

# CHRONIQUES du TRAVAIL

## *La Formation Professionnelle*



Les Défis de la Formation Professionnelle

**Directeur de la Publication :** Mario Correia

**Comité de Parrainage :** Jacques Freyssinet (*économiste*), Jacques Garnier (*économiste*), Eric Verdier (*sociologue et économiste*)

**Comité Scientifique :** Christophe Baret (*professeur des Universités en Gestion, LEST, UMR 7317, Aix-Marseille Université*), Alexis Bugada (*professeur des Universités en Droit social, directeur du Centre de Droit Social (CDS), EA 901, Aix-Marseille Université*), Mario Correia (*maître de Conférences en Sociologie du travail à l'IRT et au LEST (Laboratoire d'économie et de Sociologie du travail), Aix Marseille Université, directeur de l'IRT d'Aix-en-Provence, vice-Président AMU en Santé et Sécurité au Travail*), Vanessa di Paola (*maître de Conférences en Economie, Aix-Marseille Université, LEST, UMR 7317, directrice du Centre associé régional au Céreq d'Aix-en-Provence*), Arnaud Dupray (*ingénieur de recherche au Céreq et chercheur associé au LEST, Aix-Marseille Université*), Henri Eckert (*professeur en Sociologie, GRESKO (EA 3815), Université de Poitiers*), Celine Gasquet (*directrice de l'Observatoire Régional des Métiers (ORM, Marseille)*), Jérôme Gautié (*professeur des Universités en Sciences économiques, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne*), Annie Lamanthe (*professeur des Universités en Sociologie, chercheur au LEST, UMR 7317, Aix-Marseille Université*), Arnaud Mias (*professeur des Universités en Sociologie, PSL (Paris Sciences et Lettres), Université Paris-Dauphine, IRISSO UMR 7170*), Ariel Mendez (*professeur des Universités en Sciences de gestion, directrice du LEST, UMR 7317, CNRS, Aix-Marseille Université*), Claire Morin (*maître de Conférences en Droit privé, IRT d'Aix-en-Provence, CDS, EA 901, Aix-Marseille Université*), Philippe Mossé (*économiste, directeur de Recherche émérite CNRS, LEST, UMR 7317, Aix-Marseille Université*), Stéphanie Moullet (*maître de Conférences en Économie du travail et de l'éducation, IRT d'Aix-en-Provence, LEST, Aix-Marseille Université*), Jean-François Paulin (*maître de Conférences en Droit privé, IUT (Université Claude Bernard Lyon 1), CNRS (UMR 5137, Erds-CERCRID, Saint-Etienne)*), Olivier Pujolar (*maître de Conférences en Droit, vice-Président en charge des Partenariats, Université de Montesquieu Bordeaux 4*), Michel Rocca (*maître de Conférences HDR en Sciences économiques, vice-Président du CEVU et de la Formation, Université Pierre Mendès France, Grenoble*), Vincent Tiano (*docteur en Sociologie, Direction Générale du Travail (DGT), Ministère du Travail, Paris*), Caroline Vanuls (*enseignante-chercheur en Droit social, IRT d'Aix-en-Provence, LEST, Aix-Marseille Université*), Pierre-Yves Verkindt (*professeur à l'École de Droit de la Sorbonne, Université de Paris 1 Panthéon Sorbonne*), Serge Volkoff (*statisticien, HDR en Ergonomie, chercheur invité au Centre d'Études de l'Emploi et du Travail*)

**Rédactrices en Chef du n°7 :** Claire Morin, Caroline Vanuls

**Secrétaire de Rédaction :** Christiane Korol

**Ont collaboré à ce numéro :** Joëlle Bongiovanni Sorignon, Frédérique Chopin, Mario Correia, Michèle Forté, Sabrina Labbé, Jean-Pierre Laborde, Pierre Le Cohu, Isabelle Marion-Vernoux, Stéphanie Moullet, Aude Serrano Roccasalva, Emeric Vidal

**Nous tenons à remercier :** Anne Ibanes, Lucie Morin, Yvan Morin et Véronique Serabian pour leur précieuse collaboration

# CHRONIQUES DU TRAVAIL

## Les Défis de la Formation Professionnelle

Sommaire du n°7 - Décembre 2017

### ► Introduction *(C. Morin, C. Vanuls)*

#### 1- Les enjeux de la formation professionnelle

1.1 - Les usages de la formation pour adultes : enjeux historiques et sociologiques *(M. Correia)*

