

1971-2021. Retour sur 50 ans de formation professionnelle

Didier Gelot, Djamal Teskouk

Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant, 2021, 179 p.

*Lu par Emmanuel Quenson**

Rares sont les ouvrages consacrés à la formation professionnelle. Cette réalité interroge d'autant plus que ce domaine d'activité est l'objet de nombreuses réformes depuis plus d'une vingtaine d'années où chaque gouvernement l'érige systématiquement, en début de mandature, en problème social, économique et politique auquel il est nécessaire d'apporter des réponses appropriées. Dans ce contexte, l'ouvrage de Didier Gélot et de Djamal Teskouk est bienvenu dans la mesure où il propose d'examiner sur un temps long – de la loi du 16 juillet 1971 relative à « la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente », votée dans le prolongement des accords de Grenelle de juillet 1968, à la dernière loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » – les ruptures et les continuités définissant le système de formation des adultes. Les parcours respectifs des auteurs leur permettent de porter des regards complémentaires sur les transformations de la formation professionnelle. Djamal Teskouk les a vécues de l'intérieur puisqu'il a été conseiller confédéral de la Confédération générale du travail (CGT) en charge de la formation professionnelle. Économiste, Didier Gélot est un fin analyste de la formation professionnelle et de l'emploi et auteur de nombreux articles sur ces sujets.

L'ouvrage est organisé en quatre chapitres qui apportent chacun des éclairages et des interprétations sur la formation professionnelle et les principales évolutions qui la caractérisent. Le premier d'entre eux constate à regret que l'un des possibles de la formation professionnelle, qui consistait à concilier objectifs économiques et intentions émancipatrices, a échoué puisqu'il a été décidé de l'arrimer aux entreprises en obligeant celles-ci à la financer. Il résulte du choix de privilégier le financement par rapport aux résultats que l'accès des salariés à la formation dépend surtout des cycles et des orientations économiques des entreprises, et de leurs choix organisationnels et technologiques. De fait, les auteurs, à la suite d'autres, observent que la formation, présentée comme une « deuxième chance » pour des adultes sortis prématurément du système éducatif, redouble bien souvent les inégalités sociales et professionnelles. Les salariés moins formés, moins qualifiés et travaillant dans les petites entreprises

* Université d'Évry-Paris Saclay, CPN/TEPP.

sont nettement perdants par rapport aux salariés dont les niveaux de diplôme et de qualification sont supérieurs, et dont l'emploi se situe dans les structures productives de taille plus importante. Non seulement la formation professionnelle ne réussit pas à atténuer les inégalités, mais elle les redouble. Cette situation pose inéluctablement des questions en termes de cohésion sociale, dans un pays où le système scolaire parvient difficilement à réaliser l'émancipation des enfants des milieux populaires dont les perspectives de mobilité ont tendance à stagner sous les effets des crises successives et des mutations de l'emploi et du travail.

Le deuxième chapitre revient sur les réformes qui se sont succédé de 1971 à 2009 pour en examiner l'esprit et certaines conséquences. Les auteurs prennent le parti de traiter globalement cette période pour en souligner une continuité forte : l'abandon progressif du volet éducatif de la formation et du développement culturel et citoyen pour privilégier une visée de plus en plus « utilitariste ». Leur ambition est peut-être ici démesurée dans la mesure où elle cherche à traiter ces quelque quarante années de transformations en un seul bloc. Un autre découpage de la réalité aurait certainement été possible, mettant en exergue deux périodes distinctes. Ainsi, de la loi de 1971 à la fin des années 1980, la formation dans les entreprises connaît un certain développement qui n'est d'ailleurs pas aussi important qu'attendu. Le congé de formation, présenté comme une nouvelle liberté pour les salariés, peine à se développer. Les entreprises, la plupart du temps les plus grandes et les plus modernes, qui formaient leurs personnels avant la loi, continuent à le faire en fonction de leurs intérêts économiques. La vision à l'œuvre est celle d'une formation servant à adapter les salariés estimés indispensables au système productif durant ces années de crise. Les formations sont massives et collectives – un marché de la formation s'organise progressivement –, mais elles concernent majoritairement les salariés les plus qualifiés. C'est à partir de l'apparition de la « démarche compétences » au cours des années 1990 qu'une rupture d'ampleur s'opère, dont les conséquences vont impacter jusqu'à aujourd'hui les domaines de la formation et de l'emploi, mais également ceux de la formation initiale, des diplômes et de l'enseignement supérieur. Cette période cruciale aurait pu faire l'objet d'une partie spécifique de l'ouvrage. En effet, cette logique, promue par le patronat dans une perspective d'accroissement des performances des salariés, bouleverse les finalités de la formation professionnelle. Bien que dénuée d'une définition juridique précise, la compétence modifie les conditions de reconnaissance de la qualification des salariés qui en devient moins assurée, plus aléatoire et individuelle, parce que moins objectivée par le diplôme, l'expérience professionnelle et la formation professionnelle. Peu à peu, l'individu devient responsable de ses compétences et du parcours qu'il se construit pour en attester la possession. Ce mouvement de responsabilisation individuelle des salariés à l'égard de la construction de leur parcours pour maintenir leur « employabilité » nous semble prendre ses origines au cours des années 1990, ce qui aurait certainement mérité un chapitre à part entière pour bien en montrer les diverses conséquences que sont la validation des acquis de l'expérience (VAE) issue de la loi de modernisation sociale de 2002, le droit individuel à la formation (DIF) créé en 2004 et l'apparition en 2009

d'un nouveau droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle. Reste que l'influence des recommandations de l'Union européenne (UE) sur les textes régissant le système d'enseignement et de formation en France est relativement absente de l'analyse produite par les auteurs. Là aussi, des liens auraient pu être établis entre la stratégie défendue par l'UE qui consiste à faire de l'Europe la première « économie de la connaissance » dans le monde et la manière dont l'État français s'en est saisi pour restructurer en profondeur le système de formation initiale et continue, et tenter d'élever le niveau de formation de la population en poursuivant différents objectifs mettant l'emploi au cœur des réformes.

