

2004 : la fin du "souffle" de la loi de 1971 ?

Une analyse de la loi du 4 mai 2004 sur la Formation professionnelle

Louis-Marie BARNIER

*« Le souffle de la loi de 1971 sur l'éducation permanente, la promotion sociale, la contribution de la formation au développement économique social et culturel est perdu »
(Maryse DUMAS, 23 octobre 2003, Centr'Inffo)*

chapitre I. La loi de 2004

Une Loi en tant que telle représente à la fois la marque d'une évolution et la conceptualisation de cette évolution. En ce sens, la Loi de 2004 marque une rupture par rapport à la Loi de 1971, consacrant les évolutions perceptibles depuis une décennie dans la formation. La mise en parallèle d'éléments antérieurs préexistants et des modifications apportées par cette loi démontre ces évolutions. Mais les termes mêmes du débat ne nous semblent pas recouvrir les mêmes approches. Ainsi la présentation de l'obligation de l'employeur, la perception du temps de travail ou du stage présentent-elles des mutations qu'il faut éclairer. L'étude attentive du discours des participants à l'élaboration de ce consensus permet de dévoiler les idées sous-jacentes. Ce préalable autorisera alors, dans des études ultérieures, la confrontation entre ces approches et la réalité sociale.

Nous partirons donc de ce tableau pour interroger l'évolution des notions sollicitées.

Présentation de la nouvelle loi de mai 2004

Les modifications apportées par la loi du 4 mai 2004

Avant	Après
<p><u>Plan de formation</u> Chaque formation ressort d'une catégorie (L900-2): Catégorie I : préparation à la vie professionnelle Catégorie II : adaptation Catégorie III : promotion Catégorie IV : prévention Catégorie V : conversion Catégorie VI : perfectionnement des connaissances dans le cadre de l'éducation permanente</p>	<p>Les formations sont réparties en trois types suivant la personne qui le suit : Type I : adaptation au poste de travail Type II : actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi Type III : le développement des compétences</p>
<p><u>L'obligation de formation</u> L'article L932-2 définissait : « « l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi »</p>	<p>Suppression de l'article L932-2. Dans le nouvel L930-1, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences</p>
<p><u>Formation sur temps de travail (TT)</u> Hors TT Seulement dans le cadre de formations en vue d'obtenir une qualification reconnue (L932-1) (loi de 91 sur le coinvestissement), texte quasiment peu appliqué</p>	<p>Type I : temps de travail effectif, sur le temps de travail Type II : temps de travail effectif mais peut déborder de 50 h, heures rémunérées mais non majoré Type III : peuvent se dérouler hors TT (limite 80h par an), allocation de formation de 50% du salaire</p>
<p><u>L'action de formation</u> La définition (fiscale) en est : Une action dans un lieu séparé du travail, dans le cadre d'un cursus défini et validé, par un formateur habilité.</p>	<p>Définie par décret à venir... L'ANI prévoit la prise en compte des heures de tutorat, de la E-formation, etc.</p>
<p><u>Capital temps formation (CTF)</u> Prise en charge de la dimension reconversion du CIF...</p>	<p><u>Droit Individuel à la Formation (DIF)</u> Chaque salarié dispose d'un droit à 20h par an, maximum 120h sur 6 ans. Choix par le salarié, en accord avec l'employeur, peut prendre en compte priorités de branche ou d'entreprise. Le DIF peut être en partie pendant le temps de travail Si refus employeur pendant deux ans, dossier envoyé au FONGECIF qui traite avec ses priorités.</p>

<p><u>Contrats de qualification</u></p> <p>De 16 à 26 ans : 25 % minimum du temps en formation. Salaire < 21 ans : 50 % du SMIC Salaire > 21 ans : 65 % du Min Conv 1^{ère} année, 75 % la deuxième année</p>	<p><u>Contrats de professionnalisation</u></p> <p>De 16 à 25 ans, ou chômeur + de 25 ans. Durée de 6 à 12 mois pouvant aller à 24 mois Formation entre 15 % et 25 % du TT pouvant aller au-delà. Salaire en fonction du SMIC (ANI : 55 % < 21 ans, 85 % du SMIC > 21 ans, majoré de 10% si Bac Pro)</p>
<p><u>Formations qualifiantes</u></p> <p>Quelques expériences à Renault. Air France : prise en charge de formations longues (de 600 à 1200h) de reconversion ou de promotion dans quelques métiers :</p>	<p><u>Période de professionnalisation</u></p> <p>Au de là de 45 ans ou en absence de formation professionnelle qualifiée (niveau IV), le salarié peut disposer d'un temps long pour une formation reconnue. Les formations peuvent être dans le cadre du DIF ou du plan de formation si accord employeur. Le temps de formation peut être hors TT</p>

L'observation concrète de l'application de ces mesures donnera certainement tout son sens à cette nouvelle loi. Par exemple nul ne sait aujourd'hui la part de la formation qui s'opérera sur le temps personnel des salariés. Les premières informations font écho de refus des entreprises de consacrer quelque somme supplémentaire à la formation, rappelant que « le DIF ne crée pas d'obligation pour l'entreprise d'augmenter le plan de formation ». L'absence de campagne d'information sur le DIF corrobore cette première impression. Aussi se préfigure le renvoi des salariés demandant le DIF vers le Congé Individuel de Formation. Notre travail de recherche se portera plus dans un premier temps comme objet d'étude. Les évolutions réglementaires en sont la première expression.

La loi amène des évolutions sur les points principaux suivants :

- Nouvelle définition de **l'obligation de formation de l'employeur** :
Le remplacement de l'article L932-2 (« l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi ») par l'article L930-1 (nous reviendrons plus loin sur ces points) marque un tournant par rapport à la jurisprudence établie depuis 10 ans selon laquelle l'employeur était responsable de l'adaptation à l'évolution de l'emploi du salarié. Cette obligation se traduit notamment dans le fait de savoir si la formation a lieu dans ou hors du temps de travail. Elle a donc été l'enjeu d'âpres combats tout au long des négociations autour de chaque terme de la définition des actions de formation, et lors de la suppression de l'article L932-2.
- Formation dans ou hors du temps de travail : cet enjeu fondamental pour la vie des salariés et pour le statut de la formation au sein du travail, a subi de fortes évolutions. Nous reviendrons là encore sur cet aspect.
- Mise en place du DIF : le droit individuel à la formation, chiffré aujourd'hui à 20h par mois cumulables jusqu'à 120h. Cette novation saluée par tous mérite bien de bémols. Il ne s'agit d'un droit que dans la mesure où l'employeur est d'accord, autrement dit si la formation rentre dans ses propres projets et que le salarié est bien celui que l'employeur voulait envoyer suivre cette formation. En cas de refus deux années de suite (même si le salarié fait dix demandes), la demande du salarié est renvoyée au FONGECIF. En cas d'accord de celui-ci, l'employeur rembourse au FONGECIF le montant des heures dues au titre du DIF ainsi que les frais de formation. Deux dimensions en ont fait un enjeu particulier pour les organisations

syndicales : d'une part, il ouvre la possibilité de formation pour les salariés des PME ; d'autre part ce 'droit' a pour vocation de devenir 'transférable', représentant la première pierre à l'édification de cette « sécurité sociale du travail » promue par la CGT.

- Evolution des contrats d'alternance (CDQ et CDA) vers des **contrats de professionnalisation**. « *Cette durée, certes plus courte, sera appliquée à davantage de personnes* » [ANCIAUX p 52]. Elle permettra d'éviter que les contrats d'alternance soient récupérés prioritairement par de jeunes diplômés, et s'adressera plus facilement aux jeunes sans qualification pour qui cette 'professionnalisation' représentera une entrée dans la vie active. C'est un « *retour aux objectifs historiques de l'alternance* » [BOCANDE p 81] Pour un député, vu la forte évolution des Contrats de Qualification vers les formations diplômantes, la durée plus courte constituera « *une régression sociale* » [UEBERSCHLAG in ANCIAUX p 57]. Au point que les organismes de formation s'inquiètent du marché futur de la formation et dénoncent « la mort annoncée de l'alternance » [BOCANDE p 6]
- Mise en place des **périodes de professionnalisation** : ces périodes de formation destinées aux salariés de plus de 45 ans ou à ceux titulaires d'un niveau professionnel de niveau V, ont pour objectif le maintien dans l'emploi. Elles intégreront divers éléments tels qu'évaluation, utilisation du DIF, formation sur temps personnel, VAE,...

