



## Chronique 152

### Le chantier inachevé du droit et du financement des formations de transition professionnelle

1. Les objectifs de la formation professionnelle sont multiples : l'acquisition d'une qualification, l'insertion dans l'emploi, l'adaptation au poste de travail, l'entretien et le développement des compétences... À chacun de ces objectifs correspond un cadre juridique qui a pour objet de déterminer à qui incombe la responsabilité<sup>1</sup> de l'organisation et le financement de ces différents segments du système de formation professionnelle : la puissance publique, l'entreprise, les candidats à la formation.

2. Outre les dispositifs qui viennent d'être rappelés, la réforme de la formation professionnelle issue de la loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" du 5 septembre 2018, ainsi que la réforme de l'assurance-chômage engagée en 2019, ont mis l'accent sur le concept de transition professionnelle<sup>2</sup>, qui englobe les formations de reconversion (changement de métier et/ou de qualification) et de promotion professionnelle (élévation dans la hiérarchie professionnelle et salariale)<sup>3</sup>. Trois nouveaux dispositifs sont dédiés à ces objectifs : le CPF de transition professionnelle, le dispositif de reconversion et de promotion professionnelle par alternance (PROA) et le dispositif de reconversion et de promotion professionnelle pour les salariés démissionnaires, bénéficiaires de l'assurance-chômage. Ces dispositifs appellent des parcours de "formation

---

<sup>1</sup> Sur le concept de responsabilité dans le domaine de la formation professionnelle voir la revue "Savoirs" n° 50 à paraître en septembre-octobre 2019 ainsi que la chronique 148

<sup>2</sup> Le concept de transition professionnelle peut se rattacher à la théorie "des marchés du travail transitionnels" développée en France, au tournant des années 2000 notamment par". Bernard GAZIER (2003), Tous sublimes. Vers un nouveau plein-emploi, Flammarion, 374 p. –rééditions (2005), Vers un nouveau modèle social, Champ-Flammarion, 376 p et en Allemagne par Günther SCHMID, Bernard GAZIER (ed) (2002), The dynamics of Full Employment. Social integration Through transitional Labour Markets, Edward Elgar, 443 p. Cette approche met l'accent sur les transitions entre système éducatif et système productif, entre le statut de salarié et celui de travailleur non salarié, sur l'accroissement du rythme de changement de métier et de qualification au cours d'une vie professionnelle.

<sup>3</sup> La loi du 5 septembre 2018 associe la reconversion professionnelle et la promotion professionnelle au concept de transition professionnelle alors qu'il s'agit de deux objets juridiques différents. La reconversion professionnelle au sens de changement de métier ou de statut peut fort bien ne pas avoir pour effet une élévation dans la hiérarchie professionnelle et salariale, quant à la promotion professionnelle elle peut fort bien se produire sans changement de métier et se traduire par l'accroissement d'un niveau de qualification lié à une progression salariale.

*L'Innovation juridique au service de vos projets*

formelle"<sup>4</sup> relativement longs et coûteux du fait de la combinaison entre le coût de la formation elle-même et du revenu de remplacement. Par ailleurs ces parcours nécessiteront souvent du temps et des moyens pour élaborer un projet professionnel préalablement à la formation elle-même. Les transitions dont il est question ici ne s'opèrent pas toujours de manière douce et progressive. Elles peuvent être "radicales" en cas de changement de métier, et amener les personnes concernées à reconstruire une nouvelle identité professionnelle. Ce chantier, ouvert par la réforme de la formation et celle de l'assurance-chômage, est loin d'être clos.

3. La présente chronique s'intéressera à l'état du droit et des possibilités de financement de la transition professionnelle au sens de reconversion et promotion professionnelle. Celle-ci peut s'effectuer au sein de l'entreprise dans le cadre du contrat de travail (I) ou en dehors de l'entreprise dans le cadre du système d'assurance chômage (II). Une mention particulière doit ici être faite à la VAE qui peut contribuer à une transition professionnelle ayant pour objectif une reconversion ou une promotion professionnelle, dans l'un ou l'autre des statuts (III).

