

L'APPRENANT, LE CONTRAT, LA QUALITE

I. L'apprenant sujet de droit.

L'obligation légale « de qualité » qui pèse aujourd'hui sur les acheteurs publics et assimilés -État, région, Pôle emploi, OPCA, OPACIF...,- pour utile qu'elle soit en vue d'assurer la plus grande efficience de l'usage des fonds publics consacrés à la formation, méconnaît une dimension essentielle qui est de donner « aux apprenants » les moyens de peser, sur la qualité des processus d'apprentissage qui leur sont proposés , y compris au plan juridique, par le recours à la technique contractuelle.

Et pourtant cette question a été excellemment posée il y a plus de 15 ans dans un rapport établi par des professionnels de la formation continue à l'initiative du Secrétariat d'État aux droits de la femme et à la formation professionnelle intitulé : « La professionnalisation de l'offre de formation et des relations entre les utilisateurs et les organismes ». (Septembre 2000). Le rapport aborde la question de « *L'individu comme élément central du système de formation et préconise le recours au contrat individuel de formation.*

En voici un extrait significatif :

« La relation entre les acteurs dans la prestation de formation est souvent représentée par la figure d'un triangle dont les sommets sont le commanditaire, le prestataire et le bénéficiaire. Cette représentation donne une idée trompeuse de la réalité. (...).

Le bénéficiaire, quant à lui, ne joue pas un rôle de même nature que celui des commanditaires et des prestataires, contrairement à ce que suggère l'image symétrique du triangle. **S'il est possible d'imaginer un contrôle de la participation à une action de formation, la réalité du développement de la compétence suppose une adhésion de l'individu.** Sans adhésion et sans projet personnel, il ne saurait-y avoir ni acquisition de connaissances ni a fortiori de mobilisation de ces connaissances dans la pratique professionnelle. C'est en ce sens qu'il est légitime de dire que la personne en formation est au centre du dispositif.

Les relations entre le commanditaire, le prestataire et le bénéficiaire, représentées par les côtés du triangle n'ont pas toutes la même réalité. L'attention est souvent portée sur les relations entre le commanditaire et le prestataire, matérialisées par la convention de formation et éclairées par les pratiques d'achat et les démarches qualité, telles qu'elles sont actuellement mises en oeuvre. La relation entre le commanditaire et le bénéficiaire est formalisée pour le salarié par le contrat de travail, et pour le demandeur d'emploi par les termes de l'accord le plus souvent implicite avec les services de l'emploi et par le statut de stagiaire de la formation professionnelle, lequel conditionne son droit à rémunération. **En revanche, la relation entre l'individu et le prestataire n'est pratiquement jamais formalisée, à l'exception des cas où l'individu finance lui-même sa formation.** Encore faut-il noter dans ce cas que la relation formalisée concerne alors davantage l'individu financeur que l'individu apprenant. **Le souci de placer l'individu au centre du système conduit donc à rendre systématique l'existence d'un contrat décrivant les droits et les devoirs des trois parties (ou des deux dans le cas de l'individu financeur de sa propre formation).** Ce contrat créerait ainsi un espace de négociation sur les objectifs, les moyens et les coûts de la prestation de formation. Il créerait par la même occasion les outils de son évaluation. (...)

La création d'un contrat individuel permettrait également de préciser les voies et les moyens pour les individus d'entreprendre un recours lorsque surgit un différent dans la relation avec l'organisme de formation. Les moyens de l'exercice effectif d'une possibilité de recours sont rendus nécessaire pour tous, quel que soit leur

statut, du fait notamment de la complexification des relations entre les commanditaires et des prestataires diversifiés. Ils sont particulièrement attendus dans le domaine de la formation des demandeurs d'emploi. ».

Ce diagnostic et ces préconisations formulés il y a plus de 15 ans n'ont pas pris une seule ride. (« *Tout est dit, et l'on vient trop tard depuis plus de sept mille ans qu'il y a des hommes et qui pensent...* ». Les caractères, Jean de La Bruyère, 1696). Ils invitent à prolonger la réflexion sur l'objet du contrat de formation, la nature et les effets des engagements contractuels notamment de ceux relatifs à la qualité, et les recours ouverts aux contractants en cas de non-respect de des engagements pris.