➤ **Disparition du CTF (capital-temps-formation)**

Issu de la loi du 19 janvier 2000 relatif à la réduction négociée du TT, le CTF avait pris en charge la dimension reconversion du CIF (qui gardait la dimension promotion), sous contrôle et avec participation de l'employeur. Sa « *suppression a été demandée par plusieurs signataires de l'ANI* » [ANCIAUX p 73]. Il faudrait analyser les causes de ce qui est présenté comme échec, alors que, au bout de plusieurs années, les fonds du CTF apparaissent comme utilisés au maximum.

Une étude de l'OPCIB portant sur 5 branches montre des formations qui oscillent, suivant les branches, entre 80 et 120h et la validation pour la grande majorité de ces formations par des attestations de stage ou plus rarement par des qualifications de branche. Le rapport PERY [1999] classe les accords de branche CTF par durée minimum de formation, 30 sur les 40 accords connus ciblent des temps de formation minimum compris en 40 et 120h. 80 % des actions portent sur les niveaux V et IV. Le CTF en ce sens préfigure ce que pourrait donner le DIF, il mériterait donc une étude approfondie sur sa mise en pratique, les compromis passés autour et le ressenti par les salariés.

➤ **Réaffirmation du CIF**

Par la disparition du CTF, qui drainait une partie du financement du CIF, l'obligation de financement du CIF de 0,2 % est rétablie. 24 000 CIF accordés chaque année pour 50 000 demandes, avec une durée moyennes des formations de 900 h. « *On est proche ici du modèle de la deuxième chance* » [LICHTENBERGER p 22]. Mais ces fonds mutualisés devront d'ici quelques années supporter le poids des DIF refusés par les employeurs, sans financement complémentaires. Le FONGECIF sera alors soumis à la fragmentation de la formation par le DIF dont la durée est beaucoup moindre.

2/ La place de la Loi de 2004 dans l'histoire de la formation professionnelle

Les grandes étapes de la formation professionnelle sont marquées par :

- ❑ une extériorisation de la formation du domaine économique (et religieux...), suite aux grandes luttes pour l'éducation du XIXème siècle, puis un envahissement régulier de ce domaine par la logique de marché et par une économie de la formation.
- ❑ l'affirmation de la formation et de l'éducation comme base de la citoyenneté (courants humanistes / constitution de 1946)
- ❑ une reprise du domaine de la formation professionnelle comme un enjeu d'affrontement dans les années 60, en complément au développement d'un prolétariat plus diversifié et aux luttes sur les salaires
- ❑ la volonté permanente des employeurs de garder la main haute sur la formation professionnelle

L'élaboration de la formation professionnelle se fait, à partir de 1971, sur un schéma qui confie d'abord à la négociation collective la définition des besoins, donc ceux des employeurs, puis les reprend dans un texte de loi. Ce schéma définit une « privatisation » de la formation en l'inscrivant dans le seul contexte de la relation employeur / salarié, lui ôtant toute dimension sociale. L'opposition au système scolaire tout comme la question de la formation des chômeurs montrent les limitations imposées par une telle approche.

Les grandes dates de la FP sont :

- ▶ 1919 la loi « d'ASTIER » pose les bases d'un enseignement professionnel unifié pour les apprentis et institue les cours de perfectionnement pour les ouvriers
- ▶ 1957 : institution du congés formation payé pour la formation des représentants syndicaux [SANTELMAN 2005]
- ▶ 1966 : première loi, créant un fonds de la FP dans le cadre du budget de l'Etat qui finance, dans le cadre de conventions, des formations ; création du congé formation (non rémunéré) comme suspension du contrat de travail
- ▶ 1968 : constat de Grenelle
- ▶ 1970 : accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 : reconnaissance pour les salariés du droit à la formation professionnelle sur le temps de travail ;
- ▶ 1971 : loi sur la formation professionnelle ; création du statut de stagiaire de la FP : première obligation de participation des entreprises à la FP ; ouverture de la possibilité de rémunération des stagiaires dans le cadre de l'entreprise ; incitation à la formation sur la base de convention entre l'Etat et les entreprises
- ▶ 1982 : accord du 21 septembre étendant le CIF
- ▶ 1983 : accord du 26 octobre sur la formation en alternance
- ▶ 1984 : loi reprenant l'accord de 1982 ; création d'un financement particulier du CIF ; institution des formations en alternance.
- ▶ 1991 introduction du vocable 'plan de formation' comme « ensemble des formations édictées par l'employeur, comme acte unilatéral, mais devant être présenté au comité d'entreprise »
- ▶ 2000 début de la négociation sur la FP dans le cadre de la « refondation sociale » du MEDEF
- ▶ Décembre 2001 : échec de la négociation

► 2003 : accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003

Le même mécanisme d'une loi succédant à un accord, que nous avons pu constater, préside à la constitution de la loi actuelle.

La construction de la nouvelle loi

Le premier round se joue dans le cadre de l'entreprise de « refondation sociale » du MEDEF en décembre 2000. Les négociations s'arrêtent en octobre 2001, d'une part à la suite du changement de contexte politique, d'autre part face à la volonté du MEDEF d'imposer un accord non normatif (qui pourrait être remplacé dans des branches ou entreprises par des accords inférieurs), de ne pas augmenter la contribution des entreprises et d'imposer une extension de la formation sur le temps personnel [déclaration CGT Maryse DUMAS 22 janvier 2003].

La demande est émise de partir d'un bilan partagé de la situation. Largement cité en exergue de la plupart des textes de toutes origines abordant la nouvelle loi, le rapport LICHTENBERGER occupe une place spécifique dans la négociation comme un document de consensus. Ce rapport, écrit dans un premier temps par MM. MEHAUT et LICHTENBERGER, dont les conclusions sont refusées une première fois le 26 janvier 2001 par l'ensemble des organisations syndicales (« *ce texte ne peut en aucun cas servir de cadrage aux futures discussions* » CGT 26 janvier 2001), sera complété par la suite avec le concours d'experts à la demande de la CGT et de FO, MM FREYSSINET et GUILLOUX, dans une mesure qu'il reste à préciser.

Il faut aussi noter le rôle précurseur du rapport PERY [1999] dans la promotion du Droit individuel à la formation, mais lui donnant une autre dimension de formation qualifiante que ce qui émergera de la loi de 2004. Le rapport LICHTENBERGER exprime le bilan négatif tiré à la fois par les syndicats et le gouvernement de la loi de 1971 : inégalités d'accès dans la FP non réglées par les dispositifs de la loi de 71 qui était censée les combattre, inefficacité face à la précarisation des emplois [ANCI AUX p 12]. 16 % des ouvriers ont eu accès à la formation professionnelle en 2000 contre 51 % des ingénieurs et cadres ; 14,7 % des salariés des entreprises de moins de 10 salariés contre 44.5 % des entreprises de plus de 500 salariés [BOCANDE p 16]. « *Le dispositif mis en place en 1971 avait largement atteint ses limites puisque chaque année, seulement deux des 7 millions de salariés bénéficient d'une formation* » (R. BAGORSKI, CGT in BOCANDE p 173). C'est d'ailleurs le premier argument par lequel débute l'article du Peuple, journal officiel de la CGT : « *l'espérance moyenne de formation est de 17 heures par an, par salarié* » [15 octobre 2003].

