

**La certification
professionnelle
pour tous
comme instrument
de la flexicurité**

**Éléments de réflexion sur un
consensus improbable**

Depuis le milieu des années 1980, les politiques publiques font en sorte de multiplier le nombre des titulaires d'un diplôme ou d'un titre professionnel. Dans cet objectif et dans le cadre de la « formation tout au long de la vie », de nouvelles formes certificatives et de nouveaux modes d'accès aux parchemins labellisés par l'Etat ont vu le jour. Ces innovations relèvent de mesures très volontaristes, destinées à assurer en même temps la flexibilité du marché du travail et une protection relative des « individus », dotés de nouveaux droits individuels et invités à certifier leurs connaissances et leurs compétences pour garantir leur employabilité et leur mobilité professionnelle. Cet article revient sur ces évolutions radicales, pour en montrer les ressorts et les limites et interroger le consensus établi sur la contribution de la massification des certifiés à la flexicurité professionnelle.

Bien longtemps resté rare, le diplôme occupe depuis les années 1980 une place de plus en plus importante dans le système éducatif et dans le système d'emploi français. Alors que la mobilité professionnelle s'en passait jusque-là très volontiers¹ et qu'on observait peu d'écart entre diplômés et non-diplômés dans les modes d'insertion des sortants du système éducatif ayant suivi la même formation², la situation a depuis lors radicalement changé. La détention d'un diplôme est devenue pour les débutants une condition nécessaire pour accéder à l'emploi, condition qui s'étend désormais aux actifs en quête d'emploi ou d'une mobilité professionnelle. Sous l'effet des politiques de hausse du niveau d'éducation et de généralisation de l'accès à une certification professionnelle, liées à une certaine conception de la société « de la connaissance »³ et des évolutions de l'emploi autant qu'à l'emprise du chômage et de la précarité professionnelle, la possession d'un parchemin garantissant formellement un certain niveau d'acquis a pris une influence considérable, qui s'adresse à l'ensemble des individus en général.

C'est au nom de la protection que confère ce type de parchemin à son titulaire, quels que soient son âge et sa condition, que les pouvoirs publics et les organisations professionnelles ont élaboré de nouvelles formes certificatives et que de nouveaux modes d'accès aux diplômes et aux titres ont été mis en place. Diplômes et titres dont la vocation doit être « professionnelle », inclus dans l'ensemble

récemment constitué des dites « certifications professionnelles » et dont l'acquisition doit pouvoir avoir lieu sans condition de formation ni d'examen⁴. La création en 1986 des certificats de qualification professionnelle (CQP), l'institution en 2002 de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et de la validation des acquis de l'expérience (VAE) s'inscrivent dans ce programme de démocratisation du parchemin, dédié à la « sécurisation des parcours professionnels »⁵. Depuis que la flexicurité professionnelle est devenue un axe majeur de la réforme des systèmes d'emploi européens⁶, sous l'égide de la Commission européenne, l'une des perspectives de conciliation entre flexibilité de l'emploi et sécurité des trajectoires professionnelles repose sur la formation professionnelle. Sans s'inscrire immédiatement dans ce projet auquel elle n'adhère officiellement que depuis 2007, dans le cadre de la modernisation du marché du travail, la France fait néanmoins de la formation l'un des piliers de son

⁴ Cf. Maillard Fabienne et Rose José (eds), *Les diplômes dans l'univers des certifications professionnelles*, Relief n°20, Céreq, 2007.

⁵ Consacrée par l'Accord national interprofessionnel du 9 janvier 2009, cette expression est institutionnalisée par la loi du 24 novembre 2009 relative à « l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ». Avant d'acquiescer ce statut très officiel, elle a beaucoup été mobilisée par les organisations syndicales.

⁶ Ce vocable est né aux Pays-Bas au début des années 1990. La Commission européenne, qui fait de la flexicurité un levier majeur de la Stratégie de Lisbonne, souhaite, selon Jean-Louis Dayan, que « les capacités d'adaptation des entreprises et des travailleurs d'Europe soient améliorées par un mouvement dans lequel la sécurité et la flexibilité se renforcent mutuellement » (« "Flexicurité" : vers un nouveau compromis salarial ? », *Note de veille*, Centre d'Analyse Stratégique, n°82, 19 novembre 2007, p. 1).

¹ Cf. Chauvel Louis, *Le destin des générations*, Paris, PUF, 1998.

² Ce que montrent les travaux du Céreq publiés entre 1971 et le début de la décennie 1980.

³ Il est ici fait référence au projet de faire de l'Union européenne la première économie de la connaissance... en 2010, énoncé par le Conseil européen de mars 2000.

organisation socio-économique depuis plusieurs années. Elle lui a ajouté la certification professionnelle, dont le développement fait l'objet de politiques actives depuis les années 1980.

Objet d'un large consensus en France et portée par la Commission européenne, cette politique en faveur de la généralisation de la formation et de la certification professionnelles est soutenue par les différents gouvernements qui se sont succédé depuis 1981. Elle participe à renouveler les rapports de travail, dans le cadre de l'individualisation de la relation salariale. En tant qu'acteurs de leur parcours professionnel, termes figurant dans le texte de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et dans la loi sur la formation tout au long de la vie et le dialogue social du 4 mai 2004, les individus sont invités à se doter des instruments nécessaires à la gestion de ce parcours. Parmi eux, les certifications professionnelles occupent une place de choix.

C'est à ces objets hétérogènes et pourtant mis à parité dans le RNCP que s'intéresse cet article, qui résulte de plusieurs travaux intégrés dans un programme de recherche sur les diplômes et les certifications professionnelles¹. Quelles sont ces certifications et sur quoi repose leur mise en équivalence ? Associées à la mise en place de nouveaux droits individuels, dans quelle mesure peuvent-elles contribuer à prémunir leurs détenteurs contre les incertitudes de l'emploi ?