## I. Reconversion et "promotion professionnelle" pour les salariés

4. Rappelons que les obligations de formation à la charge de l'employeur ainsi d'ailleurs que celles qui sont à la charge du salarié s'inscrivent dans la limite de la qualification contractuelle convenue entre les parties. Sauf dispositions spécifiques il ne résulte aucune obligation de reconversion ni de promotion professionnelle d'un contrat de travail de droit commun. La loi, reprenant à son compte le principe de bonne foi contractuelle met à la charge de l'employeur une obligation dite "d'employabilité" qui prend la forme de l'obligation d'adaptation au poste de travail et de veiller à la capacité du salarié à occuper un emploi compte tenu l'évolution des techniques et de l'organisation du travail. Ni l'obligation de reconversion professionnelle ni celle de promotion n'entrent, par construction, dans le périmètre du contrat de travail de droit commun. Celles-ci résultent d'obligations légales et conventionnelles spécifiques.

5. Trois techniques juridiques dédiées ont pour objectif la transition professionnelle au sein d'une même entreprise par la reconversion ou la promotion professionnelle : le CPF de transition professionnelle, PROA, et les clauses de dédit formation. Ces techniques juridiques, il faut le souligner n'ont aucun caractère obligatoire. Elles s'inscrivent dans une relation contractuelle

---

<sup>4</sup> Les spécialistes de l'ingénierie de formation et de gestion de l'éducation ont coutume de distinguer la formation informelle les formations non formelles ne débouchant pas sur une certification et les formations formelles qui renvoient un processus pédagogique structuré débouchant sur une certification. Voir chronique 150.

entre les parties au contrat de travail et sont encadrées selon des modalités spécifiques à chacune par la loi, la jurisprudence et le cas échéant, d'éventuels accords collectifs de branche ou d'entreprise. A ces trois dispositifs dédiés, s'ajoutent d'autres dispositifs juridiques, non dédiés à la formation professionnelle tels que le compte épargne temps, l'épargne retraite, le congé sabbatique, mais qui peuvent être utilisés à cette fin. Ces dispositifs présentent l'avantage d'apporter à la personne en situation "de transition professionnelle", à son initiative, la ressource la plus rare et la plus chère, à savoir le temps nécessaire à la préparation et à la réalisation d'un projet.

## Le CPF de transition professionnelle <sup>5</sup>

6. Le CPF de transition professionnelle a été inventé par les partenaires sociaux dans l'accord interprofessionnel du 22 février 2018 en réponse à la décision du gouvernement de mettre fin au congé individuel de formation (CIF) ainsi qu'à la gestion paritaire de ce dispositif historique par les FONGECIF et les OPACIF. Or, depuis près de quatre décennies le congé individuel de formation représentait la principale voie d'accès à des formations de reconversions et/ou de promotion professionnelle<sup>6</sup>. C'était le dispositif dans lequel le droit d'initiative du salarié et la liberté de choisir une formation "non adéquationniste" étaient le plus largement reconnus. Ni le plan de formation de l'entreprise, ni la formation des demandeurs d'emploi fondées sur la prescription par un tiers (l'employeur ou pôle emploi), sur des objectifs le plus souvent de court terme, ne répondent ni à la finalité d'une reconversion ni à celle d'une promotion professionnelle.

7. Le nouveau dispositif du CPF de transition professionnelle reprend à son compte la construction juridique "de la suspension du contrat de travail" qui était celle du congé individuel de formation. En revanche, les règles de financement et de gestion de ce droit se trouvent profondément modifiées.

8. Selon cette technique juridique le contrat de travail continue d'exister mais ses principaux effets sont temporairement suspendus : notamment l'obligation pour le salarié de fournir un travail et celle de l'employeur de lui verser un salaire en contrepartie du travail fourni. Le bénéficiaire du CPF de transition professionnelle ne percevra pas de salaire de son employeur, mais une rémunération forfaitaire, prélevée sur des fonds mutualisés par France compétences, attribuée par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) qui aura validé son dossier. L'employeur sera néanmoins tenu

---

<sup>5</sup> On retiendra dans le cadre de cette chronique l'appellation de CPF de transition professionnelle qui est celle de l'ANI du 22 février 2018 alors que la loi parle de "Projet de Transition Professionnelle".

