

# Les enjeux du volet formation de la loi de modernisation sociale

Par Vincent Merle

*L'étape de la réforme de la FPC dans laquelle nous nous trouvons se caractérise par la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience. Vincent Merle fait le point sur les perspectives qu'elle ouvre : le chantier considérable des référentiels d'activité et de validation, de nouvelles manières de former, une meilleure coordination des acteurs. Parallèlement, la déclaration d'activité des organismes met l'accent sur la qualité de l'offre. La construction du droit individuel à la formation est le prochain défi.*

 **Vincent Merle** est directeur du cabinet de Nicole Péry, secrétaire d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle.

**V**oici trois ou quatre ans, lorsque le gouvernement a souhaité s'engager dans ce vaste processus de réforme de la formation professionnelle, cette ambition avait été accueillie avec un certain scepticisme.

La formation avait perdu de sa crédibilité, au cours d'une période durant laquelle le traitement de masse du chômage avait abouti au développement de stages parfois peu efficaces. En outre, les pratiques de formation au sein des entreprises, souvent tournées vers une adaptation à court terme, avaient laissé de côté les ambitions initiales de la loi de 1971, notamment les aspects relatifs à la promotion sociale et à la possibilité pour chacun de compléter son parcours par un retour en formation.

Mais depuis, notamment, la parution du *Livre blanc* diffusé par Nicole Péry en mars 1999, un long chemin a été parcouru. Les sujets qui nous intéressent ici concrétisent ce chemin et la façon dont nous avons progressé, pouvoirs publics, collectivités territoriales, partenaires sociaux et organismes de formation.

Ils sont centrés autour des

points qui ont trouvé une traduction législative et réglementaire. La validation des acquis en est sans doute l'aspect majeur, mais il importe également de prendre en compte la réforme du financement de l'apprentissage, qui permettra de distribuer autrement le rôle des acteurs, et la transformation des institutions grâce à laquelle les différents acteurs peuvent se coordonner. Cela constitue un ensemble cohérent, qui prépare les étapes futures de la réforme. Nous sommes en effet loin de l'aboutissement de ce processus de réforme, mais nous nous trouvons à une étape significative.

## La validation des acquis de l'expérience


Les transformations induites par la validation des acquis de l'expérience sont profondes, notamment parce que nous avons élargi les modalités d'accès à la validation des acquis de l'expérience, mais aussi parce que dorénavant, l'ensemble des titres, diplômes et certifications professionnelles sont réputés accessibles par cette voie. Cette révolution silencieuse est constituée par la distinction désor-

mais opérée entre les actes de formation et la certification, qui peut être l'aboutissement de ce parcours mais aussi une façon de valoriser les acquis dans des situations formatives.

Un vaste chantier s'est ouvert. Nous devons nous garder de reproduire ce qui a caractérisé les législations antérieures, les innovations étant accueillies avec admiration mais ne donnant lieu à aucune mobilisation permettant de faire vivre le dispositif. Nous pouvons aujourd'hui avoir confiance car, dans les entreprises, dans les branches professionnelles et au niveau territorial, de nombreux acteurs sont d'ores et déjà mobilisés par la validation des acquis de l'expérience. La tâche est complexe, aussi bien dans les entreprises qu'au plan territorial. Toutefois, la plupart des acteurs sont convaincus que ce cadre nouveau constitue un droit mais aussi un moyen de travailler autrement et de faire progresser la formation professionnelle.

## Le Répertoire national des certifications

La mise en œuvre du Répertoire national des certifications va néces-

 Les pratiques de formation au sein des entreprises, souvent tournées vers une adaptation à court terme, avaient laissé de côté les ambitions initiales de la loi de 1971

siter l'ouverture d'un chantier considérable sur les référentiels d'activité et de validation. Ce travail est déjà engagé dans certaines institutions, par exemple sur les diplômes de niveaux IV et V et sur certains BTS au sein du ministère de l'Éducation nationale. D'autres organismes ont également entamé ce processus. Progressivement, l'ensemble des titres, des diplômes et des certifications devront mettre l'accent sur l'activité visée par la formation, distinguant le référentiel de formation, le cursus pédagogique et la certification. A cette occasion, nous ne manquerons pas de nous poser de multiples questions, par exemple celle de l'articulation entre ces référentiels d'activité, les systèmes de classification et les qualifications telles qu'elles existent dans les entreprises. Se mettra donc en place une nouvelle façon d'ordonner les parcours et les déroulements de carrières grâce aux jalons que constituent les certifications.