Après avoir exposé les disparités notables qui existent entre les diplômes, titres et certificats, distinctions que relativise leur intégration dans un même répertoire, l'article souligne les limites du recours aux nouveaux droits individuels institués par le législateur pour favoriser l'accès à la formation et à la certification. La conception qu'employeurs et salariés peuvent avoir de l'usage de ces droits et de leurs apports n'est pas aussi unanime que celle à laquelle les partenaires sociaux font appel dans les accords nationaux interprofessionnels (ANI). En prenant l'exemple d'une politique menée par une très grande entreprise de restauration, dans l'objectif de « diplômer » tous ses salariés, la deuxième partie montre ainsi les discordances d'une telle politique. Face à l'inégale reconnaissance dont jouissent les parchemins déte-

nus par les individus, la troisième partie interroge la vision « adéquationniste » au cœur du modèle certificatoire, qui établit un lien systématique entre la certification des compétences et la sécurisation des parcours professionnels. La normalisation de la détention d'un parchemin, dans le cadre de l'institution d'une nouvelle relation salariale, avance à coups de postulats qu'il est nécessaire de déconstruire. Si l'enjeu social est majeur, l'enjeu scientifique n'est pas de moindre envergure.

la diversification des certifications professionnelles et de leurs modes d'attribution

Bien que l'on attribue souvent au ministère de l'Éducation nationale un « monopole » sur les diplômes, ce ministère conçoit et délivre des diplômes en parallèle d'autres ministères et d'autres organismes de statuts très divers. Même si la surface qu'il occupe est la plus grande, en raison de sa tutelle sur le système éducatif, il partage le territoire de la formation et des diplômes avec d'autres ministères certificateurs (Agriculture, Emploi, Équipement, Culture, Jeunesse, Sports, etc.), ainsi qu'avec des organismes consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers) et toutes sortes d'organismes de formation privés. Depuis la création des certificats de qualification professionnelle (CQP) en 1986², les branches professionnelles sont en outre elles aussi devenues dispensatrices de parchemins professionnels, via leurs commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF). Il s'agissait alors de faire en sorte que les contrats de qualification aboutissent plus souvent à un titre et d'élargir le champ des titres accessibles par cette voie de formation en alternance. Requérant un temps de formation moins long que les diplômes des ministères, dépourvus d'enseignement général, souvent très spécialisés, les CQP offraient l'avantage de certifier des compétences en un temps et un budget réduits. Construits sur un mode paritaire, intégrés initialement dans les grilles de

¹ Voir Maillard Fabienne, « De la démocratisation de l'enseignement et de la formation à la certification généralisée », in Maillard Fabienne (dir.), *Des diplômes aux certifications professionnelles. Nouvelles normes et nouveaux enjeux*, Rennes, PUR, 2008, pp. 45-73.

² L'ordonnance du 16 juillet 1986 permet aux branches professionnelles de dresser la liste des qualifications que peuvent viser les contrats de qualification. Elle reprend les dispositions de la loi du 16 juillet 1983 instituant les contrats de qualification destinés aux jeunes de 16 à 25 ans. Ces contrats de 12 mois reposaient sur une formation en alternance rémunérée. Ils ont été supprimés par la loi du 4 mai 2004 et remplacés par les contrats de professionnalisation.

classification des conventions collectives et réservés à la formation continue, ils étaient censés répondre à des besoins bien identifiés d'entreprises. Réponses ponctuelles, échappant aux prescriptions et au contrôle de l'Etat, et dispensées d'afficher un niveau de formation, contrairement aux diplômes des ministères et aux titres du ministère de l'Emploi, officiellement liés à l'emploi qualifié et référés à la nomenclature des niveaux de formation¹.

Sous l'effet des différentes politiques publiques en faveur de la massification du nombre des certifiés, les diplômes, titres et certificats sont devenus particulièrement nombreux (plus de 15 000). Ils relèvent de différents registres et l'espace social qu'ils occupent ne cesse de grandir. Dépourvus de définition juridique², ils évoluent dans un paysage complexe, que la Commission nationale de la certification professionnelle, créée par loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, a pour mission de clarifier. Elle les intègre néanmoins dans un même ensemble, celui des « certifications professionnelles ». Le recours à un même vocable pour désigner des objets disparates signale qu'une égale dignité est accordée aux différentes certifications professionnelles ; il ne renseigne pas, en revanche, sur leurs spécificités.

diplômes, titres et certificats

Le sens commun désigne comme « diplôme » tous les parchemins qui sanctionnent un parcours de formation. Mais selon ce que préconise la CNC, c'est désormais le terme de « certification professionnelle » qui subsume les différentes formes de parchemins existants, pourvu qu'ils aient une vocation professionnelle. Le problème, pour le profane comme pour le savant, c'est que « la certification professionnelle » se rapporte aussi bien à une forme générique, le parchemin à vocation professionnelle, qu'à un type particulier de certifications : brevets divers, certifications d'entreprises, habilitations professionnelles, etc. Ce qui n'est ni diplôme ni titre prend en effet souvent le nom de « certification ». Les différences entre les uns et les autres sont pourtant multiples : elles tiennent à la durée et aux exigences de la formation, à l'iden-

tification des savoirs et des compétences, aux liens établis avec l'emploi, l'activité ou les tâches, et à la projection de ces liens dans l'avenir proche. Si les diplômes de la plupart des ministères valident un potentiel et non pas la capacité immédiate à occuper un emploi, les CQP sanctionnent des compétences déjà mises à l'épreuve dans l'exercice professionnel. L'envergure des différentes certifications n'est donc pas du tout la même. Quant aux conditions de formation ou d'accès à la certification, aux publics concernés (jeunes en formation initiale, actifs en formation continue, candidats à la VAE...), ils n'entrent pas en ligne de compte. Seules les compétences et les cibles professionnelles – qui ne sont pas forcément des emplois – importent. La finalité professionnelle suffit à autoriser le droit à l'intitulé.

La notion de « titre » n'est guère mieux établie. Si dans leur article sur « Le titre et le poste », Pierre Bourdieu et Luc Boltanski³ se réfèrent aux diplômes, le « titre » désigne aujourd'hui de fait les parchemins délivrés par le ministère de l'Emploi (ex-titres AFPA), ou bien ceux qui sont élaborés par des organismes de formation privés et agréés par l'Etat. De nombreuses publicités insérées dans des journaux ou des magazines se reportent ainsi aux « titres enregistrés au RNCP » délivrés par ces organismes, cette mention intervenant en général de biais et en gros caractères dans l'affiche. Quant au « titre professionnel », il se réfère à la profession réglementée à laquelle donnent accès certains diplômes et concours (comme le titre de psychologue, accessible par un master professionnel). Dans l'usage courant cependant, la confusion terminologique règne.

