



HAL
open science

La formation professionnelle mise en culture !

Sandy-David Noisette

► **To cite this version:**

Sandy-David Noisette. La formation professionnelle mise en culture!. Les métiers en émergence, 2018, pp. 20-25. hal-01934266

HAL Id: hal-01934266

<https://hal.science/hal-01934266v1>

Submitted on 5 Dec 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



RÉFORME

La formation professionnelle mise en culture !



La réforme de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel vient renforcer, de manière structurale, le cadre de la formation professionnelle que nous connaissons jusqu'ici. Promulguée au Journal Officiel n° 0205 du 6 septembre 2018, la loi sur la formation professionnelle permet de poursuivre la rénovation du modèle social français entamée par la publication des cinq ordonnances relatives au renforcement du dialogue social prises le 22 septembre 2017 par le Conseil des ministres. Elle se prolonge par la transformation du système d'apprentissage, la réforme du système de formation professionnelle et de l'assurance chômage, et par la simplification de la politique d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Cette démarche vise à accompagner et anticiper les mutations économiques et sociétales à venir, tout en reprenant certaines orientations issues des accords Interprofesionnels nationaux (ANI) du 22 fév. 2018. Elle succède à des textes plus anciens, mais dont l'observateur éclairé a pu voir la fréquence croissante de manière prégnante depuis la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre

Par Sandy-David NOISETTE, professeur, docteur en droit, agrégé d'économie et gestion, membre du Centre de droit social (EA 901), Aix Marseille Univ.

tout en portant de nouvelles ambitions (II). C'est au final un nouveau socle commun de régulation qui est posé (III).

I - LE MODELE DE FORMATION TRADITIONNEL

Le modèle actuel (A) est devenu trop opaque pour remplir efficacement les fonctions sociétales et économiques qui lui sont dévolues (B).

A. Les modalités actuelles

Actuellement, deux régimes de formation existent : la formation initiale et la formation continue. La formation professionnelle initiale est principalement destinée aux jeunes souhaitant apprendre les bases d'un domaine professionnel et s'orienter vers une profession. Cette formation, structurée principalement en lycée professionnel, sous statut scolaire, ou en centre de formation public ou privé, par alternance et sous statut de salarié (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation). Elle n'est pas conventionnée.

Le conventionnement, spécifique à la formation professionnelle continue, se traduit par la signature d'une convention de formation professionnelle (persone morale) ou d'un contrat de formation professionnelle (persone physique). Son importance est prégnante en matière de coût de la formation (V. art. D 714-62 C. éduc.). L'enjeu de démocratisation n'est pas anodin. La formation continue s'adresse (traditionnellement) aux personnes déjà en emploi. Si la loi du 12 novembre 1968 définissait le public de formation continue comme celui qui avait interrompu ses études depuis plus de trois ans, cette disposition a été abrogée et non remplacée. Quoi qu'il en soit, le développement et l'acquisition de nouvelles compétences est visé.

La formation professionnelle renouée issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel témoigne de la continuité allouée à la rénovation du modèle social français. De nature profondément structurelle, elle modifie les organisations et équilibres actuels tout en portant de nouvelles ambitions.

Les enjeux de démocratisation et d'efficacité économique sont essentiels.

Les formations peuvent être qualifiantes (à visée immédiatement opérationnelle) ou certifiantes (diplômes et titres délivrés au nom de l'Etat - enregistrés de droit au RNCP -, certificats et titres professionnels délivrés par les branches professionnelles ou d'autres ministères - tel celui de la Défense -, les CCI, etc., enregistrés sur demande au RNCP). Les formations diplômantes sont celles qui, parmi les formations certifiantes, permettent d'obtenir un diplôme d'Etat (CAP, bac professionnel, licence professionnelle, etc.). Elles sont centrées sur la formation générale et/ou professionnelle. A l'inverse, les titres et certifications (tels les certificats de qualification professionnelle - CQP) sont directement utilisables sur le marché du travail, car ils répondent à des besoins spécifiques. Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq) regrette qu'ils soient encore trop cantonnés à une sphère confidentielle, alors que leur potentiel, notamment en matière d'accès à l'emploi, reste important⁽¹⁾.