1.2 - Développement des qualifications et des compétences : quels enjeux ? *(M. Forté)*

1.3 - Quid de l'employabilité dans les représentations de l'accompagnement en formation ?  
*(E. Vidal, S. Labbé)*

1.4 - La formation professionnelle en entreprise : les apports du dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (« Defis ») *(I. Marion-Vernoux)*

#### 2- La mise en œuvre de la formation professionnelle

2.1 - Le diagnostic des besoins en formation et l'établissement du plan de formation  
*(P. Le Cohu)*

2.2 - Le compte personnel de formation, dispositif spécifique, dispositif central. Compte personnel de formation et compte personnel d'activité *(J.-P. Laborde)*

2.3 - Les parcours des stagiaires de formation syndicale et leur parcours militants : une exploitation des données du Centre de Formation des militants syndicaux de la CGT-FO *(S. Moullet)*

#### 3 - La formation professionnelle, levier d'insertion des publics en difficulté

3.1 - La formation professionnelle des personnes sous main de justice *(F. Chopin)*

3.2 - Les dispositifs de formation professionnelle en faveur des personnes en situation de handicap *(A. Serrano Roccasalva)*

3.3 - La formation professionnelle des travailleurs handicapés, entre besoins et idéologies. Le cas des centres de réadaptation professionnelle *(J. Bongiovanni Sorignon)*

### ► Table des matières

#### ► Appel à contribution - Chroniques du Travail n°8

« L'égalité dans l'entreprise »

## ▶ LES RÉDACTRICES EN CHEF DU N°7

■ *Claire Morin, Caroline Vanuls*



**Claire MORIN (1964)**

*claire.morin@univ-amu.fr*

Maître de conférences en Droit privé à l'IRT d'Aix-en-Provence et au Centre de Droit Social, CDS EA 901 (Aix-Marseille Université)

**Thèmes de recherche :**

Coordination des régimes de sécurité sociale – Expatriation – Institutions Représentatives du Personnel – Groupes de sociétés

*<http://irt.univ-amu.fr>*

*Site web du CDS en cours de modification*



**Caroline VANULS (1981)**

*caroline.vanuls@univ-amu.fr*

Juriste en Droit du travail. Enseignante-chercheur à l'IRT d'Aix-en-Provence et au LEST (Aix-Marseille Université / UMR CNRS 7317)

**Thèmes de recherche :**

Droit du travail – Relations individuelles et collectives – Santé-travail-environnement

*<http://irt.univ-amu.fr>*

*<http://www.lest.cnrs.fr>*



## INTRODUCTION

*Claire Morin, Caroline Vanuls*

Face à une conjoncture économique et sociale pour le moins délicate dans laquelle les secteurs professionnels sont en constante évolution et les entreprises n'ont de cesse d'innover leurs produits, leurs services, leur organisation ou méthode de travail, la formation professionnelle tout au long de la vie est devenue un atout incontournable pour trouver ou conserver un emploi, et asseoir sa place dans la société.

Peu explicites pour certains, méconnus ou trop techniques pour d'autres, les dispositifs de formation ne s'adressent pas seulement aux jeunes de nos écoles ou de nos universités. Depuis longtemps, ils s'inscrivent dans un périmètre beaucoup plus large d'insertion ou de réinsertion professionnelle, de maintien dans l'emploi, ou encore dans une perspective d'évolution de carrière.

Il est un fait, aujourd'hui incontestable, selon lequel l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences, l'accroissement des qualifications, l'adaptation des personnes aux nouvelles formes d'organisation ou de production sont des

facteurs d'employabilité. Ils participent effectivement à l'entrée, au maintien ou à la progression dans le marché du travail. C'est en ce sens que « *Jean Monnet, dès la fin de la guerre, avait insisté sur la nécessité de considérer la formation des travailleurs et, plus largement, des hommes comme l'une des clés principales de la productivité et de la croissance économique et avait inscrit cet objectif dans le premier plan d'équipement (1946-1950)* »<sup>1</sup>.