Une des grandes différences facilement objectivables entre les certifications tient au label de l'Etat, dont toutes ne bénéficient pas. Ce label offre des garanties notables puisqu'il octroie à la certification un caractère national, intemporel, individuel et inaliénable. Seules les certifications enregistrées dans le RNCP, dont la CNC a la charge, en disposent. Les diplômes des ministères dotés d'instances paritaires, telles que les commissions professionnelles consultatives des ministères de l'Education nationale, de l'Agriculture ou de l'Emploi, y figurent de droit. Pour les autres, une évaluation *ex post* permet cet enregistrement, qui

¹ Sur ce sujet, voir Tanguy Lucie, « La mise en équivalence de la formation avec l'emploi dans les IV^e et V^e plans », *Revue française de sociologie*, n°43/4, pp. 685-709.

² Caillaud Pascal, « Vers une normalisation juridique de la certification professionnelle ? », in Maillard Fabienne (dir.), *Des diplômes aux certifications professionnelles... op. cit.*, pp. 75-95.

³ Bourdieu Pierre et Boltanski Luc, « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°2, 1975, pp. 95-107.

notifie leur légitimité et leur accorde la publicité offerte par le site Internet de la CNCP. L'une des conditions de cette forme d'habilitation tient dans la possibilité d'acquérir la certification par la VAE, créée pour rendre le diplôme plus accessible aux adultes et accroître la population des titulaires d'un parchemin. Le processus de démocratisation du diplôme, très fortement marqué par la politique éducative en faveur de la généralisation du baccalauréat menée au milieu des années 1980¹, a donc principalement consisté à créer de nouveaux diplômes professionnels (comme le baccalauréat professionnel en 1985 et la licence professionnelle en 1999) et de nouvelles spécialités de formation, à favoriser l'expansion de certifications de toutes origines mais toujours à but professionnel, ainsi qu'à diversifier les moyens d'y accéder.

*certificats de qualification professionnelle
et quête de légitimité*

Contrairement à ce qu'ont pu écrire des chercheurs du Céreq², les CQP ne rompent pas un monopole de l'Etat qui n'existait pas et ne sont pas non plus des certifications nationales. Ce sont des certifications de branches, qui ne peuvent être considérées à l'égal des diplômes délivrés par les instances de l'Etat qu'à condition d'être habilitées par la CNCP. Ils ont aussi la particularité de ne pas valider d'enseignements généraux, tout en visant une spécialisation professionnelle qui peut aussi bien se rapporter à une activité professionnelle qu'à une tâche. Cette dernière caractéristique produit une variété considérable de CQP. La « qualification » qu'évoque leur intitulé est donc avant tout nominale, les relations entre les CQP et les emplois qualifiés étant à la fois variables et peu saisissables. Les pratiques des branches à cet égard sont innombrables et elles évoluent au fil du temps. La

prise en compte des CQP dans les conventions collectives n'est ainsi plus strictement garantie, les organisations patronales ayant beaucoup œuvré pour dissocier certification et classification³.

Parallèlement cependant, ce travail de déconnexion s'est accompagné d'une recherche de reconnaissance par l'Etat des CQP. Bien que les partenaires sociaux à l'origine de la création des différents CQP aient d'abord voulu les différencier des diplômes, pour en souligner l'originalité et la possible complémentarité ou subsidiarité, les demandes d'inscription de CQP dans le RNCP ont immédiatement suivi l'institution de ce répertoire. Sans accepter de se plier à des prescriptions issues des instances de l'Etat, les branches ont néanmoins sollicité son label, au point que le nombre des CQP enregistrés dans le RNCP ne cesse d'augmenter⁴. Cette aspiration à la légitimité nationale induit une proximité accrue avec les diplômes des ministères et tend à favoriser la concurrence entre les certifications plus que leur complémentarité.

Un tel changement de doctrine, peu conforme avec les premiers discours qui ont accompagné la mise en place des CQP, montre qu'en 25 ans les politiques des branches ont beaucoup évolué en matière de certification. Si le nombre des CQP en place et celui de leurs titulaires demeurent encore mystérieux, malgré quelques informations parcellaires données ici et là⁵, on a vu surgir depuis 2004 des CQP hétérodoxes par rapport au projet initial, comme les CQP inter-branches. La définition des CQP n'est donc pas close. Le public auquel ils s'adressent peut lui aussi changer, leur préparation fréquente par des apprentis montrant qu'ils ne sont pas réservés à des adultes, malgré leur inscription officielle dans le cadre de la formation continue. Ce glissement manifeste leur rapprochement avec les diplômes professionnels du ministère de l'Education nationale. Formellement accessibles à tous les publics, construits en toute indépendance

¹ La politique gouvernementale est désormais orientée vers la multiplication des diplômés de l'enseignement supérieur, 50 % d'une génération de sortants devant arriver sur le marché du travail munis d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

² « Les CQP viennent ainsi rompre le monopole de l'Etat sur les certifications nationales après un parcours de formation » écrivent Charraud Anne-Marie, Personnaz Elsa et Veneau Patrick, « Les CQP : une certification à l'image de la diversité des branches professionnelles », *Bref-Céreq*, n°142, 1998, p. 1. Voir aussi, des mêmes auteurs, *Les certificats de qualification professionnelle. Construction des référentiels et mise en œuvre dans la métallurgie, la plasturgie et l'agro-alimentaire*, Synthèse n°132, Marseille, Céreq, 1998.

³ Cf. Labruyere Chantal et Teissier Josiane, « Points de vue interprofessionnels : convergences et divergences sur les certifications, leur construction et leur reconnaissance », in Maillard Fabienne (dir.), *Des diplômes aux certifications professionnelles... op. cit.*, pp. 247-268.

⁴ C'est ce que signale Georges Asseraf, président de la CNCP, dans son rapport d'activités de 2008, mis en ligne sur le site de la CNCP.