L'ensemble des formations est principalement financé par l'Etat, par les conseils régionaux ou par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Jusqu'à la loi du 5 septembre 2018, les dix-huit OPCA de branche⁽²⁾ récitaient principalement les fonds de la formation professionnelle continue et finançaient la formation des salariés (0,55% des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale⁽³⁾ pour les entreprises de moins de 11 salariés, 1% pour les entreprises d'au moins 11 salariés). Les principaux acteurs sont les autorités publiques (Etat, régions), les partenaires sociaux (organisations d'employeurs et syndicats), les entreprises (actions de formation), l'financeur, les prestataires de services (organismes d'formation, de formation et centres de bilan de compétence) et, bien sûr, les bénéficiaires de la formation.

B. Les limites actuelles

B1) L'insuffisance de la fonction sociétale

La formation initiale ne répond pas suffisamment au dessein républicain de la démocratisation de l'enseignement initial par la loi n° 89-466 du 10 juillet 1989 dite loi d'orientation sur l'éducation. Même si la part des bacheliers professionnels représente 21,5% d'une génération en juin 2018⁽⁴⁾, le ministère de l'Education nationale (ait aujourd'hui le constat que le taux de réussite au baccalauréat professionnel (82,6% en 2018) et les taux d'insertion à la sortie du lycée professionnel sont insuffisants, sans compter que les taux d'échec à la sortie des sections de technicien supérieur restent, eux aussi, trop importants. De plus, il existe de forts déséquilibres entre les formations et les secteurs d'activité. La carte des formations semble parfois inadapte aux opportunités économiques des territoires et trop méconforme des usagers. A cela se rajoute la pesanteur de la moindre mobilité des familles qui y scolarisent leurs enfants. Enfin, certaines formations, financées, revèlent un déficit d'attractivité, tant en formation sous statut scolaire⁽⁵⁾ qu'en formation continue.

Il convient donc de rendre plus efficient le système tout en préparant mieux les apprenants. Plus globalement, il convient aussi de valoriser l'enseignement professionnel, modalité de formation déterminante du dynamisme social et économique du pays. Si la formation professionnelle peut préparer aux métiers d'avenir (numérique et environnement par exemple), elle exerce aussi une fonction sociale à ne pas négliger : celle d'accueillir des jeunes, souvent issus de milieux populaires, souhaitant un enseignement attrayant et ancré dans la « réalité » des organisations productives. Une inégalité est saillante. Il est relevé par l'Insee qu'environ deux tiers des cadres suivent des formations professionnelles quand seulement un tiers des ouvriers en bénéficient. Dans le même temps, un cinquième des salariés peu qualifiés maîtrisent les concepts de base en compréhension de l'écrit : 3,5 millions de chômeurs n'ont aucune activité alors que près de 191 000 offres d'emploi ne sont pas pourvues. Au final, ce sont les laissés pour compte de la croissance économique ou les salariés les moins organisés qui ont le moins accès à la formation professionnelle continue. A cela, se rajoutent les responsabilités fami-

(1) Le titre et le manché : enquête sur l'usage et les représentations de la valeur des certifications du ministère du Travail, Careq Etudes, n° 15, mai 2018, p. 4.

(2) La plupart des branches sont représentées : COGISTRUCTIS pour les entreprises de la construction, FORCO pour le commerce et la distribution, OPCAM pour les industries de la métallurgie, etc. Deux OPCA indépendants complètent le panorama : OPCAIA et ACEFOS-PME. Leur rôle est de collecter les fonds de la formation des entreprises n'ayant pas d'obligation de verser à un OPCA de branche ou tout les branches professionnelles les ont désignés.

(3) Cette base se rapproche de celle de masse salariale souvent utilisée dans la littérature juridique et économique. Elle comprend le montant total des rémunérations imposables et des avantages en nature versés pendant l'année au personnel : salaires, cotisations salariales, primes, gratifications, certaines indemnités, pourboires, etc. Elle exclut les cotisations patronales.

(4) INSEE première, n° 1408, 15 oct. 2013.

