

Du « parcours » d'insertion et de formation considéré comme une catégorie socio-pédagogique au « parcours » considéré comme une catégorie juridique

Jean-Marie LUTTRINGER, CIRCÉ CONSULTANTS

1 - Depuis le développement du salariat, les « parcours » ont pris la forme de la carrière dans une organisation donnée. Cette forme historiquement située, liée à la figure de l'emploi individuel, est aujourd'hui remise en cause. Au lieu d'organisations collectives stables, intégrées et fortement hiérarchisées, les « parcours » résultent davantage de « **procédures de coordination d'individus mobiles** ». Alain SUPIOT, Conférence Publique « Travail, droit et lien social », Genève, novembre 1999 ; « Les parcours professionnels », Michèle GROSJEAN et Philippe SARNIN in *Education Permanente* N°150, 2002-1

Ainsi, dans ce contexte de mobilité accrue, le concept de « parcours » doit également prendre en compte des périodes de chômage ou de formation que peut être amené à traverser chaque individu. Et l'individu devient acteur de son « parcours » : dans la société de la connaissance et dans le modèle d'emploi post-fordiste, c'est dans sa personne que se cristallisent un patrimoine singulier des connaissances et des compétences, c'est lui qui doit construire sa « trajectoire d'emploi » dans des marchés du travail faits de ruptures et de transitions.

Mais comment éviter que l'exigence de mobilité et l'individualisation des modes de gestion ne se transforment en source de précarité au détriment des plus fragiles et des moins qualifiés ? **Comment sécuriser des « parcours » de professionnalisation et professionnels qui ne sont plus cadrés par les organisations collectives** (formation initiale, entreprise) **traditionnelles** ?

2 - Aujourd'hui, si le concept de « parcours » (entendu au sens large : parcours professionnel, parcours d'insertion, parcours de formation...) correspond à une réalité pratique, il n'a pas de définition juridique établie.

En effet, le terme « parcours » n'apparaissait avant la réforme de la formation que deux fois dans le Code du Travail, aux articles L.900-3 et L.322-4-16-6, mais sans être défini et sans qu'y soit attaché un régime juridique.

On trouve en droit positif des dispositifs destinés à un public spécifique qui mettent en place et balisent des

« parcours » (professionnels, de formation, d'insertion...) mais sans que cela renvoie à une catégorie juridique plus large.

Ainsi, les **grilles de classification** négociées par les partenaires sociaux au niveau de la branche constituent-elles une trame pour le cheminement ou parcours professionnel du salarié au sein de l'entreprise. Toujours dans les sources conventionnelles, les **accords négociés dans la branche du travail temporaire** cherchent à donner aux intérimaires les moyens (formation, validation...) de se « **bâtir de réels parcours de professionnalisation** ».

Les pouvoirs publics, quant à eux, avaient mis en place le **programme TRACE** (Trajet d'accès à l'emploi), destiné aux jeunes en difficulté, qui leur donne **accès à un parcours d'insertion de 18 mois** alternant mise en situation professionnelle, formation, et recherche d'emploi. Le parcours est géré par les missions locales, et les jeunes disposent d'une protection sociale et d'une bourse d'accès à l'emploi pour les périodes non rémunérées de leurs parcours.

Cependant, en dehors de ces mesures catégorielles, le « parcours » individuel reste largement ignoré du droit.

3 - De nombreuses tentatives ont été faites au cours des 20 dernières années pour donner une traduction juridique à ce concept et aux diverses pratiques qu'il recouvre.

Ainsi, les associations de main d'œuvre et de formation (**AMOF**) (article L.982-5 du Code du Travail) créées par la loi de 1985, avaient-elles pour but la gestion d'un « **plan d'insertion professionnelle comportant une suite continue de périodes d'emploi en entreprises et de périodes de formation** », ce qui revient à une première formulation de l'idée de parcours, mais celles-ci devaient être créées par accord collectif et ne se sont jamais concrétisées à grande échelle.

De même, les propositions d'Alain SUPIOT, proposant d'instaurer des **droits de tirage sociaux**, et de Jean BOISSONNAT avec le **contrat d'activité** de François GAUDU avec « le statut de l'actif » visaient à la **mise en place d'un statut professionnel attaché à l'individu (état professionnel des personnes, cf SUPIOT)** qui couvrirait les différentes périodes de son parcours

professionnel : emploi, formation, chômage..., voire même des périodes de travail non marchand mais indispensables pour l'économie de marché, comme élever des enfants ou soigner ses proches.

Ces pratiques ponctuelles et ces différents travaux conceptuels n'ont pas encore donné lieu à une traduction juridique opérationnelle.

Ce décalage entre la réalité des pratiques et l'encadrement juridique donne lieu à des dysfonctionnements dont les individus les plus fragilisés socialement et professionnellement sont les principales victimes. Une étude menée en Rhône-Alpes par les cabinets Amnyos et Circé Consultants pour le compte du Conseil Régional, visant à évaluer la faisabilité de la mise en place d'un statut et d'une rémunération uniques pour le « parcours » d'insertion des personnes en difficulté, a mis en lumière ces dysfonctionnements. Ils résultent principalement du **cloisonnement des différents espaces juridiques que traverse un individu suivant un parcours de professionnalisation (travail-solidarité-assurance-assistance)**, et de la difficulté à faire travailler en partenariat les nombreux acteurs concernés.

La sécurisation des trajectoires professionnelles reste donc à résoudre, pour donner à l'individu acteur les moyens de construire et non subir son « parcours ».

