

L'effectivité du droit à la qualification : objectif structurant de la réforme annoncée de la formation professionnelle.

1. De l'affirmation du droit à la qualification à son « effectivité ».

L'accès à la qualification, son entretien, et son développement représentent incontestablement un objectif stratégique de la réforme annoncée de la formation professionnelle.

La feuille de route sociale de juin 2013 indique en effet que « *les efforts en vue de permettre le reflux du chômage doivent répondre à l'urgence de l'heure mais ils doivent aussi s'inscrire dans la logique de préparation de l'avenir. **Il importe dès maintenant d'organiser la production des qualifications de demain.*** » Par ailleurs le compte personnel de formation se voit assigner l'objectif « **de permettre l'élévation du niveau de qualification des jeunes et des adultes.** ».

Le document d'orientation du 8 juillet 2013 adressé par le gouvernement aux partenaires sociaux en vue de l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle « pour la sécurisation des personnes et la compétitivité des entreprises » décline à son tour le thème de la qualification comme un objectif majeur des politiques de formation : pour accéder au marché du

travail, pour la sécurité des personnes, la compétitivité des entreprises, le retour à l'emploi, l'évolution professionnelle, la promotion sociale...

La feuille de route sociale et le document d'orientation invitent par conséquent les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à trouver les voies et moyens pour garantir « l'effectivité du droit la qualification » d'ores et déjà inscrit aussi bien dans le code du travail (favoriser l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle : article L. 6111-1), que dans celui de l'éducation (acquisition d'un socle de connaissances...) et dans les principes généraux qui régissent le contrat de travail : l'employeur a l'obligation de veiller à la capacité des salariés à occuper un emploi, (Article L. 6321-) régulièrement rappelés par la Cour de Cassation.

Ce « droit subjectif » de toute personne à la qualification, indépendamment de son statut, doit désormais être décliné en trois objectifs opérationnels afin de garantir son effectivité :

- la garantie d'accès à un premier niveau de qualification pour tous,
- l'entretien de la qualification des salariés en activité,
- la garantie de progression d'au moins un niveau de qualification au cours d'une vie professionnelle.

Plusieurs chemins devront être empruntés pour atteindre ces objectifs, des blocages devront être levés et des effets levier mis en place. Car si la formation professionnelle a pour finalité principale la qualification de personnes qui se forment, ce concept « polysémique » n'est pas d'un maniement aisé au plan juridique. Or c'est bien de l'acception juridique de ce terme dont il est question ici et de son inscription dans le nouveau droit positif issu de la prochaine réforme de la formation professionnelle.

2. La qualification, concept polysémique.

Dans le langage usuel la qualification renvoie à l'idée de certification validée par des instances publiques (ministère de l'éducation nationale et autres ministères certificateurs), ou par les partenaires sociaux, (création par les branches professionnelles de certificats de qualification professionnelle CQP...). L'obtention d'une qualification renvoie à l'obtention d'un titre ou d'un diplôme ou d'un certificat professionnel, dont la valeur et le niveau sont positionnés sur le marché du travail notamment par référence aux grilles de classification des conventions collectives. **Lorsque les textes fixent pour objectif l'accès à un premier niveau de qualification ils renvoient à cette définition usuelle de la qualification synonyme de certification.**

Le droit pour tous d'accéder à un premier niveau de qualification s'exprimera alors « par un droit de créance » des personnes concernées, opposable aux pouvoirs publics, qui se concrétisera par un droit d'accès à une formation débouchant sur un premier niveau de qualification. Ce droit de créance, désormais reconnu par le code de l'éducation et le code du travail traduit le fait que le service public d'éducation n'a pas rempli son obligation « de résultat » à savoir l'acquisition d'une qualification à l'issue de la formation initiale.

Le fait pour une personne d'être titulaire d'un niveau de qualification donné attesté par un titre ou un diplôme aura deux effets juridiques possibles : ce niveau de qualification lui permettra d'une part de progresser au sein de l'espace éducatif et de la formation professionnelle vers un niveau supérieur de qualification, et d'autre part, de postuler à un emploi correspondant sans pour autant pouvoir prétendre à une reconnaissance automatique de ce niveau par un éventuel employeur.

En effet cette « **qualification personnelle** » attestée par un titre ou un diplôme, telle qu'elle vient d'être sommairement définie, doit, pour être opposable par le salarié à l'employeur, devenir « **qualification contractuelle** » par la conclusion d'un contrat de travail dont l'objet est précisément de définir le périmètre dans lequel s'inscriront leurs droits et leurs obligations respectifs. Si le prêtre-ouvrier titulaire d'un doctorat en théologie est embauché en qualité de fraiseur attestée par un titre délivré par l'AFPA, la qualification contractuelle sera celle de fraiseur. Les obligations de l'employeur d'adaptation au poste de

travail, et « de veiller à la capacité à occuper un emploi » se définiront par référence à cette qualification contractuelle.

3. La mobilisation des dispositifs existants en vue d'assurer l'effectivité du droit à la qualification dans le contrat de travail.