La formation facilite aussi la progression des moins qualifiés ou des personnes en difficultés, voire exclues du marché du travail. Sur ce point, les enjeux sont considérables au vu de certaines données récentes. « En 2017, 1,3 millions de personnes de plus de 26 ans sans diplôme cherchaient un emploi et plus d'un million de jeunes de moins de 26 ans n'étaient ni scolarisés, ni en formation, ni en emploi », selon l'économiste Jean Pisani-Ferry dans son rapport sur le « grand investissement 2018-2022 » remis au gouvernement, le 25 septembre dernier<sup>2</sup>. A ces chiffres alarmants, il convient d'ajouter toutes les personnes qui vont

1. GRELLEY P. (2017), « Apprendre après l'école », *Informations Sociales*, 2007/6 (n° 142), pp.123-125.

2. PISANI-FERRY J. (2017), *Rapport sur le « grand plan d'investissement 2018-2022 »*, 25 septembre.

rejoindre le marché du travail après un parcours scolaire insuffisamment qualifiant, ainsi que celles et ceux qui perdront leur emploi actuel<sup>3</sup>, et se retrouveront confrontés aux transformations du travail, aux changements organisationnels, ainsi qu'aux effets du numérique, sans y être forcément préparés.

Mais les vertus de la formation sont encore plus larges, car elle favorise le développement économique et culturel ou encore la réalisation des aspirations personnelles de manière à promouvoir l'émancipation sociale de chaque individu.

C'est pourquoi la formation professionnelle entendue comme « la transmission de connaissances théoriques et pratiques »<sup>4</sup> en vue de développer des qualifications et des compétences a toujours occupé une place importante dans le système institutionnel français, quelle que soit l'époque considérée. En 2009<sup>5</sup>, elle a d'ailleurs été promue dans le Code du travail<sup>6</sup> en « obligation nationale », au bénéfice de toute personne, quel que soit son statut.

Pour comprendre les défis auxquels répond la formation professionnelle, il convient

de revenir à la conception qu'en ont eue ses premiers promoteurs. Michel Debré, notamment, a imprimé sa marque d'abord en 1959, par deux lois successives : l'une relative à la promotion sociale<sup>7</sup>, la seconde portant sur la formation des militants syndicaux<sup>8</sup>. Puis en 1966<sup>9</sup>, sont créées les structures qui constituent encore aujourd'hui l'architecture du système français de formation des adultes<sup>10</sup>. La promotion sociale, c'est-à-dire « toute action de formation ou de perfectionnement, de quelque nature qu'elle soit, à quelque niveau qu'elle se situe, dès lors qu'elle s'adresse à une personne déjà engagée dans la vie professionnelle et qui contribue à un avancement dans l'échelle sociale »<sup>11</sup> et la formation économique et sociale ouverte aux syndicalistes et aux militants, s'inscrivent toutes deux dans une même orientation qui est de permettre l'émancipation des travailleurs.

Les accords de Grenelle (27 mai 1968) et la loi du 16 juillet 1971<sup>12</sup> (dite « loi Delors ») posent ensuite les fondements de la formation professionnelle continue (FPC) avec deux innovations essentielles : la reconnaissance du droit à la formation

3. PISANI-FERRY J. (2017), *op. cit.*

4. LUTTRINGER J.-M. (2016), "Avant-propos", Dossier « Les mutations de la formation professionnelle », *Droit Social*, n°12, p.972.

5. Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Art. L. 6111-1 C. trav.

7. Loi n°59-960 du 31 juillet 1959 relative à diverses dispositions tendant à la promotion sociale.

8. Loi n°59-1481 du 28 décembre 1959 tendant à favoriser la formation économique et sociale des travailleurs appelés à exercer des responsabilités syndicales.

9. Loi n°66-892 du 3 décembre 1966 d'orientation et de programme sur la formation professionnelle.

10. Voir BENOIST P. (2004), « Michel Debré et la formation professionnelle 1959-1971 », *Histoire de l'Éducation*, n°101, pp.35-66.

11. CHENOT B. [Pt.] (1964), *Rapport de la Commission d'étude des problèmes de formation et de promotion sociale*, février 1964.

