

# Les évolutions de la formation professionnelle continue : l'impact de la loi du 4 mai 2004

## Ouverture

**Annie FOUQUET**

**Directrice de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques**

Comme l'indique le titre de ce Colloque, organisé aujourd'hui par la DARES et la DGEFP, l'année 2004 a été particulièrement riche du point de vue des modifications législatives et institutionnelles sur le champ de la formation professionnelle continue : loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social, qui transpose l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et modifie profondément l'organisation de la formation continue des salariés ; loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, qui marque l'aboutissement de plus de 20 années de décentralisation progressive de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

C'est à l'analyse de la loi du 4 mai 2004 qu'est consacrée la journée d'aujourd'hui. Cette loi fait suite à une longue période de maturation, au cours de laquelle nombre de rapports et d'études ont cherché à tirer le bilan du fonctionnement de la loi de 1971, fondatrice de la formation professionnelle continue en France. La Dares, le Cereq, l'Insee, mais aussi de nombreux chercheurs et universitaires ont participé activement à ces travaux qui ont mobilisé toutes les disciplines allant du droit à l'économie, en passant par la sociologie.

Les modifications législatives importantes qu'entérine la loi du 4 mai 2004 concluent une longue période de négociations entre partenaires sociaux, période souvent riche en rebondissements.

Une des particularités (et non la moindre) de cette loi est qu'elle vient couronner un accord national interprofessionnel signé par l'ensemble des partenaires sociaux, ce qui n'avait pas été le cas depuis de très nombreuses années. La démarche n'a pourtant pas été simple et il aura fallu plus de trois ans pour que la nouvelle loi sur la formation puisse voir le jour.

La seconde particularité, c'est que la loi du 4 mai 2004 ne s'est pas contentée de « toiletter » le dispositif législatif existant. Elle transforme sensiblement le cadre traditionnel de la formation continue des salariés. En instaurant un nouveau « Droit Individuel à la Formation » (DIF) à l'aide duquel les salariés pourront, à leur initiative et en accord avec leur employeur, capitaliser 20 heures de formation sur un maximum de 6 années, la loi a profondément élargi le champ du « co-investissement ».

Au-delà de l'instauration du DIF, qui vient prendre sa place entre les deux outils existant que sont le Plan de formation de l'entreprise et le congé Individuel de Formation (CIF), la loi cherche également à ouvrir un nouvel espace pour valoriser et amplifier la négociation entre les partenaires sociaux. En donnant aux salariés l'initiative de la demande d'accès au DIF, elle invite les salariés à

être (plus encore qu'hier) les acteurs de leur propre développement, et espère de ce fait réduire les inégalités d'accès à la formation continue.

Face à ce changement, riche de nouvelles perspectives, aussi bien pour la DGEFP du point de vue réglementaire que pour la Dares du point de vue évaluatif, le Ministère se devait de réunir chercheurs et praticiens de la formation pour un échange autour de ce nouveau contexte.

Le colloque, organisé aujourd'hui, n'est pas une initiative totalement nouvelle pour la DARES. Il s'inscrit dans le prolongement d'un séminaire sur les enjeux socio-juridiques de la formation professionnelle qui avait regroupé, à l'initiative de la Dares, une quarantaine de chercheurs et d'experts du domaine au cours de l'année 2003. Les actes de ce séminaire ont été valorisés dans une publication parue l'année dernière à la Documentation française.

Ce colloque est aussi pour la Dares l'occasion de combler un vide dans le domaine du droit de la formation qui reste insuffisamment exploré par les chercheurs. Ces derniers sont peu nombreux dans ce domaine et la demande institutionnelle de recherches est souvent insuffisante, ainsi que l'avait constaté en 2002 le Comité des programmes, qui regroupe les principaux partenaires du Ministère. Parallèlement à ce colloque, la Dares a lancé un appel d'offres sur le thème du droit de la formation qui va conduire très prochainement au lancement de 4 recherches dont les résultats devraient être disponibles d'ici 18 mois.

Il ne s'agira pas aujourd'hui, comme cela se fait souvent lors d'autres séminaires organisés par la Dares, de présenter les résultats d'études empiriques menées par des chercheurs ayant bénéficié du soutien financier du Ministère. Il ne s'agira pas non plus de décrire la loi du 4 mai en tant que telle. Il s'agira plutôt de confronter les acquis du séminaire de 2003 aux interrogations nombreuses que suscite et l'accord et la loi.

Les interventions seront discutées par une série d'experts qui apporteront leur expérience de terrain, avec l'idée que seul un regard croisé peut apporter des premiers éléments de compréhension.

Cette perspective a semble t-il séduit les interlocuteurs que nous invitons traditionnellement pour ce genre de manifestation (chercheurs, responsables administratifs, représentants d'organisations professionnelles et syndicales, représentants de collectivités territoriales) puisque plus de 400 personnes se sont inscrites à ce colloque. Nous avons malheureusement été contraints de réduire le nombre de participants afin de rester dans une taille plus « humaine » et privilégier le dialogue entre intervenants et participants. En revanche, les actes de ce Colloque seront mis en ligne très rapidement et pourront être consultés par tous ceux qui n'auront malheureusement pas pu prendre part aux débats.

La journée d'aujourd'hui est organisée en trois temps :

1/ Un premier atelier sera consacré aux « catégories structurantes » issues de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social. Dans cet atelier seront analysés, entre autres, la question de la place prépondérante accordée par la loi à l'initiative individuelle des salariés, et celle du temps affecté à la formation. Formation pendant le temps de travail ou hors du temps de travail ? Apparition d'un « tiers temps » entre le temps libre et le temps de travail ? Pour tenter de nous éclairer sur ces questions nous avons demandé à un juriste et à un sociologue de confronter leur vision du droit et de l'effectivité du droit tel qu'il existe aujourd'hui et tel qu'il devrait exister demain.

2/ Le second atelier posera la question des lieux d'élaboration de la norme juridique. Si la loi a clairement positionné la branche comme un des principaux lieux de l'élaboration de la norme en matière de formation professionnelle, il n'en reste pas moins que d'autres lieux pré-existent et que l'articulation entre ces différents niveaux constitue une source d'interrogation. Quel est aujourd'hui le rôle de l'entreprise ? de l'interprofessionnel ? du territoire et particulièrement de la région qui est aujourd'hui un acteur essentiel dans le domaine de la formation ? Comment doit-on penser aujourd'hui l'articulation branches / territoires ? Telles seront quelques-unes des questions qui seront abordées dans ce second atelier.

Sur ces sujets, il était naturel que la Direction des Relations du Travail anime les débats puisque la formation constitue un des thèmes de la négociation collective qui devrait prendre de l'ampleur avec l'application de la nouvelle loi. ...

3/ Le troisième atelier, qui viendra conclure cette journée, portera logiquement sur les effets à attendre de ce nouveau contexte juridique. Le premier objectif de la loi est en effet, selon les propres termes de François Fillon, de « *rénover l'appareil de formation professionnelle tout en luttant contre les inégalités d'accès à la formation qui touchent les salariés les moins qualifiés et ceux des PME* ».

Que peut-on espérer des principaux dispositifs de la loi en termes d'amélioration des parcours de formation des salariés, particulièrement de ceux qui jusqu'à maintenant n'ont pas accédé aux dispositifs de formation financés par leur employeur. La loi, telle qu'elle a été initiée par les partenaires sociaux et voulue par le gouvernement, sera t-elle un outil efficace pour aider à construire cette « sécurité sociale et professionnelle » que de nombreux acteurs appellent de leurs vœux ? Permettra t-elle aux plus démunis d'accéder à ces parcours qualifiants ? L'atelier tentera de répondre, entre autres, à ces questions.

## **Les catégories structurantes issues de la loi sur la formation professionnelle et le dialogue social**

*Participent à la table ronde :*

### Intervenants

*Nicole MAGGI-GERMAIN, Maître de conférences de droit social à l'Institut des sciences sociales du travail, (Université Paris I, Panthéon-Sorbonne), membre de l'équipe de recherches Droit et Changement social(UMR 6028 / Maison des sciences de l'homme Ange Guépin, Nantes).*

*Mario CORREIA, IRT-Université Aix-Marseille 2, Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail*

### Discutants

*Daniel CROQUETTE, Délégué Général de l'ANDCP*

*Paul DESAIGUES, Délégué syndical central d'IBM, CGT-Métallurgie*

*La table ronde est animée par Didier GELOT de la DARES.*

### **Didier GELOT**

Ce premier atelier vise à engager le débat de manière générale. Il ne s'agit donc pas de reprendre l'accord et le contenu détaillé de la loi, mais de se concentrer sur les modifications essentielles intervenues par rapport à la loi de 1971. Nous pourrions également nous demander si la loi du 4 mai 2004 s'inscrit ou non dans la continuité des textes parus depuis 1971. A titre personnel, il me semble que le texte du 4 mai 2004 redéfinit un nouvel équilibre entre salariés et employeurs avec la mise en place du DIF et de nouvelles catégories de formation.

Nous aurions pu aborder le sujet de différentes manières ; nous avons choisi de privilégier deux approches :

- l'initiative ;
- la notion de l'individu acteurs de la formation.

### **I. La formation professionnelle continue : entre individualisation et personnalisation des droits des salariés<sup>1</sup>**

#### **Nicole MAGGI-GERMAIN**

Je souhaiterais, en préambule de cette intervention, faire état du regret que j'ai de l'absence d'Agnès Pelage qui a porté ce séminaire et qui a contribué, par son ouverture d'esprit, à la confrontation des réflexions des juristes et des sociologues.

Le sujet abordé m'amènera à traiter de l'initiative, concept clé du droit.

---

<sup>1</sup> Cette présentation reprend un article de la revue Droit social, mai 2004, p. 482 à 493.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) visait principalement à réduire les inégalités d'accès à la formation, depuis longtemps relevées par les sociologues, et à favoriser l'appétence du plus grand nombre.

Il ressort, à la lecture de cet accord, repris, en partie, par la loi de 2004, que la formation se révèle être un dispositif centré sur l'individu, notion distincte de la personne. En effet, l'individualisation des droits implique que l'on traite de la même manière des individus pris isolément. L'idée consiste à se rapprocher de l'individu, et, ce faisant, à contourner la dimension collective afin de créer un droit spécifique à la relation employeur / salarié. L'individualisation des droits place l'individu au centre de la norme : l'individu est à la fois l'origine et la finalité de la norme. Une logique de personnalisation des droits, émergente dans l'accord, tiendrait compte des particularismes de chacun, c'est-à-dire des capacités respectives. La règle de droit trouverait à s'appliquer différemment selon les particularismes de chacun.

Ces deux dimensions du droit me semblent émerger de l'ANI.

## 1. Une formation centrée sur l'individu

La faculté reconnue à l'individu d'agir se traduit par le recours au concept d'initiative, concept fondateur du droit. L'ANI stipule en préambule : « *Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée de leur environnement. Le renouvellement accéléré des techniques de production et de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et son corollaire, la compétence de chacun des salariés.* »

Cet accord développe le principe du salarié acteur de sa formation. Les partenaires sociaux tenaient à promouvoir cette notion, consacrée dans le préambule de l'accord (à noter que la notion d'acteur n'existe pas en droit) : « *L'accord doit permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie, aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe.* » Cette évolution professionnelle passe par « *la mise en œuvre d'un projet professionnel qui tient compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise et plus généralement de ceux du monde économique mais aussi de ses propres ambitions de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.* »

Cette notion d'acteur revient à donner davantage d'initiative et de marge de manœuvre au salarié. La création du DIF constitue la traduction juridique de ce concept d'acteur. Mais ce droit est loin d'être un droit inconditionnel. Il s'agit même d'un droit conditionné et conditionnel, ce qui pose problème au juriste puisque la finalité d'un droit individuel est de pouvoir s'exercer librement. Dans le cas inverse, peut-on maintenir ce qualificatif de droit ? En effet, le salarié n'a pas la libre disposition de la mise en œuvre du DIF puisque celle-ci relève, selon les termes de l'accord, de « *l'initiative du salarié en liaison avec son employeur* ». Seule la jurisprudence pourra donner tout son sens à la dernière partie de cette expression. Mais force est de constater que l'intérêt de l'entreprise dans la mise en œuvre de la formation devra être pris en compte. On peut penser que cette liaison se réalisera par le biais du concept de l'intérêt de l'entreprise à la mise en œuvre de ce DIF.

De la même manière, il apparaît légitime de s'interroger sur la clause de l'ANI qui stipule que « *Le choix de l'action de formation s'effectue après accord formalisé entre l'employeur et le salarié, en*

*tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel et des priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise. »*. Le DIF se situe-t-il dans la logique du droit individuel ? Cela n'est guère satisfaisant au niveau juridique même si l'on peut considérer que le CIF constitue une alternative puisqu'il relève purement de l'initiative du salarié. Mais rappelons que son utilisation a été largement dévoyée, des actions relevant du plan de formation ayant été réalisées dans le cadre d'un CIF.

La loi ne consacre finalement pas un droit à la formation mais un dispositif et l'on peut regretter cette instrumentalisation du droit qui relève d'un phénomène plus général. Le DIF, tel qu'il a été élaboré par l'accord puis consacré par la loi, n'a pas vocation à poser des principes mais met en place un dispositif, confondant ainsi principes et règles..

En outre, s'il s'agissait d'un droit individuel, ce droit aurait été transférable et aurait été attaché à la personne et non à l'entreprise alors que ce droit s'éteint lorsque le salarié quitte l'entreprise.