Lorsqu'en janvier 2003 le MEDEF réunit de nouveau les organisations syndicales et patronales pour débattre d'une refonte du système de formation, il le fait dans le cadre de la continuité de la première négociation de 2001. Sur la base du constat d'échec avancé par le rapport LICHTENBERGER, va s'opérer un compromis entre les différents acteurs : le MEDEF cherche durant cette période à bouleverser les bases des relations sociales à travers le projet de 'refondation sociale' ; les organisations syndicales sont sensibles à l'échec de la formation professionnelle comme réponse à l'inégalité sociale ; enfin, gouvernements et syndicats se doivent de donner une réponse aux milliers de salariés exclus de leur emploi et pour lesquels le reclassement professionnel impossible devient un échec social, le taux de licenciement pour inaptitude médicale dépassant en France les 40 %.

Se greffent sur ces enjeux immédiats les évolutions propres à chaque organisation syndicale, la CGT par exemple souhaitant donner des preuves de sa volonté de s'insérer dans le jeu de la négociation nationale de façon notamment à pouvoir peser sur ce qui deviendra l'autre partie du texte de loi de mai 2004, la modernisation du dialogue social. Enfin, l'ensemble de cette négociation a pu se dérouler pour aboutir à ce résultat parce que le contexte politique et social ne permettait pas de bâtir une alternative en termes de propositions en faveur des salariés...

Les éléments suivants ont servi de fil conducteur à la négociation :

- ❑ La valorisation de l'initiative du salarié, tout en renvoyant à sa responsabilité
- ❑ La prise en compte d'une réalité sociale et adaptation à cette réalité : les salariés des PME ont peu de formation, de nombreuses formations se font déjà sur temps individuel sans reconnaissance de ce temps ni de la qualification acquise
- ❑ La loi de 71 a permis de donner 40 h de formation par an à 25 % des salariés mais cette progression plafonne depuis quelques années. Un renouvellement est nécessaire pour relancer cette progression.
- ❑ Enfin, sans doute le plus important, la prise en compte de l'emploi comme cadre général de définition du rapport au travail : « *en adossant la formation à l'emploi, l'ANI a le mérite de donner à la formation professionnelle continue une nouvelle stature* » [MAGGI-GERMAIN 2004]. S'adressant aux seuls salariés déjà qualifiés, employés dans les grandes entreprises, plutôt jeunes, le cadre de la loi de 1971 ne répondrait plus aux besoins de salariés fragilisés dans leur emploi dont les caractéristiques sociales sont à l'opposé.

Ce contexte a conduit à une redéfinition de notions sociologiques qu'il nous faut étudier en profondeur.

3/ La reformulation de l'obligation de formation de l'employeur

Une des plus importantes évolutions apportées par ce texte consiste à remettre en cause l'obligation de formation de l'employeur. L'enjeu en est la formation sur le temps de travail, la formation s'intégrant alors comme une des obligations de l'employeur dans le cadre du contrat de travail.

Les justifications relèvent souvent de la théorie du capital-formation (l'employeur investit dans le salarié comme il investit dans l'appareil de production pour obtenir un meilleur rendement). De même l'idée que le salarié, entré avec un certain niveau de qualification qu'il met à disposition de l'employeur dans le cadre de son obligation de moyen, doit pouvoir conserver le même niveau de qualification. L'employeur doit participer au renouvellement de la force de travail, et pas seulement par le salaire. De même qu'il est soumis à une obligation de sécurité, l'employeur est alors soumis à une obligation de formation.

Plus fondamentalement, le salarié se place en position de subordination vis-à-vis de l'employeur. Cette « mise à disposition » ne peut se restreindre au temps physique de travail, le salarié inféode la totalité de sa pensée aux souhaits de l'employeur : « *Nul n'accepterait d'être esclave deux heures ; l'esclavage, pour être accepté, doit durer assez longtemps chaque jour pour briser quelque chose dans l'homme* » [WEIL 1941]. C'est dans ce cadre de

perte de contrôle sur sa vie propre, que le salarié remet entre les mains de l'employeur les parties constitutives de sa personne, le temps d'abord, mais aussi son initiative, sa disponibilité intellectuelle, sa soif d'apprendre, son énergie... Le devoir de formation de l'employeur se substitue à cette autonomie du salarié.

La nouvelle loi répartit entre trois types les formation, chacune répondant à des critères légaux spécifiques.

	Type I	Type II	Type III
Définition			
Temps de travail			
Type d'obligation			

Les débats sur la nouvelle loi vont tourner largement autour de cette obligation de l'employeur.

❑ **Avant :** L'article L 932-2 : « *l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de l'emploi* » (loi du 19 janvier 2000), texte reprenant un arrêt de 1992 (Expovit) de la Cour de Cassation. Lors de la présentation du projet de loi, un amendement de dernière minute de l'Assemblée Nationale supprime cet article au motif que l'on ne saurait rendre obligatoire pour un employeur une formation relevant aussi du temps personnel du salarié [BOCANDE p 27]. La commission du Sénat se prononcera d'ailleurs contre cette suppression, puisque « *l'obligation de formation est un principe fondamental de notre société* » [BOCANDE p 61]

❑ **Après :** dans le nouvel article L 930-1, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Cette proposition de formulation est reprise de la lettre intersyndicale adressée au Ministre des Affaires sociales en janvier 2003 : « *l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur poste de travail. En outre, l'employeur doit veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Enfin, l'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences des salariés* » [courrier intersyndical du 13 janvier 2003]

Dans l'idée des négociateurs syndicaux, ces deux types de formation I et II relèvent de la même obligation de l'employeur : « *L'employeur continue d'avoir l'obligation d'adaptation, étant entendu que nous avons accepté que l'on puisse former en dehors du temps de travail* » (A. THOMAS, CFDT in BOCANDE p 182). La représentante de la CFDT explique au cours de cette table ronde que le salarié ne pouvant refuser les formations proposées au titre de l'évolution de l'emploi, celles-ci doivent bien se dérouler pendant le temps de travail effectif. Pourtant cette même différenciation s'opère à travers le rassemblement, dans l'ANI, des formations de type II et III, de fait celles qui peuvent être opérées sur le temps personnel, l'employeur gardant uniquement l'obligation et la responsabilité des formations de type I, l'adaptation au poste de travail...

Le transfert de responsabilité est sensé représenter le passage du devoir au droit : la pleine implication du devoir de formation de la part de l'employeur enlèverait la liberté pour le salarié d'exercer son droit à la formation. Ainsi se trouve conforté le dualisme entre le temps dans et hors travail. Ce temps de travail différencie le temps libre du temps de la subordination, elle-même porteuse de contingences pour l'employeur. Mais cette loi apporte dans ce domaine une confusion forte.

4/ La dilution des temps, le temps de travail

Sous deux aspects, et justement en cette période où la revanche sur la réduction du temps de travail figure parmi les objectifs du MEDEF, une double offensive sur le temps est menée. Ce sont autant le temps de travail que le temps de la formation qui se trouvent redéfinis.

C'est ainsi que le temps de travail subit une métamorphose, par l'instauration de ce temps de formation pris en charge et indemnisé en dehors du temps de travail. « *Un temps juridique sui generis* » rémunéré qui vient s'insérer « *entre le temps de travail et le temps de repos* » [MAGGI-GERMAIN 2004]. L'article L 932-1 prévoyait déjà depuis la Loi du 31 décembre 1991, en application du principe du 'coinvestissement', la possibilité de suivre une formation en dehors du temps de travail mais uniquement en vue d'acquérir une qualification. L'article L932-2 prévoit aujourd'hui qu'une partie des formations peut être organisée en dehors du temps de travail lorsqu'elle concerne le développement des compétences des salariés.

Deux catégories d'arguments se mêlent pour justifier ce recours au temps personnel : d'une part créer un temps non inféodé à l'employeur, où le salarié peut se former sans son accord, redevenant ainsi le maître de son destin : « *L'objectif dans ce domaine était de faire comprendre au salarié qu'il était acteur de sa formation* » au lieu d'attendre passivement... (J.C. QUENTIN, FO, in BOCANDE p 175). D'autre part il s'agit aussi de répondre à la situation des salariés des PME, exclus du système actuel de formation pour non-remplacement dans l'entreprise.