⁵ La CNCP évaluait ainsi en 2002 le nombre des CQP à 300 environ, pour un flux annuel de 6 500 certifiés ; en 2006, elle évoquait un chiffre de 700 CQP, dont 400 réellement en activité, pour un flux annuel de 7 000 certifiés. Faute de disposer de chiffres rassemblés et publiés, les estimations statistiques ne peuvent être que très approximatives.

à l'égard de la formation (le référentiel de certification liste les objectifs du diplôme en termes de compétences et de savoirs associés, et ne se confond pas avec un référentiel de formation)¹ et préparés par diverses voies de formation, ces derniers conservent encore plusieurs spécificités par rapport aux autres certifications professionnelles. Le ministère de l'Éducation nationale présente cependant une rubrique intitulée « programmes et certifications » sur son site Internet Eduscol, dans laquelle figurent ensemble les diplômes tels que le baccalauréat et les diplômes professionnels, les « attestations de collège » et le brevet Informatique et Internet. Si les CQP tendent à s'apparenter à des diplômes, au moins pour certains d'entre eux, les diplômes semblent dans le même temps de plus en plus susceptibles de perdre quelques-unes de leurs caractéristiques premières. La réforme du Brevet d'études professionnelles (BEP), conservé en tant que « diplôme intermédiaire » alors que le cursus de formation est supprimé, illustre bien ce propos².

une normativité relativisante

Bien que l'adjectif « professionnel » intervienne pour faire la part entre toutes les formes certificatives en place, il s'avère qu'en dehors du Diplôme national du Brevet (ex Brevet des collèges) et du baccalauréat général, qui relèvent du seul ministère de l'Éducation nationale, tous les diplômes, titres et certificats ont prétention à avoir un objectif professionnel. Depuis la mise en place

du RNCP en 2002, plus aucune institution ou organisme de formation ne semble délivrer de parchemin non professionnel. C'est le cas par exemple du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, qui a pris le parti d'inclure tous ses diplômes dans le RNCP et les soumet depuis à une charte de plus en plus contraignante pour qu'ils fassent la preuve de la pertinence d'une telle intégration. Désignation des emplois visés, déclinaison des compétences, taux d'insertion des diplômés, etc. constituent les principaux critères de l'inscription au RNCP. Or, si la réponse est facile à produire pour un BTS de l'hôtellerie-restauration, elle l'est beaucoup moins dans le cas d'une licence de mathématique ou de sciences de l'éducation.

Réclamé par tous les organismes qui forment et certifient, comme gage de leur efficacité à préparer aux exigences du marché du travail, le qualificatif « professionnel » n'est pas censé se réduire à une simple adjonction de mot. Il impose, au regard de la CNCP, le respect de normes et de prescriptions de nature à changer les *curricula*. Le lien avec la qualification est l'une de ces règles. Cependant, en l'absence de définition de cette « qualification », comme de « l'activité » ou de la « compétence » professionnelles (le glossaire proposé par la CNCP étant des plus minimalistes), rien ne permet de déterminer précisément ce que recouvre la professionnalité envisagée. Et dans la mesure où l'acquisition d'une certification peut passer par la formation formelle, informelle ou non formelle, et où tous les parchemins ont une vocation professionnelle, la professionnalité perd de son sens. C'est au nom d'un tel paradoxe entre injonctions normatives et brouillage sémantique que l'on peut parler de normativité relativisante, même s'il s'agit d'un étrange oxymore.

Face au flou de la définition professionnelle des certifications du même nom, il paraît difficile d'envisager la CNCP et le RNCP comme des instruments au service d'acteurs assimilés à des investisseurs en formation et en certification, entrepreneurs de leur carrière. L'incorporation dans un même répertoire de formes disparates, aux ambitions et à la valeur inégale, tant dans le système d'éducation et de formation que sur le marché du travail, contribue moins à fournir un catalogue raisonné d'outils mis à la disposition des individus qu'à gommer des hiérarchies et des singularités. On peut y voir l'application d'un principe de démocratisation que le système éducatif ne parvient pas à adopter, malgré les critiques récurrentes qu'il subit et les objectifs d'égalité de dignité entre les filières

¹ Cf. Maillard Fabienne, « Les référentiels des diplômes professionnels confrontés à leurs critiques : une mise en valeur de leurs enjeux sociaux », *Revue française de pédagogie*, n°145, 2003, pp. 63-76.

² La rénovation de la voie professionnelle, engagée fin 2007 par le ministre de l'Éducation nationale Xavier Darcos, généralise la préparation du baccalauréat professionnel en trois ans à l'issue du collège. Les jeunes ne se formeront donc plus à un BEP avant d'intégrer une section de baccalauréat professionnel. Dédiée à la hausse du niveau d'éducation et à la massification de l'accès au baccalauréat, cette réforme élimine les sections de formation au BEP, qui rassemblaient plus de 400 000 élèves et apprentis. Pour éviter une augmentation du nombre des sortants sans diplôme parmi les jeunes en formation au baccalauréat professionnel, le ministre a cependant choisi de maintenir le BEP et de rendre obligatoire sa passation. Autrement dit, le BEP disparaît en tant que formation mais subsiste en tant que diplôme. Fondée sur un nombre d'épreuves réduit à 5, dont 4 passées par contrôle en cours de formation, la délivrance de ce diplôme déclaré « intermédiaire » devrait être plus fréquente. Cette mesure, jusque là inédite dans l'enseignement professionnel, manifeste la prépondérance de la certification sur la formation.

d'enseignement et entre les diplômés qui lui sont soumis à chaque nouvelle réforme. L'affichage de la parité et le brouillage des distinctions entre les parchemins pourraient aussi avoir pour but de produire une diminution du territoire occupé par les grands ministères certificateurs, au profit de certifications plus facilement accessibles et plus immédiatement corrélées au « travail réel » (telles que les CQP). Il reste cependant à savoir en quoi consiste cette corrélation, dès lors que l'on constate que certains CQP n'ont aucun candidat¹ et que les certifications à l'initiative d'organismes privés peuvent s'inscrire dans une logique commerciale plus soucieuse d'attirer le chaland que de prendre en compte les évolutions du travail et de l'emploi².

de nouveaux droits individuels pour accompagner les transformations de la relation salariale : la juridicisation comme forme de régulation

Pour démocratiser l'accès à la formation et à la certification, de nouveaux droits individuels ont été successivement institués. Dans un contexte de démobilitation syndicale, d'extension du chômage et de la précarité de l'emploi, ces droits interviennent comme des protections contre l'arbitraire patronal, l'imprévisibilité économique, tout en étant destinés à limiter l'insuffisance des compétences individuelles ou leur obsolescence. Fondés sur le principe de l'inéluçabilité de la flexibilité professionnelle, ils doivent permettre aux individus d'assurer leur employabilité tout au long de leur parcours et favoriser leur mobilité.