12. Loi n°71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

sur le temps de travail pour tous les salariés d'une part, et l'obligation de participation des employeurs au financement de la FPC, d'autre part. Cette loi et ses amendements successifs définissent les principes de la formation professionnelle. Dès la fin des années 1990, les griefs accumulés imposent une réflexion. La loi du 4 mai 2004<sup>13</sup> introduit des modifications importantes au dispositif existant en créant notamment un droit individuel à la formation pour les salariés. Ce texte est rapidement remis en cause, car le système « bénéficie essentiellement aux salariés les mieux formés et (...) offre peu de véritable perspective de promotion sociale »<sup>14</sup>. En créant un droit à l'orientation, la loi du 24 novembre 2009<sup>15</sup> est alors essentiellement axée sur la formation tout au long de la vie. Enfin, la loi du 5 mars 2014<sup>16</sup>, faisant suite à l'ANI du 14 décembre 2013<sup>17</sup>, réforme en profondeur le dispositif de la formation professionnelle continue, ainsi que celui de l'apprentissage. Cette réforme globale place l'individu au cœur de la formation professionnelle continue : le Compte Personnel de Formation<sup>18</sup> - attaché à la personne et non plus au contrat de travail - est créé. L'accès à la qualification est réaffirmé. Les fonds de la formation sont orientés vers les personnes qui en ont le plus besoin. L'obligation de formation remplace celle de financement. Les compétences

de la Région sont renforcées en matière de gouvernance et de pilotage.

Cette évolution législative conduit à faire de la formation professionnelle un « secteur d'activité » important dans le paysage économique de notre pays. Malgré ces efforts, des carences et des dysfonctionnements du système demeurent. À partir de ces constats, le gouvernement a présenté récemment aux partenaires sociaux (25 octobre 2017) un nouveau projet de loi modernisant la formation professionnelle et l'apprentissage. Ce projet s'inscrit dans les lignes du « grand plan d'investissement 2018-2022 », lequel accorde une place prépondérante à la formation et au développement des compétences. Dans un climat social encore agité par les ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017, le gouvernement a promis d'investir 15 milliards d'euros sur une période de cinq ans, en vue de former un million de chômeurs et autant de jeunes, peu qualifiés et éloignés du marché de l'emploi. Comme d'autres avant lui, ce gouvernement veut simplifier un secteur difficilement lisible où se côtoient de nombreux acteurs. Ceux-ci sont réunis en trois groupes principaux : le premier formule la demande (entreprises, salariés, etc.), le deuxième élabore l'offre (prestataires de formation), et enfin le dernier en

13. Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

14. CAHUC P., ZYLBERBERG A. (2006), *La formation professionnelle des adultes : un système à la dérive*, Centre d'observation économique de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris, 11 septembre.

15. Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009.

16. Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

17. Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

18. LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN (2017), « Le compte personnel de formation. Modalités d'alimentation et de mobilisation du CFP », *Le Dossier Juridique*, n° 137, Éditions Lamy, jeudi 27 juillet.

assure le financement (Etat et Région, OPCA, entreprises, etc.).

La place des organisations professionnelles et syndicales ne doit pas non plus être ignorée. Celles-ci participent à l'élaboration des dispositifs, concourent à leurs mises en œuvre ou à la gestion des contributions collectées auprès des entreprises.

Ainsi, le Gouvernement leur a-t-il présenté, le 25 octobre dernier, sa feuille de route sur l'apprentissage, la formation professionnelle et l'assurance chômage. Ces trois réformes ont - selon le projet gouvernemental - trois objectifs communs :

- Donner à chacun plus de liberté professionnelle : celle de choisir un métier correspondant à ses aspirations, celle de changer d'entreprise, de créer son entreprise, et pour les employeurs, celle d'innover dans la formation de ses salariés ;
- Donner à chacun plus de protections pour s'insérer et évoluer sur le marché du travail en accordant notamment davantage de droits à la formation professionnelle en privilégiant les demandeurs d'emploi (en assurant une formation qualifiante mieux fléchée sur les besoins en compétences des entreprises) ;
- Permettre aux salariés, aux demandeurs d'emploi et aux entreprises de s'adapter aux mutations technologiques et de progresser en compétences « pour que la France maintienne ou retrouve sa

place en haut de la chaîne de valeur de la mondialisation ».

En outre, un quatrième objectif doit être réalisé en matière de formation : garantir la qualité de l'offre de formation par un système de certification opérationnel et transparent.

Sur la méthode, les partenaires sociaux sont invités à entreprendre une négociation interprofessionnelle qui devra s'achever au plus tard en janvier 2018. À cet effet, ceux-ci recevront prochainement un document d'orientation rappelant les quatre objectifs de la réforme. Dans le même temps, le Gouvernement conduira une concertation avec les Régions, dont le rôle est déterminant dans la formation des demandeurs d'emploi.

Enfin, le plan d'investissement compétences engagera un effort important sur la formation des demandeurs d'emploi dans un cadre qui devrait garantir davantage d'efficacité et mieux définir le rôle de chaque acteur de la formation.