Cependant ce DIF pose néanmoins en filigrane la question du concept d'initiative et de la place que l'ANI puis la loi du 4 mai 2004 lui accorde. Selon les termes de F. Neyrat<sup>2</sup> : *« L'individu hier passif dans le système de formation académique serait devenu acteur de sa formation, rationnel et critique, capable de discernement par rapport aux offres de formation qui lui sont faites, à même de composer son parcours en utilisant certes l'appareil de formation mais en mobilisant également ses propres ressources, celles de son expérience. »* Ce concept de salarié acteur de sa formation, dont l'initiative constitue le pendant juridique, a quelque chose de surréaliste. Tel que décrit dans la loi, la notion d'initiative intègre une logique de report sur le salarié de certaines charges qui incombent à l'employeur. C'est cette même logique que l'on retrouve à l'œuvre dans l'utilisation de la notion d'employabilité, norme managériale qui ne dispose d'aucun fondement juridique.. Il incomberait en effet au salarié de faire la preuve de sa capacité à occuper un emploi, au besoin en se formant. Il dispose pour cela d'un crédit d'heures de temps de formation.

Face à de possibles « dérives », le recours au concept juridique d'imputabilité permet, quand bien même une personne a l'initiative d'une action, de reporter la charge de cette action sur une autre personne. A titre d'exemple, le salarié qui démissionne dans le cadre d'un cas de harcèlement moral, et qui est donc à l'initiative de la rupture du contrat de travail, peut demander au Conseil de Prud'hommes la requalification de la rupture en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, imputable à l'employeur. Ce dernier en supportera alors la charge. Ce mécanisme juridique d'imputabilité constitue peut-être la réponse à une certaine utilisation de l'initiative qui viserait à reporter sur le salarié la charge de l'entretien de son employabilité.

Par ailleurs, le nouvel article L 930-1 du Code du travail, qui chapote désormais l'ensemble des chapitres du titre III du Livre IX - ce qui signifie que le Juge interprétera les articles du chapitre à l'aune de cet article - revêt une importance capitale. Il dispose que *« L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations »*.

---

<sup>2</sup> F. Neyrat, "La VAE : une problématique de la reconnaissance... pour une reconnaissance problématique", in N. Maggi-Germain et A. Pélage, op. cit., P. 237 à 254, p. 243 ; lire également in N. Maggi-Germain et A. Pélage, « Questions en débat : quels malentendus autour de l'initiative », in N. Maggi-Germain et A. Pélage, op. cit., P. 217 à 225 ; M. Corrêa, « L'initiative individuelle en formation : réalités et faux-semblants », in N. Maggi-Germain et A. Pélage, op. cit., P. 181 à 194.

Ce faisant, lorsqu'un salarié sera licencié, le juge exercera un contrôle sur la formation qui aura été ou non dispensée au salarié par l'employeur. Il appartiendra à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a bien essayé de répondre à cette obligation. Si l'on ne peut préjuger de l'interprétation des juges sur ce point, on doit cependant avoir à l'esprit que c'est la jurisprudence qui a créé un droit prétorien autour de l'obligation de formation du salarié. En conclusion, si la loi introduit certains concepts, elle est encadrée par un certain nombre de gardes-fous.

## 2. Une formation inscrite dans un parcours professionnel

L'accord donne une place plus importante que ne le fait la loi à la notion de « personnalisation des droits des salariés », l'idée étant que la formation s'inscrit dans un parcours professionnel et intègre une logique de prise en compte des particularités des salariés.

Le concept de formation tout au long de la vie, concept politique jusque-là porté par la littérature « grise » communautaires se trouve désormais inscrit dans la loi. Il englobe l'idée de parcours professionnel c'est-à-dire qu'il recouvre à la fois l'information, l'orientation, et la formation (signalons que l'impasse a été faite sur la question pourtant fondamentale de la reconnaissance). Cette conception de la formation est extrêmement nouvelle puisqu'une des inégalités d'accès à la formation réside dans l'inégalité d'accès à l'information.

La loi met également l'accent sur ce que l'économiste Amartya Sen<sup>3</sup> appelle la « capabilité », renvoyant aux notions d'aptitudes, de possibilités, « d'être en mesure ». La capabilité est « *un ensemble de vecteurs de fonctionnement qui indiquent qu'un individu est libre de mener tel ou tel type de vie. La vie est faite d'un ensemble de fonctionnements liés entre eux, composés d'états et d'actions. Les fonctionnements pertinents peuvent aller de l'élémentaire – avoir suffisamment à manger, être en bonne santé, échapper à la mortalité prématurée – au plus complexe – être heureux, rester digne à ses propres yeux, prendre part à la vie de la communauté. Ils forment la qualité de vie. Si nous nous intéressons à la liberté de choisir, nous devons nous intéresser aux choix que l'individu a concrètement devant lui et non postuler que nous parviendrons au même résultat en prenant comme objet d'étude les ressources dont il peut disposer. Dans l'évaluation de la justice fondée sur la capabilité, les revendications des individus ne doivent pas être jugées en fonction des ressources ou des biens premiers qu'ils détiennent effectivement mais de la liberté dont ils jouissent réellement de choisir la vie qu'ils ont des raisons de valoriser. C'est cette liberté réelle qu'on appelle la capabilité de l'individu d'accomplir diverses combinaisons possibles de fonctionnement.* »

Il ne suffit donc pas de doter les individus d'un capital d'heures de formation pour que ce capital soit mis en œuvre. La personne dispose d'un droit mais a-t-elle les capacités de sa mise en œuvre ?

Dans l'ANI, cette notion de capacité trouve son pendant juridique dans la notion de professionnalisation qui renvoie à l'idée d'un processus. C'est-à-dire qu'on ne se contente pas de doter pas l'individu d'un crédit de formation mais on l'inscrit dans une logique de professionnalisation et de parcours de formation qui accorde une place fondamentale à l'information sur la formation. Enfin, la référence à une possible mise en place d'une formation qualifiante différée semble, sous réserve qu'elle se concrétise, très intéressante dès lors qu'elle

---

<sup>3</sup> Amartya Sen, *Repenser l'inégalité*, Seuil 2000, 281 p., p. 65, 66 et 122.

traduit l'idée que les personnes peuvent bénéficier de droits de tirage tout au long de leur parcours professionnel.

## **II. Formation : de nouveaux droits. Quelle place à l'initiative individuelle ?**

### **Mario CORREIA**

Je tiens à indiquer en préambule que ma présentation doit beaucoup aux travaux réalisés avec Charles Gaddea et Fabienne Berton ainsi qu'au séminaire organisé par la DARES piloté par Agnès Pelage.

La définition de l'initiative individuelle renvoie à des idéologies sociologiques profondément différentes. Dans les dispositifs de formation, rien ne permet de repérer ce genre d'initiatives. Et lorsqu'on interroge les individus (enquête Formation 2000), on se rend compte que les chômeurs constituent la catégorie de population qui manifeste le plus d'initiatives dans le choix des formations. Or la formation des chômeurs est très fortement organisée par des dispositifs où les désirs individuels ne pèsent que faiblement.

Prenons deux exemples. Un ouvrier monteur de l'industrie automobile souhaitant évoluer rencontre le responsable de son atelier et lui demande une formation à l'AFPA pour devenir électricien. Il souhaite obtenir un diplôme et a choisi cette spécialité car elle correspond à une qualification au sein de l'Entreprise. Il souhaite que cette formation soit prise en charge par l'entreprise, d'une part parce qu'il s'est fortement impliqué dans son travail et d'autre part parce qu'il n'a jamais bénéficié du dispositif de formation dans l'entreprise. Le responsable de l'atelier ne voit pas l'intérêt de la formation choisie et a déjà épuisé ses crédits car il a lancé un programme qualité auquel une grande partie des ouvriers qualifiés de l'atelier a été formée. Il lui propose de demander une formation dans le cadre du CIF qui puisse s'articuler avec les objectifs actuels de l'Entreprise, c'est-à-dire une formation en rapport avec la qualité. L'ouvrier accepte, bien que cette formation ne lui donnera pas de qualification reconnue et ne lui ouvre aucune possibilité d'évolution dans l'entreprise. En outre, il ne connaît pas le CIF et ne voit pas comment obtenir des informations sur ce sujet. Le DIF rendrait son inscription plus facile mais ne changerait rien au fait que sa formation lui est en grande partie imposée.

L'autre exemple concerne un auditeur du CNAM, entré de sa propre initiative au conservatoire depuis plus de 20 ans et sans en informer son entreprise, et qui a réussi au moins une unité de valeur chaque année, ce qui lui permettrait de valider en théorie un ou plusieurs diplômes. A l'évidence, le parcours professionnel de cet individu occupe peu de place dans sa décision de suivre une formation. Le DIF permettrait qu'une partie de cette formation soit prise en charge mais cela obligerait l'auditeur à en informer son entreprise.

Dans ces exemples, l'initiative individuelle prend deux sens radicalement différents. Dans le cas de l'ouvrier automobile, les contraintes qui s'imposent au salarié écrasent ses désirs. En outre, derrière l'idée d'initiative individuelle se profile la responsabilité de l'employabilité. La notion d'initiative individuelle devient ici normative et non plus analytique, imposant non plus un droit à la formation sur initiative individuelle mais une obligation de formation prise en charge par les individus. L'initiative individuelle devient donc une contrainte.

Dans le cas de l'auditeur du CNAM, le désir individuel occupe tout l'espace décisionnel ; mais en l'absence de contrainte, force est de constater que cette liberté tourne à vide.

L'initiative sans contrainte peut conduire à une forme d'autisme social. Les contraintes, si elles sont maîtrisables par l'individu, peuvent apparaître comme ressources dont l'individu peut se saisir pour définir des perspectives d'évolution. La formation n'a pas non plus de sens pour les individus que si elle leur apporte quelque chose, non nécessairement défini au préalable. L'initiative individuelle se situe donc entre liberté et contrainte. Elle doit être réflexive et doit tenir compte de l'environnement, c'est-à-dire, qu'elle doit être articulée à des préoccupations d'évolution ou insérée dans des projets. Les individus doivent être capables de construire leur propre histoire en effectuant un travail sur eux-mêmes et de négocier avec autrui et donc de se confronter à l'individu.

Pour la plupart des cadres et des jeunes diplômés, ces deux conditions ne posent pas de problèmes : les ressources cognitives acquises en formation initiale ou dans leur expérience professionnelle les rendent aptes à analyser une situation, à bâtir un projet d'évolution, à négocier avec leur hiérarchie et à faire reconnaître leurs compétences. Ceux qui se trouvent dans de grandes organisations où les dispositifs sont souvent largement formalisés ont encore plus de chance d'aboutir. Ces critères contribuent à la différenciation entre les salariés dans l'accès à la formation.

Or le DIF a également pour objectif de permettre aux individus ayant actuellement des difficultés dans cet accès d'y parvenir plus facilement. Pour analyser les possibilités qu'il offre réellement, il convient de considérer que le DIF est un droit conditionnel, et ce à double titre : il dépend en grande partie de l'entreprise mais également de la capacité de chacun à s'en saisir. La notion d'initiative individuelle est donc trompeuse car considérer par principe que tous les individus sont égaux revient à maintenir les inégalités d'accès aux dispositifs de formation. Sans dispositif d'accompagnement, le DIF a toutes les chances de renforcer les discriminations.

Il faut alors réfléchir aux conditions qui permettraient que ce nouveau droit devienne effectif pour ceux qui étaient jusque-là exclus du dispositif. La communication joue là un rôle fondamental. Toutefois, elle ne résout aucunement le problème de l'inégalité entre le salarié et ses chefs, inhérent de la relation de subordination salariale, qui se pose à l'ouvrier automobile. Que ce soient les individus qui ont le plus besoin de formation qui risquent de se voir imposer des formations pose problème. Il paraît difficile dans ces conditions d'articuler la responsabilité de l'employabilité à l'initiative individuelle.

Pour que l'égalité des chances soit effective, il faut se soucier des possibilités réelles (capabilité) qu'ont les individus de mobiliser leurs ressources pour mener à bien leurs projets de vie et créer autour de chacun les conditions pour qu'il puisse les conduire. A long terme, il s'agit de doter les individus des ressources qui lui permettent de maîtriser cette inégalité. Pour qu'ils aient moins de difficultés à accéder à la formation, il faut donc les envoyer en formation !

A court terme, accoler ce droit individuel à des procédures collectives semble être la seule façon de garantir que l'individu n'est pas absent de ces choix. L'intervention concrète des représentants du personnel semble nécessaire pour que l'initiative individuelle puisse être garantie collectivement. Il faudrait pour cela que ceux-ci soient convaincus de l'importance de la formation et se donnent les moyens de se former sur le sujet. Si l'on veut que le DIF devienne un droit réel pour les individus, il faut donner des informations concrètes aux individus sur les dispositifs de formation, le système de reconnaissance et les précédents existant dans l'entreprise. Un dispositif d'accompagnement permettant aux plus démunis de ne pas se retrouver seuls dans un face à face avec leur supérieur hiérarchique est également nécessaire.

## Débat

### **Daniel CROQUETTE**

Mon analyse s'inscrit dans la perspective de l'entreprise. Ma première question est la suivante : Pourquoi le capital temps formation de 1993 n'a-t-il pas réussi à prendre sa place dans le dispositif et en quoi le nouveau cadre législatif serait plus favorable à un changement ?