<sup>6</sup> Chronique 134 "la Mort annoncée du CIF et sa transmutation en droit de la transition professionnelle".

de prendre à sa charge les congés payés générés par la période de formation, comme s'il s'agissait d'un temps de travail effectif.

9. La rémunération est prise en charge à 100 % si elle est inférieure ou égale à 2 SMIC. Si la rémunération est supérieure à 2 SMIC elle est prise en charge à 90 % si la durée du congé n'excède pas un an, ou 1 200 heures si la formation est discontinue ou à temps partiel. Si la durée du congé excède un an, ou 1 200 heures si la formation est discontinue ou à temps partiel, elle sera prise en charge à 90 % au cours de la 1ère année ou des 1 200 premières heures, et à 60 % au-delà. Il appartiendra au salarié de financer "le reste à charge" sur ses fonds propres ou grâce à d'éventuels abondements.

10. Les frais de formation sont financés par les ressources disponibles sur le CPF et complétés si besoin par la CPIR dans le cadre des dotations de France compétences.

11. Les salariés en CDD bénéficient du même régime de suspension du contrat de travail dès lors que la formation est réalisée au cours de la période d'exécution du contrat. En revanche lorsque la formation débute après l'arrivée à terme du CDD, la commission paritaire interprofessionnelle régionale peut décider de prendre en charge le projet, à la condition toutefois qu'elle débute au plus tard six mois après celui-ci. Dans ce cas le travailleur concerné qui aura perdu la qualité de travailleur salarié sera rattaché au statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficiera de la rémunération prévue à l'article L. 6323- ainsi que du maintien du régime de protection sociale dont il bénéficiait lorsqu'il était titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

12. **Commentaires** : l'appellation "CPF de transition professionnelle" est trompeuse. Elle ne traduit pas la nature juridique de ce dispositif qui est fondé sur l'attribution d'un revenu de remplacement pour un projet de reconversion ou de promotion professionnelle "en adéquation" avec les besoins du marché du travail régional sur décision d'une commission paritaire. Seule une partie des frais de formation est financée par le CPF. Par ailleurs, si le salarié dispose d'un droit d'initiative (engager un projet de reconversion ou de promotion) on ne saurait parler "de liberté de choisir son avenir professionnel" dès lors que l'accès aux ressources est subordonné à la prescription par un tiers.

### La reconversion et la promotion professionnelle par alternance (PROA)

13. Ce nouveau dispositif a été introduit par la loi du 5 septembre 2018 dans les termes suivants : "*La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet*

*de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée (...)<sup>7</sup>, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail" (Art. L. 6324-1 à L.6324-10 du Code du travail). Sont concernés les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle (RNCP) correspondant au grade de la licence. L'action menée a pour objet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui détenu par le salarié.*

14. Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les mêmes modalités que celle du contrat de professionnalisation.

15. Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié. Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

16. L'ordonnance "coquilles"<sup>8</sup> apporte quelques précisions à ce nouveau dispositif notamment le rôle des branches professionnelles<sup>9</sup> ainsi que son usage par les salariés à temps partiel ainsi que dans le cadre de la VAE. Un décret précisera les conditions dans lesquelles le financement de ce dispositif peut être assuré par les OPCO.

**17. Commentaires :** Ce dispositif repose sur l'autonomie contractuelle. Il n'a pas de caractère obligatoire. Il présuppose de la part de l'employeur une volonté de fidéliser certains de ses salariés en leur proposant un changement de métier au sein de la même entreprise ou une promotion professionnelle substantielle. En l'état actuel du texte le financement des frais de formation est assuré par l'OPCO et les rémunérations sur les fonds propres de l'entreprise. Toutefois ce dispositif ouvre la voie au co-investissement entre l'employeur et le salarié. Les partenaires sociaux peuvent également s'en saisir et l'adapter par la négociation collective d'entreprise et/ou de branche. Le secteur de la santé a d'ores et déjà

---

<sup>7</sup> Ce dispositif concerne également les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport et les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du présent code

<sup>8</sup> L'ordonnance "coquille" est prévue pour corriger les "erreurs" contenues dans la loi "Avenir professionnel". Elle doit être publiée début septembre 2019.