Les dispositifs juridiques existants dont l'objectif est de permettre l'acquisition d'une qualification reconnue par un titre un diplôme, tel que le contrat d'apprentissage ou le contrat de professionnalisation n'appellent pas de modifications juridiques substantielles. La question posée est celle de leur développement quantitatif et qualitatif et de la recherche de la plus grande efficience de ces dispositifs. À cet égard, au nom « du choc simplification » prôné par le Président de la République, les deux dispositifs pourraient être fusionnés... Ce qui est une piste qui mérite examen. On pourrait même aller plus loin et placer sous l'égide d'un même ministère de la formation professionnelle en alternance les trois voies d'accès à la qualification par l'alternance que nous connaissons, (alors que l'Allemagne n'en connaît qu'une seule), l'alternance sous statut scolaire dans le cadre de l'enseignement technique, par la voie de l'apprentissage, et par le contrat de professionnalisation).

Par ailleurs les règles de droit qui encadrent deux autres voies d'accès à la qualification , fondée sur l'initiative individuelle juridiquement garantie, que sont la validation des acquis de l'expérience (VAE), et le congé individuel de formation (CIF), mériteraient d'être développées en vue d'en faciliter l'accès et l'usage par les adultes qui souhaitent bénéficier du droit « de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ».

Il en va de même des CQP créés à l'initiative des partenaires sociaux dans les branches professionnelles qui mériteraient également d'être développés et ouverts au certificat de qualification interprofessionnelle (CQPI) susceptibles de faciliter les mobilités intersectorielles.

4. Nouvelles procédures juridiques de nature « à garantir l'effectivité » du droit à la qualification dans l'entreprise.

C'est incontestablement dans l'entreprise que le droit à la qualification, en l'occurrence **le droit au maintien (et à l'évolution) de la qualification**, est susceptible de progresser vers plus « d'effectivité » si l'on considère les enseignements et enquêtes statistiques qui mettent en évidence la durée courte des formations proposées par les entreprises à leurs salariés, qui relèvent pour l'essentiel de l'obligation d'adaptation au poste et à l'emploi.

il s'agit en effet, en s'appuyant sur le droit existant (Loi et jurisprudence) de renforcer, au-delà de l'obligation à la charge de l'employeur « d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, **l'obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi [...]**» (C. trav. Art. L. 6321-1). Ce texte, fondé sur une jurisprudence qui s'est construite au fil des décennies, et dont la dernière décision de la Cour de Cassation (chambre sociale 5 juin 2013 numéro 11-21-255.) illustre l'importance, est en cohérence parfaite avec le concept juridique « de prévention » qui figure depuis 1971 dans la typologie des actions de formation qui constitue le référentiel juridique de la formation professionnelle : « *les actions de prévention ont pour objet de réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultants d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.* » Article L. 6315-5.

Le contenu concret de l'obligation de « **veiller** » à la capacité à occuper un emploi » pourrait être précisé par des obligations de procédure dont le non-respect constituerait le fait générateur ouvrant droit à des initiatives individuelles de chaque salarié concerné (droit opposable à la qualification) et à des actions collectives engagées à l'initiative des représentants du personnel. À titre d'illustration voilà quelle pourrait être la « **procéduralisation** » du droit individuel et collectif destiné à prévenir le risque de déqualification pouvant conduire à l'inemployabilité : recours périodique pour chaque salarié à une « visite de conseil en évolution professionnelle », distincte des entretiens avec le management de l'entreprise, (sur le modèle de la médecine du travail ?),

création d'un **droit d'alerte**, inspiré du droit à la sécurité, pouvant être engagé par un ou plusieurs salariés et débouchant sur l'obligation d'engager un diagnostic à l'initiative du comité d'entreprise ou du CHSCT. En fonction des résultats du diagnostic, un plan d'action ayant pour objectif de prévenir le risque d'inemployabilité et ou de déqualification, devra être mis en place, soit par la voie de la négociation collective, soit d'un avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, d'un plan d'action validé par les services du travail.

5. Un compte personnel de formation pourrait-il contribuer à assurer « l'effectivité du droit à la qualification » ?

La loi fixe expressément au compte personnel de formation un objectif de qualification. Son financement est assuré pour partie par les entreprises et par des abondements de l'État et des régions notamment « **en vue de favoriser l'accès à l'une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1** ». Le conseil en évolution professionnelle étroitement liée au compte personnel de formation est ouvert au salarié, en dehors de l'entreprise, « **dans l'objectif prioritaire d'améliorer sa qualification** » (article L. 6314-3).

La négociation à venir, nous dira si le compte personnel de formation sera un outil au service de la qualification. Si cet objectif était retenu voici des scénarios possibles

- **pour garantir l'effectivité du droit au premier niveau de qualification** les pouvoirs publics (État et régions) devront définir la nature du « droit de créance » qui leur est opposable ainsi que la qualité de ses bénéficiaires. Ceux-ci devront pouvoir bénéficier « d'un droit de tirage » d'un montant équivalent au coût de la formation nécessaire pour atteindre un premier niveau de qualification (de l'ordre de 20 000 € incluant les coûts de formation et la rémunération) (référence AFPA pour un niveau V). Ce droit de tirage devra être signifié nominativement aux personnes éligibles, et la créance inscrite sur un compte que le bénéficiaire pourra actionner dans un délai à préciser, après validation du projet par l'instance en charge du conseil en évolution professionnelle.

