

# **Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie : entre continuité des trajectoires et orientations professionnelles**

*Jean-Pierre LABORDE, Professeur à l'Université Montesquieu-Bordeaux IV  
Membre du Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale  
(UMR Université-CNRS n° 5114)*

---

*La formation professionnelle tout au long de la vie fait partie de ces thèmes qui suscitent spontanément l'adhésion (en même temps cependant que, plus subtilement peut-être, ils peuvent faire naître certaines inquiétudes, s'ils venaient à se retourner contre leurs supposés bénéficiaires). Il est cependant fort difficile de la faire passer dans la réalité, c'est-à-dire de garantir aux salariés un véritable droit à une telle formation. Comment en effet assurer la stabilité de ce droit quand le contrat de travail reste placé toujours, peu ou prou, sous le risque de la rupture ? La continuité peut-elle se nourrir de la discontinuité ?*

*La loi du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, fait dans cette direction difficile un chemin qui n'est pas négligeable et qui du reste s'appuie de très près sur un accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 qui a su réunir l'ensemble des partenaires sociaux. Pour autant, les progrès réalisés restent limités, aussi bien du point de vue du degré d'autonomie du droit à la formation par rapport au contrat de travail et à l'entreprise que de celui de l'aménagement des passerelles et transitions d'un statut ou d'une situation à l'autre.*

*La problématique du droit à la formation était déjà fort bien connue avant la loi du 4 mai 2004. Parmi les questions qui reviennent nécessairement et qui, constituant autant de lieux par lesquels la réflexion en la matière doit nécessairement passer, forment une véritable topique, c'est la finalité de la formation, pour l'entreprise ou pour l'individu, qui se détache en tout premier lieu, sans que la réponse doive être à tout coup schématique ou tranchée.*

*On sait que le droit français tente de répondre à ces deux objectifs fort différents, au premier par le dispositif du plan de formation, au second par celui du congé individuel de formation. Viennent alors, en chaîne ou en cascade, le problème des types et actions de formation envisageables, celui du temps de la formation et de ses rapports avec le temps de*

*travail, celui de la reconnaissance de la formation, notamment en termes de promotion et de rémunération (la formation doit-elle déboucher sur une transformation de la situation de l'intéressé ?), celui encore, particulièrement difficile, du transfert de droits précédemment acquis d'une entreprise à l'autre.*

*Il faut aussi s'interroger sur la réalité et la portée de l'information des salariés sur leurs droits à formation comme sur l'effectivité et l'efficacité de l'ensemble des dispositifs.*

*La loi du 4 mai 2004 ne pouvait évidemment donner de solution complète et définitive à ces différentes questions. On peut même se demander si elle n'ajoute pas de nouvelles interrogations. L'une de ses dispositions essentielles consiste en tout cas dans la reconnaissance à tout salarié d'un droit individuel à la formation (DIF). Celui-ci cependant sera surtout ouvert aux salariés sous contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise (à noter que des dispositions particulières aux salariés sous CDD sont également mises en place). Ils se voient reconnaître un droit à 20 heures de formation par an, capitalisables sur 6 ans. Le choix de la formation, sa durée et son moment dépendent cependant d'un accord avec l'employeur (voit-on apparaître, en filigrane, une thématique du partenariat employeur-salarié ?). Quant au transfert d'un droit ainsi acquis d'une entreprise à l'autre, il n'est, en dépit des apparences, aucunement garanti. Cela ne signifie pas pour autant que, sur ce terrain, la loi soit sans importance. Au cas de rupture du contrat de travail et sauf s'il s'agit d'un licenciement pour faute grave ou lourde, elle donne en effet au salarié la possibilité d'exiger de son employeur la réalisation, pendant la période de préavis, des droits à la formation qu'il s'est ainsi acquis dans l'entreprise. Ce n'est pas négligeable mais comme on le voit le lien ombilical n'est aucunement coupé entre la formation et l'entreprise, alors que le rapport de la formation à la personne du salarié (ou, dans une vision différente, à son patrimoine) reste à construire.*

*Dans cette perspective, il faudra sans doute prêter une attention particulière à tous les dispositifs qui assurent au salarié de meilleures transitions d'une situation à l'autre ou une meilleure prévision de ses changements de situation. Entre beaucoup d'autres exemples, on songe notamment aux périodes de professionnalisation, imaginées par l'accord du 20 septembre 2003 et reprises à l'article 14 de la loi du 4 mai 2004. L'innovation consiste ici à offrir une formation alternée à des salariés déjà en poste dans l'entreprise et dont certaines caractéristiques laissent penser qu'ils sont susceptibles de rencontrer des difficultés professionnelles mettant en péril leur maintien dans l'emploi.*

*Bien entendu, la nature des actions de formation doit permettre aussi une gestion habile des transitions et des passages, qu'il s'agisse par exemple d'actions d'adaptation au poste de travail, d'actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ou d'actions de développement des compétences. Sur un terrain très concret aussi, le développement par la loi nouvelle de l'aide au remplacement du salarié en formation, spécialement dans les petites et moyennes entreprises, doit être signalé.*

*Autant dire que, s'il reste lui-même en formation, le droit à la formation tout au long de la vie prend plus nette consistance en cette année 2004.*