



Atelier 6 : « Se former et s’orienter tout au long de la vie »

Animation : Alexandre BÉRENGER

Personne ressource : René BAGORSKI, président de l’AFREF

Mercredi 24 Mars 2021 à 14 h 30

Canopé Normandie à Caen (14) et en ligne

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » : de la formation à la gestion par les compétences

Cet article propose d’explorer la loi du 5 septembre 2018 et de la mettre en perspective avec l’histoire et les évolutions de la formation professionnelle, afin de montrer la rupture qu’elle représente avec le modèle français en place depuis la loi de 1971. La récente loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réaffirme le rôle majeur des entreprises, installe les branches professionnelles comme pivot du système et fait – théoriquement – du salarié le seul maître de sa formation. Bien que s’inscrivant dans la continuité des réformes qui se sont succédé depuis vingt ans, elle bouleverse le système de formation et l’organisation de l’apprentissage, en accentuant l’individualisation et l’objectif de professionnalisation. En faisant de l’employeur et des branches professionnelles les décideurs in fine, en faisant de la gestion par les compétences l’alpha et l’oméga du système, on peut craindre que le libre choix du salarié ne soit qu’un vain mot, et que le système qui existe aujourd’hui ne se transforme radicalement dans les dix ans à venir. Le resserrement de la formation des adultes autour de seules préoccupations économiques préempte l’avenir de l’éducation permanente, cadre dans lequel s’inscrivait la loi Delors : une éducation citoyenne, humaniste et émancipatrice.

C’est au siècle des Lumières que l’idée d’une éducation pour tous est apparue comme une nécessité pour contrer l’obscurantisme et la mainmise de l’Eglise sur la société. Pendant la Révolution française, le marquis de Condorcet défendit cette idée dans un fameux rapport sur l’instruction publique. Le 20 avril 1792, devant l’assemblée nationale, il clamait : « offrir à tous les individus de l’espèce humaine les moyens de pourvoir à leurs besoins, d’assurer leur bien-être, de connaître et d’exercer leurs droits, d’entendre et de remplir leurs devoirs..., tel doit être le premier but d’une instruction nationale ; et, sous ce point de vue, elle est pour la puissance publique un devoir de justice...tant qu’il y aura des hommes qui n’obéiront pas à leur raison seule, qui recevront leurs opinions d’une opinion étrangère, en vain toutes les chaînes auront été brisées, en vain ces opinions de commande seraient d’utiles vérités ; le genre humain n’en resterait pas moins partagé en deux classes, celle des hommes qui raisonnent et celle des hommes qui croient, celle des maîtres et celle

des esclaves. » Et il ajoutait : « L'instruction ne doit pas abandonner les individus au moment où ils sortent des écoles ; elle doit embrasser tous les âges ; il n'y en a aucun où il n'est utile et possible d'apprendre, et cette seconde instruction est d'autant plus nécessaire que celle de l'enfance a été resserrée dans des bornes plus étroites. »

Cette première définition de la formation continue conduira à structurer différents courants de pensée autour de l'idée d'éducation populaire dont il n'existe pas de définition communément admise mais dont on peut dire qu'elle vise essentiellement l'amélioration du système social et l'épanouissement individuel et collectif, en dehors des structures traditionnelles (famille) et institutionnelles (enseignement).

Créée en 1866 par Jean Macé, la Ligue de l'enseignement est considérée comme l'un des principaux moteurs de l'éducation populaire en France.

Au XX^e siècle, l'éducation populaire s'est organisée autour de trois grands courants : laïc républicain ; chrétien social ; ouvrier et révolutionnaire.

Partis politiques et syndicats de salariés, chacun à leur manière, seront porteurs de ce courant de pensée, qui irriguera non seulement les lois et les négociations des partenaires sociaux, mais aussi la Constitution française. Ainsi, le préambule de la Constitution de la IV^e République stipule que la nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture, au même titre qu'elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs.

Qui se souvient aujourd'hui que ces droits fondamentaux sont inscrits dans la constitution de la République ?

Revenons à la formation professionnelle et plus précisément à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Disons-le d'emblée, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » n'est pas une nouvelle loi sur la formation professionnelle. Elle est la première loi sur la gestion par les compétences. Disruptive, elle bouleverse les pratiques, le jeu des acteurs et des instances, donne une nouvelle définition à l'action de formation, libère le marché de la formation.

Le salarié, acteur de sa formation ?