Dans ce contexte où la formation professionnelle revient de nouveau au cœur de l'actualité et au centre des débats politiques et syndicaux, la revue *Chroniques du Travail* entend interroger ses défis auxquels les contributeurs tentent de répondre après l'adoption de la grande loi du 5 mars 2014<sup>19</sup>. Les questions et sujets traités permettront peut-être de se forger une meilleure appréciation des contours de la prochaine réforme, au regard des enjeux de la formation professionnelle (*Chapitre 1*), de sa mise en

19. Loi n°2014-288 du 5 mars 2014.



œuvre (*Chapitre 2*), et vis-à-vis de certaines catégories de la population en grande difficulté pour lesquelles elle représente un levier d'insertion sociale (*Chapitre 3*).

Dans sa première partie, le présent dossier se fixe pour objectif d'étudier les enjeux de la formation, c'est-à-dire les résultats attendus selon les dispositifs mis en place. Cette première question ne peut être appréhendée de manière identique selon la place que l'on occupe, soit en qualité de bénéficiaire de la formation, soit en tant que promoteur de sa mise en œuvre.

Du point de vue de son bénéficiaire, la formation ne peut pas produire d'effets sans l'accord et la participation active de l'individu qui en bénéficie. Autrement dit, ses enjeux se dessinent autour des attentes personnelles et de l'engagement individuel, lesquels déterminent en grande partie l'utilité de la formation, aussi bien pour la personne concernée que pour l'entreprise qui l'emploie. Pour comprendre cette influence, **Mario Correia** propose une lecture de l'évolution des différents usages que les individus ont affectés à la formation, prenant en compte les contraintes socio-professionnelles qui servent de cadre à ces choix. L'auteur remonte à ses prémices, avant la Révolution française. Au cours de plusieurs périodes marquées chacune par une structuration spécifique de la société, il identifie selon une approche sociologique les objectifs poursuivis, dans une démarche d'accès à l'emploi, d'évolution professionnelle ou d'émancipation

sociale. L'étude distingue ainsi les fluctuations de ces usages opérées dans le temps. Les crises économiques, les problèmes sociaux, la montée du chômage, les changements organisationnels ou encore les modifications des méthodes de management et de gestion des carrières, qui ont marqué notre histoire, n'ont pas manqué d'influencer ces transformations.

Du point de vue de ses promoteurs et initiateurs, c'est la question du développement des compétences et des qualifications qui marque de son empreinte le système institutionnel de la formation professionnelle. Depuis la loi du 16 juillet 1971<sup>20</sup>, quel que soit le contexte économique et social, cette question n'a eu de cesse de constituer une priorité clairement affichée dans les textes législatifs et conventionnels. Si cet objectif demeure constant, peu importe la période considérée, les enjeux qu'il véhicule ont, quant à eux, évolué d'une logique de promotion sociale vers une ambition de sécurisation de l'emploi et de compétitivité de l'entreprise pour entrer en adéquation avec la lutte contre le chômage. **Michèle Forté** s'attache, dans sa contribution, à explorer ces enjeux qui imprègnent les textes législatifs. L'auteur en décèle les fondements et met en relief les moyens engagés en vue de parvenir à une montée des qualifications et des compétences.

L'impératif de sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels qui anime l'esprit des réformes législatives induit inévitablement des transformations dans l'offre de formation.

20. Loi n°71-575 du 16 juillet 1971.

Celles-ci ne sont pas neutres dans les pratiques et les fonctions inhérentes au métier de formateurs pour adultes. Ces derniers se voient désormais attribuer une activité supplémentaire d'accompagnement du bénéficiaire dans une démarche d'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi. Ce nouvel enjeu pour les praticiens conduit en partie au renouvellement de leurs compétences et de leurs référentiels d'actions. **Sabrina Labbé** et **Emeric Vidal** proposent une analyse de cette notion d'accompagnement qui s'est affirmée depuis plusieurs années comme le point central dans les textes de référence. Plus exactement, l'article cherche à éclairer la manière dont ces professionnels appréhendent ce « nouvel agir éducatif ». En cela, les auteurs s'interrogent sur les représentations professionnelles qu'en font ces praticiens en convoquant une approche des représentations sociales.