Le dispositif tel que nouvellement prévu me semble intelligent et incitatif. Il optimise d'une part l'affectation des ressources puisque le DIF favorise le rapprochement salarié/entreprise, le coût pédagogique étant payé par l'entreprise tandis que le temps est pris, au moins pour partie, sur le temps du salarié. Il est en revanche regrettable que ce dispositif n'ait pas été articulé d'entrée de jeu avec les 35 heures. Le dispositif est d'autre part incitatif puisque les heures effectuées hors temps de travail peuvent être en partie rémunérées par l'entreprise.

Tout n'est pas rose pour autant. Les DRH s'interrogent sur l'articulation des trois catégories d'actions de formation avec les dispositifs financiers. Comment mettre en œuvre l'élargissement de l'imputabilité des frais de formation ? Quel est le coût des dispositifs ?

La deuxième question fondamentale concerne les salariés et tient principalement à leur appétence à se former. Il ne s'agit pas seulement de donner un droit pour qu'il soit exercé. Je crains que celui-ci soit en outre exercé à mauvais escient et que le salarié, se rendant compte qu'il n'a pas user de son droit, se précipite sur n'importe quelle formation. Or pour se former, il convient d'avoir un objectif concret professionnel. En général, les salariés les plus formés sont ceux qui ont des objectifs professionnels bien définis.

Par ailleurs, outre le dispositif d'accompagnement, le dispositif pédagogique doit être adapté à l'appétence des salariés et doit permettre de mettre les salariés à l'action en vue de les former, sans quoi on ne résoudra pas, avec un droit, l'inégalité en termes d'accès à la formation.

Par ailleurs, le système français a toujours été basé sur le diplôme initial. Une révolution semble nécessaire pour que le diplôme et la formation continue aient la même valeur.

Enfin, si les DRH ont la capacité à interroger les managers sur ce qu'ils font des compétences de chacun de leurs salariés, encore faut-il qu'ils soient convaincus par le DIF. A titre d'exemple, Nokia ne dispose pas de responsable formation. Outre les managers chefs de projet, des managers transversaux sont chargés de l'optimisation de l'utilisation des compétences de chaque salarié. Par ailleurs, chaque salarié a la possibilité de se positionner sur n'importe quelle offre d'emploi interne à l'entreprise. Cet équilibre permet de se préoccuper de l'optimisation des compétences de chacun. Je souhaite pour ma part que les DRH se transforment en manager n°2 c'est-à-dire qu'ils se préoccupent par le biais du DIF de l'optimisation des compétences de chacun.

### **Didier GELOT**

Une des questions importantes est évidemment de savoir si ce nouveau dispositif sera réellement mobilisé par les salariés eux-mêmes ?

**Henri DE NAVACELLE, IUMM**

Pour nous, l'enjeu tient à l'intelligence des salariés et des employeurs. Il convient à cet effet de rappeler les trois volontés majeures des partenaires sociaux reprises par le législateur, à savoir la professionnalisation des individus, une formation personnalisée, et la co-décision. L'enjeu n'est pas dans un nouveau rapport de force salariés/patrons mais dans la prise de conscience d'une réalité sociale, économique et sociologique.

**Gérard PATIN, Union Françaises des Industries Pétrolières**

Le DIF pourra-t-il surmonter les handicaps qu'a révélé le capital temps formation ?

**Daniel CROQUETTE**

Le système du capital temps formation a souffert de sa complexité dans la mesure où il nécessitait le triple accord du salarié, de l'employeur et de l'OPCA financeur. Par ailleurs, le capital temps formation a modifié les règles du CIF qui s'inscrivait jusqu'alors dans le cadre d'une promotion professionnelle ou d'une reconversion. Le CIF s'est partagé entre la reconversion dans une autre branche et la promotion co-décidée par l'employeur et le salarié dans le cadre du capital temps formation. Finalement, le capital temps formation n'a, de mon point de vue, fonctionné que lorsque les entreprises ont reversé le financement correspondant dans le plan de formation. Le capital temps formation n'a pas permis de mettre en œuvre cette co-décision pour la promotion des compétences des individus.

**Jean-Claude TRICOCHE, Délégué Général de l'Union Nationale des Syndicats Autonomes**

Nous n'avons pas signé l'accord car nous n'y étions pas autorisés mais nous l'avons soutenu car cet accord nous semblait signer le début d'une conception différente de la formation professionnelle dans l'entreprise. Jusqu'à présent, celle-ci reposait uniquement sur l'initiative de l'employeur. Or il paraît primordial que le salarié ait un rôle à jouer puisque c'est à lui qu'il appartient de rebondir sur le marché du travail. Le champ de l'initiative du salarié est pour l'instant très contraint. Certains accords de groupe prévoient même que l'essentiel des moyens du DIF soient utilisés pour des formations du plan de formation, ce qui traduit déjà des tentatives de réduction des coûts, la loi n'ayant pas prévu de financement spécifique pour le DIF.

Quels sont les éléments pouvant déclencher l'appétence des salariés ? Dans de nombreuses entreprises, ces derniers n'ont aucune visibilité sur leur devenir et l'évolution des compétences. Comment avoir dans ces conditions un projet professionnel de développement ? Et lorsque les salariés ont un projet, celui-ci ne correspond pas forcément au souhait des managers et de l'entreprise. Telles sont les questions auxquelles l'ANI cherche à répondre.

L'UNSA souhaite que le DIF permette de susciter le débat dans l'entreprise et produise des évolutions fortes. Le syndicat défend d'ailleurs le droit à négocier dans l'entreprise au même titre que le droit à négocier dans la branche.

**Didier GELOT**

L'accord ouvre-t-il réellement un nouvel horizon ou s'inscrit-il dans le prolongement des dispositifs créés jusqu'à présent ?

**Mario CORREIA**

Le DIF est un véritable nouveau dispositif, au-delà du plan de formation et du CIF très contraints par des logiques institutionnelles. Le DIF ouvre un champ nouveau dans lequel l'individu a de la place. Mais quelles sont les conditions pour que ce droit soit effectif pour l'ensemble de la population ? Quels sont les salariés qui en seront exclus ? Les individus déjà exclus à ce jour ne me semblent pas capable de se saisir de ce droit, ce qui justifie la mise en place d'un dispositif d'accompagnement que l'entreprise pourrait elle-même construire. Mais les agents de maîtrise et les cadres étant davantage préoccupés par la réalisation du travail de production, il est à prévoir que seules les demandes faites par les salariés seront traitées. Les exclus continueront à être exclus. D'où la nécessité de faire intervenir l'interlocuteur syndical afin que l'individu soit informé et dispose des ressources nécessaires pour construire cette co-décision.

**Nicole MAGGI-GERMAIN**

Les innovations ne se limitent pas au DIF même si celui-ci apparaît comme l'évolution la plus marquante. S'agissant de la co-décision, rappelons que dans le droit, le Code du Travail s'est détaché du Code Civil pour prendre en compte l'inégalité des parties. Le Code du Travail a été bâti autour de cette philosophie. Le lien de subordination ne permet pas de raisonner en termes de co-décision au plan juridique. Cette co-décision, si elle est souhaitable, reste à l'heure actuelle une vue de l'esprit et ne rend absolument pas compte de la réalité de la relation du travail, y compris au niveau de l'analyse juridique. Les solutions résident donc dans les dispositifs d'accompagnement (gardes-fous collectifs).

**Dominique BALMARY, Conseil d'Etat**

Si les évolutions législatives peuvent sembler positives, elles ne s'inscrivent pas, de moins de vue, dans le cadre du Code du Travail classique. Depuis quelques années, de nouveaux droits se développent dans le Code du Travail ou dans les accords collectifs et ces droits n'ont pas grand chose en commun avec les droits traditionnels du code du travail qui s'adresse à tous les individus (heures supplémentaires, SMIC...). Des éléments de personnalisation apparaissent dans le droit du travail dont seul l'objectif général est défini et dont on ne sait pas quel est le contenu. Le DIF en est un exemple. Citons également le parcours, le devoir d'adaptation, le droit à l'entretien professionnel. Ces éléments s'ils sont positifs n'appartiennent pas à la même catégorie du droit et sont certainement davantage le fait du droit de l'emploi et de la formation professionnelle que du droit du travail classique.

L'évolution proposée par la loi du 4 mai 2004 semble intéressante puisqu'elle doit aboutir à une personnalisation plus grande de la règle de droit mais elle pose de nouveaux problèmes - contrôle du juge, dialogue institutionnel, clarté et intelligibilité du droit pour les intéressés - et de nouveaux déséquilibres dans la mission initiale du Code du Travail qui consiste à rétablir un équilibre faussé par le marché entre l'employeur et le salarié. Ces droits « enveloppes » risquent de réintroduire une forme de déséquilibre. La régulation collective doit donc ici prendre tout son sens.

**Paul DESAIGUES**

Je souhaite faire quelques commentaires suite aux diverses interpellations des uns et des autres. Si la CGT n'a pas encore signé l'accord IUMM, c'est qu'elle a décidé de consulter les salariés concernés, ce qui est en cours. Il est d'ailleurs étonnant que nous soyons la seule organisation à pratiquer de la sorte. L'ANI a été signé à huit. Il serait bien que l'accord IUMM soit également signé à huit afin que l'ensemble des interlocuteurs participent à l'application.

Par ailleurs, la vision de Daniel Croquette sur Nokia me semble très angélique. Rappelons que le dispositif s'inscrit dans des critères de gestion imposés par l'offre. De même, Daniel Croquette a présenté le DIF comme un dispositif s'inscrivant totalement hors du temps de travail. Or l'ANI prévoit la possibilité de l'inclure dans le temps de travail et la CGT y est favorable chaque fois que cela est possible.

Je m'étonne par ailleurs que tout le monde ait signé l'accord et s'interroge aujourd'hui sur le coût du dispositif. Le dialogue s'impose afin de réguler les points de vue des syndicalistes et des employeurs.

Je partage l'intervention de Nicole Maggi-Germain vis à vis du concept de formation tout au long de la vie intégrant le parcours professionnel (l'avant et l'après formation). Pour la CGT, c'est ce qui nous a fait lier la négociation sur la formation professionnelle et celle sur la classification dans la métallurgie.

Fort de mon expérience en tant que syndicaliste dans la métallurgie et en tant que salarié d'IBM, entreprise en pleine restructuration, le constat général est celui d'une innovation en panne dans la gestion des ressources humaines. Les critères et les méthodes de gestion appliqués font des ravages dans la capacité des individus à engager leurs savoirs dans l'acte de travail. Le salarié assimilé à un coût à réduire n'ouvre pas de perspectives. La précarisation du salariat stérilise les velléités d'engagement personnel. Pourtant, les acteurs sociaux sont quasi-unanimes sur la nécessité de promouvoir le concept de formation tout au long de la vie. Il est vrai que l'évolution des sciences et des techniques induit une demande forte de qualifications élevées. Nous souhaiterions que cette qualification soit reconnue, certifiée et payée.

Dans ce contexte, l'ANI de septembre 2003 propose de nouvelles pistes même s'il conviendra de veiller aux modalités et effets de sa mise en œuvre dans l'avenir pour juger de son efficacité. La formation professionnelle est longtemps restée du ressort de l'employeur. Le salarié acceptant de façon tacite d'être inscrit dans les décisions de ce dernier. Le développement de dispositifs à l'initiative du salarié (CIF, bilan de compétences, validation des acquis...) ouvrirait la voie à l'ANI qui propose une nouvelle logique. Avec la VAE, le passeport formation et surtout le DIF, nous entrons dans une nouvelle logique. La capacité, le droit, le pouvoir pour chaque salarié d'être acteur de ses stratégies de formation modifie le contexte. Parce qu'il y a opportunité d'auto-détermination, d'initiative individuelle, la posture du salarié pourrait se modifier sensiblement. A charge pour les interlocuteurs sociaux de travailler en commun la mise en œuvre de l'accord que nous avons unanimement signé en 2003 et de créer les conditions pour ouvrir l'accès à la formation à l'ensemble des salariés.

L'individu est au centre de notre raisonnement. Avec la formation, la validation, la certification, c'est de sa place dans la société, dans le collectif de travail, de son utilité sociale dont il est question. Nous visons une employabilité du début à la fin de la vie de travail.

Le DIF inverse la logique. Les salariés dans leur majorité voyaient jusqu'ici la formation comme une contrainte dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, vécue comme curative. Avec le DIF et l'ensemble des nouveaux dispositifs, la formation a une chance de devenir prospective et préventive. Choisir une formation, aussi modestes que soient les 20H, impose au salarié de visualiser l'utilisation qu'il entend faire des nouveaux savoirs acquis et s'inscrit dans un contexte socio-économique au-delà du plaisir de s'instruire. Tenter d'anticiper le futur pour s'y inscrire suppose d'intervenir sur le contexte dont l'entreprise dans laquelle l'individu travaille, ce qui nécessite que les salariés se réapproprient leur entreprise en tant qu'entité socio-économique ayant vocation à produire des biens et des services - vision très éloignée de la société de capitaux à vocation de réalisations financières, d'amélioration du taux de marge, de rentabilité ou de valeur boursière.

Choisir de se former vise également la transférabilité des savoirs acquis, une mobilité choisie, en relation avec notre conception d'un nouveau statut du travail salarié incluant une sécurité sociale professionnelle garantissant un *continuum* d'emploi et de revenu.

