Sécurité sociale. L'expérience d'attachement à la personne de sa qualification et donc de son salaire, avec ou sans décote, pour des périodes transitoires (maternité, maladie, chômage, accident, etc.) ou définitives (retraite, invalidité), fournit l'expérience exemplaire d'un adossement à la personne des droits salariaux sans être subordonné au marché du travail. C'est ce qui distingue fondamentalement la sécurisation des parcours professionnels qui renforce le marché du travail de la sécurité sociale professionnelle qui en réduit la portée par le maintien du salaire entre deux emplois (Higelé, 2011). Il s'agit bien de deux logiques distinctes, bien que le langage courant et même savant (Cahuc et Kramarz 2005 par exemple) en ait fait souvent un équivalent.

La confrontation entre la dimension aliénante de la logique de sécurisation des parcours professionnels et l'expérience émancipatrice de la Sécurité sociale et du salaire à la qualification que nous allons préciser dans la seconde partie **doit nous éclairer pour envisager les formes concrètes d'un droit personnel à la carrière (formation, reconversion, chômage).**

2. Contre le droit à l'employabilité via des comptes personnels, la sécurité sociale attache à la personne le droit au salaire déconnecté de l'emploi

Nous avons montré que les comptes individuels regroupables dans le projet de CPA, construits selon le modèle patrimonial de l'épargne, ont pour vocation l'amélioration de l'employabilité des salariés et le renforcement de la logique hétéronome du marché du travail. Or **notre histoire sociale est porteuse d'un tout autre modèle, majoritaire dans la sécurité sociale, qui consiste à attacher aux personnes non pas un droit à l'épargne lié à l'emploi mais un droit au salaire déconnecté de l'emploi.** Insistons sur le fait que la logique d'épargne ne renvoie pas dans notre histoire sociale à l'idée de capitalisation, quasi absente des régimes continentaux, mais à celle d'accumulation (en termes monétaires mais aussi de temps de formation, de congé ou autres, etc.) dans des régimes de prévoyance en

répartition: le contraire du salaire n'est pas seulement (ni même d'abord) l'épargne financière, c'est l'épargne notionnelle en répartition, celle-là même des comptes individuels à l'origine du CPA. Le conflit entre ces deux droits – prévoyance/épargne liée à l'emploi et droit au salaire déconnecté de l'emploi –, avec victoire du second sur le premier en permanence contestée par le patronat, est au cœur de la dynamique de la sécurité sociale. Ce conflit redéfinit en permanence ses deux pôles antagonistes : le salaire et l'emploi.

Il faut s'expliquer sur ce qualificatif « antagonistes », car la lecture courante du salaire et de l'emploi les identifie. Dans un sens courant, un salarié a un emploi, quelqu'un qui n'a pas d'emploi n'a pas de salaire, le salaire est la forme de ressource caractéristique de l'emploi. L'emploi est l'institution de mise au travail de travailleurs propriétaires de leur seule force de travail, qu'ils échangent contre un salaire dans un contrat de travail qui les subordonne à un employeur. Dans cette lecture, ce n'est pas par le salaire que l'on peut se dégager de cette subordination, c'est par des ressources issues d'un patrimoine. Or cette proposition marquée au coin de l'évidence relève de la naturalisation : le « salaire », tout comme « l'emploi », ne sont pas des essences anhistoriques, ce sont des institutions mouvantes car au cœur de l'affrontement entre employeurs et salariés.

C'est ainsi que sortir le salaire du carcan du marché du travail pour l'attacher aux personnes elles-mêmes (dans l'invention d'une alternative salariale au revenu d'un patrimoine) est au cœur de toute la démarche d'émancipation du travail dans l'Europe continentale au cours du 20^{ème} siècle, et au premier chef de la construction du régime général de sécurité sociale en 1945. Contrairement à la thèse d'Esping Andersen qui fait des régimes bismarckiens des régimes « corporatistes conservateurs » dédiés au *male breadwinner*, la sécurité sociale est la première entreprise d'ampleur qui détache les droits salariaux de l'emploi et qui les attache à la personne (Clasquin et Friot, 2014). Ne confondons pas l'occasion du financement des prestations sociales (l'emploi) et l'occasion de leur perception (une situation hors emploi) : fondamentalement, la sécurité sociale déconnecte le salaire de l'emploi. Examinons pour s'en convaincre les quatre branches de la sécurité sociale dans leur ordre chronologique de généralisation.