L'analyse des enjeux individuels et institutionnels conduit naturellement à s'interroger sur les résultats effectifs produits par les actions de formation à l'égard de ses bénéficiaires. On peut alors regretter le manque réel de données quantitatives à ce sujet. Ces lacunes ont conduit le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) à créer un dispositif d'enquête dans l'intention d'évaluer les effets de la formation professionnelle continue sur le parcours des salariés. Même si cette initiative ne couvre qu'une partie du champ de la formation professionnelle, elle mérite toutefois d'être saluée par son originalité et son caractère innovant, force d'impulsion de nouvelles enquêtes

pour l'avenir. L'article d'**Isabelle Marion-Vernoux** consiste à présenter ce dispositif novateur et les premiers résultats qui en ressortent, à partir du volet entreprise.

Les résultats de l'enquête montrent effectivement que l'entreprise joue un rôle non négligeable dans la mise en œuvre de la formation des salariés qu'elle emploie. A ce titre, doit-on rappeler les dispositions de l'article L. 6321-1 du Code du travail qui imposent à l'employeur de former les travailleurs tout au long du contrat de travail. Au regard des textes, il ne lui suffit plus de les former ou de les adapter à leur poste. Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper, non pas leur emploi, mais un emploi. Ce qui doit être entendu plus largement. C'est effectivement le travail en général qui est visé, et non simplement un poste dans l'entreprise.

Autrement dit, l'employeur doit se préoccuper de la qualité des formations proposées de façon à préparer le salarié non seulement aux évolutions de son activité ou aux changements technologiques et organisationnels, mais aussi à occuper un autre emploi en cas de rupture de son contrat de travail, par exemple. Les juges demeurent vigilants au respect par les entreprises de leur obligation et ils n'hésitent pas, en cas de manquement, à les condamner à réparer le préjudice subi par les salariés concernés. Depuis plusieurs années, la Cour de cassation renforce son contrôle. Pour se défendre, l'employeur ne peut donc plus se retrancher derrière la qualification ou le diplôme du salarié, ou bien l'inertie de

ce dernier qui n'aurait manifesté aucun désir de formation<sup>21</sup>. Il ne peut pas non plus invoquer que le poste occupé n'a connu aucune évolution ou que le salarié n'a été confronté à aucune difficulté d'adaptation. Il lui appartient ainsi de proposer des formations à son personnel en évaluant les besoins de chacun.

A partir de ce diagnostic, doit être établi un plan de formation dans lequel sont définies les actions que l'employeur estime nécessaires pour remplir ses obligations légales. Les revues consacrées aux relations de travail abordent rarement les contours du plan de formation en raison de son caractère technique. Pour permettre aux lecteurs de bénéficier d'un panorama à la fois juridique et synthétique sur le sujet, **Pierre Le Cohu** tente cet exercice. N'ayant pas vocation à établir un modèle théorique, son article expose, de manière didactique et dans une perspective opérationnelle, les éléments légaux, réglementaires ou conventionnels qui permettent de procéder au diagnostic des besoins de formation. A partir de cette présentation est dressé un état des lieux de l'environnement juridique et social de l'établissement du plan d'action.

Toutefois, il convient de rappeler que les actions proposées par l'employeur dans le plan de formation ne représentent qu'une partie du dispositif de notre système de formation professionnelle. D'autres actions peuvent être effectuées à l'initiative du salarié, dans le cadre du

Compte Personnel de Formation (CPF) par exemple. Créé par la loi du 5 mars 2014<sup>22</sup>, le CPF donne la possibilité à son titulaire, salarié ou demandeur d'emploi, d'accéder à une formation qualifiante de son choix dès lors qu'elle figure sur l'une des listes établies par les conseils régionaux, les partenaires sociaux et les branches professionnelles. Sa particularité, qui le distingue du Droit Individuel à la Formation (DIF), réside dans son caractère individuel. Autrement dit, ce compte est attaché à la personne et non plus au contrat de travail. Ainsi, il accompagne son titulaire dès son entrée dans la vie professionnelle, tout au long de sa carrière jusqu'au départ en retraite, lui permettant d'acquérir des compétences reconnues par une qualification, une certification ou un diplôme. **Jean-Pierre Laborde** s'intéresse aux mécanismes du CPF en démontrant ses spécificités et en quoi il porte en lui une vocation à l'universalité. Intégré depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017<sup>23</sup> au nouveau compte personnel d'activité (CPA) dont il est la composante principale, l'auteur s'interroge également, de manière prospective, sur la question des articulations entre les CPF et le CPA.