L'appropriation des outils de la formation professionnelle par le salariat représente un enjeu pour le développement industriel de notre pays. Le DIF porte de grandes exigences vis-à-vis des interlocuteurs sociaux. Contribuer à rendre transparents et accessibles les mécanismes de la formation professionnelle, susciter l'initiative individuelle, faire passer le droit de latent à factuel, définir, promouvoir, négocier les garanties individuelles et collectives vis-à-vis du droit à la formation, élaborer les prochaines étapes d'un droit permanent à la formation sont autant de chantiers sur lesquels nous avons l'intention de nous engager.

### **Nicole MAGGI-GERMAIN**

Vous parlez d'auto-détermination. Je ne sais pas si le droit garantit au salarié cette capacité d'auto-détermination. Le juriste a toujours des difficultés à faire le lien entre les textes, la volonté politique et les pratiques. Mais en tout état de cause, nous semblons d'accord sur le nécessaire accompagnement dans le cadre de ce dispositif.

### **Pascal CAILLAUD**

L'introduction d'un délai de rétractation - mécanisme du droit de la consommation - dans les nouvelles dispositions du plan de formation est pour le moins étonnante. On considère le salarié comme un consommateur lambda alors que sa relation avec son employeur s'inscrit dans la durée. Ce dernier pourra-t-il avoir confiance dans un salarié qui donne son accord pour se rétracter sept jours plus tard ?

### **Philippe DUCHESNE**

L'obligation de formation de l'employeur contenu dans l'article chapeau L 930-1 est-elle une obligation de moyens, de moyens renforcés ou de résultats ?

**Nicole MAGGI-GERMAIN**

La distinction est intéressante dès lors qu'elle implique des obligations plus ou moins lourdes pesant sur l'employeur. Il me semble néanmoins que le texte vise une obligation de moyens, la seule obligation de résultat contenue dans le Code du Travail ayant trait à l'amiante.

Il est pertinent de s'interroger sur l'étendue de l'obligation. La cour de cassation avait refusé au nom de l'obligation d'adaptation par l'employeur de ses salariés à l'évolution du poste de mettre à la charge de l'employeur une obligation de donner la formation initiale qui faisait défaut au salarié, ce qui permet de percevoir les limites de la charge incombant à l'employeur. Du coup, ce droit à la formation professionnelle devrait être intégrée dans le droit à l'éducation.

**Louis Marie Barnier, membre de la CGT Air France**

En tant que délégué depuis une vingtaine d'années, j'ai pu constater que la demande des salariés en matière de formation a largement disparu pendant cette période. Cette baisse renvoie à la façon dont l'employeur perçoit l'intervention du salarié dans sa gestion du personnel. Le système d'évolution mis en place dans les entreprises est largement centralisé sur les compétences, ce qui a permis à l'employeur de prendre en main l'évaluation du salarié et donc son évolution.

Hormis le CIF, dispositif plébiscité par les salariés et renforcé par la loi, je pense que la dimension de compétences et d'appréciation du salarié par l'employeur va augmenter. L'appréciation de la formation comme une connaissance théorique et pratique formalisée a évolué et la nouvelle loi prend acte de cette évolution. Néanmoins certains problèmes apparaissent. A titre d'exemple, dans les contrats de professionnalisation, le temps de formation minimum est passé de 25 % à 15 %.

L'aspect compétences va sortir très renforcé de cette nouvelle loi, ce qui m'inquiète. La question de l'initiative du salarié va s'en trouver réduite. En outre, les pressions exercées pour que le DIF s'inscrive dans le temps individuel du salarié traduisent, à mon sens, un renversement de la responsabilité du maintien du salarié dans son emploi. Finalement la part de formation visant à une évolution dans l'entreprise se réduit et la responsabilité de la formation d'adaptation à l'emploi est transférée sur le salarié. Au total, le bilan me semble donc négatif pour le salarié.

**De la salle**

Le clivage qui existe en matière d'accès à la formation n'oppose pas seulement les qualifiés aux non-qualifiés mais également les grandes aux petites entreprises.

Par ailleurs la notion d'employabilité, contenue dans la loi de mai 2004, est apparue dans les années 70. Elle ne visait pas alors à faire porter aux salariés la responsabilité de trouver un emploi mais à calculer de façon descriptive la probabilité d'un salarié à trouver un emploi compte tenu de ses caractéristiques personnelles. Aujourd'hui cette employabilité est transférée de l'entreprise au salarié, ce qui change tout.

L'individualisme revêt différentes facettes, dont certaines sont positives (liberté de pensée) mais dont d'autres se caractérisent par un coût social colossal en particulier pour les moins dotés en ressources. Le dispositif tel qu'il existe aujourd'hui sera très coûteux pour ces derniers et risque donc d'accroître les écarts au lieu des les réduire. Tout un chacun connaît les moteurs de l'appétence des salariés à la formation : reconnaissance, changement de qualification, augmentation

de salaire. En outre, la réflexion sur le coût social de la formation, doit s'accompagner, il me semble, d'une réflexion sur le coût de la non-formation.

Enfin, pour faire face à la délocalisation, il faut miser sur la forte valeur ajoutée ce qui nécessite d'investir énormément dans la formation.

**Philippe LASSEIGNE, Fédération Nationale du Tissu**

Revenons sur le cas des PME. Les rapports entre les hommes dans les PME ne sont pas les mêmes que dans les grandes entreprises. En revanche, les PME ont de gros problèmes pour faire face à l'absence des salariés, notamment en formation longue. Les choses doivent être abordées sous un aspect plus humain.

L'organisation de la formation et les développements que permettront le nouveau système me paraissent considérables à condition qu'ils soient bien appréhendés par les salariés et les chefs d'entreprise qui doivent comprendre les procédures mais également la philosophie du dispositif.

**Daniel CROQUETTE**

S'agissant de l'initiative individuelle, je souhaite signaler que si le DRH a, dans son entreprise, les yeux rivés sur son cœur de métier et cela vaut également pour les questions de formation, les fonctions expertes situées en dehors de ce cœur de métier ne peuvent espérer suivre des formations que par leur propre initiative.

**Mario CORREIA**

Il me semble, pour conclure, que les modifications des systèmes de formation professionnelle doivent être abordées au regard de la massification de la formation initiale survenue depuis 1971.

## **La diversité des lieux d'élaboration de la norme juridique dans un contexte rénové**

*Participent à la table ronde :*

Intervenants

*Pascal CAILLAUD, chargé de recherche, CNRS Laboratoire Droit et Changement social, Maison des sciences de l'homme*

*Marie-José GOMEZ-MUSTEL, Université Paris-Sud*

Discutants

*Tiennot GRUMBACH, Avocat, Grumbach & Associés*

*Jean-François MEZIERE, Direction de la formation au Conseil Régional du Centre*

*La table ronde est animée par Pascal FLORENTIN, Direction des relations du travail.*

### **Pascal FLORENTIN**

Il s'agit de réfléchir sur les titres I (dispositifs de la formation professionnelle) et II (organisation de la négociation collective et du dialogue social) de la loi et l'articulation entre les deux sujets. Concernant la formation professionnelle, le titre I confère à la branche un rôle pivot. En revanche, concernant le dialogue social, le titre II de la loi du 4 mai 2004 renforce l'autonomie des différents niveaux de négociation et la négociation de l'entreprise. La question de la diversité des lieux d'élaboration de la norme se pose dans cette perspective.

## **I. Regard sur l'évolution du système de formation professionnelle continue depuis l'entreprise**

### **Pascal CAILLAUD**

Mon propos consiste en une analyse juridique des mutations du système français de formation professionnelle continue au regard de leur impact sur l'employeur, intervenues entre 1971 et 2004.

En 1971, lorsque s'achève la création d'un dispositif complet de formation professionnelle des salariés, le choix du législateur s'oriente sur une double sollicitation de l'employeur :

- former son personnel ;
- participer au financement de la formation.

Cette sollicitation n'a fait que s'amplifier jusqu'à la loi du 4 mai 2004.

D'une part, le législateur a fait du contrat de travail le pivot du système de formation professionnelle. Dès 1966, le CIF constitue le mode de formation privilégié, nécessitant la suspension du contrat de travail. Mais l'entreprise est également sollicitée pour organiser elle-même des actions de formation au bénéfice du personnel - inscrites dans le cadre du « plan de formation » à compter de 1991 - qui s'analysent juridiquement comme un acte unilatéral de la part de l'employeur (le refus du salarié est considéré comme une insubordination) mais font néanmoins

l'objet de procédures autour de son élaboration (consultation des représentants du personnel). La loi de mai 2004 renforce d'ailleurs le rôle des instances représentatives du personnel et l'encadrement relatif aux questions de formation professionnelle dans l'entreprise. Par ailleurs, la jurisprudence contribue même à encadrer le contenu du plan et contraint notamment l'employeur à faire suivre une formation à ses salariés avant d'envisager tout licenciement pour insuffisance ou inaptitude. La loi Aubry II et la loi du 4 mai s'inscrivent dans cette logique en distinguant les actions d'adaptation au poste de travail, celles de maintien dans l'emploi et celles de développement des compétences.

D'autre part, le choix du législateur de faire reposer le financement de la formation sur l'employeur n'a fait qu'être renforcé par les évolutions législatives. Le système s'est complexifié, tenant compte de la taille des entreprises et créant des contributions spécifiques pour chaque dispositif.

En conséquences, les employeurs, soutenus par les organisations représentatives des salariés, demandent aujourd'hui aux pouvoirs publics de modifier la notion même d'action de formation afin d'élargir le champ de ce qui peut être couvert par les fonds mutualisés.

## **1. Le plan de formation**

Le plan de formation traduit, depuis 1971, l'encadrement d'un pouvoir unilatéral de l'employeur. La loi de 1971 ne mentionne que l'obligation pour l'employeur de s'acquitter de sa participation au financement de la formation professionnelle en finançant directement des actions de formation au bénéfice de ses personnels. L'expression de plan de formation n'existe alors que dans les entreprises et n'apparaît dans la loi qu'en 1978. Pourtant, aucune définition juridique ne lui est donnée. Le plan n'apparaît qu'en opposition au CIF, les actions du plan relevant de l'initiative de l'employeur et le salarié étant considéré comme exécutant sa prestation de travail. Un chapitre consacré au plan de formation apparaît dans le Code du Travail en 1991 et évoque la notion de co-investissement.

Bien qu'unilatéral, le plan de formation fait donc l'objet de plus en plus de procédures entourant son élaboration mais le contenu même du plan se trouve également de plus en plus encadré. Paradoxalement, le fait que le plan de formation relève de l'initiative de l'employeur n'apparaît en toutes lettres que dans l'article L 930-1 de la nouvelle loi.

En 1971, les actions que peut déployer un employeur ne font l'objet d'aucune détermination spécifique ni d'obligation en termes de contenus. Elles doivent simplement s'inscrire dans le cadre de l'article L 900-2 qui détermine le champ des actions finançables dans le plan. La seule obligation relève de la prévention des accidents du travail et des contrats spécifiques alliant emploi et formation.

La création par la jurisprudence de l'obligation d'adaptation modifie considérablement les perspectives et l'employeur est contraint depuis 2000 à détailler les actions d'adaptation à l'évolution de l'emploi et les actions de développement de compétences. Cette obligation est renforcée par la loi de 2004 qui contraint également l'employeur à distinguer les actions d'adaptation au poste de travail. Le régime juridique diffère pour chacun de ces types d'action.

Parallèlement à l'encadrement du contenu du plan, les procédures entourant l'élaboration du plan sont également de plus en plus nombreuses.

### *a. Les procédures de consultation entourant le plan*

Historiquement, d'après la loi de 1971, les employeurs employant plus de 50 salariés doivent pouvoir justifier d'une délibération du CE sur les problèmes « propres à l'entreprise relatifs à la formation professionnelle continue pendant l'année à laquelle ils se sont acquittés de ladite obligation ». La loi de 1978, interdisant toute confusion entre le congé de formation et le plan, contraint l'employeur à une consultation du CE sur le plan. Ce mouvement s'amplifie jusqu'en 2004, la loi prévoyant désormais deux réunions (exécution du plan de formation de l'année précédente, présentation du plan de l'année à venir) auxquelles s'ajoutent d'autres réunions portant sur les orientations de la formation dans l'entreprise ou l'avis à émettre sur les conditions d'accueil et en stage des jeunes en formation technologique.

Le formalisme du plan est lui-même extrêmement encadré. Le chef d'entreprise doit communiquer les documents relatifs à ce plan aux membres du CE trois semaines au moins avant la réunion afin de permettre aux membres du CE de participer à l'élaboration de ce plan.

Le plan doit préciser la nature des actions en distinguant les diverses formes d'actions évoquées précédemment.

Le non-respect de ces procédures est financièrement sanctionné, montrant ainsi que l'importance que l'employeur accorde au plan porte sur le formalisme de la constitution du plan, le contentieux sur le contenu ne pouvant survenir qu'à l'occasion d'un litige individuel entre un salarié et son employeur sur l'action que le salarié aura dû exécuter sur ordre de son employeur.

### *b. Procédures nécessitant l'accord du salarié*

Depuis 1991, l'employeur doit, de plus en plus, demander l'accord du salarié pour certaines actions du plan, notamment le bilan de compétences et les actions de formation réalisées hors temps de travail. Le refus de l'employé ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. S'agissant d'une modification temporaire de la durée du travail du salarié et donc d'une modification temporaire de son contrat, son accord est en effet nécessaire.

Cette logique est donc retenue pour les deux types de formations du plan qui peuvent être exécutées hors temps de travail, le salarié ayant en outre la possibilité de donner son accord et de se rétracter au bout de sept jours.