(5) Les sections de bacs professionnels gestion-administration, chaudronnerie industrielle, commercialisation et services en hôtel-café-restauration, hygiène-propreté-stérilisation, plastiques et composites agent polyvalent de restauration, plûbe de ligne de production, etc. peuvent à attirer un public novice (données DARES, recto de Aix-Marseille, 15 oct. 2018).



ENTREPRISE ET COMPÉTENCES

Formation professionnelle

Il est, le coût des formations et l'autoconscience comme principaux obstacles à la formation, évoqués par les intéressés⁽⁸⁾. Le contexte de l'entreprise est en tout cas déterminant : à cet égard, on note que 96 % des entreprises françaises sont des microentreprises et que soixante ans le taux de syndicalisation a été divisé par quatre. Selon DARES analyses, il s'établit à 8,7 % dans le secteur marchand et associatif, et atteint même 5% dans les entreprises de moins de 50 salariés⁽⁹⁾. Au final, le déficit d'incitation est majeur. A l'heure de l'ubérisation des unités de production, et sans disruption normative, il ne peut être espéré d'amélioration en la matière.

Enfin, l'insuffisance de la fonction sociale va à l'encontre des dispositions de l'article L. 6522-1-1 C. Trav. disposant que l'employeur assure « à minima l'adaptation des salariés à leur poste de travail et qu'il veille - de source contractuelle - à l'employabilité. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Cette disposition légale a plusieurs fois été confirmée par la jurisprudence récente de la Cour de cassation⁽¹⁰⁾».

Se rajoute à cette inégalité républicaine, l'ineffectivité des règles consacrant la liberté individuelle du travailleur-salarié. Pourtant il est de plus en plus admis que le concept de subordination ne cesse de se diluer. S'il ne devient aujourd'hui qu'un critère juridique propre à qualifier des diverses situations de travail, l'exécution du contrat de travail doit permettre, en tous contextes, l'exercice des libertés individuelles. Or, les chiffres établis par l'Insee prouvent l'inverse. Déjà qualitativement favorisés, les cadres bénéficient plus souvent de formations de développement et de motivation, tenant compte de leurs désirs et dessein, quand les salariés les moins qualifiés sont contraints de suivre davantage de formations liées directement à leur activité, ressenties comme imposées et rarement orientées sur l'obtention d'une certification. Cela les rend plus vulnérables, tant au sein de l'organisation productive qu'au niveau des probables transitions professionnelles. Enfin, la mille-feuille des sigles n'entraîne pas à la simplicité : OPCA, Citefop, CPA, Coparjet, Forgecrl, Greta ou CPF, etc. : les salariés les plus fragiles ne sont pas mis en confiance.

B2) L'insuffisance de la performance économique

Le taux de chômage observé (9,1% de la population active au second trimestre 2018 selon l'Insee) peut être décomposé en deux sous-éléments : une part structurelle tout d'abord, dont les déterminants sont directement liés au fonctionnement du marché du travail et aux politiques qui lui sont appliquées ; une part conjoncturelle ensuite, qui dépend de l'écart entre la situation macroéconomique du moment et celle qui prévaudrait si l'économie se situait sur une trajectoire équilibrée. Le cas français est riche d'enseignements. La part conjoncturelle est de l'ordre de 1,2%⁽¹¹⁾ : cela signifie que les mesures essentielles visant à augmenter l'emploi de la population en âge de travailler doivent être actives sur le plan structurel. Si elles ne constituent pas un objectif en soi, les politiques structurelles sont donc un moyen de renforcer la croissance et son contenu en emplois. L'économiste Edmond Malinvaud les définit ainsi comme des réformes décidées pour une période de temps substantielle, concernant les cadres légaux et conventionnels, ou les structures matérielles, de l'économie et de la société. Elles modifient les règles de fonctionnement de l'économie et les infrastructures qui sont mises à disposition des agents économiques. Elles ouvrent ou elles ferment les champs du possible pour les entreprises privées et des champs de responsabilité pour le secteur public⁽¹²⁾.