Selon Michel Parlier, responsable du département « Compétence, travail et emploi » de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), le projet de flexicurité consiste en même temps à équiper les individus en « ressources adaptées » et à « équiper le marché » ; ce qui « implique simultanément de créer de nouveaux droits en matière de formation professionnelle tout au long de la vie, d'orientation professionnelle et de

reconversion »³. L'usage que peuvent en faire les salariés montre toutefois qu'il existe une distance certaine entre la règle et la pratique.

du droit à l'éducation au droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles

La mise en place dans les années 1980 de nouvelles relations professionnelles et d'un nouveau modèle de gestion des ressources humaines, le modèle « compétences », fondé sur l'évaluation permanente des performances des salariés au nom de la reconnaissance individualisée de leurs compétences et de leur contribution à la productivité de l'entreprise⁴, ont fait de l'individu le pivot de la relation salariale. Afin d'accompagner et de réguler en même temps ce mouvement d'individualisation, les responsables politiques qui se sont succédé à la tête de l'Etat ont choisi de se référer à la loi et d'instaurer des droits individuels susceptibles de faire de chacun le démiurge de sa vie professionnelle et sociale. Cette forme de juridicisation⁵ de la vie professionnelle a vocation à compenser les mises en cause du Code du travail et du contrat à durée indéterminée qui ont lieu depuis la fin du « compromis fordiste ».

Les droits individuels dont il est question ici se rapportent à la formation et à la certification professionnelles, considérées comme d'efficaces instruments du projet de « sécurisation des parcours ». Si, comme l'affirmait Jacques Delors dès les années 1960, la formation représente un « domaine des convergences possibles » entre l'Etat, les organisations patronales et les syndicats de salariés⁶, c'est également vrai de la certification.

Inscrit dans la loi d'orientation sur l'école de 1989, le droit de chaque élève à la formation professionnelle a été élargi à tous les jeunes par la loi quinquennale du 20 décembre 1993 (n°93-1313) relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. Au droit à l'éducation est ainsi venu s'ajouter un droit à la formation pour les

¹ Observation réalisée par Catherine Gay dans son rapport sur *Les emplois d'opérateur de production dans les industries agro-alimentaires, pharmaceutiques et cosmétiques*, CPC/Document n°02-2, ministère de l'Education nationale, 2002.

² Le nombre très élevé de titres délivrés par des écoles d'art, d'audio-visuel ou de management culturel en est une illustration parmi d'autres.

³ Parlier Michel, éditorial à « La construction des parcours professionnels », *Education permanente*, n°181, 2010, p. 6.

⁴ Voir Tanguy Lucie et Ropé Françoise (dir.), *Savoirs et compétences*, Paris, L'Harmattan, 1994 ; Reynaud Jean-Daniel, « Le management par les compétences : un essai d'analyse », *Sociologie du travail*, n°43, 2001, pp. 7-31 ; Brochier Damien (coord.), *La gestion par les compétences. Acteurs et pratiques*, Paris, Economica, 2002.

⁵ Cf. Israel Liora, *L'arme du droit*, Paris, Presses de Sciences-Po, 2009.

⁶ « Genèse d'une loi et stratégie du changement », *Formation-Emploi*, n°34, 1991, pp. 31-38.

jeunes. Pour réduire les inégalités entre les salariés et favoriser l'accès de tous à la formation continue, envisagée comme le moyen privilégié de l'évolution professionnelle, un droit individuel à la formation (DIF) a ensuite été élaboré par les concepteurs de la réforme de la loi de 1971, fondatrice du système de formation continue français, sous la direction de la secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, Nicole Péry (1998-2001)¹. Si la loi du 16 juillet 1971, à la suite de diverses lois et mesures prises depuis 1959, a participé à l'institution d'un droit de la formation continue (ainsi qu'un marché de la formation), elle n'a pas résolu la question de l'accès à ce droit. Le DIF vise à combler ce manque. Objet de conflits avec les organisations patronales, il est cependant retiré de la loi de modernisation sociale, votée le 17 janvier 2002. Il ne voit le jour qu'en 2004, dans la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, assorti d'un crédit de 20 heures de formation par an, cumulables pendant 6 ans. Selon Pascal Caillaud, ce droit ne constitue pas pour autant un véritable droit « individuel » contrairement à ce qu'affirme son titre, puisque le salarié ne peut le mobiliser qu'à certaines conditions².

En 2002, au lieu du DIF, c'est un droit à la validation des acquis de l'expérience (VAE) que la loi de modernisation sociale promulgue. D'emblée, ce droit peut être assimilé à un droit individuel à la certification³, perçu comme un « droit au diplôme » dans le sens commun. C'est bien à un tel droit que se réfère le nouveau Code du travail dans son article L6314.1, qui déclare que « Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme ». Grâce aux précisions inscrites dans cet article, on comprend que la « qualification professionnelle » dont il s'agit désigne en fait les certifications profes-

sionnelles accessibles en France, qu'elles soient « enregistrées dans le RNCP, citées dans la grille de classification d'une convention collective ou dans la liste établie par la CPNE d'une branche professionnelle ». La « qualification » n'est donc pas celle de l'emploi, même si l'usage d'un tel vocable dans le Code du travail peut laisser supposer le contraire. Si ce point est ambigu, et on verra jusqu'où cette ambiguïté peut être instrumentée, la perspective entrepreneuriale que les individus sont conviés à adopter ne souffre d'aucune équivoque.