D'une faculté initiale et juridiquement non nommée offerte par l'entreprise de se libérer de son obligation de contribuer à la formation professionnelle, le plan de formation est aujourd'hui devenu un ensemble d'obligations juridiques pour l'employeur en termes de procédures et de formalisation du contenu.

## **2. Le financement de la formation**

En 1971, le financement des entreprises repose sur une unique contribution de 0,8 %. En 1978, cette contribution est divisée en deux, l'une étant affectée au plan, l'autre au CIF. Une contribution supplémentaire est parallèlement créée pour l'alternance.

En 1994, le capital temps formation est créé et permet, après négociation collective, de financer des actions du plan de formation par des contributions normalement allouées au CIF.

Le financement du DIF relève en principe, semble-t-il, du plan ou de la contribution à destination des contrats à période de professionnalisation si un accord de branche est signé dans ce sens. L'une des questions les plus importantes du dispositif français de formation continue est de savoir si une action suivie par un salarié est éligible au plan de formation selon la typologie de l'article L 900-2 qui devient, de façon dommageable, l'élément central du dispositif.

En 1971, les rédacteurs de la loi ne se sont pas penchés sur la notion d'action de formation mais ont créé une typologie d'actions pouvant bénéficier d'un soutien financier de l'Etat. Cette typologie apparaît dans l'article L 900-2 du Code du Travail, c'est-à-dire dans l'un des premiers articles du Code, ce qui lui confère une valeur symbolique très importante. Mais cet article est en train de devenir un inventaire à la Prévert. Font notamment partie de cette typologie d'actions le bilan de compétences ou la validation des acquis de l'expérience qui ne sont pas des actions de formation.

Cette définition de l'action de formation est d'ailleurs contestée par les partenaires sociaux à l'heure actuelle. Sa réforme faisait partie de l'ANI. La question a été abordée par les parlementaires qui ont estimé que cette question ne relevait pas du domaine législatif mais du décret (article R 950-4 du Code du Travail). Pour autant, la typologie de l'article L 900-2 demeure toujours la définition de l'action de formation en France. Or cet article contient des objectifs mais en aucun cas une définition. La logique du système est de faire reposer l'importance du dispositif sur des questions de financement et la multiplication des dispositifs.

## **II. Les niveaux de la négociation collective sur la formation professionnelle : quelles nouvelles articulations ?**

**Marie-José GOMEZ-MUSTEL**

L'intérêt du sujet est de dessiner les contours du nouveau modèle de relations entre les niveaux de négociation sur un thème où la branche a été et demeure le niveau central où se construisent les règles d'accès à la formation, de financement et éventuellement de reconnaissance.

La loi du 4 mai 2004 impose le principe de différence. L'autonomie de négociation de chaque niveau gouverne désormais les rapports entre les différents accords. Ces règles nouvelles ont pour effet d'écarter, sauf exception, le principe de faveur. En conséquences, dans ses rapports avec les accords de champ d'application plus large (ANI et branche), l'accord d'entreprise est désormais débridé et pourra déroger défavorablement par rapport à l'accord de branche et à l'ANI.

La formation professionnelle illustre-t-elle et dans quelle mesure cette liberté qu'ont désormais les interlocuteurs sociaux ? Comment vont s'agencer à l'avenir les règles édictées par chaque niveau de négociation ?

S'agissant des négociations relatives à la formation, la branche constituait un rôle pivot où se construisaient les règles de financement, d'accès à la formation et leurs effets sur la qualification des salariés. Elle adaptait les principes définis par l'ANI à ses besoins et fixait un cadre à la politique de formation des entreprises qui relevaient de son champ.

Qu'en est-il aujourd'hui de la place de la branche ? Cette dernière maintient son rôle pivot mais sort affaiblie par l'application des règles du dialogue social. Son rôle est renforcé par la fréquence de l'obligation de négocier et par l'élargissement de son contenu mais la concurrence entre les différents niveaux de négociation risquent de l'emporter sur leur complémentarité.

## 1. Le modèle de la complémentarité

La complémentarité entre les différents niveaux de négociation est cantonnée à l'enjeu du financement. L'obligation étant de nature fiscale, la portée juridique de l'ANI est limitée. Il appartient donc à la branche de mettre en œuvre l'obligation de financement.

### *a. La mise en œuvre de l'obligation légale de financement*

La loi maintient le principe du financement mais renvoie à la branche la définition des différents équilibres qui président à la répartition des financements et de l'étendue de la mutualisation des financements.

### **Définition des équilibres dans la répartition des financements**

La branche joue un rôle dans la détermination de l'usage des fonds affectés aux contrats et périodes de professionnalisation et définit la répartition des fonds entre ces deux dispositifs qui s'appliquent à des publics différents. L'enjeu des branches consiste à trouver l'équilibre adéquat qu'elle souhaite instaurer compte tenu du marché de l'emploi entre une politique de recrutement axé vers les jeunes ou le maintien dans l'emploi de certains salariés fragilisés.

La branche doit également décider de l'usage et de l'affectation des fonds réservés au plan de formation. La loi n'a pas prévu de financements spécifiques pour le DIF, le bilan de compétence ou la VAE. La branche doit donc préciser la part de financement du plan qui leur sera réservée.

### **L'étendue de la mutualisation des financements**

Le loi maintient le principe de la mutualisation impérative pour les entreprises de moins de 10 salariés. Mais elle laisse aux branches la possibilité de mutualiser le montant de la contribution attribuée au plan - ou uniquement l'excédent n'ayant pas été dépensé - ainsi que la contribution réservée au DIF pour les entreprises de plus de 10 salariés.

### *b. De l'obligation légale de financement à une obligation conventionnelle ?*

Les signataires de l'ANI ont évoqué cette question et l'ont renvoyé à la concertation avec les pouvoirs publics (cf article 12-1 de l'ANI).

Hormis le thème du financement, le modèle de la concurrence s'impose désormais entre les différents niveaux de négociation.

## 2. Concurrence entre les niveaux de négociation

Trois thèmes peuvent illustrer cet aspect de la concurrence.

### *a. Les objectifs et les priorités de la formation*

Les objectifs et les priorités constituent l'objet même des négociations ayant lieu tous les trois ans dans les branches. La branche a donc un rôle essentiel pour définir les orientations de la politique de formation des entreprises, élargi par la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et par le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi.

La branche a également un rôle à jouer concernant la définition de la nature des actions et de leur ordre de priorité.

S'agissant du plan de formation, la branche doit fixer les critères distinctifs entre les actions d'adaptation et celles visant au développement des compétences. Elle peut également prescrire les moyens de formation à développer en développant les trois catégories d'actions. Mais il est probable que pour l'essentiel, la politique de formation dans l'entreprise soit définie par l'employeur lors de l'élaboration du plan.

La branche a également un rôle essentiel à jouer dans le cadre du DIF. En effet la loi renvoie indifféremment à l'accord de branche ou d'entreprise le soin de définir les priorités des actions de formation visées par le dispositif..

D'autres thèmes représentent des enjeux forts pour les branches : la mixité et l'égalité professionnelle, les travailleurs handicapés, l'obligation pour les branches de fixer un taux d'accès de ces catégories à la formation, les mesures d'âge ou les salariés peu qualifiés.

#### *b. L'équilibre des temps : temps de formation dans et hors du temps de travail*

La qualification du temps de formation a été partiellement résolue par la loi. Mais hormis le temps de formation consacré aux actions d'adaptation qui relèvent du temps de travail effectif, celui réservé au développement des compétences laisse un espace important à la négociation de branche.

Ces actions peuvent se dérouler dans le cadre juridique du co-investissement (en partie hors du temps de travail) ou dans le cadre du DIF sous réserve des priorités définies par un accord.

Les conditions de mise en œuvre de ces dispositifs relèvent des branches, notamment la durée de la formation et la transférabilité des droits dans les entreprises de la branche ou dans les entreprises d'un même groupe.

Toutes ces questions ont trait à la gestion du temps de formation et incitent les partenaires sociaux à réfléchir au dispositif du compte épargne temps.

#### *c. Les formes et validation de la reconnaissance de la formation*

Il s'agit du maillon faible de la loi malgré l'article L 900-3 du Code du Travail qui reconnaît un droit à la qualification même si l'on peut s'interroger sur son caractère effectif. Ce droit est également reconnu dans les classifications. Mais le lien entre formation et classification n'est pas toujours établi.

Si l'on doit analyser les accords qui suivront, il conviendra d'analyser le lien entre trajectoire professionnelle et accès à la formation.

## Débat

### **Tiennot GRUMBACH**

Je souhaite faire deux observations.

La transférabilité des acquis de la formation constitue un point décisif. Un salarié formé au sein de l'entreprise appartenant à un groupe peut-il bénéficier du maintien des acquis de la formation en termes de qualification, qu'il ait suivi une formation qualifiante ou qu'il ait validé les acquis de son expérience, au sein du groupe ?

Cette question renvoie à la structure du groupe. La loi reste ambiguë sur ce point car elle distingue, de manière toutefois assez floue, le groupe de l'entreprise. Or la vie de la négociation collective met en évidence l'érosion de l'accord de branche au profit de la montée en puissance des accords groupe. Ces accords groupe sont-ils un objet juridique non identifié ? Rappelons que d'après les statistiques de l'INSEE sur la structuration des entreprises en France, 50 % des salariés du privé travaillent au sein d'un groupe et que le nombre d'entreprises par groupe ne cesse d'augmenter.

La mise en place d'outils de formation au niveau du Groupe s'explique par la nécessaire mobilité des salariés au sein de ce groupe, aussi bien pour les carrières individuelles que pour le groupe. Pourquoi l'employeur financerait-il des formations non transférables pour les fonctions transverses ? S'il investit sur des formations d'adaptation spécifiques aux postes nécessaires à toutes les filiales, la question de la transférabilité devient essentielle. Syndicats et employeurs sont co-responsables de ce débat archaïque car ils ont privilégié la négociation de branche. Mais dans le même temps, l'absence de distinction suffisante entre l'entreprise et le groupe conduit les acteurs sociaux à rechercher de nouveaux outils. La floraison des accords de méthode prouve d'ailleurs que les deux parties souhaitent s'affranchir de l'archaïsme de la loi.

Je reste pour ma part fidèle au conflit des logiques : une bonne négociation est une négociation dans laquelle les deux parties font valoir leur point de vue en l'exprimant ; le désaccord constituant - ainsi que la volonté de le dépasser - en conséquence le préambule d'un accord de méthode. Les accords cadres de groupe traduisent cette logique. Ces accords, sans fondement juridique, sont mis en œuvre depuis la loi du 4 mai 2004 et sont licites car conformes aux dispositifs du Code du Travail et du Code Civil. En tout état de cause, ils fonctionnent.

De la même manière, les accords de méthode ont tout d'abord été déclarés illicites puis ont été ratifiés par la loi Fillon I en les réservant aux seules négociations concernant les restructurations économiques impactant l'entreprise.

Par ailleurs, la formation se fait comme si seul le Comité d'Entreprise était en droit de représenter les salariés de l'entreprise, sans véritable engagement des deux parties. Or, concernant le licenciement économique ou l'égalité hommes/femmes, des processus unifiant la vocation du Comité et la vocation des organisations syndicales sont mis en place. L'avenir passe, il me semble, par la syndicalisation des Comités. Il faut des syndicats qui s'engagent et prennent partie dans la négociation. Mais tout est fait pour charger le Comité d'Entreprise, année après année, alors que la formation est un investissement à long terme qui pose la question de l'adaptation et des qualifications.

La majorité des entreprises ont cassé les qualifications contenues dans leur convention collective pour les adapter aux besoins de l'entreprise. Comment faire pour que les diplômes acquis et les formations reconnues en cours d'emploi soient transférables au sein du groupe ? Ces questions n'impliquent pas le Comité mais doivent nécessairement impliquer les organisations syndicales. Aucune formation à long terme ne peut se passer de l'article L 411-17 du Code du Travail qui accorde le monopole de la négociation collective en France aux organisations syndicales.

### **Jean-François MEZIERE**

On a pu lire que la Région était la grande absente de l'ANI ou de la loi du 4 mai 2004. Mais considérons la région tout d'abord comme territoire puis comme institution.

Tous les salariés vivent sur un territoire régional dans lequel branches et entreprises inscrivent leur activité. Un territoire sans développement de compétences est un territoire mort.

Comment les dispositions précédemment évoquées se transcrivent-elles sur le territoire régional ? Le résultat n'est, de moins point de vue, pas très satisfaisant. L'enjeu de la territorialisation du dialogue social me semble une question clé, mais jusque-là sans réponse. On ne peut qu'émettre le vœu que les partenaires sociaux parviennent à bâtir une stratégie cohérente au niveau du territoire régional dans les lieux de négociation lorsqu'ils existent (commission paritaire régionale de l'emploi, COPIR) ou dans les instances paritaires dont les partenaires sociaux ont la responsabilité. Or à ce jour, on ne peut pas dire que ceux-ci aient une stratégie lisible au niveau de la région, notamment de manière préventive.

S'agissant du conseil régional, il convient de lire parallèlement les lois du 4 mai et du 13 août 2004 (décentralisation) qui conforte la responsabilité de droit commun du conseil régional en matière de formation professionnelle. La région se doit de garantir le développement des compétences tout au long de la vie des individus de son territoire. En matière d'incitation, le conseil régional a davantage un leadership d'influence qu'un leadership d'autorité et ce dans certains lieux (Conseil économique et social régional, CCESP) et avec des outils tels que le PRDFP, les observatoires de branches ou les observatoires régionaux. La région est également coordinatrice de l'évaluation des dispositifs de formation. Elle porte en outre la mission de structuration de l'offre.