<sup>9</sup> Les OPCO sont habilités à financer la PROA dans les conditions prévues par un arrêté du 23 mai 2019.

saisi cette opportunité pour négocier un accord à durée déterminée<sup>10</sup> ayant pour but d'étendre les possibilités de prise en charge à des parcours de 24 mois, voire jusqu'à 36 mois pour certains publics, afin de permettre la prise en charge de diplômes et titres spécifiques au secteur dès septembre prochain. En parallèle, depuis juin dernier, une négociation est ouverte dans ce même secteur, sur le périmètre global de la loi du 5 septembre 2018.

18. **Le dédit-formation** s'inscrit dans la même logique contractuelle et de co-investissement. Par ce mécanisme juridique d'origine jurisprudentielle, fort ancien, antérieur à la législation sur la formation professionnelle, l'employeur peut proposer au salarié par avenant au contrat de travail de prendre en charge le financement d'une formation longue et onéreuse en contrepartie d'un engagement de ce dernier à rester au service de l'entreprise pendant une certaine durée sous peine de devoir rembourser à l'employeur l'investissement que ce dernier aura consenti. De tels types de clauses sont utilisés notamment pour la formation des pilotes d'avion, dans le secteur de la santé ainsi que dans la fonction publique. L'engagement de rester au service de l'entreprise peut aller, selon la jurisprudence, jusqu'à cinq ans.

19. Cependant, à l'instar des clauses de non-concurrences qui ne doivent pas être trop larges au point de priver le salarié de sa liberté de travailler, les clauses de dédit-formation ne doivent pas être trop strictes au point de priver le salarié de sa faculté de démissionner.

20. Le code du travail dans ses dispositions relatives à la négociation triennale sur la formation professionnelle. L'article R2241-4 invite les partenaires sociaux à encadrer cette modalité d'accès à la formation en rappelant les critères définis par la Cour de Cassation et en proposant d'inscrire le financement de ces clauses dans le plan de formation de l'entreprise.

21. **Commentaires** : Cette technique juridique qui répond à l'objectif de transition professionnelle de reconversion et de promotion professionnelle pourrait fort bien connaître une nouvelle jeunesse dans le contexte issu de la dernière réforme. En effet les fonds mutualisés dus par les entreprises sont affectés prioritairement aux formations professionnelles en alternance à la formation des demandeurs d'emploi et au financement du CPF. La loi les habilite à financer le développement des compétences des salariés sur leurs fonds propres et à recourir à cette fin au co-investissement. Tel est bien l'objet du dédit formation qui apporte à l'employeur une garantie "de retour sur

---

<sup>10</sup> 23 juillet 2019, la CGT Santé a annoncé que les partenaires sociaux, à l'exception de SUD, de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but privé non lucratif, ont conclu un accord temporaire pour la mise en œuvre de ProA. Voir dépêche AEF "Les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social, médico-social privé à but non lucratif signent un accord sur ProA" du 25/07/2019.

investissement", et au salarié l'accroissement de sa qualification source d'une possible promotion professionnelle et d'une progression salariale préalablement définies par voie contractuelle.

### Le compte épargne temps, l'épargne retraite, les congés sans solde...

22. Le recours à la technique juridique de la suspension du contrat de travail à des fins de formation n'est pas réservé aux seuls dispositifs encadrés par la loi et dédiée à cet objectif notamment pour des raisons de financement mutualisé. Des dispositifs juridiques non dédiés peuvent être utilisés pour le même objectif. Ainsi les salariés bénéficiaires d'un compte épargne temps peuvent, à leur initiative affecter le temps ainsi épargné à un objectif de reconversion ou de promotion professionnelle.<sup>11</sup> Le revenu de remplacement étant assuré par le compte épargne temps il leur faudra financer grâce aux ressources disponibles sur le CPF est sur leurs fonds propres le coût de la formation. Il appartient aux partenaires sociaux, à travers la négociation collective de branche ou d'entreprise, d'instituer de tels comptes et de préciser les conditions de leur usage au titre de la formation professionnelle.