Sur le modèle du « sursalaire familial » des fonctionnaires apparu à la fin du 19^{ème} siècle, les allocations familiales de 1932 étaient un « supplément de salaire » réservé aux seuls actifs occupés présents dans l'emploi (de sorte qu'un chômeur, un malade arrêté, un retraité chargé d'enfants n'y avaient pas droit) : c'était un droit strictement lié à l'emploi comme le sont aujourd'hui les comptes individuels dans lesquels chacun accumule des droits strictement liés à sa carrière dans l'emploi. Contre ce modèle, les allocations familiales sont construites par la loi d'août 1946 comme *salaire de parents* : sauf quelques exceptions, tous les parents d'au moins deux enfants y ont droit, et c'est bien du salaire payé par les employeurs et indexé sur les salaires. Cet exemple n'est pas anecdotique : les allocations familiales sont alors le cœur de la sécurité sociale dont elles représentent plus de la moitié des dépenses, et elles consistent précisément à distribuer du salaire à des personnes

indépendamment de leur rapport à l'emploi. A la fin des années quarante, le salaire d'une famille populaire (qui compte en moyenne trois enfants) n'est fait que pour la moitié du salaire d'emploi, l'autre moitié étant les allocations familiales. C'est pourquoi d'ailleurs elles sont depuis 1946 si controversées par le patronat et les réformateurs qui veulent en finir avec leur caractère de salaire – qui reconnaît le travail des parents en déconnectant salaire et emploi – pour en faire une question de « solidarité nationale » face aux « coûts de l'enfant » (suppression de l'indexation sur les salaires, financement fiscal, mise sous condition de ressources). Nous trouvons ici l'autre pôle de la logique du marché du travail promue par le patronat : si ce n'est pas sur ce marché que le salarié se constitue un patrimoine de droits strictement contributifs consignés dans des comptes individuels qui viennent s'ajouter à son salaire d'emploi, alors il bénéficie d'allocations de solidarité pour des droits non contributifs financés par l'impôt. Nous sommes ici dans la tradition libérale du binôme prévoyance-assistance héritée du 19^{ème} siècle (Castel, 1995 ; Ewald, 1986 ; Hatzfeld, 1971).

Ce conflit décisif entre le patronat qui identifie le salaire à l'emploi en le complétant par de l'épargne salariale et de la solidarité, et les promoteurs du régime général de sécurité sociale qui dissocient le salaire de l'emploi pour en faire un droit de la personne en supprimant le binôme épargne salariale/solidarité, est au cœur de la construction du droit à retraite. Il est particulièrement intéressant de résumer cette dynamique car les régimes d'épargne salariale en vue de la retraite sont une source d'inspiration pour les promoteurs du CPA, qui, et cela n'est pas sans lien, préconisent de réformer le droit à pension autour de comptes individuels consignants les cotisations de la carrière d'emploi (Bozio et Piketty, 2008).

Le droit à la pension de retraite s'est construit selon deux modèles. Celui, très majoritaire jusqu'en 1941, de l'épargne accumulée dans des comptes d'abord facultatifs (loi de 1850 créant une caisse des retraites auprès de la Caisse des dépôts pour garantir le rendement de comptes épargne-retraite dans les caisses d'épargne) puis obligatoires (loi de 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes, loi de 1930 sur les assurances sociales). Et celui de la « poursuite du traitement » dans la pension de retraite de la fonction publique instaurée en 1853. Ici nulle épargne, le salaire des fonctionnaires est continué jusqu'à leur mort. C'est sur ce modèle que la pension du régime général de retraite de 1946 est construite. Calculée en fonction d'un « taux de remplacement » d'un « salaire de référence », elle a comme fondement non pas l'épargne de comptes individuels mais le droit à remplacement du salaire à un âge politique (65 puis 60 ans) auquel on accède ainsi au *salaire à vie*, garanti jusqu'à la mort sans aucune obligation d'emploi. Contre ce salaire à vie du régime général et de la fonction publique qui inspire plus directement encore celui des salariés à statut des entreprises nationalisées en 1945 (on pense à la pension de l'EDF-GDF désignée – et construite – comme « salaire d'inactivité »), le patronat va à compter des années 1950 mettre en place l'Arrco sur le modèle de l'Agirc et de ses comptes individuels. Ici la pension, loin d'être la poursuite d'un salaire désormais attaché à la personne elle-même, est la contrepartie d'une épargne (en répartition bien sûr car l'épargne en capitalisation s'est révélée incapable d'assurer les pensions de manière fiable) qui comptabilise toute la carrière

d'emploi sur le mode de la contributivité. Les réformes engagées en matière de retraite depuis le Livre Blanc Rocard de 1991 montrent que leur enjeu décisif est de faire des comptes Arrco-Agirc le modèle de calcul d'une pension qui serait la contrepartie de cotisations strictement liées à la carrière sur le marché du travail et non pas le droit au salaire à vie à compter d'un âge politique : libre choix de l'âge de liquidation, recul du salaire de référence et du taux de remplacement dans le calcul des droits au bénéfice de la somme des cotisations de carrière. Dans la réforme du financement des allocations familiales, c'est la solidarité qui remplace le salaire, ici, c'est l'épargne en répartition.