Le raisonnement suivi relève aussi de la mise en avant de l'effort du salarié qui doit forcément rencontrer une reconnaissance : « *Si nous avons accepté que ce droit à la formation s'exerce en dehors du temps de travail, c'est bien parce qu'à nos yeux il doit déboucher sur une reconnaissance et une certification* » (R. BAGORSKI, CGT in BOCANDE p 173). Celui-ci dénonce l'article 8 du projet de loi qui ouvre à la formation en dehors du temps de travail sans qu'il y ait reconnaissance, ce qui constitue pour ce représentant de la CGT un retour sur ce qui a été acté lors de l'ANI.

La Formation professionnelle hors du temps de travail résout la contradiction entre l'inféodation du salarié à l'employeur et le droit à la formation professionnelle par la prise en charge par le salarié de cette formation.

5/ La dilution des temps, le temps de formation

Seconde dimension de cette offensive, c'est dans le cadre de l'ANI que le temps de formation s'est trouvé redéfini pour la première fois au nom de la reconnaissance des

parcours individuels et du développement de la formation en situation professionnelle : « *les parties signataires (...) demandent aux pouvoirs publics de considérer comme étant imputables (...) les diverses modes d'exercice du tutorat et de la formation en situation professionnelle* », l'imputation portant uniquement sur le temps de tutorat du tuteur et les heures de préparation de celles-ci. Si la loi ne reprend pas cette évolution, c'est que la définition du temps de formation reste d'origine réglementaire et fiscale, celle-ci définissant les heures de formation pouvant figurer dans la déclaration fiscale (R 950-4).

Cette redéfinition du temps de formation va se concrétiser sous deux formes complémentaires, la remise en question de la forme stage et la valorisation de l'apprentissage par le geste.

La forme stage figure, dès le rapport LICHTENBERGER [2001], dont nous avons cité le rôle d'initiateur dans le débat actuel, comme première voie à explorer parmi les redéfinitions nécessaires. Il vise à : « *élargir la conception du développement des compétences, de la nature et du rôle de la formation, de ses rapports au temps* » (p 31). Il cible la loi de 1971, qui privilégiait la forme stage pour la formation, définition élargie dès 78. Le stage représente « *la préhistoire de l'activité de formation juridiquement encadrée* », « *une projection du système scolaire dans la formation des adultes et (qui) vient de la structuration de l'atelier* » [LUTTRINGER colloque DARES 2004], construit pour des raisons juridiques mais qui ne laisse pas de place au contrat. Il relève d'une approche procédurière et mesurable de la formation, évitant de se prononcer sur la substance de la formation.

Dans le projet de refondation sociale figure en bonne place le deuxième objectif : « *Les modes de transmission des savoirs, des savoir-faire et des comportements, appropriés à l'activité professionnelle, sont et seront de plus en plus diversifiés* » [MEDEF, projet de refondation sociale 20 décembre 2000]. Après 45 ans, il faut « *mettre en action plutôt que former* » et former après et en fonction des situations de travail (participant DARES 2004) expliquant pourquoi les périodes de professionnalisation ne reposent pas sur de la formation. Après l'entreprise formatrice des années 80, avait été mis en avant le travail qualifiant des années 90, visiblement remplacé aujourd'hui par un nouvel axiome, le « travail apprenant ».

En contradiction avec cette nouvelle lecture du travail reconnu comme formateur, apparaît le paradoxe d'une lecture du travail qui, depuis l'avènement des compétences comme système de référence, n'a jamais autant isolé l'acte de travail de tout son contexte pour évaluer la participation du salarié. Sont ainsi exclus de cette évaluation les connaissances théoriques du salarié, les connaissances sociales, l'histoire individuelle du salarié, le collectif de travail dans lequel et grâce auquel s'effectue ce travail, etc. Le moment de travail ne peut se constituer comme temps de formation que s'il s'inscrit dans une continuité de qualification pour le travail et d'évolution pour le salarié. La première de ces continuités est donc l'inscription de la qualification dans un continuum de connaissance, au sein duquel le salarié progresse au cours de sa vie professionnelle. La forme métier organisait le travail autour de pôles de connaissances, au sein desquels l'ouvrier progressait, et de groupes professionnels représentant l'expression sociale de collectifs de travail et liant la possession d'une technique particulière à son utilisation sociale. La progression au sein de ce métier, comme nous avons pu le mettre en évidence au sujet du groupe des mécaniciens avion [BARNIER 2000] se faisait au sein d'un paradigme technique allant du mécanicien avion apprenti jusqu'au pilote de ligne. L'instauration de nouveaux systèmes de lecture de la qualification, autour de compétences la plupart du temps extérieures au travail, va empêcher l'évolution du salarié au

sein de cette connaissance en relativisant le travail aéronautique au profit de « missions » remplies pour le compte de l'employeur. Si l'acte de travail permettait de progresser dans la connaissance au sein du groupe professionnel du métier, le système compétence retire à l'acte de travail cette dimension. La compétence elle-même se lit de façon instantanée, isolée de son contexte social, basée sur des dimensions extérieures à l'acte de travail, relevant souvent de la personnalité même du salarié. Elle a surtout pour effet de permettre aux employeurs de reprendre la main totalement sur la valorisation du travail.

Nous reprendrons au cours de cette étude le lien entre demande de formation et système compétence. La mise en avant du travail comme lieu de formation ne peut qu'interroger dans ce contexte, apparaissant comme une prise en main de la valorisation sociale de la formation soumise alors au régime commun des compétences.

6/ Transférabilité et diplôme versus professionnalisation :

S'inscrivant dans l'objectif d'une réponse à la fragilisation des salariés dans leur emploi, l'accord interprofessionnel puis la loi ont construit une réponse en deux éléments apparemment contradictoires : le diplôme comme équivalent général et la professionnalisation comme pierre de touche de l'insertion stable. La relation entre le diplôme et la mise en format du travail qu'il impose doit être étudiée. Cet élément est d'autant plus important qu'il prend une place particulière dans ce qui constitue « la sécurité sociale professionnelle », projet de la CGT.

Le diplôme comme équivalent général

C'est au nom de la transférabilité de la qualification que la CGT a soutenu, depuis des années, la reconnaissance des diplômes dans les grilles de classification puis l'accès au diplôme, par le biais de la VAE, comme possibilité de transfert de la qualification d'une grille de classification à une autre. Cette analyse s'appuie à la fois sur le constat du nombre de salariés non soumis à une convention collective (15 % des salariés ne relèvent pas d'une Convention Collective (source ?*)) et sur le nombre de salariés concernés par des transferts entre branches. De plus, nombre de salariés changent de convention collective, lorsque leur activité fait l'objet de transfert de marché. L'ancien modèle permettait au salarié de garder sa qualification acquise reconnue dans le cadre de la branche par une grille commune de classification. Le constat de l'insuffisance de cette disposition face à la précarisation interroge et ouvre la réflexion sur le « nouveau statut du travail salarié ».

Les diplômes et titres sont « *des repères indispensables pour structurer les qualifications et garantir aux individus des possibilités de progression* » [PERY 1999 p 48]. Mais si les diplômes « *n'ont pas vocation à tout certifier* », « *ils constituent le socle de connaissances et de savoir-faire* » des compétences reconnues et valorisées sur le marché du travail [PERY 1999 p 49]. La certification de l'effort de formation continue est à la fois importante et minime : 240 000 titres et diplômes sont délivrés chaque année au titre de la formation continue, concernant 1% des salariés [LICHTENBERGER p 28], 6 % des formations étant suivies dans cet objectif. Cet élément est à considérer dans le cadre de la massification de l'enseignement depuis 20 ans. Si le nombre de personnes non diplômées reste important [BEDUWE, GERME 2004], les jeunes sont pour leur part beaucoup plus diplômés. Cette distorsion déstabilise aussi bien les collectifs de salariés, où le niveau d'entrée se fait pour les

jeunes à un niveau bien supérieur à celui des plus anciens, que les familles où le salarié se trouve confronté à ses propres enfants souvent plus diplômés, ceci sans présager du niveau de l'emploi obtenu qui ne sera pas forcément plus élevé que celui de leurs parents.