Ce déficit structurel de marché du travail se voit appesanti par la dégradation des capacités professionnelles de la population active. Distinguant les capacités de droit des capacités de fait, le professeur au Collège de France, Alain Supiot, les définit comme une déclinaison de la capacité de fait : « Celles-ci diffèrent d'une personne à l'autre et doivent être formées et entretenues sur le long terme par des dispositifs appropriés, notamment de formation et de qualification, auxquels tous les travailleurs, salariés ou indépendants, doivent pouvoir accéder tout au long de leur vie⁽¹³⁾ ». L'absence de préservation de ces capacités renforce l'effet dystopique du chômage et, de fait, la performance de notre économie. C'est ce qu'on démontre Gary Becker en 1964 (avec sa théorie du capital humain) et le célèbre Joseph Schumpeter, qui conclut déjà, en 1939, que l'innovation est au cœur des cycles de croissance. Or il ne peut y avoir d'innovation sans entretien des capacités professionnelles des

individus. Le « savoir-agir » dans des situations complexes requiert deux conditions indissociables : des ressources (capacités et savoirs experts) qui ne cessent d'évoluer, voire de se transformer, ainsi qu'une capacité à les mobiliser pour résoudre des situations-problèmes en situations et temps réels (compétences). Celles-ci sont rarement innées.

II - LES AMBITIEUX PORTÉES PAR LA LOI

La réforme de la formation professionnelle constitue le deuxième grand chantier social du quinquennat. Le premier, fort critiqué du point de vue doctrinal et des représentants syndicaux, fut institué par la loi du 8 août 2016 et les cinq ordonnances travail du 22 septembre 2017. La promulgation de la loi du 5 septembre 2018, dite loi avenir professionnel permet de lutter plus efficacement contre les limites exprimées précédemment.

A. Un choc de simplification

La simplification opère aux niveaux macro (A1) et micro (A2).

A1) Du point de vue systémique

C'est un système désintégré que promeut la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La pertinence d'une telle évolution semble logique au regard du déséquilibre général du marché du travail, mais aussi de notre modèle économique. Si on assiste à une pesanteur de la dualité du marché (théorie des insiders-outiders), on observe un renforcement de l'autonomie des travailleurs du savoir et une ubérisation accrue des processus de production. Devenus inefficaces, les régulations traditionnelles, globales et peu transparentes, ne font plus sens. De nouveaux circuits de financement sont créés, l'article 34 de la loi du 5 septembre 2018 précise que les Régions sortent du jeu de la régulation du système de l'apprentissage : celui-ci sera désormais piloté par les branches professionnelles, leur prévalence s'exercera à plusieurs niveaux : construction des diplômes, fixation du coût des contrats, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2253-1 C. Trav.). Les régions ne restent compétentes que pour la formation professionnelle prévue à l'article L. 6121-1 C. Trav. Le système actuel se voit ensuite sur-



© Fotolia

brogé par le mécanisme « coût-contrat » : chaque contrat d'apprentissage signé déclenchera une allocation spécifique au centre de formation agréé. Tout organisme de formation pourra ouvrir un centre de formation d'apprentis (CFA) sous réserve d'obtenir la certification prévue légalement. Les CFA devront donc repenser leur modèle économique. En adaptant ainsi l'apprentissage aux besoins des entreprises, en assouplissant les règles d'accès et le recrutement des jeunes, le législateur a pour ambition de développer massivement ce mode de formation. A l'instar d'autres pays européens, le gouvernement vise 15 % d'apprentis chez les 16-25 ans, contre 7% actuellement).

L'ursat va être chargée de collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de la taxe d'apprentissage à la place des OPCO opérateurs de compétences ayant eux-mêmes remplacés les OPCO et OCTA). Sur le modèle du quadrilatère (État, syndicat, patronat, régions), l'instance unique de gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage, France compétences, régularisera la qualité de la formation et veillera à la bonne exécution de la réforme. Sa force résidera dans son pouvoir décisionnaire et dans celui d'électe de l'État.

L'autorité et la qualité de l'offre sont aussi visées. De deux manières. Tous les organismes de formation certifiés doivent être labellisés (sur la base de critères définis par décret) pour tout recrutement sur le marché, seront concurrents et supporteront le risque économique lié au même contratuel (coût-contrat). Par ailleurs, afin d'assurer une totale transparence, l'article 24 de la loi dispose que des indicateurs qualitatifs annuels seront publiés (taux d'insertion, valeur ajoutée du centre de formation, taux d'obtention de certifications, etc.). On voit dans ces avancées un renforcement des caractères purs et parisiens, au sens économique, du marché de la formation. Mais il ne rest pas, puisque l'État-providence régit. La loi entraîne en effet la mise sous tutelle de la formation professionnelle par l'État stratège : la création de l'institution nationale publique France Compétences

au 1er janvier 2019 matérialise cette ambition.