Venons-en à la santé, dont la production par la sécurité sociale s'affirme avec le conventionnement des médecins de ville de 1961 et le considérable mouvement de sanitarisation des hôpitaux engagé avec la constitution des CHU en 1958. Si nous parlons à dessein de « production de la santé » et non pas de « couverture du besoin de santé », c'est parce que le régime général d'assurance-maladie est d'abord producteur des soins dont il assure la couverture. Et là encore, *cette production de soins a pour caractéristique essentielle le salaire sans emploi*, c'est-à-dire sans employeurs et sans marché du travail, qu'il s'agisse des soins ambulatoires ou hospitaliers. Les soins ambulatoires sont pour l'essentiel le fait de professionnels libéraux conventionnés, payés donc par la partie du salaire socialisée dans la cotisation-maladie alors même qu'ils n'ont pas d'employeur et ne relèvent pas d'un marché du travail, et pas davantage d'un marché des soins. Il suffit de comparer la carrière et la clientèle d'un médecin de ville et celles d'un avocat ou d'un architecte pour mesurer toute la richesse d'invention d'une socialisation du salaire qui rend possibles tout à la fois une rémunération sûre du professionnel indépendant et la solvabilisation non marchande de la patientèle : nous avons là un modèle de salaire sans emploi qui pourrait s'appliquer à tous les travailleurs indépendants, alors que la loi Macron est au contraire le début, avec les professionnels de justice, d'une vaste offensive de mise des libéraux sous la tutelle du capital. Les soins hospitaliers, de leur côté, sont eux aussi en majorité le fait de salariés sans emploi, puisque fonctionnaires payés pour leur grade et non pas pour leur poste : la socialisation du salaire qu'opère la cotisation-maladie permet ainsi de sortir le salaire des soignants fonctionnaires de la logique du marché du travail en attachant leur salaire à leur personne et non pas à leur poste. On ne s'étonnera donc pas que, pour la santé comme pour la retraite ou la famille, l'obsession réformatrice soit d'en finir avec cette libération du salaire du marché du travail, d'une part en réduisant la part des fonctionnaires dans les soignants hospitaliers, d'autre part en s'attaquant au statut de la fonction publique pour lier les salaires au poste de travail et non plus au grade du soignant (non négociation sur le point d'indice, multiplication des primes, affirmation de la fonction d'employeur des directions d'établissement).

Reste le domaine de sécurité sociale qui s'est construit en dernier, la branche emploi avec l'indemnisation du chômage (Unedic, 1958) et la formation professionnelle continue (loi de 1971). La grille de lecture que nous proposons, à savoir que le régime général de sécurité

sociale déconnecte le salaire de l'emploi pour l'affecter à la personne, et que tout l'effort patronal, et « la réforme » qui en est l'expression politique depuis les années 1980, consistent au contraire à connecter salaire et emploi et à affecter à la personne des droits autres que le salaire, qu'ils soient patrimoniaux-contributifs ou de solidarité, est éclairante en la matière. De sa fondation en 1958 jusque 1979, l'Unedic affirme le droit au salaire des chômeurs. D'abord conçu comme régime complémentaire d'un régime public sous condition de ressources – l'indemnisation est alors de 35% du salaire de référence (40,25% pour les trois premiers mois à compter de 1967) – l'assurance-chômage va se construire selon la logique du régime général en mettant en œuvre un droit au salaire sans lien entre durée de cotisation et durée de prestation. L'indemnisation passera à 100% du salaire net pendant un an à compter de 1974 dans le cas – très peu restrictif – du licenciement économique, cependant que le régime public est fondu dans le régime conventionnel. Ce mouvement de déliaison du salaire et de l'emploi subit un coup d'arrêt en 1982 avec la dénonciation de la convention de 1979 par le patronat et les arrêts Bérégovoy avalisés par la convention de 1984. Elle inaugure un mouvement de construction d'une stricte contributivité du régime conventionnel et de fiscalisation des droits dits non contributifs avec la mise en œuvre de l'ASS complétée en 1988 par le RMI, bref de recentrage du salaire sur l'emploi. Les évolutions engagées avec l'introduction en 2009 du principe « un jour cotisé égale un jour presté » et poursuivies avec les droits rechargeables poussent à leur paroxysme la logique de patrimonialisation. L'assurance chômage n'assure plus le remplacement du salaire mais devient une institution par laquelle l'allocataire se constitue un capital pour assurer ou compléter ses revenus dans les périodes de non emploi ou sous-emploi. Pôle Emploi, qui a vocation à verser la ressource ainsi qu'à accompagner les chômeurs vers l'emploi, témoigne de cette évolution qui fait du marché du travail le « pôle » de l'emploi et le fondement des droits salariaux, qui déclare « passives » des indemnités de salaire baptisées depuis 2001 ARE, allocation de retour à l'emploi, pour bien signifier que le salaire n'a de sens qu'ordonné à l'emploi, et qui donne à l'accompagnement des chômeurs la mission impossible d'amélioration d'une « employabilité » par définition jamais atteinte³.