Ce processus d'accumulation de nouveaux droits ne s'arrête pas là. On peut le lire comme le revers de l'effacement des garanties collectives offertes aux actifs. Il en est le signe tout en apparaissant comme la promesse d'une réparation possible, réservée cependant aux individus qui mobilisent ces droits. Pour activer cette capacité, la loi du 24 novembre 2009 (n°2009-1437) relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie institue un droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles. Elle l'accompagne d'un « bilan d'étape professionnel » et d'un « passeport orientation et formation », le premier réservé aux salariés, le second « mis à disposition de toute personne ». Son ambition est de doter les individus des moyens nécessaires pour connaître l'emploi, y accéder, le conserver, opérer une conversion... et faire la preuve à tout moment de leurs compétences, dans la perspective d'une généralisation de la flexibilité de l'emploi. Là encore, la « qualification » dont il est question ressemble plutôt à une certification⁴. Elle paraît néanmoins relever aussi de l'emploi lorsqu'il est stipulé que la formation professionnelle « vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ». A l'évidence, ces propos demandent quelques éclaircissements. Il est difficile en effet de donner un contenu à ce « niveau de qualification », qui peut désigner un niveau de formation, une classification professionnelle ou une catégorie socioprofessionnelle. En revanche, l'incitation adressée aux « personnes » à se servir des opportunités offertes

¹ Cf. Merle Vincent et Lichtenberger Yves, « Formation et éducation tout au long de la vie : 1971-2001, deux réformes, un même défi », *Formation Emploi*, n°76, 2001, pp. 169-189.

² Caillaud Pascal, « La construction d'un droit de la formation professionnelle des adultes (1959-2004) », in Bruzy Guy *et al.*, *Former pour réformer. Retour sur la formation permanente (1945-2004)*, Paris, La Découverte, pp. 171-210.

³ Maillard Fabienne, « Démocratisation de l'accès au diplôme et validation des acquis de l'expérience : une avancée sociale ? », *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, n°6, 2007, pp. 27-46.

⁴ On peut d'autant plus s'étonner de l'usage ambigu de ce terme par le législateur que pour éviter ce type de confusion, la CNCP a décidé d'avoir recours au terme de « certification ». Le « cadre européen des certifications » (CEC) que la France doit adopter en 2010 est ainsi la traduction de « *european qualifications framework* ».

et à devenir co-responsables de leur parcours professionnel est bien lisible.

Déclaré « de portée limitée » par Marie-Laure Morin¹, le droit à la qualification apparaît surtout énigmatique. Un employeur ne peut pas plus empêcher un salarié d'être candidat à un diplôme ou à une certification, qu'il n'a d'obligation en matière de reconnaissance des formations et certifications acquises ou en matière de promotion. Quant au « droit à l'évolution professionnelle d'essence conventionnelle » qui prend forme depuis peu, il ne s'agit dans bien des cas, selon Christophe Guitton, que « de réintroduire une forme de progression à l'ancienneté » dans les accords de branches, l'évolution professionnelle à l'ancienneté ayant été exclue de nombre de conventions collectives, pour être remplacée par les compétences liées à l'expérience². L'exemple qui suit, qui constitue une illustration parmi d'autres, montre à quel point la mobilisation de ces droits ne relève pas d'une appréciation partagée entre employeurs et salariés.

*les paradoxes d'une politique d'entreprise
destinée à « diplômer » tous ses salariés*

Pour limiter le turn-over, qui concerne 58 % de ses salariés, et améliorer sa productivité, l'entreprise Restor, entreprise de restauration commerciale comprenant 280 restaurants et attachée à un grand groupe français de restauration de plus de 13 000 salariés, a engagé une politique de professionnalisation et de certification. Lancée à l'instigation du directeur des ressources humaines, cette politique a pris en 2008 la forme d'un slogan : « Tous diplômés ». Le faible nombre des salariés diplômés et leur très grande mobilité, caractéristiques du secteur de la restauration, a justifié ce choix, pensé comme un moyen de fidéliser les salariés. Tout un dispositif a été mis en place, servi par une communication proposant de « certifier les métiers ».

Pour assurer l'efficacité de cette politique, Restor a sélectionné un public cible, celui des directeurs de restaurant et leurs adjoints, en leur

proposant une démarche de VAE collective, dans le cadre du DIF³. La procédure a été simplifiée, puisqu'elle repose sur un dossier pré-rempli, ne requiert aucun entretien devant un jury et vise deux CQP de l'industrie hôtelière enregistrés au RNCP : « Exploitant en restauration » et « Assistant d'exploitation ». En tant qu'organisme de formation, l'entreprise délivrait elle-même ces CQP, jusqu'à la perte de son habilitation en juin 2009. Elle disposait ainsi de la maîtrise du dispositif, dont la réussite devait être exemplaire pour garantir sa modélisation.

Sur 337 salariés concernés, pourtant, la moitié n'a rempli aucun dossier et seule une trentaine a obtenu un CQP. Le désintérêt porté à cette politique a été manifeste. Selon l'étude menée par Pauline Brillan⁴, cette absence d'investissement provient de plusieurs facteurs : la simplicité de la procédure, qui décrédibilise l'enjeu professionnel ; le choix d'un CQP, considéré par les salariés comme une certification de seconde zone et peu utile à l'extérieur de la branche, même s'il est labellisé par l'Etat ; la non-inscription des CQP proposés dans la grille de classification de l'entreprise. Mais s'y ajoute aussi le fait que ces salariés ont profité d'une mobilité ascendante au sein du marché interne, malgré leur absence de diplôme. Obtenir une certification désignant un poste déjà occupé, sans en obtenir le moindre gain en termes de classification et de salaire ne leur est donc pas paru enviable. La possibilité de « certifier une qualification », à laquelle se réfère la Confédération générale des travailleurs (CGT) pour promouvoir la massification du nombre des certifiés⁵, n'a pas semblé un argument convaincant.

Cette contradiction entre le projet de l'entreprise, convaincue d'apporter à ses salariés des outils susceptibles de consolider leur position professionnelle en rendant visible dans un parchemin une fonction déjà occupée, et l'appréhension des salariés, qui n'y voient aucun « intérêt personnel ni professionnel », pointe les apories du modèle certificatoire.

¹ Morin Marie-Laure, « La régulation des relations d'emploi à l'épreuve de la gestion des compétences : une rationalité procédurale ? », in Dupray Arnaud, Guitton Christophe et Monchatre Sylvie (dir.), *Réfléchir la compétence. Approches sociologiques, juridiques, économiques d'une pratique gestionnaire*, Toulouse, Octarès, 2003, p. 172.