L'efficacité du marché reste toutefois renforcée, puisque la disparition des centres de formation régulées par les Régions au profit d'un modèle contractuel (un contrat = un financement) devrait satisfaire les attentes des professionnels. Nombre d'entre eux se plaignent de deux choses : ne pas avoir de candidats formés aux besoins qu'ils expriment et les complications administratives que pose l'apprentissage⁽¹⁴⁾. Les centres de formation, les écoles de production, les entreprises, voire même les établissements pénitentiaires (art. 12) pourront devenir des lieux d'apprentissage. Ces nouvelles modalités devraient contribuer à diminuer drastiquement le chiffre de 300 000 emplois, annoncés comme non pourvus, par le ministre du Travail, Muriel Pénicaud. Des formations ad hoc pourront être rapidement mises en place, qu'elles requièrent une technicité pointue ou des habilitations particulières peu répandues.

A2) Du point de vue de l'apprenant

Dans le même temps, cette simplification renforce l'extension du droit à la formation. Là où le paritarisme en avait fait une garantie sociale protégeant les travailleurs-salariés en emploi, l'universelisme des mesures permettra à ceux qui changent de statut ou les cumulent au cours de leur vie professionnelle de vivre plus sereinement leurs transitions. C'est pourquoi le paritarisme disparaît au profit d'une gouvernance annoncée comme quadripartite.

Le nouveau système vient individualiser le droit à la formation. Il alloue de nouvelles capacités aux personnes physiques : il leur permet d'être plus autonomes, de choisir plutôt que de subir. Parmi les mesures concernant directement les salariés, la plus emblématique est assurément celle concernant la mise en œuvre de l'abandonnement du compte personnel de formation (CPF) de 500 euros par an, majoré à 800 euros pour ceux d'entre eux considérés comme non qualifiés. De plus, par le moyen de la négociation collective, les plannings de 5000

Dans le même temps, il sera plus simple de conclure un contrat par alternance. Outre la simplification annoncée des procédures, et selon l'article 13 de la loi du 5 septembre 2018, la durée, indéterminée, sera flexible (6 mois à 3 ans), par ailleurs, par dérogation à l'article L. 6222-12 C. Trav., toute personne âgée de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, pourra, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée

(8) Source : MEN/DEPP - Communiqué de presse de Jean-Michel Blanquer, Ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, 13 juin 2018.
(9) DARES analyses, « La syndicalisation en France », mai 2016, n° 025.
(10) Soc., 5 juin 2018, pourvoi n° 16-19 895 ; Soc., 13 juin 2018, pourvoi n° 17-17 321 ; Soc., 25 fév. 1992, pourvoi n° 89-41 634, etc.
(11) V. NOISSETTE (S-D) Performance et droit du travail, Aix Marseille Univ., 2018, p. 122.
(12) MAILLINAUD (E.), « Réformes structurelles du marché du travail et politiques macroéconomiques », Revue de l'OCDE, mars 2013, n° 86, p. 4.
(13) SUPIOT (A.), « La justice sociale saisie par la régulation », dans Justice et droits fondamentaux. Études offertes à Jacques Nommay, Paris, Larc, 2003, p. 430.
(14) Semaine intercatégorielle « Les gisements d'emploi en Vaucluse », cite scolaire JH FABRE - Carpentras, 17 oct. 2018, organisée par les réseaux CLEEF et FOQualité de Vaucluse-Nord.



de trois mois. L'article 23 de la loi dispose enfin que le contrat d'apprentissage pourra être exécuté en partie à l'étranger (maximum un an) : une convention pourra être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et, le cas échéant, le centre de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de la mobilité dans l'Union européenne. Les conditions d'application de ces mesures sont précisées par décret.