La formation professionnelle continue, quant à elle, est d'emblée construite dans la loi de 1971 contre la logique du régime général de sécurité sociale : la cotisation interprofessionnelle et sa socialisation dans une caisse elle aussi interprofessionnelle sont récusées au profit d'une obligation de dépense des entreprises avec faible mutualisation à petite échelle, si bien que la part du salaire affectée à la formation n'est parvenue à produire ni un droit à la formation libéré de l'emprise du marché du travail, comme en témoignent les plans de formation des entreprises, ni une production de formation par des professionnels fonctionnaires ou libéraux en situation de salaire à vie comme le sont les soignants.

³ Si le statut d'agent public dont relevaient les agents de l'ANPE n'avait pas suffi à empêcher que l'accompagnement des chômeurs ne soit le relai des exigences des employeurs, la réforme créant Pôle emploi a conduit à l'abandon par la quasi-totalité des agents du statut public et au développement de l'individualisation de la rémunération, rendant encore plus complexe la délivrance d'un accompagnement autonome des exigences du marché du travail.

Car nous en venons ici à une considération décisive : **pour que le salaire soit affecté à la personne et non à l'emploi, il faut que sa socialisation s'opère par une cotisation interprofessionnelle à taux unique affectée à une caisse nationale, comme le fait le régime général de sécurité sociale.** Les trois éléments, cotisation interprofessionnelle, taux unique, caisse nationale, sont en effet essentiels. Faute de quoi nous sommes face à trois écueils :

1. la logique d'entreprise ou de branche l'emporte et donne un poids décisif aux volontés des employeurs ;
2. les besoins ne s'expriment pas : l'impossibilité de faire reconnaître les accidents du travail et maladies professionnelles du fait de la tarification au risque montre combien toute mesure de type pollueur-payeur (comme dans le régime AT-MP) est régressive ;
3. les sommes mutualisées sont insuffisantes pour fonder des droits émancipés de la logique du marché du travail et identiques d'un salarié à l'autre, identité qui est la seule garantie contre la sous-traitance et toutes les formes de dumping social.

Il n'est pas question ici d'estomper les difficultés des soignants et des établissements de soins confrontés à la réforme de l'assurance-maladie et à la montée en puissance de régimes complémentaires opposés au régime général, ni les inégalités dans l'accès à la santé. Mais, du point de vue qui nous occupe, à savoir l'attribution de droits liés à la personne, la capacité qu'a eue le régime général d'assurance-maladie d'assurer, pour les soignés, un droit personnel à la santé déconnecté de leur rapport à l'emploi et, pour les soignants, un droit au salaire (pour les fonctionnaires) et à la rémunération (pour les libéraux) sans marché du travail et sans marché des soins est sans commune mesure avec les pitoyables résultats, pour les formés et les accompagnés comme pour les formateurs et les accompagnateurs, du dispositif mis en œuvre en matière de formation professionnelle continue et d'accompagnement des chômeurs.

En matière de droit personnel des producteurs et des usagers, la réussite de la production de santé et l'échec de la production de formation professionnelle continue ou d'accompagnement des chômeurs, témoignent de ces données de fait que, pour la retraite, pour les allocations familiales, pour la santé et pour l'emploi, 70 ans d'expérience à vaste échelle permettent d'établir.