II. Le processus d'apprentissage objet d'une relation contractuelle.

Robinson Crusoé, seul sur son île, apprend par nécessité, sans l'appui pédagogique de quiconque, à traire les chèvres, à pêcher, à cultiver, à construire un abri... il pratique l'autodidactie. Il vit en dehors de toute société juridiquement organisée (ubi societas, ibi jus), il ne connaît ni loi ni contrat.

L'arrivée de Vendredi donne naissance à une relation fondée sur l'échange. Robinson transmet des savoirs et des savoir-faire à Vendredi et réciproquement. Cet échange fait naître le droit sous sa forme originelle décrite par l'anthropologue Marcel Mauss, caractérisé par le don et le contre don, qui est à l'origine de la forme moderne du contrat, dont la finalité est d'organiser un échange de biens ou de services, entre deux personnes (physiques ou morales), à titre gratuit ou onéreux.

Tout processus d'apprentissage, considéré comme une prestation de service intellectuel relève nécessairement d'une relation contractuelle entre deux ou plusieurs personnes. Chaque processus d'apprentissage est en effet singulier et concerne toujours une personne à titre individuel. Que ce processus soit organisé de manière collective importe peu. Chacun des 500 000 demandeurs d'emploi que le gouvernement veut « envoyer en formation » est un sujet de droit, partie un contrat individuel de formation.

Le fait que la formation dont bénéficient les « apprenants » soit « prescrite », par l'employeur pour le salarié, ou par Pole emploi pour le demandeur d'emploi, et financée par « un tiers payant » (entreprises, OPCA, conseil régional...) ne place pas pour autant « l'apprenant » en dehors de la relation contractuelle de formation. **Si la formation constitue « l'objet de la convention de formation » la personne apprenante en est « le sujet », qu'elle en assure ou non le financement,** a fortiori lorsqu'elle se trouve en situation de « Co investissement (en temps ou en argent) » ou encore lorsqu'un « reste à charge » lui incombe.

Dans le cas du salarié en formation à l'initiative de son employeur la technique contractuelle de « **la stipulation pour autrui** » peut être utilisée afin d'associer « l'apprenant » au contrat de formation et lui permettre ainsi d'en faire respecter, le cas échéant, « les engagements de qualité » contractuellement convenus.

(Le stipulation pour autrui est une convention par laquelle « le stipulant », en l'occurrence l'entreprise, fait promettre au prestataire de formation, « le promettant », l'accomplissement d'une prestation au profit d'un « tiers bénéficiaire

» en l'occurrence l'apprenant. Par cette technique juridique l'apprenant est habilité à engager une action directe contre le promettant en cas d'inexécution de ses engagements contractuels notamment ceux relatifs à la qualité de la prestation de formation. Alors que le stipulant, (l'entreprise) pourra demander un remboursement total ou partiel du coût de la formation, l'apprenant, tiers bénéficiaire, pourra demander des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi laissé à l'appréciation des juges et qualifié par ces derniers de « **perte d'une chance** »).

III. La qualification des engagements contractuels dans le domaine de la formation : obligations de moyens ? Obligations de résultat ?

L'engagement contractuel de la SNCF envers chaque voyageur s'analyse comme une obligation de résultat à savoir le transport d'un d'une gare à une autre gare autre. À défaut la responsabilité contractuelle du transporteur est engagée. Il en va de même du contrat de vente d'un bien immobilier. En revanche le contrat du conseil qui lie l'avocat à son client s'appuiera sur « l'obligation de moyens » en raison notamment d'aléas que l'avocat ne maîtrise pas nécessairement. Il en va de même (en règle générale) du contrat qui lie le patient au médecin et celui qui lie l'enseignant et ses élèves. Ces mêmes éléments, qui caractérisent les prestations de service intellectuels, se retrouvent dans le contrat de formation professionnelle.