² Guitton Christophe, « Gestion des compétences, négociation collective et relations professionnelles », in Dupray Arnaud, Guitton Christophe et Monchatre Sylvie (dir.), *op. cit.*, p. 137.

³ Cette partie repose sur le travail réalisé par Pauline Brillan, dans le cadre de son mémoire de master professionnel d'Ingénierie de formation d'adultes : *Les membres de l'encadrement de Restor face à une opération collective de VAE*, Université de Picardie Jules Verne, octobre 2009.

⁴ *Ibid.*

⁵ Cf. Régnauld Régis, « La certification professionnelle », *CPC-Info*, n°39, ministère de l'Education nationale, 2004, pp. 39-42. Cet auteur était responsable de la formation à la CGT lorsqu'il a publié cet article.

la certification au service de la sécurisation des parcours professionnels ?

La formation et la certification professionnelles occupent désormais une place centrale dans les politiques publiques, les textes législatifs et la négociation collective. C'est également vrai pour la Commission européenne, qui s'est préoccupée de mettre en place un Cadre européen des certifications professionnelles pour assurer « la transparence des qualifications » et la mobilité des actifs au sein de l'Union européenne (processus de Bruges-Copenhague de 2002), et qui s'attelle désormais à l'institution du dispositif ECVET (*european credit in vocational education and training*)¹. L'importance accordée au diplôme est cependant bien plus aiguë en France que dans les autres Etats de l'Union, la France ayant en outre été le précurseur de la VAE. Il y existe un large consensus sur la nécessité de développer la formation professionnelle et de généraliser l'accès à un parchemin. Si un tel consensus ne renvoie pas, comme on l'a montré précédemment, à une définition univoque des termes en usage, les modes de reconnaissance des certifications ne font pas non plus l'unanimité. La démultiplication des droits individuels affronte ainsi les limites qu'impose à cette reconnaissance le pouvoir discrétionnaire des employeurs sur l'attribution des emplois et des salaires.

certifier et qualifier : deux mots pour une même opération ?

Si le terme de « certification professionnelle » renvoie à des parchemins distincts et inégaux, il a néanmoins l'avantage de se référer à un parchemin dûment timbré, susceptible de bénéficier du label de l'Etat. Toutes les certifications ne possèdent pas

¹ Elaboré à partir de 2004, le CECP propose une grille de classification en huit niveaux qui permet de situer les résultats d'apprentissage à tel ou tel niveau et de les mettre en correspondance avec les certifications nationales. Si tous les Etats de l'Union doivent mettre en application cette grille, chacun d'entre eux est libre de décider du mode de classement de ses certifications à l'intérieur du CECP. Quant au dispositif ECVET, c'est un système d'attribution de crédits aux certifications professionnelles qui repose sur le principe de l'accumulation et du transfert d'unités capitalisables issues de l'enseignement et de la formation professionnels ; à chaque unité doit correspondre un certain nombre de « points de crédit ». Concentré sur les résultats d'apprentissage, ce dispositif demande aux « autorités compétentes » des différents pays de l'Union européenne d'attribuer des points de crédit aux certifications qu'elles délivrent.

ce label, mais toutes sont des parchemins. La « qualification professionnelle », en revanche, désigne aussi bien les attributs d'un emploi, d'un contrat de travail ou d'un individu. Dans l'acception qu'en font les syndicats de salariés et de nombreux textes législatifs, elle se confond souvent avec la certification. Un tel glissement ne peut que poser problème, en ce qu'il substantialise la qualification et laisse croire qu'il existe une relation d'équivalence entre cette qualification/certification et l'emploi auquel elle est censée correspondre. Or, les statistiques sur l'emploi ne permettent aucune hésitation sur ce point, certification et emploi relèvent de différentes sphères d'activités sociales. Même si la mise en parallèle des diplômes et des catégories socioprofessionnelles dans la nomenclature des niveaux de formation peut laisser supposer une relation symétrique, c'est leur décalage que mettent en valeur les travaux sur l'emploi ou sur l'insertion professionnelle comme ceux que mène le Céreq. Ce décalage a d'ailleurs conduit à diverses interprétations, qui font aujourd'hui la part belle à « l'inflation scolaire » et au déclassement².

Bien que les dissensions sur la manière de définir la qualification ne soient pas nouvelles, dans la mesure où elles ont beaucoup occupé les fondateurs de la sociologie du travail que sont Pierre Naville et Georges Friedmann, la substitution entre qualification et certification est plus récente. Elle tient à la démocratisation du diplôme, objet encore rare dans les années 1960, et à la diffusion de nouvelles formes certificatives comme le CQP, dont l'intitulé offre à lui seul plusieurs traductions possible (la qualification ainsi appelée pouvant être assimilée à la classification). Pour éviter les superpositions, les juristes distinguent la qualification individuelle de la qualification contractuelle, qui détermine la classification de l'emploi et le salaire qui lui correspond. Cette dernière peut se démarquer de la qualification du poste. Trois adjectifs permettent ainsi d'apprécier la qualification. Si les travaux fondés sur la nomenclature professions et catégories sociales (PCS) de l'INSEE n'autorisent pas toujours à faire la différence entre qualification contractuelle et qualification de l'emploi, ils ne les confondent pas, néanmoins, avec le diplôme. La

² Parmi ces travaux, certains ont été fortement médiatisés, comme l'ouvrage de Duru-Bellat Marie sur *L'inflation scolaire. Les désillusions de la méritocratie*, Paris, Seuil, 2006 ; ou celui de Peugny Camille, *Le déclassement*, Paris, Grasset et Fasquelle, 2009. En rupture avec cette orthodoxie, on peut citer le travail mené par Poullaouec Tristan, *Le diplôme, arme des faibles*, Paris, La Dispute, 2010.

qualification individuelle ne peut pas non plus se réduire à la certification, puisqu'elle comprend l'expérience professionnelle et la somme des formations suivies. Assimiler qualification et certification revient par conséquent à donner à la certification un sens social et un poids qu'elle n'a pas, sa reconnaissance relevant d'un rapport social dans lequel l'employeur et l'offreur de travail ne sont pas des acteurs égaux.