3. Comment assurer par le salaire un droit à la carrière ?

Nous avons vu que les comptes personnels que le projet de CPA entend regrouper ont comme objet « la sécurisation des parcours professionnels » par une amélioration de l'employabilité liée à une série de droits attachés à la personne : un accompagnement personnalisé par Pôle Emploi, une formation tout au long de la vie, une indemnisation du chômage, la prise en compte de la pénibilité, les jours de congé. Bref, un droit personnel à la carrière.

Nous avons également vu que, contre la logique des comptes personnels qui prévalaient en matière de retraite (et qui se sont maintenus dans l'Arrco-Agirc), le régime général de sécurité sociale a développé à grande échelle un droit au salaire attaché à la personne, émancipateur du marché du travail. Ses résultats sont incontestables. **Pour la production des services garantis comme pour l'accès des usagers, le salaire déconnecté de l'emploi est bien supérieur, en termes de droits personnels et de maîtrise par les intéressés de leurs ressources et de leur travail, au mixte salaire d'emploi / comptes personnels contributifs / prestations de solidarité qui prévaut dans la politique de flexicurité et plus généralement dans la réforme de la protection sociale.**

Dans cette perspective, la question posée est donc la suivante : comment assumer par le salaire un droit personnel à la carrière ? Nous défendons à l'aune de notre histoire sociale qu'un droit à la carrière est une illusion s'il ne s'appuie pas sur le maintien du salaire. En ce sens, nous examinerons successivement les conditions de poursuite de l'institution du salaire comme droit attribué à toute personne majeure (3.1.) et esquisserons ce que pourrait être un dispositif salarial de droit à la carrière alternatif au CPA (3.2.).

3.1. Poursuivre l'institution du salaire comme droit attribué à toute personne majeure

Pour qu'il y ait un réel droit à carrière maîtrisé par les individus, il faut qu'ils ne soient plus soumis à l'hétéronomie du marché du travail, et donc que leur droit au salaire soit déconnecté de l'emploi et posé comme un droit politique acquis en même temps que la majorité civique. Supposons qu'il y ait quatre niveaux de qualification, avec par conséquent une hiérarchie des salaires de 1 à 4 (par exemple un salaire minimal mensuel net de 1500 euros et maximal de 6000 euros) : chaque personne serait dotée de manière inconditionnelle, à sa majorité, du premier niveau de qualification (et donc du salaire minimum), et – c'est précisément le droit à carrière dont on examinera en 3.2. les institutions spécifiques – pourrait ensuite passer des épreuves de qualification pour monter dans la hiérarchie des salaires, étant entendu que chaque niveau acquis le serait définitivement, comme c'est déjà le cas dans la fonction publique ou pour les pensions de retraite.

Comment y parvenir ? Il s'agit bien sûr de **renouer avec la dynamique d'attribution du salaire à la personne constitutive de la fonction publique et du régime général de sécurité sociale**. Et cela, à l'opposé de tout retour nostalgique au passé de l'emploi, **en s'appuyant sur la dynamique de sécurisation des parcours professionnels qui préside à la mise en place du CPA mais pour en transformer radicalement le sens et la portée.**

Entre 1920 et 1980, l'emploi s'est largement construit sur initiative syndicale, contre le patronat (Friot, 2012), en enrichissant le poste de travail de deux institutions salariales, le salaire à la qualification des conventions collectives et la cotisation sociale de sécurité sociale. Le poste de travail a ainsi été construit comme support des droits salariaux. Ce progrès a antérieurement trouvé dans la fonction publique une forme plus aboutie, où c'est le grade, et donc la personne même du fonctionnaire, qui est le support du salaire ; et, dans une moindre mesure, dans toutes les entreprises publiques avec des « salariés à statut » et dans les branches ou grandes entreprises capitalistes à « marché interne ». Dans ces dernières, le poste demeurait certes le support des droits mais la carrière y était organisée en interne par passage d'un poste à l'autre et non pas par passage par le marché du travail. Depuis une quarantaine d'années, l'emploi change de sens. Certes, le refus du patronat a été constant de tout engluement des droits salariaux – et donc de ses obligations – dans des postes de travail, source de rigidités pour les actionnaires et les prêteurs, et il faut tenir fermement ce point contre l'hypothèse régulationniste d'un « compromis fordiste » en 1945. Mais depuis les années 1970 la globalisation financière du capital a considérablement augmenté ce refus de la part de détenteurs de capitaux qui souhaitent ponctionner la valeur produite de la façon la plus mobile possible. Il s'agit pour eux, avec la sécurisation des parcours professionnels, de réussir une double opération : marginaliser dans le salaire la référence à la qualification du poste de travail d'une part et d'autre part déconnecter du poste, pour l'affecter à la personne, soit des droits qui ne représentent qu'une part très faible du salaire (formation, pénibilité, jours de chômage) soit des droits décisifs mais qui ne seront plus du salaire mais de l'épargne en répartition (retraite, santé).