Cette aspiration à la certification de son expérience professionnelle se trouve pour le salarié au confluent de ces multiples éléments : augmentation du rôle du diplôme dans la lecture de la qualification comme référent social, augmentation du niveau général de diplôme des jeunes, déstabilisation de l'emploi, valorisation de l'expérience professionnelle difficile dans le cadre d'un diplôme éloigné de l'emploi occupé...

La difficulté pour obtenir cette certification augmente le mal-être ouvrier, comme une porte ouverte à certains d'entre eux seulement [voir BREF CEREQ novembre 2004]. La différenciation s'effectue entre ceux qui osent et ceux qui n'osent pas, mais aussi entre ceux qui réussissent et ceux qui sont en échec car l'acquisition du diplôme n'est pas gagnée : ainsi pour les formations relevant du Ministère de l'Emploi, formations à 92 % du niveau CAP, le taux d'échec de 20 % à chacun des certificats nécessaires pour l'obtention du diplôme [BONAITI 2004] est plus difficile à supporter pour des adultes, 37 % des candidats échouant au moins une fois à une épreuve... Et que dire à des adultes qui se trouvent invalidés dans le diplôme sensé correspondre à leur travail quotidien ? Deux mondes interfèrent ici, celui de la formation initiale, du domaine de l'Education nationale, qui mène le jeune à l'insertion dans le monde adulte par le biais du diplôme, et celui de l'entreprise, où se croisent différentes générations qui chacune a eu son propre chemin qui l'a menée au travail, et où le travail est d'abord reconnu par les pairs avant d'être « certifié ».

Enfin dans le domaine de l'emploi, la certification des connaissances reflète le décalage dans les processus de reconnaissance de la qualification entre les femmes et les hommes. Ainsi, comme nous l'avons souligné à l'occasion d'une analyse propre à Air France [BARNIER, ROZENBLATT 1996], pour les emplois les plus féminisés, relevant souvent du secteur tertiaire, la formation générale est plus élevée que l'emploi occupé. Comment alors opérer une VAE dans un emploi de niveau de BAC quand on est déjà titulaire d'un diplôme de niveau BAC + 2 ? A l'inverse dans les domaines industriels, plus masculinisés, la promotion professionnelle sur la base technique amène un grand nombre de techniciens par exemple à avoir un diplôme supérieur, voire très supérieur au niveau reconnu de leur poste, le CAP par exemple pour les plus anciens. Contrairement à la VAP, il ne s'agit pas ici d'un dispositif de promotion sociale, le salarié validant seulement le diplôme pour l'activité qu'il occupe à ce moment. Ces questions soulevées ici ne peuvent qu'inciter à demeurer prudent vis à vis de la généralisation de cette démarche de VAE.

La même prudence s'impose dans la référence au diplôme en matière de gestion de l'emploi. La VAE est un élément dans un projet professionnel, elle ne peut intervenir dans la gestion de la validation d'un diplôme pour quelqu'un dont l'emploi est menacé, tant les enjeux et les inquiétudes sont importantes. De même est-elle impossible à faire intervenir dans une entreprise en difficulté où les délais sont courts... Aussi faut-il relativiser cette approche de la VAE et lui trouver sa place, au sein du projet professionnel d'un adulte qui doit y trouver valorisation et non dévalorisation. Reste cependant, une fois ce travail fait, à trouver comment le salarié peut conserver sa qualification quand il change de travail et de convention collective. Faut-il aller vers la structuration d'une super-grille des emplois et qualifications ? Le Répertoire National des Certifications Professionnelles pourra-t-il jouer ce rôle ?

Le passage entre ces deux mondes de l'éducation et de l'entreprise crée ici un chemin raccourci, celui de la 'professionnalisation'.

La professionnalisation, une catégorie à interroger

Cette notion est conçue, dans la construction liée à la nouvelle loi, comme le passage de la connaissance abstraite, telle que peut le représenter le diplôme, à l'emploi et au travail. La professionnalisation devient le critère d'insertion, car « *il s'agit d'être réactif dans un monde où on changera trois ou quatre fois de métier* » (D. de CALAN, MEDEF, in BOCANDE p 172). La professionnalisation « *renvoie à une notion de processus* » [MAGGI-GERMAIN DARES p 7]. C'est de fait un nouvel habillage pour l'adaptation au poste de travail.

Le diplôme, pourtant auparavant encensé comme le référent universel, devient tout à coup déconsidéré et inutile. Pour preuve le passage du Contrat de qualification au Contrat de Professionnalisation, dont le niveau de formation passe de 25 à 15 %, reflétant de fait plus une adaptation au poste de travail qu'une qualification. Une catégorie qui se veut structurante, faisant appel aux notions de professionnel, alors même que les dispositifs se réduisent à l'acquisition stricte de connaissances, rendant même facultative cette formation théorique dans les périodes de professionnalisation. La formation est réduite alors à la formation professionnelle à usage immédiat, que la rotation de plus en plus rapide des capitaux rend toujours plus vite caduque [LICHTENBERGER p 5].

Dans les PME, « *La formation 'sur le tas' est souvent le mode privilégié d'entretien des connaissances* » [PERY 1999 p 26]. L'adaptation au travail se réduit à l'intégration dans le collectif de travail, élément fondamental de la qualification, mais qui ne peut s'opérer qu'en s'appuyant sur la reconnaissance réciproque. Le salarié, déjà dépossédé de son histoire à travers le système d'évaluation par les compétences, se trouve amputé de plus de la partie Connaissances de la qualification.

7/ Le droit individuel, ou l'individu - citoyen dans l'entreprise

La nouvelle loi place le choix individuel au centre du dispositif de formation, par sa responsabilisation comme nous l'avons vu, mais aussi comme acteur principal de la formation. Si le premier objectif, provoquer une demande sociale et s'appuyer sur elle, a été repris sous l'égide de la notion « d'appétence », la réponse individuelle dans le cadre d'une contractualisation de la relation de travail trouve ici les bases d'un nouvel essor, tout en s'appuyant sur l'individu comme sujet.

Sans avoir la prétention de cerner des notions qu'il nous reste à approfondir, telle que la relation entre l'individu et le collectif, nous envisagerons ici comment l'individualité s'est construite à travers ce texte de loi, à partir de la demande sociale prise individuellement, de la prise en compte de l'individu au centre de la crise économique et donc de la réponse sous la forme d'une nouvelle relation contractuelle entre l'employeur et le salarié basée sur la légitimation de l'initiative individuelle.

Une demande sociale en perte de vitesse

La réduction de la demande sociale en matière de formation est certainement ce qui explique que de telles évolutions ont pu avoir lieu sans provoquer plus de débat. Entre les années 80, où le délégué du personnel que j'étais se trouvait sollicité pour inscrire dans le cahier de revendication mensuel la demande de formations, et la période actuelle où la seule demande concerne les formations qualifiantes dans le cadre du FONGECIF, une nouvelle approche de la formation s'est faite jour. Une enquête de terrain pourrait préciser cette modification de la demande, le salarié percevant aujourd'hui la formation comme une adaptation au poste de travail, l'employeur pâtissant seul du manque de formation du salarié, et la transformation des modes d'évolution professionnelle prenant en compte de façon de plus en plus importante le choix de l'employeur (voir deuxième partie).

Ce désintéressement de la formation vient aussi d'un désenchantement de la formation par rapport à la précarisation des emplois. Les restructurations au sein d'Air France ont ainsi montré aux salariés que les secteurs les plus touchés, où la main d'œuvre non qualifiée était la plus nombreuse, ne donnaient que rarement lieu à une véritable formation qualifiante et que les reclassements s'opéraient beaucoup plus en fonction des rapports de force. De même la persistance du taux de chômage a pu refléter l'échec des politiques de formation en matière de réponse.