23. La loi PACTE du 22 mai 2019 a profondément réformé les différents dispositifs d'épargne retraite avec l'objectif de les voir se développer en simplifiant leur usage. L'intérêt de ces dispositifs pour la formation professionnelle et notamment pour les formations lourdes de transition professionnelle (reconversion, promotion professionnelle) réside dans les possibilités de sortie anticipée de ces dispositifs d'épargne, pour des objectifs autres qu'un complément de retraite. Cette option est proposée pour l'acquisition d'une résidence principale, mais également en cas de handicap, d'expiration des droits à l'assurance chômage, etc. il est dommage que cette épargne principalement orientée vers investissement immatériel au bénéfice des entreprises ou des ménages (résidence principale), ou à réparer des accidents de la vie professionnelle (handicap, chômage) ne soit pas également orienté vers "l'investissement immatériel" consenti par les personnes à titre individuel dans des formations de reconversions professionnelles. Ce mécanisme d'épargne serait particulièrement pertinent pour assurer le financement de la dernière étape de la vie professionnelle des seniors de 45/50 ans, qui durera de 15 à 20 ans pour beaucoup d'entre eux<sup>12</sup>.

24. Enfin un Congé sabbatique, ou un congé sans solde, permettent de poursuivre le même objectif. Dans ce cas le salarié devra financer le revenu de remplacement sur ses fonds propres. En revanche tout ou partie des frais de

---

<sup>11</sup>. Voir la chronique 144. "50 nuances du temps de formation".

<sup>12</sup>. Chronique 151

formation pourra être financée au titre du CPF dès lors que la formation choisie remplit les conditions d'éligibilité fixées par la loi (certification professionnelle inscription au RN CP ou au répertoire spécifique...).

**25. Commentaires :** Ces différentes techniques de suspension du contrat de travail qui ne sont pas spécifiquement dédiées à la formation professionnelle apportent aux salariés la ressource la plus rare et la plus chère que requiert une formation de reconversion ou de promotion professionnelle : le temps. La technique de l'épargne (temps, retraite) permet par ailleurs de constituer un revenu de remplacement non tributaire du budget de l'État ou de la contribution mutualisée des entreprises. Elle apporte de surcroît la sécurité que représente le maintien du lien contractuel avec l'entreprise d'origine. Par ailleurs la généralisation et la gratuité du conseil en évolution professionnelle a vocation à permettre à ce chacun de construire un projet professionnel et la réforme de la certification de donner un débouché crédible à la formation. Dans cette construction, le libre choix de la formation par le salarié est assuré à la différence du CPF de transition professionnelle, de pro A, et de la reconversion ouverte au salarié démissionnaire. L'intitulé de la loi du 5 septembre 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" prendrait tout son sens si l'usage de ces différents mécanismes juridiques, non dédiés spécifiquement à la formation professionnelle, était ouvert à ce domaine, par le législateur et les partenaires sociaux<sup>13</sup>

## II. La transition professionnelle hors contrat de travail

26. Outre l'objectif de reconversion ou de promotion professionnelle des travailleurs salariés, le concept de transition professionnelle peut également s'appliquer aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux travailleurs non-salariés. La personne en formation bénéficiera alors du statut de stagiaire de la formation professionnelle qui se substitue aux contrats de travail. Il peut servir de support juridique à des formations courtes de retour à l'emploi mais également à des formations de reconversion professionnelle par l'apprentissage d'un nouveau métier ou l'acquisition d'une nouvelle qualification. Le droit connaît, de longue date, de tels dispositifs ouverts au salarié licencié pour motif économique et mis en œuvre dans le cadre des plans sociaux<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup>. Dans cette même perspective il pourrait être judicieux d'autoriser l'usage de l'épargne salariale et des fonds d'intéressement pour le financement de la formation d'opérations lourdes de reconversion

<sup>14</sup>. Yannick Pagnerre "la formation des demandeurs d'emploi". Droit social n° 12 décembre 2018.