B. Un choc culturel

Si le choc de simplification accroit – a priori – la marchandisation du marché de la formation, et donc ses risques, elle amènera naturellement les entreprises, qui sont elles-mêmes des espaces de formation, à revoir leur politique en la matière. Bien sûr, elles restent tenues de respecter l'obligation légale figurant à l'article L. 6321-1 C. Trav. (assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail). Elles restent tenues par les obligations contractuelles posées pour la première fois par la loi de cassation dans son arrêt du 25 février 1992, dit arrêt Epovot (obligation d'employabilité)⁽¹⁾. Mais, outre ces obligations, elles vont devoir développer un autre facteur profitable à la performance du système renoué, et moins rationnel : le dialogue (B1) et la bienveillance (B2).

B1) Plus de dialogue

Les politiques de formation en entreprises résultent, à présent, d'échanges entre les salariés et les instances représentatives du personnel (IRP) avec l'employeur. En outre, le pilotage de la formation professionnelle évoluant, il amène les différents acteurs des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle à faire réellement correspondre les formations proposées à la réalité des besoins nés du marché de l'emploi.

Du fait de la simplification des démarches et des financements, la réforme facilite l'investissement, l'engagement des employeurs avec et pour leurs salariés. Ils accèdent à des formations qualifiantes ou certifiantes par les plans de formation mis en place par les entreprises et, le cas échéant, complétés plus facilement avec leur compte personnel de formation. En revisitant son engagement dans la formation professionnelle, de manière plus concertée et plus efficace, l'employeur donne plus de perspectives à ses salariés tout en adossant la formation à la création de valeur pour son entreprise. Penser la formation

comme outil de professionnalisation est la première étape de la mise en place d'une stratégie au service de la performance de l'entreprise. Ainsi, les employeurs peuvent compter sur des salariés plus compétents pour trouver de nouveaux leviers de compétitivité structurelle (hors prix). La mise en œuvre de la loi des deux et six ans d'un entretien professionnel approfondi a pour but d'étudier les perspectives d'évolution de chaque employé et de faire le bilan des formations suivies.

B2) Plus de bienveillance

Si l'ingénierie de la réforme semble perlimite, elle ne pourra, seule, atteindre ses objectifs. La réforme de la formation, par apprentissage notamment, doit partir de la parole de l'Émile de Jean-Jacques Rousseau ou l'éducateur dit de son élève : « Je veux lui apprendre à vivre ». Aujourd'hui, la formule semble excessive, car la démocratisation de la société ne peut, moralement, que lui imposer d'aider à apprendre à vivre. Vivre s'apprend par ses propres moyens, mais surtout avec l'aide d'autrui.

Deux éléments apparaissent délégitimants. La capacité, tout d'abord, des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) à valoriser, dans les faits, l'apprentissage auprès des jeunes collègues et lycéens, -on sait combien le monde de l'éducation est attaché au parcours académiques. La capacité, par ailleurs, de l'entreprise à accueillir, sur le fond, le jeune apprenti. C'est pourquoi, à minima, le nouvel article L. 6223-8-1 dispose que le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction.

Si le maître d'apprentissage doit être compétent, il ne doit pas oublier d'être bienveillant. Les entreprises font souvent état aux établissements de formation du manque de tenue et d'appropration des règles de posture que devraient avoir, dès leur entrée en entreprise, les jeunes apprentis. Ce à quoi il leur est opposé, pour un « produit fini ». Le jeune apprenti est souvent fragile, socialement et scolairement. En construction, il pêche souvent par son incapacité à persévérer, à surmonter les obstacles, à être constamment motivé, etc. Ainsi que le soulignait Rousseau, il ne peut être résilié tout seul. En tant que posture, le maître d'apprentissage a une rôle bienveillant à jouer. Il doit respecter l'apprentant tel qu'il est,

accepter ses limites actuelles et croire en son éducabilité. Cette bienveillance sera le ciment de la relation formative et sociale des pratiques, le socle d'une réussite annoncée. D'aucuns ne pourront opposer aux neurosciences que la bienveillance permet la résilience⁽⁴⁾.