*la reconnaissance et la valeur relatives
des certifications professionnelles*

Propriété individuelle, inaliénable et intemporelle, la certification est conçue par les syndicats de salariés comme un instrument individuel de gestion du parcours professionnel, qui a l'avantage d'être délivré par une instance neutre, extérieure à l'entreprise. Dès lors qu'elle est « professionnelle » (mais elle l'est systématiquement), elle est supposée limiter l'arbitraire patronal, en faisant valoir des compétences attestées et donc incontestables. Pour la CGT, elle peut même certifier la qualification, ce qui l'assimile à un titre professionnel d'une profession réglementée. Munis de leurs certifications professionnelles comme preuves de leurs compétences et garantes de leur employabilité, les actifs pourraient circuler plus facilement sur le marché du travail, tels de petites forteresses mobiles rendues de plus en plus solides au fil de leurs mises à l'épreuve. L'adhésion des syndicats au modèle certificatoire repose sur cette conviction, qui envisage une reconnaissance systématique des parchemins détenus.

Les employeurs n'ont pourtant aucune obligation dans ce registre, ils œuvrent même depuis plus de vingt ans à dissocier diplôme et classification, comme si la prise en compte des diplômes dans les conventions collectives, qui s'était beaucoup répandue à partir des années 1950, devait s'interrompre depuis la deuxième explosion scolaire. Ce travail de détachement, particulièrement net dans les grilles à critères classants qui se sont beaucoup diffusées depuis les années 1990¹, s'applique à tous les parchemins. Il concerne aussi tous les publics qui en sont dotés, dans la mesure où la reconnaissance d'un diplôme n'est pas plus acquise pour un adulte qui l'a obtenu par la formation continue ou par la VAE que pour un jeune débutant. Face à l'espace très large d'emplois et de

qualifications dans lequel se distribuent les titulaires d'un même diplôme, José Rose souligne la « valeur relative » des certifications et parle même d'une « tendance à la dévalorisation des diplômes »².

Derrière la cohésion formelle que laissent supposer le « dialogue social » et la négociation collective, désormais systématiquement mobilisés dès lors qu'il est question de réformer le travail, l'emploi (et donc les retraites) ou la formation professionnelle, se cachent des divisions profondes sur le sens des termes utilisés, qui renvoient à différentes conceptions de la relation salariale. Pour les employeurs, la certification est un signal de compétences et un élément mobilisable pour trier la main d'œuvre, au moment du recrutement comme en cours de carrière. Ils s'en sont longtemps passés pour gérer les carrières et peuvent encore se passer d'en fixer la valeur, malgré les recommandations qui émanent des derniers accords nationaux interprofessionnels (lesquels prônent aussi l'application de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dont l'arrivée est annoncée depuis... une quarantaine d'années). La multiplication des certifications et de leurs titulaires ne leur impose aucune obligation mais leur offre au contraire de nouveaux outils de sélection de la main d'œuvre et de nouvelles justifications pour rationaliser leurs choix. Le rôle de sécurisation des parcours qu'est censée jouer la certification professionnelle apparaît fragile au regard de ces résultats. Par ailleurs, comme c'est aux diplômes de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur que les employeurs accordent encore le plus de valeur, il est difficile de considérer le déploiement de nouvelles formes certificatives et le découpage possible des diplômes en micro-certifications (ce que pourrait produire le dispositif ECVET) comme des outils de réduction des inégalités et des instruments de promotion professionnelle.

conclusion

L'importance accordée à la certification professionnelle, dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels, met davantage l'accent sur la productivité des individus que sur les protections concrètes que peuvent leur offrir les parchemins

¹ Voir Guitton Christophe, *op. cit.*

² Rose José, « Valeur et reconnaissance des diplômes : une affaire d'appréciation », in Maillard Fabienne (dir.), *Des diplômes aux certifications professionnelles... op. cit.*, p. 309.

dans l'échange salarial. Les garanties invoquées relèvent principalement de la confusion opérée entre certification et qualification, qui suppose une automaticité improbable de la reconnaissance des certifications. Outre ce qu'Alain Supiot appelle le « fétichisme du signe »¹, se développe un mouvement qui pourrait bien aboutir à une substitution entre certification des compétences individuelles et certification des individus. Comme l'affirme François Eymard-Duvernay, il s'agirait alors d'« une mise à l'épreuve de l'aptitude généralisée de salarié »².

Organiser la « traçabilité » des compétences au nom de la flexicurité professionnelle ne promeut ni l'individu ni le travailleur, malgré les droits qui leur ont été attribués pour les rendre « acteurs » de leur formation, de leur parcours professionnel social et même « maîtres » de leur carrière³. Associés à la diffusion de notions aussi discutables que l'« employabilité » ou le « parcours », présentés comme des éléments visant à sécuriser les trajectoires professionnelles pour compenser l'assouplissement du droit du travail⁴, les droits individuels à la formation et à la certification récemment institués contribuent à produire l'individualisation progressive de la relation salariale sans vraiment apporter les garanties prétendues, laissées aux négociations entre acteurs.

¹ Supiot Alain, *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil, 2010, p. 126.

² Eymard-Duvernay François, « L'évolution des conventions salariales », in Dupray Arnaud, Guitton Christophe et Monchatre Sylvie (dir.), *op. cit.*, p. 226.

³ C'est à cette maîtrise qu'appellent les auteurs du rapport du 30 novembre 2006, « Recommandations pour le développement de la validation des acquis de l'expérience », dirigé par Pierre Le Douaron et destiné au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV).

⁴ La présentation du rapport d'Eric Besson du 26 février 2008, *Flexicurité en Europe. Eléments d'analyse*, sur le portail du gouvernement est, en raison de ses partis pris, particulièrement intéressante à considérer. Elle dit en substance : « (Le rapport Besson) montre que la flexicurité présente des avantages pour les salariés : ceux-ci peuvent décider de quitter une entreprise lorsqu'elle ne leur offre plus les conditions de travail ou l'expérience attendues. Les salariés peuvent ainsi tracer leur propre parcours professionnel, conscients que l'acquisition d'expériences multiples est le moyen d'accroître ou de maintenir leur capacité de travail ». Le point de vue est univoque et révèle une conception assez étroite de la relation salariale.