## Le droit la reconversion des salariés démissionnaires

27. La loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" et la réforme en cours de l'assurance-chômage ouvrent une nouvelle voie d'accès à la reconversion professionnelle pour les salariés démissionnaires. A compter du 1er novembre 2019, ces derniers auront droit au chômage lorsqu'ils démissionnent pour réaliser un projet professionnel. Ils devront justifier de 5 ans d'ancienneté au service de leur employeur. Ce droit sera renouvelé tous les 5 ans, soit 8 fois sur une vie professionnelle de 40 ans. Le niveau d'indemnisation sera identique à celui auquel ont droit les autres demandeurs d'emploi<sup>15</sup>. Les salariés démissionnaires qui souhaitent réaliser un projet professionnel seront accompagnés pour élaborer leur projet.

Cet accompagnement gratuit sera assuré par le conseil en évolution professionnelle (CEP), déployé sur l'ensemble du territoire à compter du 1er janvier 2020.

28. Le décret du 28 juillet 2019 fixe les critères selon lesquels le caractère "réel et sérieux du projet professionnel" poursuivi par le démissionnaire est attesté par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales. Cette demande est "recevable" dès lors que le salarié n'a pas démissionné de son emploi préalablement à la demande de CEP. Pour les projets de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation, les critères sont les suivants : cohérence du projet de reconversion et identification des caractéristiques du métier souhaité ; disponibilité et pertinence de la formation identifiée et pertinence des modalités de financement envisagées ; perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

Si la commission valide le projet, le salarié dispose d'un délai de six mois pour déposer auprès de Pôle emploi une demande d'allocation d'assurance chômage.

**29. Commentaires :** L'étude d'impact de la loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" apporte un éclairage sur les fondements philosophiques et politiques de cette importante innovation juridique qui s'inscrit en rupture avec le principe fondateur de l'assurance-chômage d'indemnisation d'une privation involontaire d'emploi. *"L'ouverture du régime d'assurance chômage aux démissionnaires s'inscrit dans la stratégie présidentielle de sécurisation des parcours professionnels qui vise à confier une plus grande autonomie aux salariés dans la construction de leurs projets professionnels.*

*Cette évolution a ainsi pour objectif de fluidifier le fonctionnement du marché du travail et de favoriser la mobilité professionnelle des salariés. En garantissant un revenu de remplacement à certains salariés démissionnaires, la mesure entend*

---

<sup>15</sup> Les nouvelles règles d'indemnisation du chômage applicable aux salariés démissionnaires permettraient d'assurer un revenu de remplacement pour une durée pouvant aller jusqu'à 24 mois.

*lever les freins financiers aux reconversions professionnelles. Elle vise à faciliter la prise de risque à travers un meilleur accompagnement des salariés qui souhaiteraient acquérir de nouvelles qualifications et compétences afin de changer de métier ou de secteur d'activité, ou qui désireraient créer ou reprendre une entreprise*<sup>16</sup>.

### III. La VAE et la transition professionnelle

30. La VAE occupe une place particulière dans la problématique de la transition professionnelle que celle-ci ait pour objet la reconversion professionnelle le changement de métier ou encore la promotion professionnelle. En effet, une VAE partielle est compatible avec l'ensemble des dispositifs présentés dans le cadre de cette chronique. Elle peut en réduire le coût financier et du fait de la reconnaissance de l'expérience, redonner confiance pour s'engager dans un parcours de formation "formel". Pourtant, son développement se heurte à des obstacles que sont d'une part l'intérêt économique des prestataires de formation aussi bien publics que privés à promouvoir des cycles de formation longue débouchant sur des titres et diplômes, plus lucratifs que la VAE ; et d'autre part la grande réticence des titulaires de ces mêmes titres et diplômes à reconnaître une valeur identique à ceux acquis par la voie de la VAE. Quant à l'entreprise, la VAE renvoie à la question de la reconnaissance de la qualification et par conséquent à la question salariale qui sont bien les thèmes centraux de la négociation collective d'entreprise et de branche que les récentes réformes du droit du travail entendent promouvoir. À ces freins vient s'ajouter la difficulté de constitution des jurys de VAE composés d'enseignants et de professionnels. La réforme de la certification d'ores et déjà engagée, et des négociations innovantes de branche et d'entreprise à venir, pourraient contribuer "à libérer" la VAE dans le cadre du dispositif de transition professionnelle de reconversion et de promotion professionnelle et sociale, en lien avec les blocs de compétences.