C'est cette prise de distance que constate LICHTENBERGER autour de l'objectif de provoquer une nouvelle « appétence » de formation pour le salarié : car si un quart des salariés considère avoir des besoins non satisfaits dans ce domaine [LICHTENBERGER p 21], la question revient bien à « *développer l'envie individuelle d'entrer dans une démarche dynamique d'évolution professionnelle* » [idem p 31].

L'individu au centre de la crise économique

Entre les deux dimensions d'adaptation et d'évolution, apparaît une troisième, la formation comme garantie face au risque de chômage tombant sous le vocable d'« employabilité ». Ainsi pour M. ANCIAUX [2003] la création du DIF représente « *le premier pas de la mise en place d'une 'assurance – formation' individualisée* » (p 17). Cette représentation rejoint la « *sécurité sociale professionnelle* » de la CGT. « *L'insécurité sociale* », tel est le premier objectif à combattre pour la CGT en présentant son « *Statut du travail salarié* » (mai 2002).

Si l'individu apparaît comme portant le poids de la crise économique, par la précarité et le chômage, les réponses données elles-aussi se situent dans le même cadre individuel.

Pourtant, des études montrent la relativité de la réponse en terme de formation face à une menace de licenciement ou de dépôt de bilan : « *Lorsque la formation intervient après un licenciement, la mise au chômage, elle est très souvent impuissante à redonner accès à l'emploi puisque les salariés exclus sont justement ceux pour qui la formation est très différente de l'école mais s'enracine dans l'expérience et dans le travail, mais quand on commence à les exclure du travail et de l'emploi, on peut difficilement ensuite les former puisque pour eux la formation est liée au travail et à l'emploi* » [DUBAR in CGT 1991]

Aussi faut-il s'interroger si cette approche ne représente pas une projection sur les salariés occupés, d'une problématique basée sur le mode de l'approche des chômeurs, montrant encore une fois la porosité des deux mondes entre eux.

La contractualisation de la relation

Déjà présente dans la loi de modernisation sociale de 1991 autour de la notion de 'Coinvestissement' (L932-1), la notion de contrat passé entre l'employeur et le salarié prend ici un nouvel essor. L'individu soumis aux effets de la crise économique se voit proposer une solution dans le cadre d'une relation contractuelle avec son employeur. C'est ce contrat, explicitement admis par le salarié, qui devrait obliger l'employeur à reconnaître des formations hors temps de travail puis à valider leur effet. Ce détournement de la notion de contrat, terme juridique impliquant l'égalité et donc l'indépendance des parties contractantes, occulte l'inégalité fondamentale de la relation de travail, déséquilibre compensé par le Code du Travail et les relations collectives. Aussi N. MAGGI-GERMAIN, juriste, souligne-t-elle : « *Je ne sais pas si le droit garantit cette capacité d'auto-détermination* » [DARES 2004 p 14]

Pour la CGT, la contractualisation renforce « *la subordination du salarié à l'entreprise* » [CGT 22 janvier 2003].

Le parcours, objet de l'initiative individuelle

L'engagement du salarié dans le travail se trouve notamment (en laissant de côté par exemple le mode social d'engagement dans le collectif et la relation salariale) à la confluence de deux dimensions : l'adéquation de sa qualification avec une activité, et le propre parcours du salarié. Chacune des deux dimensions doit être envisagée sous une forme à la fois individuelle et collective. Le parcours exprime dans cette vision l'individualité au sein du collectif, le collectif de travail devient lui-même un croisement de parcours individuels. Les connaissances sociales et techniques nécessaires à une activité se trouvent portées par un collectif de travail qui en retour s'appuie sur les connaissances de chacun. Le parcours lui-même s'appuie aussi bien sur les règles d'évolution professionnelle garanties collectivement au niveau de l'entreprise comme de la branche que sur le désir d'évolution du salarié.

Entre ces deux dimensions, une différenciation apparaît peu à peu dans les textes actuels sans être complètement formalisée : d'un côté l'adaptation au poste de travail reste une notion sous-jacente ; de l'autre l'évolution du salarié, dans le cadre d'un 'parcours', devient la référence autour de laquelle se construit la nouvelle relation salariale. Le glissement s'opère de la responsabilité du salarié pour son parcours à sa responsabilisation sur son adaptation. La qualification du salarié devient de son domaine propre : « *Réserver à l'individu l'exclusivité de l'initiative pour le droit à la qualification* » [BOCANDE p 50]. De même pour le MEDEF, l'objectif de la négociation, annoncé dans le cadre de la « refondation sociale », est de « *permettre à chaque salarié qui le souhaite de devenir un acteur partageant la responsabilité de son parcours professionnel* » [MEDEF in CGT 22 janvier 2003]. « *On ne peut parler d'adaptation à un monde qui bouge, sans personnaliser les formations* » (D. de CALAN, MEDEF, in table ronde, BOCANDE p 72

C'est aussi au nom de ce même parcours que le responsable du secteur Formation de la CGT déclarait déjà en 1991 : « *Au risque de surprendre, l'individualisation, nous sommes pour ! (...) L'acte de formation doit à la fois répondre à des besoins collectifs, à l'intérêt bien compris de l'entreprise, et satisfaire des aspirations individuelles ; le parcours de chacun*

doit être ainsi individualisé, c'est-à-dire adapté à chaque cas » [VATANT in CGT 1992 p 58]

« *L'initiative n'existe pas à l'état pur, elle est l'expression de tensions entre contraintes et autonomie* » [CORREIA 2004]. Ces tensions constituent les rapports au travail, elles forment le cadre dans lequel s'insèrent les projets des salariés. Ceci n'est possible que si l'individu est capable de confronter ses envies avec les possibilités ouvertes par l'organisation où il se trouve, ce qui représente les catégories de population où justement se retrouvent les plus favorisés en matière de formation. [CORREIA 2004]. En ce sens, le DIF s'appuyant sur la mythification d'une « initiative individuelle » abstraite ne peut que renforcer les inégalités d'accès à la formation. Car cette notion de parcours est tout aussi porteuse d'inégalités au sein du monde « *Pour se former il faut un objectif professionnel concret, et seul les mieux formés en ont* » (un participant DARES 2004). L'initiative se révèle « *contrainte* » et peut rester une « *vue de l'esprit* » [MAGGI-GERMAIN 2004], si le salarié n'en maîtrise pas les finalités.

Située comme deuxième voie à ouvrir par le rapport LICHTENBERGER [2001], la « *place des choix individuels dans le système* » (p 33) devient centrale. Mais le glissement déjà signalé s'opère entre l'adaptation et l'évolution, au point que pour le salarié, « *le risque n'existe-t-il pas de voir sanctionner juridiquement le défaut d'initiative ?* » [MAGGI-GERMAIN 2004].

8/ La formation tout au long de la vie : nouvelle antienne pour la FP

La mise au format libéral européen de la société française utilise de nombreuses voies, références européennes elles-mêmes en cours de définition et faisant l'objet d'âpres combats sociaux. La formation professionnelle dans sa dimension de promotion sociale et d'éducation permanente va se trouver devenir un de ces enjeux européens de définition. D'autant plus que l'un des défenseurs de la loi de 71, Jacques DELORS, sera lui-même commissaire européen de longues années. La banalisation, à l'échelle de l'Europe notamment, de la thématique de la formation tout au long de sa vie va jouer en France dans le rapprochement des positions patronales et syndicales.

Deux éléments marquent cette nouvelle approche. La place marginale de la formation, s'inscrivant comme élément parmi les autres dans un triptyque qui regroupe information, orientation et formation, appuyé sur des instruments tels que bilan de compétence, passeport formation... Mais aussi l'importance donnée au 'projet professionnel'. C'est dans la partie de la loi portant sur la 'période de professionnalisation' que va le mieux se concrétiser un mariage 'à la française' avec les notions européennes. La période de professionnalisation se présente alors comme une suite de stages, de périodes de bilan, de formations sur le tas ou en stages... une formule atypique dans notre pays, quoique déjà expérimentée auprès des chômeurs.