Les différents moyens d'accès à la formation venant d'être exposés concernent seulement le cadre de la formation professionnelle continue qui répond principalement à un besoin de développement des compétences professionnelles et d'employabilité. Mais comme nous l'avons

21. Cass. soc., 12 octobre 2016, n°15.19-811, n°15.19-830 et n°15.19-831.

22. Loi n°2014-288 du 5 mars 2014.

23. Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

précisé au début de cette introduction, la formation pour adultes ne se limite pas à cet enjeu. D'autres modes de formation s'inscrivent davantage dans un objectif d'émancipation sociale. Prenons comme exemple le congé de formation économique, sociale et syndicale anciennement dénommée formation d'éducation ouvrière. Tout salarié qui souhaite participer à des sessions de formation (organisées soit par des centres rattachés à des organisations syndicales représentatives au niveau national, soit par des instituts spécialisés) a droit à un ou plusieurs congés, dans la limite de 12 à 18 jours par an selon le public visé. Ces stages s'adressent en particulier aux travailleurs, qui sont en règle générale adhérents d'organisations syndicales, amenés à exercer des fonctions syndicales ou à intervenir en faveur des salariés. Dans cette perspective, l'une des principales dimensions de la formation syndicale consiste à acquérir des savoirs et à maîtriser des outils pour faire face aux modifications du travail liées aux mutations économiques et sociales ou aux évolutions législatives.

Une question se pose alors de savoir comment les membres des organisations syndicales s'approprient les dispositifs de formation. A cette interrogation, **Stéphanie Moullet** tente d'apporter des éléments de réponse en proposant une analyse des logiques de construction des parcours de formation syndicale : comment sont-ils construits et quels effets produisent-ils sur les trajectoires syndicales ? Cet examen est réalisé à partir de données mobilisées via le Centre de Formation des Militants Syndicalistes

de la CGT-FO. Certes, les résultats n'étonnent pas : la participation aux stages de formation est étroitement corrélée à l'ancienneté dans l'organisation et à l'exercice de mandats de représentant du personnel. Toutefois, l'étude a le mérite d'objectiver statistiquement cette situation, ce qui, pour l'instant, n'a fait l'objet que de rares travaux.

Ce second chapitre consacré à la mise en œuvre de la formation démontre finalement que les modalités d'accès dépendent des statuts individuels de ses bénéficiaires, qu'ils soient salariés, demandeurs d'emploi ou militants syndicaux. Les articles composant cette deuxième partie visent essentiellement les salariés. Mais la revue *Chroniques du Travail* n'entend pas écarter de l'analyse d'autres populations, plus fragiles, qui demeurent éligibles à certains dispositifs spécifiques. On s'attachera, dans un dernier chapitre, à certaines catégories de personnes considérées comme particulièrement vulnérables sur le marché du travail en raison de leur mise à l'écart de la société ou de leur état de santé. De toute évidence, la formation représente pour ces publics en difficulté un levier d'insertion sociale.

**Frédérique Chopin** dresse un état du droit et des pratiques au sujet de la formation professionnelle des personnes sous-main de justice, abordant la question de la formation en milieu carcéral. Cette contribution originale aborde un domaine peu étudié et souvent mis à l'écart dans les dispositifs communs de formation. C'est en ce sens que son apport doctrinal doit être remarqué d'autant qu'il est à la croisée des dimensions sociales et pénales

dont la technicité des dispositions juridiques n'est pas à première vue évidente à expliciter. Tout en attirant l'attention sur les difficultés de la mise en œuvre de la formation dans le cadre de la détention, l'auteur pointe, dans le même temps, ses intérêts multiples pour une population en marge de la société et appelle de ses vœux à un renforcement des moyens mis en place.

La seconde catégorie de publics victimes d'une très grande précarité réunit les personnes en situation de handicap. Celles-ci représentent environ 10% de la population et le taux de chômage des personnes handicapées reste deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population<sup>24</sup>. Depuis plusieurs décennies, le constat est invariable : dans le milieu du travail, les personnes handicapées exercent des emplois offrant peu de perspective d'avenir en raison de leur faible niveau de qualification. Dans ces conditions, la formation représente un enjeu important de valorisation, car le handicap constitue l'un des facteurs principaux d'inégalité sociale ou professionnelle et de discrimination. La loi du 11 février 2005<sup>25</sup> marque une étape singulière en promouvant l'intégration professionnelle des personnes handicapées, laquelle est devenue un élément à part entière de leur citoyenneté. Malgré cette reconnaissance, les études démontrent que l'accès des travailleurs handicapés à la formation ne s'est pas réellement

amélioré au cours de ces dernières années<sup>26</sup>. Ce constat alarmant nous conduit à réfléchir sur l'accès des personnes handicapées à la formation et sur ces enjeux, un point aveugle de la doctrine en général.