- Pour garantir l'effectivité du droit « au maintien de la qualification » du salarié lié à un employeur par un contrat de travail, le salarié devra d'abord mobiliser les procédures qui engagent la responsabilité de l'employeur et de manière complémentaire, si nécessaire, recourir aux ressources disponibles sur son compte personnel de formation, des lors que l'objectif est « de progresser d'un niveau de qualification ».
- **Pour garantir l'effectivité du droit « à progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle »** le salarié pourra recourir, soit à la VAE, soit au congé individuel de formation, soit encore à un accord de « Co investissement » avec son employeur, ou encore à une clause de « dédit formation », et mobiliser de manière complémentaire les ressources disponibles sur son compte personnel de formation.
- Pour garantir l'effectivité du droit à la qualification pour les demandeurs d'emploi , les procédures « de prescription » d'une formation par le conseiller de pôle emploi, en vue du retour à l'emploi, devront être révisées afin que soit pris en compte le critère du droit à la qualification : accès un premier niveau, maintien de la qualification, progression d'un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle.
- Pour garantir à toute personne, quel que soit son statut, salarié ou non salarié, quel que soit son niveau de qualification, le droit d'acquérir à son initiative personnelle, en dehors du temps de travail, un premier niveau de qualification, une nouvelle qualification, un niveau supérieur de qualification, (CNAM, cours du soir, étudiant « hors âge » dans l'enseignement supérieur...) , la loi devra permettre l'abondement du compte par « l'épargne formation » pour les personnes qui le souhaitent, assortie d'une fiscalité incitative pour les personnes qui s'engagent dans des parcours de promotion sociale visant la qualification. Un produit « d'épargne » formation pourrait être conçu en partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations en lien avec le livre A, et le compte épargne temps dont disposent de nombreux salariés.

6. La négociation collective de branche sur la formation et les classifications levier de droit collectif pour « garantir l'effectivité du droit personnel subjectif) à la qualification.

Alors que « le droit à la qualification » est par essence un droit subjectif appartenant à chaque personne singulière, la production des qualifications renvoie nécessairement à des processus collectifs complexes tels que la définition des référentiels de qualification, des référentiels de formation qui en découlent, des procédures de reconnaissance juridique de la qualification acquise par diverses voies, qu'il s'agisse de la formation et ou de l'expérience.

Les réflexions qui précèdent ont tenté de mettre en lumière des voies et moyens permettant de progresser vers « l'effectivité du droit subjectif à la qualification par l'attribution de droits « procéduraux » à chaque personne. Cependant cette approche est indissociable d'une réflexion sur les processus collectifs de production et de reconnaissance juridique des qualifications. Dans cette matière la négociation collective notamment de branche a un rôle déterminant à jouer.

À titre d'illustration, l'obligation triennale de négociation sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation, trop généraliste devrait être recentrée sur les moyens juridiques susceptibles de garantir « l'effectivité du droit à la qualification pour tous ».

Par ailleurs l'extension des conventions collectives conditionnées aujourd'hui par l'existence d'un accord de classification pourrait être soumise à la prise en compte, dans les grilles de classification, des acquis de la formation tout au long de la vie par des voies autres que les diplômes de formation initiale, ainsi que par l'existence, dans les grilles de classification, de mécanismes permettant de rendre effective la progression d'un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle.

Conclusions.

« On ne forme pas les personnes elles se forment si elles y ont intérêt ». (Bertrand Schwartz).

Dans le domaine de la **formation professionnelle**, composante de l'éducation permanente (qui obéit à des finalités et des motivations différentes telles que le rapport au savoir, l'estime de soi, l'identité sociale, l'engagement civique, social, politique...), **le principal intérêt des personnes à se former réside dans l'obtention et la reconnaissance juridique d'une qualification**, non seulement à l'issue d'un cursus de formation initiale, mais tout au long de la vie par la formation et l'expérience, dont la valeur est reconnue sur le marché du travail, en particulier par la référence aux conventions collectives.

Le fait de recentrer notre système de formation professionnelle sur le droit de toute personne à la qualification quel que soit son statut, (accès à un premier niveau, maintien, évolution au cours de la vie professionnelle...) contribuera à le rendre plus lisible par le plus grand nombre et plus efficient. A cet égard, le compte personnel de formation, loin d'être une clé universelle, pourrait trouver une utilité.

Cependant, la simplification, la lisibilité et l'efficacité de notre système de formation professionnelle nécessite dans le même temps de remettre à plat les processus collectifs de production de la qualification, aussi bien dans le système de formation professionnelle initiale (rôle des commissions professionnelles consultatives) que dans celui de la formation professionnelle continue ainsi que les modalités de sa reconnaissance juridique (accords de classification).

Juillet 2013.

Jean-Marie Luttringer.