Cette approche cherche à dépasser la rupture entre la formation initiale et la formation continue. Elle vise ainsi à donner une unité à la vie professionnelle entière du salarié même quand il y a rupture de la vie professionnelle durant les périodes de chômage. Aussi il n'est pas étonnant que la CGT se trouve à l'aise avec une telle notion, la CGT pour qui il s'agit « *de la dimension 'formation professionnelle' de notre revendication de sécurité sociale*

professionnelle », donc « un droit individuel assis sur une garantie collective interprofessionnelle, visant non seulement la formation, mais l'emploi, la pérennité du contrat de travail, le salaire et la qualification » [CGT 22 janvier 2003].

La résorption de la rupture entre formation initiale et formation continue passe pour le patronat par la prise de contrôle sur la formation professionnelle initiale, par l'apprentissage ou les stages d'entrée dans la vie active, comme une simple dimension d'adaptation. De fait, l'extériorité revendiquée de l'Education nationale vis à vis du monde de l'entreprise, sur laquelle s'est construite l'identité enseignante française, reste un obstacle aux yeux des employeurs et les deux attaques complémentaires que nous avons relevées visent bien à briser cette extériorité.

9/ L'extériorité ou le rôle de grand absent de l'Etat

Cette extériorité de l'entreprise justement revendiquée dans le domaine de la formation initiale, ne s'est pas traduite par une revendication similaire concernant la formation continue. L'Etat et les collectivités assurent 39 % de l'effort de formation professionnelle en France, dont la moitié pour les demandeurs d'emploi et le tiers aux jeunes en première insertion [PERY 1999 p 31]. Les 15 % restant sont consacrés aux actifs en situation d'emploi. De fait, pour les salariés en activité, c'est le système privé qui prend en charge leur formation.

C'est à travers la mutualisation régionale, dans le cadre des FONGECIF, qu'a pu subsister une certaine indépendance nécessaire vis à vis de l'employeur. Les deux dispositifs se complétaient : le plan de formation sur le lieu de travail et sur initiative de l'employeur ; le CIF hors du lieu de travail, par suspension du contrat de travail et sur initiative du salarié. Un troisième dispositif vient s'insérer entre ces deux dispositifs : le DIF, sur initiative du salarié avec accord de l'employeur. Cette extériorité, maintenue dans le cadre des CIF, est néanmoins relativisée aujourd'hui pour les formations qualifiantes qui retrouvent un statut dans l'entreprise à la fois par le biais des formations de type III (formations liées à la promotion, auparavant quasi exclusivement intégrées dans le CIF) et par la mise en place d'un organisme unique chapeautant les deux ensembles des fonds de formation de priorité de branche (ex-AGEFAL) et des fonds de CIF (COPACIF).

De fait, l'Etat était absent dans ce processus de promotion sociale. Une autre dimension, celle de la réduction des inégalités, pourrait aussi représenter un champ d'intervention de l'Etat, la CGT se prononçant plutôt pour combattre les inégalités à travers la mise en place d'un système complémentaire plutôt que substitutif [CGT 29 mars 2001]. Pour le MEDEF, c'est l'individualisation de la démarche qui permet de répondre aux inégalités [idem]. La constitution de 1946 se fixait pourtant un objectif ambitieux : « *La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'Etat* » (article 13).

L'employeur se trouve ici dépositaire du devoir national d'éducation. Cette responsabilisation représente une rupture dans l'idée d'une extériorité / antériorité de la formation par rapport à l'emploi [REGNAULT 2003]. Pour R. REGNAULT, la négociation de 1971 opposait la volonté du patronat de laisser la responsabilité de la FP à l'Etat en se

dégageant de ses responsabilités d'employeur (appuyé en cela par le courant humaniste français confiant à l'Etat le rôle d'éducation) et les syndicats de salariés, notamment la CGT, dont l'objectif était de resituer la formation sur le lieu de travail et dans le temps de travail, la définissant comme un élément du contrat de travail. La lecture de la Loi de 1971 repose sur ce succès. Pourtant dans le même temps, et non sans contradiction, la CGT soutient la revendication d'un « véritable service public », appuyé notamment sur le développement de l'AFPA, la « formation et le perfectionnement professionnels entrant dans le cadre des devoirs et des obligations de l'Etat en matière d'Education nationale » [CGT 1970].

Dans le mode de construction de la Formation professionnelle autour d'accords interprofessionnels paraît en filigrane l'intention de l'Etat de laisser les entreprises et les syndicats trouver un compromis, sans participer à cette responsabilité nationale. Suivant les termes de J. CHABAN-DELMAS présentant la loi de 1971 à l'assemblée, le mécanisme visait déjà à établir « un 'Etat partenaire' et non plus souverain' ».

Répondant à l'absence du service public de formation continue, la formation professionnelle s'est instituée au fil des années comme un secteur marchand où les profits sont importants. La partie gérée sur un mode dit « paritaire », complète la part effectuée par les entreprises. La formation professionnelle concentre dans son ensemble des sommes très importantes (22 milliards d'euros) [BOCANDE p 125].

Structure de la dépense en 1996 :

Etat	40.6 %
Régions	9.2 %
Autres administrations (UNEDIC)	8.7 %
Entreprises	39.8 %
Ménages	1.7 %
Total	100 %
Total en milliards d'euros :	22 milliards

(PERY 1999 p 76)

Contribution des entreprises de plus de dix salariés aux organismes collecteurs en 2002

	Alternance	Plan de formation	CIF-CDI	CTF
Nombre d'entreprises versantes	171 784 (19,3%)	43 594 24,64 %)	156 503 72,5 %	87 249
Nombre de salariés correspondants	13,19 millions (84,1%)	7,93 millions 73,3 %	13,6 millions 98,5 %	6,8 millions
Contribution en 2002 (en millions d'euros)	1154,48 94,9 %	1156,8 67,26 %	415,36 94,9 %	164,1

Source : Ministère des Affaires sociales, cité in BOCANDE p 105

Entre volonté de contrôle et marchandisation de la FP, les employeurs ont toujours gardé une conception hors du champ public de la FP que l'Etat comme les syndicats de salariés se sont gardés de remettre en question.

Bilan de la nouvelle loi

S'agit-il ici d'un « *deuxième souffle* » [ANCIAX p 11] pour la loi de 71 ? Ou bien faut-il resituer la loi de 71 comme la fin du souffle de 45, axant l'engagement des salariés dans la formation en contrepoint de l'énorme effet de promotion sociale liée au trente glorieuses, institutionnalisant cette promotion basée sur l'effort personnel et de l'employeur en matière de formation, alors même que cet effet allait se ralentir puis se tarir complètement dans la décennie suivante ?

Certes la loi de 1971 a permis d'inscrire la formation professionnelle dans le cadre du temps de travail et du contrat de travail, instituant une « obligation de formation », voire même par la suite une « obligation de résultat de formation ». Reste à interroger, ce que personne ne fait, cet échec constaté en matière de réponse aux inégalités et aux besoins exprimés de formation. En ce sens, la nouvelle loi de 2004 permet à nos yeux de se dessiller et ouvre à une relecture nécessaire de la loi de 71. Les deux travers de la loi de 71, l'inégalité d'accès des salariés à la formation initiale et continue et sa marchandisation, ne se trouvent pas corrigés par les nouveaux textes dont, pire, on peut malheureusement penser qu'ils les accentueront.

Plusieurs éléments ont disparu à l'occasion de ce 'second souffle' :

- **L'Education permanente** : « *Un courant de pensée considérant la formation comme un instrument de justice sociale et d'intégration dans la communauté nationale* » [BOCANDE p 12]. « *Cette notion renvoie à la formation initiale, dont il est désormais établi qu'elle ne permet pas toujours l'accès direct à un emploi* » [BOCANDE p 43]. Ces remarques montrent que l'idée d'éducation permanente, dont nous avons vu pourtant qu'elle était portée par la Constitution de 1946 traduisant un consensus national, à l'époque est devenue marginale, même si la 'formation tout au long de la vie' européenne lui donne un sursis tout théorique.
- **La « deuxième chance »** : autre élément qui faisait consensus dans le débat de 71, qui figure dans les attendus comme dans le préambule de la loi de 1971, [DUBAR in CGT 1991]. Mais une notion qui conserve l'idée de formation définitive à la formation professionnelle initiale, présentant des jeunes comme produits finis sur le marché du travail [PERY 1999 p 223].