Le prestataire de formation peut s'engager sur la mobilisation de ressources pédagogiques (respectant des normes de qualité, y compris la mise à disposition de formateurs qualifiés), sur le respect d'une méthode d'apprentissage obéissant elle aussi à des critères de qualité, mais non sur un résultat, car celui-ci dépend de l'implication de l'apprenant dans le processus d'apprentissage, celui-ci étant partie au contrat (acteur de sa propre formation nous disent les spécialistes des sciences de l'éducation. **Dit autrement par Bertrand Schwartz : « on ne forme pas une personne elle se forme si elle y trouve un intérêt ».** À titre d'exemple il a été jugé que l'obligation souscrite par un prestataire de formation est une obligation de moyens et non une obligation de résultat, comme le prétendait le bénéficiaire de la formation, dès lors que celui-ci « *ne démontre pas que sa note d'évaluation et sa note de pratique serait le résultat d'une formation pratique insuffisante au cours de la session ou encore d'une lacune de formation théorique du formateur* ». Les juges pourront également considérer que le prestataire de formation étant un professionnel, l'obligation de moyen « simple », pourra s'analyser comme une « obligation de moyens renforcée ».

Le fait de ne pas obtenir un titre un diplôme ou une certification, voire de ne pas bénéficier d'une évolution professionnelle à l'issue du processus de formation ne pourra être opposé par l'apprenant au formateur, dès lors que celui-ci démontre avoir respecté « les obligations de moyens » stipulés au contrat, le cas échéant conforme à des normes de qualité.



En revanche si la démonstration est faite que ces obligations n'ont pas été respectées l'apprenant pourra demander réparation du préjudice subi. (Remboursement des frais exposés pour inexécution totale ou partielle du contrat, dommages et intérêts pour « perte d'une chance »).

IV. Conclusions.

1. La situation juridique de toute personne, quel que soit son statut, salarié, demandeur d'emploi, personne privée, dès lors qu'elle est engagée dans un processus d'apprentissage, gagnerait à être inscrite dans un contrat de formation conclu entre l'apprenant et « le prestataire de formation » ou dans le contrat conclu entre l'employeur (le stipulant) et le prestataire de formation (le promettant) au bénéfice de l'apprenant (le tiers bénéficiaire). Le mouvement de fond de personnalisation des droits et d'individualisation de la formation renforce cette exigence. Les obligations de moyens que le formateur s'engage à mobiliser le cas échéant par référence à des normes de qualité, constituent un élément substantiel de ce contrat ainsi que le prix de la prestation convenue, eu égard aux moyens mobilisés. L'apprenant pour sa part s'engage à respecter les exigences du processus d'apprentissage contractuellement convenu (rythme, assiduité, disponibilité, implication...).

2. L'existence d'un contrat de formation professionnelle, en bonne et due forme, comportant des stipulations contractuelles relatives à la qualité de la formation devrait pouvoir être exigé par les financeurs, sur lesquels la loi fait peser l'obligation « de s'assurer de la capacité des dispensateurs à proposer des formations de qualité. L'existence d'un tel contrat aurait pour effet de préciser du critère n°6, au demeurant fort imprécis, du décret qualité, à savoir. **« La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires ».**

3. Le risque de judiciarisation de la relation de formation inhérent à une généralisation de la contractualisation pourrait être endigué par la création au niveau de chaque région **d'une fonction de médiation , ouverte « aux apprenants »** dédiée au traitement des litiges relatifs à la formation. Cette fonction faisant par ailleurs écho au mouvement profond d'individualisation des parcours de formation et de personnalisation des droits. Elle viendrait parachever l'architecture juridique du concept de parcours constitué de l'entretien professionnel dans l'entreprise, du conseil en évolution professionnelle à l'extérieur de l'entreprise, du recours à des voies d'accès à la formation à l'initiative des personnes elles-mêmes (CPF, congé individuel de formation VAE...).

Jean-Marie Luttringer. (www.jml.conseil.fr)