La région n'est pas le lieu de l'élaboration de la norme mais l'espace de sa mise en œuvre et si possible de son efficience.

### **Philippe MEHAUT**

La loi du 4 mai 2004 peut être lue comme s'inscrivant très fortement dans la continuité de la loi de 1971. La logique du financement et de l'obligation de l'entreprise est renforcée puisqu'elle s'étend aux petites entreprises (cotisation accrue). La logique de mutualisation à travers les OPCA de branche sort également renforcée. Outre les niveaux de négociations, il convient de savoir quels sont les acteurs qui ont le contrôle des financements.

### **De la salle**

Quitte à tenir un discours ringard, je souhaiterais valoriser le niveau de la branche. La formation restera de mon point de vue un des piliers de l'activité de la branche.

## **Tiennot GRUMBACH**

Le débat consiste à comparer le contenu de la loi à ce qui peut être observé sur le terrain ainsi que les conditions de la généalogie d'une norme qui s'applique dans un champ déterminé. Outre la généalogie de la norme légale ou de celle des accords interprofessionnels, de nouveaux objets apparaissent, à savoir les accords de groupe. Y a-t-il ou non de plus en plus d'accords de groupe sur les fonctions transversales ? Dans certains groupes, le nombre de salariés concernés par un accord de groupe n'est-il pas plus important que le nombre de salariés concernés par un accord de branche dans une petite branche ou une branche faible ? Certains accords de branche continueront à être utiles pour la préservation des droits. Mais la loi du 4 mai 2004 inverse les principes. L'accord d'entreprise devient la norme et l'accord de branche, l'exception. La question consiste à adapter la norme au champ auquel elle s'applique.

Rappelons que pour déroger au principe d'égalité générale au travers d'une hiérarchie des normes juridiques fixées par la loi, l'accord de branche devra être modifié dans le cadre d'un principe majoritaire (en nombre d'organisations syndicales).

La question de l'organisation générale des très grands groupes doit être posée afin de voir dans quelles conditions tel ou tel type d'accord s'y applique. La question de la formation ne constitue qu'une partie de ce problème mais est importante en ce sens qu'elle génère des questions relatives à la transférabilité de la reconnaissance des qualifications.

## **Pascal CAILLAUD**

La philosophie de la nouvelle loi n'apporte en effet rien de nouveau par rapport à la loi de 1971 mais la loi de 2004 permet de contractualiser la question du financement entre l'entreprise et le salarié notamment au travers du temps de formation.

Dans le cadre d'un contrat, le juriste s'interroge sur l'objet et la cause de celui-ci. Dans le cas de la formation, l'objet consiste pour l'employé à investir du temps pour une formation payée par l'employeur. En revanche, la cause n'est pas contractualisée. Le pourquoi de la formation pose la question de la reconnaissance de la formation par l'employeur, pour laquelle la loi ne prévoit rien en dehors d'un engagement formel de l'employeur de tout mettre en œuvre pour reconnaître la formation. Cette lacune de la loi perdure.

## **De la salle**

Le législateur avait été paralysé en 1970 par le désaccord des acteurs sociaux sur les questions financières, ce qui explique l'introduction d'une obligation légale para-fiscale de participation au financement de la formation professionnelle. C'est donc le défaut d'accord qui crée la loi. Or les fonds versés au trésor ne sont finalement pas affectés à la formation en raison du principe général de non-affectation des ressources budgétaires.

Ces mêmes partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir une négociation sur cette question. La conclusion serait la réécriture par les partenaires sociaux d'une grande partie du Livre IX du Code du Travail qui a implicitement comme référence non pas le droit du travail mais le droit fiscal. Le feront-ils et jusqu'où iront-ils ?

Par ailleurs, la question de la sous-traitance est une question importante dans le cadre des parcours professionnels et de la mobilité car elle sous-tend la question de la manière dont les entreprises dépendent les unes des autres par des accords commerciaux. Pourquoi ne pas assortir les accords commerciaux d'accords sociaux ?

### **Jean-Marie LUTTRINGER**

Pascal Caillaud a conclu son intervention en indiquant que l'effet de la formation n'était pas inscrit dans le droit. Ceci est vrai dans la mesure où la loi ne contraint pas à négocier la prise en compte des actions de formation dans les systèmes de classification. Mais de mon point de vue, cette négociation est à venir.

En outre, le non-respect des procédures par l'employeur peut entraîner des conséquences juridiques pour l'employeur qui peut se voir condamné pour le non-respect de son obligation d'employabilité du salarié. L'effet de la formation est donc inscrite dans le droit.

Par ailleurs, les OPCA ne financeront les contrats et les périodes de professionnalisation que si ceux-ci débouchent sur des qualifications et des formations reconnues quelles que soient les modalités. Les mécanismes de financement et d'affectation des ressources permettront d'exercer une pression pour que les formations acquises tout au long de la vie trouvent des modalités de reconnaissance.

Par ailleurs, l'articulation des niveaux de négociation me semble être un sujet clé et ce pour plusieurs raisons. Désormais, le droit de la formation n'est plus un droit étatique, ce qui va induire une flexibilité de ce droit. Dans cette perspective, le groupe peut-il être un niveau de négociation pour la formation ? Le financement des fonds mutualisés est sanctuarisé au niveau de la branche. Le seul fait de dire qu'il est impossible de déroger à ce principe fait que la négociation de branche est assise et que la négociation de groupe ne pourra prospérer que sous réserve de respecter les règles de la mutualisation. La question consiste à savoir ce qu'on entend par mutualisation.

Je pense d'ailleurs qu'il n'y a pas aujourd'hui un seul accord normatif de groupe négocié sur la formation. Des accords pourront peut-être porter sur des questions de transférabilité ou d'accompagnement de la mobilité mais la question des ressources financières n'est pas accessible au niveau des groupes.

### **Tiennot GRUMBACH**

Je pense que le processus législatif n'est pas clos. Or on ne peut comprendre l'ensemble de ce processus et notamment l'articulation des négociations tant que la loi sur la réforme du licenciement économique et de la restructuration impactant l'entreprise n'est pas élaborée.

La structuration opérée s'est faite avec une transformation des droits des sociétés. Or je ne connais pas encore de thèses sur l'impact de la structuration en SAS des groupes. Or, dans le cas des SAS, les conditions de la gestion du management sont autres et l'entreprise court des risques à faire remonter au groupe toutes sortes de questions économiques et sociales.

Par ailleurs, les conditions dans lesquelles les grands groupes pèsent sur les grandes négociations de branches ne sont pas à dédaigner.

Enfin, si le dispositif de financement reste inchangé, les règles ne seront probablement pas les mêmes dans les différentes conventions collectives et aboutiront à une différence de traitement entre les grandes entreprises appartenant à des groupes et les entreprises sous-traitantes.

### **Didier GELOT**

Compte tenu du poids donné aux négociations de branche, les politiques pourraient être contradictoires avec celles menées par les conseils régionaux. La situation pourrait-elle être plus compliquée pour le conseil régional en matière de construction des objectifs de formation ? En effet, si l'entreprise pouvait être un interlocuteur à sa mesure, de quelle manière va s'établir l'articulation entre la branche et le conseil régional ?

### **Jean-François MEZIERE**

Je ne pense pas que la situation soit beaucoup plus compliquée mais l'essentiel est à construire dans le contexte des mutations économiques et des délocalisations. Comment la responsabilité de la région s'exerce-t-elle en matière de coordination des aides aux entreprises notamment dans le cadre des mutations ?

L'articulation de la négociation au niveau régional voire infra-régional, au niveau des bassins d'emploi, et de manière préventive constitue un deuxième élément de cohérence.

Les contrats d'objectifs Etat/région/branche professionnelle constituent un instrument. Concrètement, ces contrats concernent environ 50 % des salariés, les 50 % restants relevant de la branche, de l'interprofessionnalité ou des chambres consulaires.

Si des instruments partagés (stratégies de développement économique ou de formation professionnelle) se développent autour du conseil régional, des lieux de discussion et de concertations sont susceptibles de faire progresser les choses. Mais les acteurs sont nombreux, multiples et n'ont pas l'habitude de travailler en commun.

Enfin, le niveau régional ne dispose pas de tableaux de bord macroéconomiques des sommes dépensées par les acteurs en termes de formation sur le territoire régional intégrant l'ensemble des dispositifs. Or les négociations nécessitent de disposer de ces données.

### **Jean-Marie LUTTRINGER**

L'alliance historique entre l'Etat et les branches professionnelle en matière d'emploi, de formation et de qualification va perdurer. Mais une alliance peut se construire entre les élus du conseil régional et les partenaires sociaux au niveau territorial, la différence étant que ceux-ci n'ont pas de tradition de capacité, d'organisation et de négociation à ce niveau. Il ne s'agit donc pas d'un problème juridique mais d'un problème de culture.

Je vous invite cependant à lire l'accord CGPME sur le développement de la formation dans les moyennes et petites entreprises. Chaque ligne de l'accord porte la préoccupation de la prise en compte du niveau territorial. Il se peut que des dynamiques se créent compte tenu de la volonté d'un certain nombre d'acteurs d'aller dans cette direction.

**Tiennot GRUMBACH**

Les commentaires élaborés dans le cadre de la loi du 3 juillet 1973 sur les licenciements n'avaient pas vu l'importance des procédures, qui permettent de rendre les acteurs responsables de l'évolution des processus. Toute la loi de 1973 et tout le débat sur les licenciements pour motifs économiques ont mis en évidence le rapport entre le processuel et le substantiel. On ne peut pas reprocher aux employeurs le fait qu'il existe toutes sortes de mesures positives qui ne sont pas mises en œuvre par les organisations syndicales alors qu'elles existent et qu'elles ont été expérimentées. C'est la même chose en matière de formation. Il y a un transfert très fort inclus dans les relations contractuelles et dans la loyauté du contrat. L'article L 120-3 du Code du Travail introduit en effet le principe de loyauté c'est-à-dire le respect des procédures selon l'interprétation de la Haute juridiction. Sans respect des procédures, il n'y a pas, pour le sujet de droit le moins protégé, de garanties de droits fondamentaux dont le droit à l'emploi. Il s'agit d'un transfert vers le droit individuel et vers le droit collectif de cette obligation de faire qui pèse sur l'autre partie du contrat et dont l'inexécution peut être sanctionnée. Il s'agit d'un droit qui force à l'action. On peut donc s'attendre, si les acteurs le souhaitent, à des évolutions positives en matière de formation.

## **Formation tout au long de la vie, parcours de formation et sécurisation des trajectoires**

*Participent à la table ronde :*

Intervenants

*Jean-Marie LUTTRINGER, Circé Consultants*

*Jean-Pierre LABORDE, Université Bordeaux IV*

Discutants

*Michel THERY, CEREQ*

*Jacques BAHRY, CESI*

*La table ronde est animée par Pierre LE DOUARON, DGEFP.*

### **Pierre LE DOUARON**

La question de la formation professionnelle tout au long de la vie a trait à la place de l'individu. Or le droit issu de la loi de 1971 lui laissait peu de place, et était avant tout centré sur la place de l'entreprise, sur son rôle et ses obligations.

La loi de 1984 a introduit des dispositions relatives à l'individu en matière de formation mais celui-ci est alors considérée comme un consommateur. Ce n'est que depuis récemment et notamment depuis 2004 que la personne en formation occupe une place centrale, ce qui s'explique par le fait que la question de l'inégalité dans l'accès à la formation a été de nouveau posée dans le cadre de la réflexion sur la réforme de la formation professionnelle. Et force a été de constater que ces inégalités ne révèlent pas de l'inaccessibilité de la formation professionnelle mais plutôt de l'inappétence des salariés qui n'en voient pas l'utilité. Comment donner envie aux salariés, comment leur donner une vision plus claire du lien entre formation et progression professionnelle ?

Parler de la place de l'individu revient à évoquer un parcours puisque la formation n'a de sens que par ce qu'elle implique dans la situation professionnelle. Les partenaires sociaux ont d'ailleurs rappelé dans l'accord toute l'importance qu'ils accordaient au projet professionnel. Si la loi n'en a pas repris les dispositions, les pouvoirs publics attachent la même importance au fait de donner de la visibilité aux salariés sur leur parcours pour mieux appréhender la formation.

## **I. Du parcours d'insertion et de formation considéré comme une catégorie socio-pédagogique au parcours considéré comme une catégorie juridique**

### **1. Du stage au parcours en passant par l'action, l'alternance et l'expérience**

#### *a. Le stage*

##### **Jean-Marie LUTTRINGER**

Le stage représente la préhistoire de l'activité de formation juridiquement encadrée. Il correspond à une projection du système scolaire dans la formation des adultes et vient de la structuration de l'atelier. Il se caractérise par une unité de temps, de lieu et d'action.

Mais pour des raisons de fiscalité, c'est une catégorie juridique collective. Le contrat n'a quasiment pas de place puisque le stage s'inscrit dans une relation statutaire et de tutelle.

Le stage est indispensable mais n'a plus la fonction structurante qu'il avait autrefois.

#### *b. L'alternance*

L'alternance apparaît dans les années 80. L'entreprise prédatrice devient créatrice. Le travail productif peut conventionnellement devenir une activité de formation, alors qu'il est juridiquement travail subordonné et source d'exploitation, ce qui constitue une rupture juridique majeure.