III – LE NOUVEAU SOCLE COMMUN DE RÉGULATION

La loi du 5 septembre 2018 marque une nouvelle étape dans l'histoire de la formation professionnelle. Outre ses intérêts économiques, elle se veut clairement disruptive. Les opérateurs traditionnels du système se transforment (A) et vont amener le monde de l'éducation à s'adapter à la nouvelle donne (B).

A. Une désintermédiation et une gouvernance renforcées

Tout en désintermédiant le système (art. 34), la loi veut limiter le nombre d'acteurs. Le nombre de prestataires (76 500 en 2014, en croissance de 50% en à peine plus d'une décennie, et composé à 75% d'organismes privés, dont les deux tiers à but lucratif) devrait tout prochainement être réellement honnête et efficacement contrôlé. Le législateur désire étudier les risques, les irrégularités et les fraudes relevés par la Cour des comptes⁽⁵⁾ dans son rapport public annuel de 2017. Ces errements avaient une triple origine : ils pouvaient directement émaner des prestataires de formation, mais également des entreprises, voire des organismes paritaires agréés eux-mêmes. N'ayant d'autre solution à apporter au chaos que consulté aujourd'hui le paysage de la formation professionnelle, les OFCA et les OPACIF en appellent alors au contrôle de l'État. Probablement, n'imaginationnait, à ce moment-là, que leur vœu serait exaucé avec une telle célérité, et leur fin annoncée. Le transfert de compétences aux Urssaf (passage de 55 collecteurs à 1) et à France compétences joue le rôle de Gaius : il a pour dessein d' dessiner un système qui brassera, selon le Premier ministre, 13 milliards sur la période 2018-2022 (13,9 milliards d'euros en 2013).

Déjà, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale avait instauré un référentiel obligatoire des prestataires de formation dès lors que des financeurs institutionnels intervenaient. Le but était d'améliorer la qualité de l'offre et d'inter-sifier la lutte contre la fraude. On note

que les services de l'État ont contrôlé en 2014, moins de 1% des prestataires susceptibles de l'être.

La loi du 5 septembre 2018 institue France compétences comme institution nationale publique (INP) aux champs d'action et missions élargies. Annoncé dans les faits comme quadripartite, son conseil d'administration de quinze membres est, dans les faits, quinquipartite⁽⁶⁾. L'institution se voit donc juridiquement personnalisée, et indépendante de l'État, nonobstant la nomination de son président par décret du président de la République et le nombre de 15 membres qui fait craindre une pré-emption de l'État). Si l'Urssaf sera le seul et unique collecteur de fonds, c'est cette institution qui assurera l'évaluation, la régulation, le contrôle et la redistribution. Le statut d'INP l'apparente à Pôle emploi, et lui confèrera plus de souplesse que si elle avait été qualifiée d'établissement public administratif : les normes comptables et de gestion des ressources humaines seront celles, plus souples, du droit privé.

B. Une démocratisation accentuée du monde de l'éducation

La région voit en apparence son rôle dévalué. Elle reste normalement chargée de deux volets. Outre sa représentation au conseil d'administration de France compétences, elle est chargée de la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle (art. L.214-12 al. 2 C. édu.) et de l'établissement du contrat de plan régional de développement des formations et de la formation professionnelle (art. L.214-12 al. 3 C. édu.).

L'éducation nationale quant à elle, en son sein une seule et unique formation professionnelle (initiale et continue) susceptible de mixer les publics. Une nouvelle génération de Campus des métiers et des qualifications va voir le jour. L'axe fort restera la recherche de synergies des acteurs de la formation autour d'un secteur d'activité d'excellence. Les Campus⁽⁷⁾ regroupent des établissements d'enseignement secondaire et d'enseignement supérieur, de formation initiale ou continue. Ils entretiennent des liens privilégiés avec les entreprises locales. Le secteur d'activité correspond évidemment à un enjeu économique fort (politique de redressement productif) soutenu par les collectivités territoriales et les entreprises. Les Campus labélisés bénéficient du Programme d'investissement Avenir, doté de 50 mil-

liards d'euros. Ace jour, ils sont au nombre de 78. La loi nouvelle n'enrênera qu'une amplification de la démarche entreprise suite à la promulgation de la loi du 8 juillet 2013 pour la refondation de l'école.