L'acteur est celui qui joue un rôle, prévu par un scénario, sous l'autorité d'un metteur en scène. C'est exactement ce que propose la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Ce principe introduit une rupture avec le système issu de la loi de 1971 qui, pour l'essentiel, reposait sur l'implication de l'entreprise et permettait le développement personnel et la promotion sociale. Aujourd'hui, la loi pose le principe d'un financement privé, crée un marché de la formation (offre et demande) et, surtout, pose le droit à la formation sur le temps de travail avec certaines garanties de rémunération. Elle place le salarié au centre du dispositif et, paradoxalement, supprime le congé individuel de formation qui, jusque-là, permettait des formations longues, au libre choix de la personne. Le CiF est remplacé par un « projet de transition professionnelle », dont pourront bénéficier uniquement les personnes démissionnaires ou en reconversion professionnelle. Pour être accepté, le projet devra être « réel et sérieux », en phase avec les besoins économiques et les priorités déterminées au niveau territorial par les partenaires sociaux.

Poursuivant la réforme du compte personnel de formation (CPF) mis en place en 2014, la loi « avenir professionnel » dote désormais chaque actif d'un compte personnel formation monétarisé (à hauteur de 500 € par an avec un plafond de 5 000 € pour les personnes ayant un niveau supérieur au

baccalauréat, et 800 € par an avec un plafond à 8 000 € pour celles ayant un niveau inférieur au baccalauréat).

Depuis le 1er janvier 2019, le CPF permet de suivre : une formation débouchant sur une certification inscrite au RNCP ou sur un bloc de compétences d'une de ces certifications ; une formation permettant d'acquérir une certification inscrite au Répertoire spécifique des certifications et habilitations ; une action de validation des acquis de l'expérience (VaE) ; un bilan de compétences ; une action d'accompagnement ou de formation à la création ou à la reprise d'entreprise ; le permis de conduire. L'ensemble de ces finalités vont structurer l'offre de formation, chaque point étant un marché solvable.

Une révolution pour l'offre de formation

Le marché de la formation va subir un changement important avec la fin du marché subventionné de l'apprentissage et la nécessaire adaptation d'une offre à une demande individualisée et solvable. Les organismes vont devoir s'adapter à des demandes individuelles, proposer des parcours personnalisés à travers une offre découpée dans la logique des blocs de compétences. Cela aura pour conséquence une profonde remise en cause de l'offre et de son modèle économique. Tout tend à faire passer l'organisation de l'offre de formation d'une logique verticale à une logique horizontale. Aujourd'hui, lorsqu'une personne souhaite obtenir une certification, elle est accompagnée par un organisme de formation, dans un cadre organisé, voire standardisé, où l'offre prend le pas sur la demande. La personne s'intègre dans un groupe auquel on dispense, au même rythme, le contenu d'un référentiel. Demain, cet organisme de formation, qu'il soit privé ou public, devra adapter son offre à la demande d'un individu solvable (monétarisation du compte personnel formation oblige). Cette demande pourra se limiter à un bloc de compétences, élément de la certification, évalué et certifié, opposable sur le marché. Certains organismes de formation pourront choisir de ne proposer que quelques blocs, les plus rentables, se faire référencer par l'ensemble des certificateurs qui auront des blocs équivalents et, ce faisant, construire un modèle économique uniquement autour d'une offre sélectionnée en fonction de la demande du marché et de la rentabilité qu'elle génère.

Quel serait alors le rôle des certifications ? Fourniront-elles encore une « identité » sociale ou ne deviendront-elles qu'un marqueur de l'employabilité de la personne ?

A cet égard, l'évolution de la définition de l'action de formation apporte un début de réponse.

Selon l'article L 6313-3 modifié du code du travail, l'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être suivie en tout ou partie à distance ou bien encore en situation de travail.

L'action de formation se caractérise par quatre objectifs :

- permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;
- favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail et à l'évolution des emplois, assurer leur maintien dans l'emploi, participer au développement de leurs compétences et permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- réduire les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, et permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
- favoriser la mobilité professionnelle.

Qu'est devenue l'éducation permanente ?

La loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir » son avenir professionnel marque la concrétisation de tous les objectifs de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Elle affiche clairement que tout dispositif, tout droit, y compris les droits individuels de l'ensemble des actifs, ne pourront être utilisés que dans le cadre d'une réponse aux besoins de l'économie qui, s'ils sont satisfaits doivent conduire à la promotion sociale et à l'émancipation. Que restera-t-il des humanités demain ? Donnera-t-on encore aux individus les moyens d'être autre chose que des professionnels répondant aux besoins de l'économie ? Le temps semble loin où un marquis voulait « offrir à tous les individus de l'espèce humaine les moyens de pourvoir à leurs besoins, d'assurer leur bien-être, de connaître et d'exercer leurs droits, d'entendre et de remplir leurs devoirs ». Il est loin aussi le temps où la formation s'inscrivait dans le cadre de l'éducation permanente et donnait à chaque individu les moyens de devenir un citoyen avisé.