Le troisième chapitre s'attache à montrer la proximité des deux dernières réformes de la formation professionnelle de 2014 et de 2018. Si le recul manque encore pour interpréter en détail les conséquences de la dernière d'entre elles, les auteurs s'autorisent à dresser quelques constats et conséquences possibles à son sujet. Ainsi, ils notent qu'une même filiation unit ces deux lois : celle de considérer que les salariés doivent disposer de droits attachés à leur propre personne indépendamment de leur statut salarial afin de les prémunir contre un marché du travail présenté comme de plus en plus incertain. Pour ce faire, de nouveaux droits apparaissent. Ils sont censés « sécuriser » les salariés et les aider à construire leur parcours d'emploi : conseil en évolution professionnelle (CEP), compte personnel de formation (CPF). Ces dispositifs sont sous-tendus par plusieurs logiques. La marchandisation de la formation est pointée par les auteurs à travers la monétisation du CPF qui montre le passage d'un système de mutualisation à un système de capitalisation, et le rapprochement qui s'est opéré entre le domaine de la formation et celui de la consommation où les produits et services de formation s'échangent entre producteurs et consommateurs. C'est une même logique qui anime la désintermédiation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi effectué par les opérateurs publics de placement. Cependant, l'information des salariés sur la formation n'est pas examinée en tant que dimension constitutive du processus d'individualisation de la formation dans l'analyse produite par Didier Gelot et de Djamal Teskouk. On peut le regretter tant la préoccupation d'informer pour former est présente dès les mois suivant la loi de 1971, notamment pour faire la promotion du congé de formation dans les entreprises, et auprès des organisations syndicales et des salariés. De plus, l'importance accordée à l'information sur la formation n'a eu de cesse de croître depuis les dernières lois qui mettent en avant la figure d'un individu qui doit se protéger des aléas de l'emploi en usant d'une multitude de droits au sujet desquels il est sommé de s'informer. Une autre limite de cette partie de l'ouvrage concerne l'évaluation de la qualité des prestations des organismes de formation (label qualité Qualiopi). Celle-ci aurait pu être interprétée en complément de la précédente pour souligner en quoi elle est une condition nécessaire à la consommation de formations par des individus à la recherche d'une construction raisonnée et maîtrisée de leurs parcours.

Le quatrième et dernier chapitre de cet ouvrage fait des propositions pour transformer le système de formation. D'emblée, les auteurs considèrent que celui-ci

nécessite une refondation d'ensemble plutôt qu'une simple amélioration afin d'extraire la formation des logiques de marchandisation. De leur point de vue, la question essentielle est celle de la qualification des salariés, quelles que soient leurs caractéristiques sociales et professionnelles, qui doit être adaptée de manière « continue » pour reprendre le terme inscrit dans la loi de 1971. Pour démocratiser davantage l'accès des adultes à la formation et faire que celle-ci participe, à son échelle, à la résolution des questions sociales et professionnelles qui se posent actuellement, il serait nécessaire de construire un nouveau système où les pouvoirs de décision seraient équitablement répartis entre l'État, les entreprises, les organisations syndicales et les salariés. Celui-ci ne devrait pas se limiter à la formation des adultes puisqu'il inclurait l'apprentissage repensé au sein d'une structure nationale regroupant toutes les institutions de formation initiale dans le but de limiter les effets de concurrence entre les voies de formation. Les orientations de la formation des adultes devraient être décidées quant à elles au sein d'un « service public national de la formation professionnelle », distinct de la structure précédente, s'appuyant sur des organismes historiques de la formation des adultes que sont l'Afpa¹, le Cnam² et les Greta³. Cette refonte profonde du système nécessiterait enfin, et peut-être surtout, de nouveaux droits pour les salariés leur permettant d'accéder tout au long de leur vie à des actions d'éducation et de formation longues pour qu'ils maîtrisent les évolutions de leur métier, qu'ils puissent faire face aux reconversions professionnelles, qu'ils accèdent à des diplômes, etc.

Par son souci de synthétiser les principales transformations de la formation professionnelle depuis plus de cinquante ans, cet ouvrage s'adresse autant à des spécialistes de la formation et de l'emploi qu'à un public plus large qui considère qu'il est essentiel de revisiter la complexité du passé pour comprendre comment le présent s'est construit. Son ambition programmatique rappelle que le domaine de la formation, souvent résumé à des dispositifs et à des méthodes, est un sujet éminemment politique, dont certaines orientations peuvent nuire à la cohésion sociale par une insuffisante régulation collective. Celle qui est en vigueur actuellement, et qui est transcrite dans tous les derniers textes sur la formation, repose sur le postulat que l'individu, qui est valorisé de manière inédite, doit être responsable de ses choix. Pour ce faire, il est doté d'une multitude de droits censés lui permettre de s'informer, de s'orienter et de se former pour faciliter sa circulation sur le marché du travail. Mais, comme les auteurs, on peut penser que cette hyper-responsabilisation de l'individu, si elle peut convenir à certains d'entre eux qui se comportent en consommateurs rationnels et calculateurs, peut aussi renforcer les inégalités sociales et professionnelles par un déclin des droits collectifs.

1. Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes.

2. Conservatoire national des arts et métiers.

3. Groupements d'établissements publics locaux d'enseignement. Ils « mutualisent leurs compétences et leurs moyens pour proposer une offre de formation pour les adultes » (source : <https://www.education.gouv.fr/les-greta-2957>, consulté le 28 avril 2022).