#### *c. L'action*

Il s'agit d'une ouverture du concept de stage. Dans les formations ouvertes à distance, l'unité de lieu est cassée et le contrôle s'effectue en dehors de la présence physique collective dans un lieu donné.

#### *d. L'expérience*

La validation des acquis de l'expérience traduit l'idée que les savoirs de l'expérience ont la même valeur que les savoirs théoriques. La difficulté consiste à mesurer, quantifier, valider cette expérience.

#### *e. Le parcours*

Le parcours correspond à un concept englobant toutes les actions précédemment décrites. Il ne s'agit pas d'une catégorie juridique en tant que telle mais d'un instrument permettant d'agencer l'ensemble de ces éléments. La question relève de la complexité de ce parcours. Comment définir le début et la fin d'une période de référence pendant laquelle divers éléments contribuent à la constitution d'un parcours qualifiant ? Cet enjeu est devant nous.

### **2. Typologie possible des parcours**

#### *a. Les parcours d'insertion*

Le Conseil Général Rhône Alpes a demandé au cabinet Circé de mettre en place le CUTI (Contrat Unique Temporaire d'Insertion) permettant de faire face à la diversité des situations des individus

et de permettre, dans la logique de l'insertion, de conduire une personne au RMI à travers un contrat unique géré par la région jusqu'à la qualification c'est-à-dire à la période du contrat de travail. Le CUTI se révèle être la pierre philosophale. L'objectif est impossible.

Sur le plan juridique, les individus concernés traversent, dans le cadre d'un parcours d'insertion, quatre espaces juridiques totalement imperméables à savoir celui du travail (CDD, intérim...), de l'assurance chômage, de la solidarité (statut de stagiaire de la formation professionnelle financée par l'Etat) et de l'assistance (conseils régionaux, collectivités locales, CAF). Une centaine de parcours types ont été analysés. Les ruptures et les abandons sont très nombreux pour la seule et unique raison que les règles d'ouverture de droits sont différentes d'un espace à l'autre. Le *back office* de chacun de ces espaces est géré par des acteurs différents. Il appartient donc à l'individu de porter la complexité de son parcours d'insertion, ce qui est impossible.

La seule manière de faire ne consiste pas à abolir les systèmes juridiques existants mais à confier aux conseils régionaux le management des parcours afin qu'ils facilitent le passage d'un espace juridique à l'autre, rendent les prescriptions cohérentes et autorisent les ruptures éventuelles et la diversité des activités à l'intérieur du parcours.

La problématique juridique ne consiste pas à créer une nouvelle catégorie juridique mais à permettre l'agencement des différentes prestations à l'intérieur du parcours.

#### *b. Les parcours de promotion sociale et professionnelle*

Ces parcours s'adressent à des individus ayant un certain niveau de formation et de qualification et qui souhaitent aux alentours de 35 ans construire un projet significatif. La problématique consiste à mobiliser du temps de travail pour des parcours s'étalant sur deux ou trois ans. Si les conseils régionaux ne financent pas des offres de formation en dehors du temps de travail ou partiellement sur le temps de travail, il ne se passera rien. Il est nécessaire de réinventer une offre de formation de promotion sociale et professionnelle au niveau territorial afin que les candidats au DIF puissent construire un projet.

### **3. Le parcours dans la réforme de la formation**

La loi, en mettant l'accent sur l'individu acteur et par les procédures qu'elle met en œuvre, crée les conditions de construction de parcours. Au-delà du DIF, l'ingénierie des périodes de professionnalisation constitue l'une des potentialités les plus riches introduites par la loi et doit permettre à des parcours à mi-carrière de se construire.

### **4. Le DIF comme outil de parcours possible**

Le DIF a été construit non pas comme un droit comptable et mécanique mais comme un moyen parmi d'autres à utiliser dans le cadre d'un projet ou d'un parcours sensé. Il importe que les OPCA et la puissance publique apportent leurs capacités d'ingénierie aux PME et TPE pour donner du sens au DIF afin que celui-ci ne reste pas qu'un simple produit de consommation.

Par ailleurs, la question de la transférabilité du DIF revêt une importance particulière d'un point de vue juridique et politique dans la mesure où elle fait écho à la notion de sécurité sociale professionnelle.

## **5. Prospective**

Il semble impossible de définir le parcours comme une catégorie juridique autonome. Le parcours est une dynamique et traduit l'agencement de diverses prestations. Il convient néanmoins de trouver un ancrage juridique sur lequel on puisse asseoir des droits, des mécanismes de financement de la puissance publique et des mécanismes de contrôle et d'évaluation. Il importe donc de définir davantage cette catégorie juridique sans la fermer.

Par ailleurs, il est évident que l'offre de formation doit être géographiquement proche des salariés. La seule condition pour qu'une offre de ce type se développe est que les conseils régionaux et les tiers payants imposent leurs critères dans leurs appels d'offre. La fonction d'accompagnement par les OPCA est également déterminante.

La réussite du DIF nécessite de mon point de vue une implication forte des conseils régionaux.

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

### **Jean-Pierre LABORDE**

L'expression « tout au long de la vie » est certainement l'élément clé de l'intitulé de cet exposé. On peut s'interroger sur ce concept et son rapport éventuel avec l'idée d'une sécurité sociale professionnelle, évoquant, pour le spécialiste de la sécurité sociale, la protection sociale du berceau jusqu'à la tombe.

Ce droit à la formation professionnelle, s'il existe, présente-t-il ces caractéristiques et est-il suffisamment autonome par rapport à un contrat de travail parfois précaire et qui ne garantit pas, en tout état de cause, de rester très longtemps au sein d'une même entreprise ? La réponse à cette question reste très contradictoire dans la loi du 4 mai 2004. En l'état actuel des textes, il n'existe pas un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie autonome par rapport au contrat de travail et qui suivrait l'individu en tant que personne. En revanche, la loi du 4 mai 2004 effectue tout de même quelques pas significatifs dans cette direction. Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est en construction.

La loi du 4 mai tend à donner davantage de forces à l'autonomie du droit à la formation par rapport au contrat de travail et à l'entreprise mais cette autonomie reste relative. De même, cette loi tend à aménager les passerelles et les transitions dans les carrières professionnelles mais leur sort et leur efficacité reste à prouver dans la pratique.

### **1. Une autonomie relative du droit à la formation professionnelle tout au long de la vie par rapport au contrat de travail**

Ce problème récurrent du droit à la formation professionnelle trouve une nouvelle configuration dans certaines dispositions de la loi du 4 mai 2004.

La formation professionnelle est-elle plutôt dans l'intérêt du salarié ou de l'entreprise ? La question se pose depuis toujours et la loi antérieure à celle de 2004 apporte des réponses nuancées puisque le droit reposait sur une distinction forte entre le plan de formation à l'initiative de l'employeur répondant aux besoins de l'entreprise et pris sur le temps de travail et le CIF à l'initiative du salarié,

hors temps de travail, et relatif à des formations pas nécessairement proches des finalités de l'entreprise. Le système a donc reposé sur cette distinction et sur les types d'actions de formation envisageables, ainsi que la question du temps et de la reconnaissance de ces formations notamment en termes de qualification et de rémunération et sur la question du transfert des droits de la formation précédemment acquis. Il convient également de s'interroger sur la réalité et la portée de l'information des salariés sur leurs droits à formation et sur l'efficacité de ces dispositifs.

La loi du 4 mai 2004 ne pouvait pas donner de réponses complètes et définitives à ces questions. Elle propose cependant certaines avancées significatives mêmes si elles ne sont pas aussi tranchées que leur appellation pourrait le laisser penser. Citons tout d'abord une des dispositions principales de la loi, à savoir le DIF, reconnu à tout salarié à certaines conditions. Le DIF pourra être ouvert aux CDD *prorata temporis* mais surtout aux salariés en CDI ayant une ancienneté d'un an au moins dans l'entreprise qui se verront reconnaître un droit annuel de 20 heures de formation capitalisables sur six ans.

Le DIF tente de transcender l'opposition entre le plan de formation à l'initiative de l'employeur et le CIF à l'initiative du salarié. Au-delà du droit, le choix de la formation, sa durée et son moment dépendent d'un accord avec l'employeur sur la mise en œuvre de ce droit, correspondant à l'apparition d'une tentative de développer une thématique du partenariat employeur-salarié.

Ce DIF s'exercera en principe hors temps de travail et s'accompagnera d'une allocation de formation qui n'aura pas la nature d'un salaire.

Par ailleurs, la loi n'organise pas le transfert de la créance de formation d'une entreprise à l'autre. Elle organise la liquidation de la créance de formation à compter de la période de préavis. En outre, cette transférabilité est, en cas de rupture du contrat de travail, exclue dans deux cas, de mon point de vue contestables, notamment dans le cas de la rupture due à une faute grave ou une faute lourde du salarié. On est très loin de la reconnaissance d'un droit attaché à la personne puisque l'existence de ce droit dépend d'un comportement. Rappelons qu'il appartient en outre à l'employeur de caractériser la faute. Le DIF est également perdu en cas de départ à la retraite.

## **2. L'aménagement des passerelles et des transitions**

L'ANI établit le passeport formation qui tend à récapituler l'histoire et les acquis du travailleur. L'accompagnement juridique est tout à fait différent mais cette nouveauté traduit tout de même le souci de donner une force juridique à un document qui suit la personne sur le long terme.

Par ailleurs, la mise en œuvre de périodes de professionnalisation semble tout à fait intéressante pour certaines catégories de salariés qui pourraient se trouver en difficulté au regard de l'évolution technologique ou de l'évolution des emplois de même que pour des salariés ayant des séquences différentes de vie professionnelle et de vie personnelle (salarié en retour de congé maternité ou de congé parental).

La loi du 4 mai 2004 permet en outre de distinguer plus clairement les types d'actions de formation, notamment les formations d'adaptation, les formations liées au maintien dans l'emploi et les formations destinées au développement des compétences.

Il convient également de souligner les dispositions - contenues dans la loi - d'aide au remplacement du salarié en formation dans les petites et moyennes entreprises répondant ainsi au problème de l'inégalité d'accès à la formation entre salariés des grandes et petites entreprises.

Au final, le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est indéniablement en formation.

## Débat

### **Michel THERY**

La préoccupation autour du parcours est présente dans de nombreux travaux. La question a été formulée de différentes manières et a été relancée au cours de la campagne électorale de Jacques Chirac qui évoquait la notion d'assurance emploi ou par Monsieur Fillon qui parle d'une assurance formation.

Il me semble que la réponse des partenaires sociaux sur cette question est très différente de celle qu'en a faite Nicole Maggi-Germain. Les partenaires sociaux s'interrogent d'abord sur le travail avant de s'intéresser à la formation et c'est bien la relation emploi/formation qui est en cause dans sa globalité. Mais cette relation se comprend dans une évolution du travail lui-même.

La question de l'initiative est d'abord citée à propos du travail avant d'être citée à propos de la formation. Le contrat de travail ne peut donc plus être regardé comme un simple contrat de subordination.

Je ne jugerai donc pas des termes de cet accord aux yeux du simple critère du travail des années 60 mais je le ferai à l'aune des critères actuels.

Il me semble que les motifs de la formation sont les suivants : « *Le renouvellement accéléré des techniques de production et de distribution des biens et des formation sollicite davantage l'initiative et la compétence des salariés. Leurs aspirations à une meilleure maîtrise de la révolution professionnelle nécessite de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue* ».

La réforme trouve donc, de mon point de vue, son fondement dans l'évolution des rapports de travail qui justifie le maintien dans le cadre du Livre IX de cette question de la formation professionnelle continue. La thématique de l'initiative du salarié est donc présente dans le travail comme dans la formation.

S'agissant des moyens, faut-il construire du droit substantiel ou faut-il rester dans un encadrement procédural ? Il me semble que l'exercice de cette liberté (initiative individuelle) suppose des procédures qui encadrent son usage. La naissance de ce droit procédural est évoqué par les partenaires sociaux signataires de l'accord et est repris dans la loi. C'est bien de la capacité des procédures qu'on pourra juger de la liberté offerte à chacun d'exercer ce droit. La problématique ne relève donc pas de l'égalité d'accès mais de l'égale liberté dans la circonstance précise dans laquelle chaque travailleur est placé.

La loi évoque davantage en ce sens les lois Auroux qui avaient tenté d'introduire une part des libertés démocratiques dans le monde de l'entreprise. Tel est l'enjeu de la loi du 4 mai 2004 et des enjeux qui se négocient aujourd'hui.

Je tiens par ailleurs à regretter l'absence de l'Etat. Car la continuité évoquée par les partenaires sociaux a pour effet de poser aux pouvoirs publics la question de la manière dont ils entendent faire face à leur obligation d'éducation qui est la leur. En effet, les travailleurs qui auront du mal à accéder à l'instrumentation ont généralement un parcours initial de faible amplitude. Les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics de leur consacrer un an de financement de formation puisque cette inégalité de formation initiale incombe aux politiques publiques d'éducation. Le silence extrême du législateur sur le sujet est tout à fait étonnant.

### **Jean-Claude TRICOCHÉ**

Le Titre IX du Code du Travail s'intitule « la formation professionnelle tout au long de la vie » et diffère du titre de l'accord signé par les partenaires sociaux, ce qui est significatif. La demande des partenaires faite à l'article 12 de l'ANI consistait à articuler la formation professionnelle continue avec la formation initiale ce qui signifie qu'on ne peut donner un sens à l'expression de « formation professionnelle tout au long de la vie » et résoudre certains problèmes qu'en évitant de séparer systématiquement formation initiale et formation continue. Le silence du législateur sur ce point est incroyable même s'il s'explique par des raisons budgétaires liées au système. Ce problème se pose d'autant plus que les délocalisations s'effectuent vers des pays à main d'œuvre hautement qualifiée au sortir de la formation initiale.