**Aude Serrano Roccasalva** propose un état des lieux des multiples dispositifs existants, à partir d'une distinction entre les dispositifs de droit commun, fondés sur le principe de non-discrimination (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, compte personnel d'activité) et les dispositifs spécifiques aux établissements accueillant des personnes en situation de handicap, lesquels mettent en œuvre un principe de discrimination positive (centres de pré-orientation et de rééducation professionnelle, ESAT). Parce qu'il comble un manque du point de vue de la littérature scientifique, cet article constitue une source d'informations précieuses.

**Joëlle Bongiovanni-Sorigon** insiste, quant à elle, sur l'une des modalités spécifiques d'accompagnement et d'insertion : le dispositif de réadaptation professionnelle dont l'objectif principal est d'aider les travailleurs handicapés à trouver un emploi durable. L'article décrit comment ce mécanisme s'inscrit à la fois dans le secteur médico-social et dans le champ de la formation professionnelle, dans un contexte renouvelé par la loi du 5 mars 2014<sup>27</sup>. L'auteur s'attache, d'abord à présenter le public accueilli dans des

24. En 2015, 18% des personnes handicapées se trouvaient au chômage contre 8% en moyenne sur l'ensemble de la population.

25. Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

26. Rapport CNCPH, 2010.

27. Loi n°2014-288 du 5 mars 2014.

établissements spécialisés pour ensuite mettre en perspective les enjeux liés au croisement de deux logiques indissociables : la formation et l'accompagnement médico-social. Cette double dimension, tout aussi originale que nécessaire, ne manque pas de soulever des difficultés structurelles au regard de l'articulation des normes applicables et des instances publiques compétentes dont dépendent les centres de réadaptation.

En conclusion, la formation professionnelle et ses conséquences en termes d'emploi, de progression sociale et d'épanouissement personnel soulèvent de nombreuses questions qui embrassent les parcours multiples et variés de la population dans son ensemble. Les publics visés et les usages qu'ils en font selon

leur âge, leur activité ou leur position dans la société, puis les objectifs poursuivis par les acteurs de sa promotion et de sa mise en œuvre, en fonction du contexte économique et social, sont autant de facteurs à l'origine des mutations qu'ont connu les dispositifs de formation. La nouvelle réforme en cours, énoncée au début de cette introduction s'inscrit donc dans les pas de cette longue évolution. La feuille de route présentée par le gouvernement vise une fois de plus la transformation du système de la formation professionnelle afin que celle-ci soit mise au service d'un investissement majeur dans les compétences puisqu'un grand nombre de métiers actuels seront profondément transformés ou disparaîtront alors que plus d'un métier sur cinq devrait apparaître d'ici à dix ans.



**CHRONIQUES du TRAVAIL...** ou comment « concilier rigueur et lisibilité, et assurer une fonction qui n'est pas d'initiation ou de vulgarisation, mais de diffusion des résultats de la recherche » (*selon Jacques Freyssinet, membre du Comité de Parrainage de la revue*).

La double spécificité de cette revue, pluridisciplinarité appliquée au champ du travail et utilité sociale, rare dans un domaine où les logiques disciplinaires sont dominantes, vise à rapprocher chercheurs, acteurs publics, militants syndicaux pour progresser dans la connaissance du monde du travail et du monde syndical. *Chroniques du Travail* devient une revue de référence des sciences sociales du travail.


La revue est hébergée par l'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence. Fondé en 1960 par François Sellier, professeur d'économie du travail et spécialiste des relations industrielles, l'Institut est une composante d'Aix-Marseille Université (AMU).

L'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence, avec les dix autres Instituts du Travail français, apporte une contribution universitaire à la formation des militants syndicaux appartenant aux principales organisations ouvrières confédérées et des acteurs sociaux (pour ce qui le concerne, de la région PACA).



prix : 20€

**Edition et Publication :** IRT  
12, traverse Saint-Pierre - 13100 Aix-en-Provence  
<http://irt.univ-amu.fr>

**Mise en page et Impression :** Studio  Empreinte  
20, boulevard de la Fédération - 13004 Marseille  
[www.empreinte-std.com](http://www.empreinte-std.com)



ISBN : 978-2-9540832-6-1

ISSN : 2257-5650