« *La formation demeure une dimension essentielle des relations collectives du travail et permet à chacun de développer un professionnalisme reconnu, lui garantissant des possibilités de progression face aux aléas de la vie professionnelle* » [PERY 1999 p 43]. Dans le même temps, la formation professionnelle contribue à accentuer les inégalités dans un cadre marchand et individualiste : « *la formation n'est pas un facteur d'unification des salariés, elle est un facteur de différenciation* » [DUBAR in CGT 1990]

Confronter la nouvelle loi à celle de 71 demande à revenir sur cette première loi, portant le mythe d'une formation continue assumée dans le cadre de l'entreprise. La loi de 71, votée dans le contexte de l'après-mai 68, doit se comprendre comme à la fois une transcription d'un certain rapport de force, la volonté de la part des organisations syndicales de répondre à

une demande sociale forte et un mouvement général des entreprises et du gouvernement de soutenir la croissance par un effort de formation professionnelle accru. Le texte qui en émergera sera un texte « *généreux* », ouvrant sur « *l'accès de la culture à différentes périodes de l'existence* » [CHABAN-DELMAS 1971] et s'appuyant sur l'obligation de financement de la formation par les employeurs. Dans le même temps, la loi de 71 confirme l'extériorité de l'Etat par rapport à la formation professionnelle et le lien très fort entre productivité et formation professionnelle.

Aussi le « souffle de la loi de 71 » relève-t-il plutôt du souffle de 1968 et de ces années de conflit, avec ce qu'elles ont pu porter de remises en causes du pouvoir patronal mais aussi de rêve d'émancipation, heureusement non éteint... La loi de 71 a pu représenter un compromis entre ces aspirations et une volonté patronale de contrôler la formation des salariés.

De nouvelles pistes doivent être recherchées. Sans les approfondir ici, citons quelques éléments que nous reprendrons dans la suite de cet ouvrage :

- ❑ La reconnaissance effective et automatique par l'employeur de toute formation qualifiante suivie par le salarié et la valorisation financière de cette reconnaissance : seule cette dimension permettra que le salarié se sente à nouveau concerné dans son évolution professionnelle.
- ❑ Réorienter les fonds publics non seulement vers les chômeurs, mais aussi vers les salariés les moins qualifiés : l'enjeu de la réponse aux inégalités sociales, même s'il ne peut y être répondu dans le seul cadre de l'entreprise, doit devenir une question sociale et nationale qui ne peut être résolue dans le seul cadre de l'entreprise
- ❑ Développer un cadre public de la formation professionnelle : la marchandisation de la FP est une contrainte qui soumet le salarié aux choix de l'entreprise. Ce qui a pu être réalisé dans le cadre soit du CNAM, mais avec un modèle de formation particulier, soit dans le cadre de l'université mais touchant à un niveau spécifique d'étude, doit être généralisé.
- ❑ De nouveaux niveaux de solidarités doivent être bâtis, au niveau des groupes d'entreprises ou au niveau des réseaux économiques de dépendance tels que les rapports de sous-traitance les constituent : la morcellisation des PME et l'émiettement subséquent des salariés ne peuvent faire oublier le renforcement des liens économiques, que les salariés doivent reprendre comme de nouvelles solidarités notamment entre donneurs d'ordre et sous-traitants.
- ❑ La reconnaissance de la qualification acquise, et pas seulement dans le cadre de la formation, reste à conquérir au-delà du périmètre des conventions collectives. Le diplôme comme équivalent général reste relatif, de nouvelles pistes doivent être ouvertes.

Bibliographie

AURIEL Isabelle, « Les travailleurs âgés : de l'expérience à la disqualification », in Patrick ROZENBLATT (dir.), *Le mirage de la compétence*, SYLLEPSE, 2000, p 153-165.

ANCIAX Jean-Pierre, Rapport au nom de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, Assemblée nationale, 3 décembre 2003, 102 p.

BARNIER Louis-Marie, ROZENBLATT Patrick, *Ceux qui croyaient au ciel. Enjeux et conflits à Air France*, Coll. Le Présent Avenir, Syllepse, Paris, 1996, 220 p.

BARNIER Louis-Marie, *Le mécanicien avion, quand la logique compétence affronte le métier*, in *Le mirage de la compétence*, sous la direction de Patrick ROZENBLATT, éditions SYLLEPSE, avril 2000.

BARNIER Louis-Marie, *Le système compétence à Air France : Un nouvel épisode du rapprochement ouvriers / employés ?*, Communication au colloque ISERES : Travail, Compétences et Qualifications, Rennes, 19 - 21 octobre 2000

BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, *Retour sur la condition ouvrière, enquête aux usines Peugeot de Sochaux- Montbéliard*, éditions Fayard, 1999, 464 p.

BEDUWE Catherine, GERME Jean-François, *Les logiques de l'élévation des niveaux de formation. De la hausse à la stabilisation*. Formation-Emploi N°85, 2004, p 7-21.

BERNER Boel, « Le rêve ouvrier de devenir ingénieur », in C. DUBAR et C. GADEA (dir.), *La promotion sociale en France*, Presses universitaires du Septentrion, 1999, p 71-96.

BLOCH Ernst, *Le Principe Espérance*, tome II, NRF Gallimard, 1959.

BOCANDE Annick, Rapport au nom de la Commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, Sénat, 28 janvier 2004, 193 p.

BONAÏTI Camille, *La validation des acquis de l'expérience au sein du Ministère chargé de l'emploi en 2003 : une rapide montée en charge*, DARES Premières synthèses, 4 p.

CGT, *L'investissement formation, chemins d'hier et voies pour demain*, Colloque, la Sorbonne, 20 juin 1990, 87 p.

CGT, compte-rendu des réunions des 20 décembre 2000, 22 janvier 2001, 26 janvier 2001, 29 mars 2001, 27 avril 2001, 4 avril 2003, 17 juillet 2003. 22 juillet 2003,

CORREIA Mario, *Formation : de nouveaux droits. Quelle place à l'initiative individuelle ?*, Colloque de la DARES, 28 septembre 2004.

CREAPT, *actes du séminaire Générations et activités de travail*, Cahiers du CREAPT, 2000.

DADOY 1989

DURAND Claude, DURAND Mireille, *De l'OS à l'ingénieur, carrière ou classe sociale*, Les Editions Ouvrières, 1974.

DURAND Maxime, *Grains de sable sous le capot, chronique de la chaîne à Peugeot-Sochaux*, La Brèche, 1990.

GUIOL Patrick, « La politique sociale du gaullisme », *Education permanente* N°49, 2001, p 59-96.

LICHTENBERGER Yves, Les enjeux d'une refonte de la formation professionnelle continue, bilan pour un futur, février 2001, 37 p.

LINHART Danièle, MALAN Anna, *Fin de siècle, début de vie, voyage au pays des 18-25 ans*, SYROS, 1990.

MAGGI-GERMAIN Nicole, La FPC entre individualisation et personnalisation des droits des salariés, Colloque de la DARES, 28 septembre 2004.

PERY Nicole, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, La formation professionnelle, diagnostics, défis et enjeux, 1999, 248 p.

PODEVIN Gérard, « Formation - promotion sociale et professionnelle : un lien démocratique rompu ? » in C. DUBAR et C. GADEA (dir.), *La promotion sociale en France*, Presses universitaires du Septentrion, 1999, p 213-226.

REGNAULT Régis, 1970 : naissance du droit de la formation professionnelle continue, Cahier de l'Institut CGT d'histoire sociale, 2003, 10 p.

WEIL Simone, Expérience de la vie d'usine lettre ouverte à Jules ROMAINS, p 195-210, 1941, in Oeuvres, Gallimard, 1999.