### **Pierre LE DOUARON**

S'agissant du « silence » du législateur évoqué à deux reprises, je me permets de vous renvoyer aux débats qui ont eu lieu en première lecture à l'Assemblée Nationale sur ce sujet. Le législateur, en modifiant l'article L 900-3, introduit le support d'une action de l'Etat sur ce domaine et le Ministre Fillon a répondu à ce débat en indiquant que le sujet de cette responsabilité éducative de l'Etat était indubitable mais qu'il renvoyait à un arbitrage entre l'utilisation des crédits pour la formation initiale et l'utilisation des crédits pour la formation c'est-à-dire à un débat sur l'école et les moyens affectés. Il s'agit effectivement de problèmes de régulation budgétaire.

### **Pascal CAILLAUD**

Il est surprenant que les partenaires sociaux aient eu la sagesse de dire qu'ils allaient s'intéresser à la vie professionnelle et à la formation au cours de cette vie professionnelle que le législateur a débaptisé pour parler de formation professionnelle tout au long de la vie.

Lorsqu'on lit les débats parlementaires, on constate que la première réponse visant à rebaptiser le Livre IX a consisté à dire que l'expression « formation professionnelle tout au long de la vie » était l'expression consacrée en Europe et que c'était donc celle qu'il convenait d'adopter. Force est de constater que les dispositions européennes prennent le pas sur les recommandations des partenaires sociaux.

### **Nicole MAGGI-GERMAIN**

S'agissant de la notion d'initiative, je ne pense pas qu'Alain Supiot, en observant le phénomène d'autonomie dans la relation de travail, ait pour autant analysé qu'il s'agissait de sortir du lien de subordination. Il parle bien d'autonomie dans la subordination. Personne ne niera aujourd'hui la

capacité d'initiative. Les travaux d'Yves Clot nous ont éclairés sur ce sujet. Le point important de la loi me semble relever de la place accordée à l'initiative et non de l'initiative elle-même. La loi en fait aujourd'hui un critère conditionnant la mise en œuvre d'un régime juridique.

### **Jean-Marie LUTTRINGER**

Il me semble nécessaire de mettre en parallèle les modifications apportées au Livre IX et au Livre I certes infimes mais qui sont des clés de voûte dans la mesure où elles transforment l'architecture, notamment concernant l'intitulé. La référence à l'éducation permanente est supprimée au profit de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ce choix n'est pas seulement européen mais politique et a un rapport direct avec un mot introduit dans l'article L 931-1 du Code du Travail qui définit le droit des salariés à la négociation collective et porte sur l'emploi, les conditions de travail, les garanties sociales et la formation professionnelle (qui est ajoutée). De mon point de vue et c'est heureux, le Livre IX va sortir de sa mixité pour une plus grande cohérence du périmètre de la formation défini par le périmètre de compétence des partenaires sociaux à négocier. Le droit de l'éducation est traité ailleurs. Je ne vois pas au nom de quoi les organisations syndicales définiraient le droit à l'éducation. Leur rôle consiste à défendre les qualifications des salariés sur le marché du travail. Il y a une frontière entre la démocratie sociale et la démocratie politique.

La clarification des compétences de chacun devrait à terme permettre des progrès.

### **Jacques BAHRY**

Je souhaite pour ma part partager avec vous trois réflexions.

1. Le terme de « parcours » me fait penser au parcours du combattant. Et force est de constater que jusqu'à présent, le parcours de formation ressemble beaucoup au parcours du combattant, ce qui ne veut pas dire qu'il n'existait pas. Les individus suivent des parcours de formation depuis des décennies à leur initiative, avec leurs propres efforts, une aide insuffisante et en utilisant les interstices que leur laisse la législation. A titre d'exemple, le Président avait, lorsqu'il était premier ministre, rendu possible l'indemnisation du chômage à 70 % également pour les démissionnaires. De nombreux salariés se sont formés à cette période. De même, lors de la mise en place des CIF, les salariés qui souhaitaient obtenir une promotion par la formation ont trouvé le moyen de parvenir à leurs fins. Ce schéma se poursuit aujourd'hui à travers tous les dispositifs existants.

Je m'inscrits par ailleurs en faux par rapport à tous ceux qui évoquent l'inappétence des salariés dans le domaine de la formation. La notion d'appétence doit être ramenée à l'objectif de la formation. L'appétence est réelle pour les formations permettant de changer de niveau, de rattraper un retard scolaire, ou de se réorienter. La difficulté consiste à répondre à cette demande. Et on en revient au problème, non évoqué par la loi, des titres, des qualifications et des diplômes. Or les 20 heures allouées par le DIF, même capitalisées sur six ans ne permettront pas d'obtenir un titre, une qualification ou un diplôme. Le problème doit être posé différemment. Les individus attendent de la formation qu'elle leur permette de trouver l'emploi qu'ils souhaitent dans leur entreprise - dont ils se sentent exclus faute de diplôme adéquat - ou de se placer sur le marché du travail. Il ne s'agit pas là de 20 heures de formation mais de centaines d'heures.

Par ailleurs, je tiens à signaler que la formation qualifiante différée évoquée dans l'ANI n'a pas été reprise dans la loi du 4 mai 2004 ni dans la loi de cohésion sociale contrairement à ce qui avait été annoncé. Ce point me paraît pourtant très important.

S'agissant des titres et des formations qualifiantes, il me semble que les ruptures vont de plus en plus apparaître entre les titulaires d'un niveau Bac et les autres ainsi qu'entre les titulaires d'un niveau Bac+2 et les titulaires d'un niveau de diplôme supérieur. Les gens qui n'ont pas franchi le cap du Bac+2 pendant leurs études ont de grandes difficultés à le franchir ensuite, ce qui me paraît très grave et très pénalisant pour l'application de l'ANI et de la loi. Il est incroyable que les titres supérieurs du répertoire (niveaux 1, 2 et 3) ne puissent pas être mis en harmonie avec le système LMD des universités. On se dirige vers un système à deux vitesses. Il me semble extrêmement important d'ouvrir ce chantier de l'équivalence entre le système des titres et le système LMD.

2. La nouvelle loi apporte des éléments intéressants. La notion de parcours n'est pas une succession de formations mais un ensemble de modules, de formations en situation de travail, d'alternance ou de FOAD. La nouvelle loi ouvre des possibilités. Espérons que les contrôles iront dans un sens aussi libéral que la loi peut le laisser entendre !

3. Qui est le sujet actif du parcours ? Est-ce ou non l'individu ? Entre un système prévu tout au long de la vie et un emploi de quelques années, il y a une légère discordance. Certaines branches semblent envisager l'emploi tout au long de la vie dans la branche ! Mais dans le même temps, il convient de noter l'augmentation des fonctions transversales. Une place particulière leur est d'ailleurs réservée dans le nouvel accord en signature.

Cette question rejoint à mes yeux celle de l'école. Dans le fond, l'appétence des parents d'élève sur la mission émancipatrice et de lutte contre les inégalités de l'école est toujours présente. Or aujourd'hui, on tend également à donner ce rôle à la formation continue. La nouvelle loi et l'ANI vont complètement dans ce sens. Des jonctions sont à faire avec les lois sur l'égalité professionnelle ou le travail des handicapés. La formation continue est responsabilisée aujourd'hui sur une mission de lutte contre les inégalités. Il conviendrait également dans ce cadre de parler de la jonction avec l'apprentissage et de la jonction avec la politique des âges. L'ouverture possible des périodes de professionnalisation telles que décrites dans l'ANI constitue une piste intéressante.

### **Jacques FRESSINET**

Jean-Marie Luttringer semble avoir dit que la formation professionnelle était du domaine légitime des accords sociaux alors que la formation initiale relève des citoyens et donc d'une autre logique, ce qui me semble pour le moins surprenant.

### **Jean-Marie LUTTRINGER**

Je parlais de la technique de la négociation collective et non des autres modalités de participation au débat.

### **Philippe MEHAUT**

Je considère que c'est un abus de se cacher derrière l'Europe pour justifier la mise en place du principe de formation professionnelle tout au long de la vie par le législateur. Il s'agit d'une forme de traduction française d'une expression européenne qui est autre.

Par ailleurs, la question évoquée par Jean-Marie Luttringer sur l'espace des partenaires sociaux pose celle de savoir si les partenaires sociaux sont les seuls acteurs légitimes de cet espace ou si

d'autres acteurs peuvent y être associés comme l'Etat ou la région. Or si l'Etat a pointé les limites du système de la formation professionnelle continue depuis près de dix ans, il a aussi été incapable dans cette période de formuler la moindre proposition forte et structurante permettant d'engager une réforme.

Mais le DIF révèle bien, par son caractère incomplet, que les partenaires sociaux ne peuvent pas agir seuls. Dès lors qu'il s'agit de parcours et de trajectoires qui peuvent être soumis à accident (emploi, maladie...), on voit bien qu'il est nécessaire de basculer sur un droit reposant sur plusieurs piliers et pas seulement sur le pilier du rapport salarial.

### **Pascal CAILLAUD**

Je souhaitais simplement dire qu'au moment où le débat aurait pu avoir lieu sur la notion de formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la représentation nationale, le politique a indiqué qu'il appartenait à l'Europe de normaliser cela. L'essentiel des débats a porté sur les procédures, montrant encore une fois que le droit de la formation professionnelle, comme le droit du travail, est un droit procédural.

### **De la salle**

Pour revenir sur la question de l'égalité hommes/femmes, le droit du travail se compose de multiples articles complémentaires qu'il convient de mettre en œuvre de concert. De nombreux textes permettent aujourd'hui aux acteurs, notamment par des procédures, de faire valoir des droits. A titre d'exemple, la loi sur l'égalité professionnelle donne des moyens importants en matière de formation pour pallier le retard d'avancement des femmes dans les carrières. Le texte, comme les enquêtes, mettent en évidence que les femmes sont, du fait d'une absence de formation, accolées aux butées de filières. En milieu ou en fin de carrière, les femmes sont souvent les mieux payées de leur catégorie. Mais elles ne changent pas de filière. Alors qu'un homme peut avoir un parcours professionnel passant d'ouvrier, à ouvrier qualifié puis à agent de maîtrise, les employées restent employées toute leur vie malgré les acquis de l'expérience professionnelle. Ce n'est qu'en mettant en œuvre par la négociation, par la communication et par l'information du Comité d'Entreprise les moyens de l'égalité professionnelle, que l'objectif visé pourra être atteint car cela permettra de s'interroger sur la question du passage d'une filière à l'autre avec des critères que la loi a mis en œuvre sur les évolutions de carrière des femmes dans l'entreprise.

L'article L 122-45 sur la discrimination, dans sa nouvelle version, pose la question de la formation et les mesures qui doivent être prises pour que les formations en cours d'emploi permettent cette égalité de traitement. La loi nouvelle s'inscrit dans un tissu de texte qu'il convient de mettre en œuvre de façon synchronique. La formation n'est donc pas isolée de la relation du travail.

## **Clôture des débats**

**Pierre LE DOUARON**

Madame Barbaroux, retenue par ailleurs, m'a demandé de clôturer les débats en son nom. Elle aurait souhaité rappeler tout l'intérêt qu'elle avait trouvé dans le séminaire qui a précédé cette journée. Les débats de ce jour prouvent l'intérêt de rapprocher la parole des juristes de celle des praticiens. Ce colloque, outre le prolongement du séminaire, visait également à en vérifier l'efficacité puisque le séminaire avait entraîné la rédaction d'un appel à projet qui a suscité un certain nombre de réponses de la part d'équipes de recherche. Il semblait dès lors important de voir si les nouvelles dispositions de la loi du 4 mai 2004 répondaient aux préoccupations émises lors du séminaire. Cette journée me semble en ce sens avoir pleinement rempli son rôle.

Mais quelles conclusions peut-on tirer de cette journée ? Les changements introduits par la loi sont-ils structurels ? Nécessitent-ils de la part du comité de pilotage une relecture de cet appel à projet ? La réponse est évidemment positive. Et je souhaiterais rappeler les thèmes des trois ateliers.

S'agissant de la catégorisation des dispositifs et des voies d'accès à la formation, il semble nécessaire de réinterroger la construction même de notre système de formation professionnelle. En effet, la loi vient créer un espace de négociation - entouré de garanties procédurales et collectives - entre ce qui relève de l'initiative de l'employeur et ce qui relève de l'initiative du salarié, ce qui constitue une évolution majeure du dispositif de formation.

Le deuxième thème relevait des lieux de construction du droit et notamment de l'interpellation du droit conventionnel au regard du droit législatif et réglementaire. Les propos émis sur la place de la branche professionnelle et de l'injonction qui lui est faite de faire de la politique traduisent une transformation profonde de son rôle.

Le troisième thème relatif à la construction des parcours a permis d'évoquer la capacité de jongler entre les termes juridiques définissant un certain nombre d'espaces et les termes managériaux à travers la capacité d'organiser et les articulations à trouver dans et en dehors du champ de la formation pour faire vivre la notion de formation professionnelle tout au long de la vie. Ces interrogations sont tout à fait nouvelles même si elles ne sont que des prémices.