Combattre cette évolution pour, au contraire, **faire basculer sur la personne tout le salaire (et rien que du salaire, c'est-à-dire la reconnaissance d'une contribution actuelle à la production et non pas la garantie du rendement d'une épargne) est possible en s'appuyant sur la mise en cause de l'emploi comme poste doté de droits et sur la promotion de la personne comme support de droits.**

3.2. Esquisse d'un dispositif salarial d'un droit à la carrière

Garantir véritablement l'effectivité et la portée d'un droit à la carrière attaché à la personne nécessite d'en assurer le financement sur une base interprofessionnelle au moyen d'une cotisation sociale à taux unique et d'en confier tant la collecte que la gestion à une caisse interprofessionnelle. Il existe en effet une contradiction dans le projet actuel de CPA entre la portée affichée des droits créés, nécessairement interprofessionnels, et leur mode de financement construit sur une base sectorielle ou de branche (voire d'entreprise). **Créer des droits attachés à la personne (qu'elle soit ou non en emploi) et dont la portée se veut effectivement opposable à toutes les entreprises, nécessite de créer dans le même temps les institutions interprofessionnelles qui les incarneront et les soutiendront en suivant les**

trois principes préalablement justifiés : **cotisation interprofessionnelle, taux unique et caisse nationale.**

Un calcul rapide montre quel devrait être le taux de cotisation rendant possible une carrière salariale définie comme un droit civique et non plus comme un droit d'emploi. Supposons – pour prendre un chiffre dès à présent réaliste – que le salaire moyen soit de 25 000 euros nets⁴ par an et que le droit civique au salaire soit un droit du sol. Les cinquante millions de résidents en France de plus de 18 ans auraient donc 1250 milliards de salaire, soit 60% du PIB, ce qui est la part aujourd'hui consacrée aux « revenus du travail », comme on dit. Les entreprises devraient donc consacrer 60% de leur valeur ajoutée à une cotisation salaire, et elles ne paieraient plus leurs salariés qui le seraient par une caisse nationale des salaires. Mutualiser 60% de la valeur ajoutée dans une telle caisse n'est jamais que prolonger le mouvement de mutualisation qu'opèrent le Trésor public pour payer les fonctionnaires de l'administration et les caisses de sécurité sociale pour payer les retraités, les soignants, les parents et les chômeurs. Tous ceux-là relèvent déjà, peu ou prou, du salaire affecté à la personne, et il ne s'agit que de généraliser cette situation.

Quant au fait que ce soit une caisse des salaires et non pas chaque entreprise qui paie les salaires, et que les entreprises cotisent au lieu de payer leurs salariés, ce n'est jamais que prolonger le mouvement de socialisation du salaire qu'opèrent déjà l'impôt et la cotisation sociale : les cotisations représentent 45% du salaire total, à quoi il faut ajouter le pourcentage qui va à l'impôt payant les salariés de l'administration, pour mesurer combien le salaire relève déjà d'une socialisation nationale. Les avantages de la création d'une telle caisse des salaires pour les entreprises (gain de temps, réduction des risques d'erreurs, etc.) sont en outre déjà préfigurés dans le dispositif existant depuis 1985 des groupements d'employeurs.

Evidemment, de même que le taux de cotisation à la sécurité sociale a progressé sur plusieurs décennies (entre 1930 et 1980), la reprise de cette progression se ferait par étapes. A chacune des occasions de dissocier le salaire du poste pour l'attribuer à la personne (cf. les pistes que nous formulons plus bas), il s'agira de préconiser à la fois la suppression des exonérations et crédits d'impôt, qui remplacent les cotisations patronales par de la fiscalité, et la hausse du taux unique de cotisation interprofessionnelle nécessaire pour financer le droit nouveau (avec, pour la compenser, la réduction des dividendes et des intérêts de l'énorme endettement des entreprises, plus de trois fois supérieur à celui de l'Etat).