De nouvelles congruences et spécialités devaient donc voir le jour dans les lycées professionnels, sections d'enseignement professionnels des lycées polyvalents, et centres de formation. Elles seront une conséquence de la volonté gouvernementale de voir émerger de nouvelles filières économiques et de nouveaux métiers. La mixité des publics et la mutualisation des plateaux techniques seront encouragées par la signature de conventions permettant le passage facile entre tous les types d'établissements (centres de formation, EPL). Le schéma inclusif, bien connu de la formation sous statut scolaire, va s'appuyer dans la formation professionnelle (art. 214-1-1, 4^e bis). Les personnes en situation de handicap bénéficieront explicitement d'actions de formation ayant pour but de favoriser leur insertion professionnelle en milieu ordinaire. Les décrets d'application donneront, peut-être, plus d'informations sur le statut des professeurs des lycées professionnels.

Tout en étant pertinemment économiquement, ces avancées, indéniables, accentuent l'irréversibilité du caractère égalitaire de l'école républicaine. Elles donnent une nouvelle ambition à la démocratisation engagée en 1989 dans la continuité de celles qui ont marqué les prémices de la formation professionnelle organisée que l'institut le texte fondateur de 1880 (loi du

CONCLUSION

L'ingénierie juridique conceptualisée par le législateur est indéfectible. Il reste à confronter son apparence à la réalité. S'il est permis d'espérer se défaire de l'opacité et de ces nombreuses irrégularités ou fraudes dénoncées par la Cour des comptes, nombreux sont les points d'interrogation qui subsistent. Le pays arrivera-t-il à se départir des cloisonnements qui le caractérisent ? Les besoins de la société prendront-ils le pas sur la préservation des intérêts catégoriels ? En tout cas, la faible monétisation des droits (500 euros par an, 800 euros pour les moins qualifiés) pourrait anéantir l'ensemble des ambitions, et en premier lieu, aggraver les inégalités de formation.

(1) *Seminare intercatégoriel* « Les gissements d'emploi en Vaucluse », cité scolaire JH FABRE - Carpentras, 17 oct 2018, organisée par les réseaux CTEF et FoQualité de Vaucluse-Nord.
(2) V. aussi Soc., 24 juin 2015, pourvoi n° 13.26784 (l'employeur ne peut se retenir de l'obligation de son salarié en matière de formation, ni dévier la non-révolution du poste, pour justifier l'absence de formation).

(3) Cf. GIEGHEM C., *pehaine*, *Créer un climat relationnel positif*, conférence ESPE de Marseille, 16 oct. 2018.
(4) *Cour des comptes*, *Rapport public annuel*, fév. 2017, pp. 166-167. « La formation professionnelle est exposée à des risques de requêtes et de fraude, outre le risque de qualité insuffisante des formations, en raison de l'importance des montants en jeu, de la multiplicité des prestataires dispensant des formations, de l'absence de régulation et de la faiblesse des contrôles. Certains irrégularités en matière de formation professionnelle se caractérisent par un manque d'objectifs, un engagement notamment par le côté du travail. Lorsqu'ils sont commises par un maître d'apprentissage afin de percevoir des sommes indues, elles sont qualifiées de fraude. Toutefois le caractère intentionnel est souvent dénié à prouver ».
(5) Art. L. 6123-7. « Le conseil d'administration de France compétences comprend : 1° Un collège de représentants de l'État ; 2° Un collège de représentants des organisations syndicales des salariés professionnels au niveau national et interprofessionnel ; 3° Un collège de représentants des organisations professionnelles de salariés ; 4° Un collège de représentants des régions ; 5° Un collège de personnalités qualifiées désignées par le ministre chargé de la formation professionnelle. Le président du conseil d'administration est nommé par décret du président de la République parmi le collège des personnalités qualifiées ».

(6) À ce jour, le *temple national* compte 78 Campus, classés selon 12 filières d'activités économiques et politiques d'emploi : tourisme gastro-nomique, transition énergétique éco-industrie, multimarque télécommunications, services à la personne bien-être, etc.
(7) (R)N (P). L'éducation en Vaucluse à travers les siècles, fév. 2003, pp. 163 et s.