### Conclusions

31. Une large gamme de supports juridiques est accessible aux travailleurs salariés, aux travailleurs non-salariés, aux demandeurs d'emploi qui sont dans l'obligation, ou qui choisissent, de s'engager dans un parcours de transition professionnelle par le recours à la formation professionnelle. Reste la question de l'allocation des ressources financières d'un montant relativement élevé compte tenu de la nécessité d'assurer la couverture d'un revenu de remplacement et du coût de formations longues. Le volume relativement faible

---

<sup>16</sup> Étude d'impact pour la loi "sur la liberté de choisir son avenir professionnel". 28 avril 2018.

de ressources publiques et de fonds mutualisés appelle inéluctablement l'accroissement de la part du co-investissement en temps et/ou en argent. Rappelons à cet égard que dans le modèle allemand la contribution des ménages et 10 fois supérieures à celle des ménages français<sup>17</sup>.

32. À défaut de volume suffisant de ressources budgétaires et de contribution des entreprises mutualisées au titre de la formation et de l'indemnisation du chômage, disponibles pour financer la transition lourde à venir, trois voies mériteraient d'être explorées : la généralisation de compte épargne temps permettant de financer les revenus de remplacement, l'usage optionnel de l'épargne-retraite pour des formations de reconversions et de promotion professionnelle, le développement de la VAE permettant la reconnaissance de qualification acquise par l'expérience. À la différence de PROA, du CPF de transition professionnelle et du dispositif de reconversion des salariés démissionnaires, qui nécessitent tous les trois l'accord d'un tiers, l'épargne temps, l'épargne-retraite, et la VAE sont fondées sur l'autonomie de la personne et le libre choix du projet de formation.

33. La promotion de ces dispositifs sera particulièrement bienvenue pour "les seniors" dont beaucoup seront à 45/50 ans à l'orée d'une nouvelle étape de leur vie professionnelle qui pourrait durer de 15 à 20 ans si l'on en juge par les options proposées au débat public par le rapport de Jean-Paul Delevoye sur l'avenir des retraites<sup>18</sup>.

34. Mais au-delà des questions juridiques et financières se pose celle de l'existence d'une offre de formation qui corresponde aux objectifs de reconversion et de promotion professionnelle que recouvre le concept de transition professionnelle. À cet égard un article du journal "Le Monde" en date du 22 juillet apporte une nouvelle encourageante. Le ministère de l'Enseignement supérieur enregistre grâce à l'application "Parcours Sup" un accroissement sans précédent du taux "de reprise d'études" d'adultes pour des objectifs de reconversion professionnelle.

35. Cependant, si l'appétence pour la formation tout au long de la vie, qui est une question éminemment culturelle, peut être considérée comme acquise pour les personnes qui ont atteint un niveau de formation initiale relativement élevée, il n'en va pas de même pour les personnes disposant d'un niveau de formation initiale plus modeste. L'innovation pédagogique, notamment "la déscolarisation" de la formation tout au long de la vie ainsi que "la libération de

---

<sup>17</sup> Bénédicte Zimmermann. "La formation continue et sa réforme, talon d'Achille du système allemand de formation professionnelle". Droit social n° 12 décembre 2018

<sup>18</sup>. Voir les chroniques 149 et 151

la VAE" deviennent alors des facteurs aussi déterminants qu'un cadre juridique et financier incitatif.

36. Les partenaires sociaux ont toute latitude pour s'emparer des innovations juridiques évoquées dans la présente chronique, relatives à l'épargne temps, l'épargne-retraite, au dédit formation, à la PROA, la VAE, et aux abondements du CPF de transition professionnelle. Il en va de même du co-investissement par les salariés, qui tend à devenir la règle pour les formations de transition professionnelle, et qui appelle en contrepartie la reconnaissance par l'employeur des acquis de la formation tout au long de la vie. Un accord national interprofessionnel "de méthode" pourrait utilement ouvrir la voie et stimuler la négociation d'entreprise et de branche sur ces thèmes.

Jean Marie Luttringer  
Août 2019