Pour mettre en place effectivement ces mesures, il s'avèrera nécessaire de donner des moyens humains et financiers supplémentaires aux organismes de recouvrement des

⁴ Nous précisons « nets » pour éviter les confusions, mais il n'y aura plus de « salaire brut » puisque le salaire à vie, attaché à la personne, correspondra à l'essentiel de la somme des actuels salaires nets et des cotisations sociales.

cotisations sociales, à l'inspection du travail, aux cours prud'homales et/ou aux chambres sociales des tribunaux.

Il importe également de remettre en cause la gestion des caisses existantes par l'Etat (depuis la loi Juppé de 1996 notamment) et dans le cadre d'un paritarisme qui laisse dans les faits largement l'initiative au patronat. Il s'agit de revenir à une gestion des caisses par les intéressés eux-mêmes afin de rendre ces dernières plus réactives et plus proches des préoccupations quotidiennes des salariés ; pour ce faire, il serait souhaitable de revenir au moins à la situation antérieure aux ordonnances de 1967 (trois quart d'administrateurs représentants des salariés), et des élections sociales locales et nationales pourraient être instituées sur le mode de celles mises en place de 1947 à 1962 en les complétant éventuellement par d'autres modes de représentation.

Assumer délibérément cette dynamique – ce qui va absolument à rebours de la réforme engagée depuis trente ans – suppose de **cesser d'identifier socialisation du salaire et couverture de besoins**, autrement dit socialisation du salaire et « redistribution » improductive. La socialisation du salaire ne sert pas d'abord à consommer, à « couvrir des besoins sociaux », à opérer des « transferts sociaux », pour reprendre la redoutable, car performative, catégorie de la comptabilité nationale dont Yann Le Lann a montré tout l'arbitraire de la construction (Le Lann, 2013). **La socialisation du salaire sert à produire de la valeur économique émancipée de la logique du marché du travail.** Pour qu'il y ait production de valeur par des personnes disposant d'un salaire à vie parce qu'attaché à leur personne, il faut que le salaire ne dépende pas des aléas de la distribution de la valeur ajoutée entreprise par entreprise, comme le veut le marché du travail⁵, mais que la valeur dont il reconnaît la production soit socialisée. La logique de salaire à vie qui préside à la production de santé par des travailleurs indépendants (ambulatoire) et par des travailleurs en collectifs (hôpital) peut être étendue à toute la production sans exception.

Il est d'ores et déjà possible dans les conditions actuelles de nos institutions de faire progresser le salaire comme droit personnel contre le salaire lié au poste de travail (liste non exhaustive) :

- Augmentation du taux de remplacement du salaire de référence dans l'indemnité journalière de chômage (jusqu'à 100% du net), suppression du lien entre durée de cotisation et durée de prestation et de la nécessité d'une cotisation préalable à la prestation, augmentation régulière de la durée de l'indemnisation jusqu'à satisfaction du principe de maintien du niveau de salaire entre deux emplois ;
- Attribution du premier niveau de qualification (et donc d'un salaire) dès 18 ans (en substitution à toutes les formes existantes d'aides et de bourses), qui peut prendre la

⁵ Ou, s'agissant du travail indépendant, des aléas du marché des biens et services

forme d'un salaire étudiant pendant la durée des études et jusqu'à la prise du premier emploi ;

- Avancée progressive à 55 ans de l'âge de la retraite avec passage par étapes du taux de remplacement à 100% du salaire net des 6 meilleurs mois et suppression de la condition de cotisation préalable ;
- Garantie des niveaux de salaire pour les salariés reprenant sous forme coopérative et participative leur entreprise ;
- Extension progressive du droit au salaire pour les professions libérales (en prenant par exemple appui sur l'expérience des médecins libéraux conventionnés payés par la partie du salaire socialisé dans la cotisation-maladie) et pour les travailleurs indépendants (par exemple dans le cas des agriculteurs, en transformant les aides à l'agriculture en salaire socialisé redistribué à chaque agriculteur pour rendre une part croissante de son revenu indépendante de son chiffre d'affaire).

Les mesures de généralisation du salaire à la personne que nous venons d'évoquer ne sont toutefois pas suffisantes pour assurer à chacun la garantie d'un droit à la carrière assurant notamment:

- la progression de sa qualification et donc de son salaire (la CGT préconise par exemple que chacun puisse progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle), indépendamment des progressions du salaire à l'ancienneté ;
- les conversions professionnelles imposées ou choisies ;
- la prise en compte de la pénibilité ;
- l'amélioration de la qualité de son activité personnelle, dans son emploi actuel ou dans une entreprise à créer.