4 - Le droit de la formation issu de l'ANI du 5 décembre 2004 et de la loi du 4 mai 2005 ouvre de nouvelles perspectives

Dans ce processus, les salariés, sont invités à être des « acteurs » de leur propre formation et à assumer la co-responsabilité de leur employabilité et du développement de leur compétence. Ils peuvent être invités à se former par l'employeur en vue de l'adaptation à leur poste de travail ou pour prendre en compte l'évolution de leur emploi. L'accès à la formation s'incorpore alors dans les obligations nées du contrat de travail, à la charge des parties (obligation d'adaptation). Ils peuvent également être invités par l'employeur à réaliser avec leur accord une part de cette formation en dehors du temps de travail moyennant des contreparties, ou bien être eux-mêmes demandeurs d'une telle démarche. Dans ce cas, outre les formules déjà connues de co-investissement, un nouveau cadre juridique, fondé sur le principe de la « co-décision », intitulé « Droit Individuel à la Formation » (DIF) leur est accessible.

Entre temps de travail effectif et le temps de la vie privée, dont la qualification et le régime juridique sont connus, apparaît un « tiers temps » consacré à la formation, proche du temps de travail, mais sans être pour autant du travail effectif.

La réforme anticipe sur les effets de la rupture démographique et l'allongement de la vie au travail et donne aux « individus acteurs », aux entreprises, aux partenaires sociaux, de nouveaux supports juridiques, financiers et pédagogiques pour accéder à des contrats et des périodes de professionnalisation pour les jeunes peu qualifiés, mais aussi pour les salariés à mi-carrière. Le véritable pari de la réforme est bien de créer des conditions favorables à « l'appétence » des personnes pour la formation tout au long de la vie, de sorte que, entre le travail prescrit (subordonné) et les activités de la vie privée réputées relever du libre choix, l'arbitrage se fasse en faveur d'activités d'éducation et de formation.

Les nouvelles périodes de professionnalisation sont conçues dans ce but ainsi que le DIF. La diversification des prestations susceptibles de concourir à l'acquisition d'une qualification, au développement de compétences et à la professionnalisation, vise le même objectif. Ainsi la formation en situation de travail encadrée par le tutorat, et le recours à l'individualisation, grâce aux nouvelles technologies et la validation des acquis de l'expérience, font évoluer la référence classique au stage ou à l'action de formation sur laquelle est fondé le système de financement et de contrôle de la formation.

Certes, le processus de réforme qui a été engagé s'inscrit à bien des égards dans la continuité des fondements du droit de la formation édifié depuis 1970-71 : initiative de l'employeur et du salarié (CIF), financement par l'entreprise et rôle du CE, contrats de travail de type particulier associant un emploi et une formation, place faite à la négociation collective et à la gestion paritaire. Cette continuité se conjugue avec de nombreuses innovations qui contribuent à remodeler le droit : périodes de professionnalisation pour les salariés en cours d'emploi, validation des acquis de l'expérience, multiplication des thèmes et des enjeux de la négociation collective et nouvelle articulation des niveaux de négociation.

Continuité, innovations, mais aussi ruptures avec la matrice du droit de la formation élaborée en 1970-71. La volonté de faire émerger un « tiers-temps » entre le temps de travail effectif et le temps privé en fournit une illustration, mais aussi le recentrage du livre IX du Code du Travail sur la formation professionnelle tout au long de la vie et la suppression de la référence à l'éducation permanente, renvoyée au Code de l'Éducation. Rupture également au travers de la construction du DIF qui ne pourra se concrétiser que par un accord contractuel entre le salarié et l'employeur, rupture dans la manière de gérer les ressources mutualisées par la négociation de branche en raison de leur « fongibilité » et de la subordination

de l'offre de formation (contrats de professionnalisation) à la demande de qualification des entreprises.

Le nouveau cadre d'action, conçu exclusivement pour les salariés titulaires d'un contrat de travail, n'installe pas de « parcours » au cœur du droit de la formation, comme une catégorie juridique autonome. En revanche, il contient les éléments de procédure permettant à chaque personne de construire un parcours de professionnalisation, de qualification, de développement des compétences etc... par le bon usage de diverses prestations en principe accessibles à tous : l'information et le conseil, le passeport-formation, l'entretien professionnel, la VAE, la période de professionnalisation aménagée au sein du contrat de travail de droit commun et, bien sûr, le DIF auquel il manque la transférabilité d'une entreprise à l'autre et d'un ordre juridique à l'autre pour devenir le support juridique du parcours affranchi des contraintes spécifiques, juridiques, financières, gestionnaires à chaque « territoire » parcouru.

5 - Cependant, l'existence de moyens juridiques et financiers propres à construire des parcours individuels d'insertion, de qualification, de professionnalisation, de promotion... ne suffit pas à garantir leur effectivité. Le « parcours » se construit et se « gère » y compris les « incidents ». Si les grandes entreprises sont outillées pour remplir cette fonction il n'en va pas de même des petites. A fortiori les personnes engagées dans des « parcours d'insertion » subissent l'absence de gestion des « incidents de parcours ».

Dans la plénitude de compétence qui est désormais la leur dans le domaine de la formation tout au long de la vie, les conseils régionaux sauront sans doute favoriser l'émergence d'une fonction d'accompagnement et de gestion des parcours d'insertion de qualification ou de promotion au service de toute « personne » quel que soit son statut au départ du parcours et la diversité des espaces juridiques (travail, solidarité, assurance, assistance) qu'elle aura à traverser pour atteindre l'objectif fixé