Pour ce faire, il importe que les caisses de salaire assurent à chacun, outre son salaire à vie, un certain nombre de droits dont l'effectivité sera régulièrement évaluée : droit à la formation continue (qui devra également servir à compenser les manques de la formation initiale ou à la compléter), droit à l'accompagnement, à la conversion et/ou à la création de sa propre activité. **Cela impliquera une transformation du rôle du pôle public de l'emploi. Aujourd'hui tourné vers l'employabilité sur le marché du travail il aura pour mission le soutien des personnes dans le passage des épreuves de qualification, dans la progression plus rapide en qualification en cas de pénibilité, dans l'usage des congés sabbatiques, dans l'accès à des ressources spécifiques pour faire face aux dépenses supplémentaires liées à un déménagement, à un changement d'emploi ou d'activité.**

Il est possible de quantifier des droits sans entrer dans une logique de comptes personnels contributifs qui ne font que redoubler les inégalités d'accès à l'emploi tout en maintenant la soumission de l'ensemble des salariés aux contraintes du marché du travail. Si l'on prend l'exemple de la formation, un droit à la carrière peut s'exprimer dans une dotation périodique renouvelable (par exemple 5 semaines de formation par an sur le modèle des congés payés), dans un droit de tirage avec jugement d'un tiers déconnecté de l'employeur (par exemple un bilan régulier des besoins de formation entraînant les formations jugées nécessaires) ou dans un droit opposable à un niveau défini de certification (par exemple le baccalauréat ou équivalent).

Le droit du travail doit être enrichi de ces nouveaux droits et leur effectivité garantie par un rôle accru des organisations syndicales, de l'inspection et des juridictions du travail (y compris dans leur rôle de relais d'information), tout cela bien sûr dans le cadre d'une gestion par les intéressés des institutions interprofessionnelles créées pour garantir le droit à carrière.

Conclusion

L'expérience massive et réussie de l'attribution à la personne d'un droit au salaire par la sécurité sociale, alliée à l'opportunité de l'accord qui se dégage dans le débat sur la sécurisation des parcours professionnels sur le fait d'attribuer les droits à la personne, est une occasion de renouer avec l'émancipation du travail par la déconnection du salaire et de l'emploi. Plutôt qu'un CPA qui poursuit l'œuvre de marchandisation du travail en attribuant un droit à la carrière extrêmement faible, puisque lié au marché du travail, nous proposons de reprendre le mouvement de déconnection du salaire et de l'emploi pour affirmer le salaire comme droit civique et inventer un véritable droit salarial à la carrière effectivement attaché à la personne.

Bibliographie :

Bonvin Jean-Michel et Farvaque Nicolas (2007), « L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation-Emploi*, n°98, pp.9-22.

Bozio Antoine et Piketty Thomas (2008), *Pour un nouveau système de retraite*, éd. Rue d'Ulm, 100 p.

Cahuc Pierre, Kramarz Francis, 2005, *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, La Documentation française

Castel Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995.

Clasquin Bernadette et Friot Bernard (dir.)(2014), *The Wage under attack: Employment policies in Europe*, PIE Peter Lang.

Commission Européenne (2007), Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, Comité économique et social européen et au Comité des régions, *Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, 27 juin.

Ewald François (1986), *L'Etat providence*, Paris, Grasset, 608 p.

Friot, Bernard (2011), « Le déclin de l'emploi est-il celui du salariat ? Vers un modèle de la qualification personnelle », *Travail et Emploi*, n°126, avril-juin, pp.61-70.

Friot Bernard (2012) (1^{ère} éd. 1998), *Puissances du salariat*, La dispute, 438 p.

Gazier Bernard (2000), « L'articulation justice locale/justice globale. Le cas des " marchés transitionnels du travail " », *Revue économique*, n°51, pp.571-581.

Gazier Bernard (2003), *Tous sublimes ! Vers un nouveau plein emploi*, Flammarion, 374 p.

Hatzfeld Henri (1989) (1^{ère} éd. 1971), *Du paupérisme à la sécurité sociale*, Nancy, PUN, 344 p.

Higelé Jean-Pascal (2011), « Sécurisation des parcours professionnels et sécurité sociale professionnelle : deux projets antinomiques pour le travail », *Notes de l'IES*, n°20, mars, 4p.

Le Lann Yann, 2013, *Les frontières comptables du social : la protection sociale et le salaire dans la comptabilité nationale (1944-2010)*, Thèse pour l'obtention du doctorat de sociologie, sous la dir. de Friot Bernard, Université Paris Ouest Nanterre

Palier Bruno (2005), « Vers un État d'investissement social », *Informations sociales* n° 128, p.118-128.