### L'information et l'orientation

Un autre chantier déterminant touche l'amont de la validation : l'information, l'orientation professionnelle et l'accompagnement vers la validation des acquis. Si notre pays accorde des budgets importants à la matière de formation, les dispositifs d'information et d'orientation sont encore limités. Des initiatives notables ont été prises, avec des résultats satisfaisants dans certains cas comme le développement des méthodologies des bilans de compétences ou le développement des réseaux des CIBC. Malgré ces progrès, nos réseaux d'information et d'orientation ne sont plus à la hauteur des attentes des actifs et des entreprises. A l'occasion de la validation des acquis, il nous faut donc essayer de travailler en réseau. Les collectivités territoriales, les conseils régionaux en particulier, sont bien décidées à entamer ce chantier. Pour leur part, les services décon-

centrés de l'Etat doivent également s'y atteler et travailler dans la plus grande intelligence possible. Enfin, les grands établissements comme l'ANPE ou l'AFPA sont prêts à se mobiliser pour transformer leurs pratiques en matière d'orientation et d'information et intégrer la validation des acquis dans leur démarche d'accueil des publics.

### La formation

Le troisième aspect de ce chantier de la validation des acquis de l'expérience touche la formation elle-même. Le développement de la validation des acquis entraînera sans doute de nouvelles manières de former, mais surtout des attentes fortes des individus pour bénéficier de parcours individualisés de formation. Or bien souvent, les organismes de formation ne sont pas en état d'offrir de tels parcours.

Tous les contacts que le secrétariat d'État a pu avoir avec des entreprises ou des branches professionnelles nous laissent penser que la validation des acquis pourrait modifier en profondeur la gestion des ressources humaines. Les entreprises qui disent avoir tenté de s'engager dans des démarches de gestion des compétences avouent que la tâche est compliquée. En revanche, la perspective offerte aux salariés de valoriser ce qu'ils ont appris par le biais de certifications, qui leur ouvre un espace de mobilité professionnelle plus large que la simple validation en entreprise, leur semble être un élément déterminant, un levier pour mobiliser une partie des salariés et les stimuler pour développer leurs connaissances et leur savoir-faire. Il ne s'agit pas de délivrer systématiquement des certifications et prétendre régir le marché du travail grâce à ces certifications, mais de faire en sorte que toute leur place soit donnée aux connaissances et à ce qui a été appris dans les situations de travail.

### La coordination des acteurs régionaux

La coordination des acteurs est également un élément déterminant. Comme les expériences menées sous l'impulsion de Nicole Péry en témoignent, il convient d'oublier l'illusion selon laquelle chaque acteur souhaite avoir l'entière responsabilité de la formation professionnelle.

Inéluctablement, les collectivités régionales et les conseils régionaux sont concernés et auront des responsabilités croissantes en la matière.

De même, les partenaires sociaux joueront dans la formation professionnelle un rôle déterminant. En effet, un système de formation professionnelle qui ne serait pas porté par les forces économiques et sociales se fossiliserait.

Enfin, l'État a aussi sa part de responsabilité, car les perspectives de promotion sociale reposeront à l'avenir sur une implication étatique forte.

Ces trois grands acteurs, ainsi que les organismes qui les entourent, chambres consulaires ou organismes de formation, doivent travailler ensemble dans un souci de concertation. Travailler de concert n'est pas simple et aboutit à des systèmes parfois complexes. Toutefois, la complexité ne signifie pas l'inefficacité, dès lors que les acteurs travaillent ensemble. Il faut attendre beaucoup de la mise en place des nouveaux comités de coordination régionaux emploi-formation, dont les textes seront bientôt adoptés et qui devraient voir le jour d'ici quelques mois.

### La qualité de l'offre

La déclaration d'activité des organismes de formation et les dispositions relatives au contrôle de la formation professionnelle, sont autant d'éléments qui concourent à un autre enjeu essentiel : la

**Le développement de la validation des acquis entraînera sans doute de nouvelles manières de former, mais surtout des attentes fortes des individus pour bénéficier de parcours individualisés de formation**

qualité de l'offre. Il ne pourra y avoir de développement de la formation sans un effort considérable pour assurer la qualité de l'offre. Cela passe par des processus de contrôle, par une transformation des liens administratifs entre les organismes de formation et l'Etat et par des pratiques différentes de commande publique aux organismes de formation. De ce point de vue, le chantier engagé pour décliner dans le domaine de la formation le nouveau code des marchés publics devrait clarifier les rapports entre commanditaires et prestataires. Il est vrai que le code des marchés publics n'a pas été pensé pour la formation professionnelle et que la commande en matière de formation professionnelle est de nature particulière, ce qui peut entraîner des difficultés. Le travail que nous avons engagé avec les commanditaires et le ministère de l'Économie et des Finances nous laisse espérer que nous allons nous dégager du cadre institutionnel ancien et nous diriger vers un cadre nouveau plus efficace pour les usagers de la formation professionnelle.

## Le droit individuel à la formation

Les réalisations, en particulier en matière de validation des acquis de l'expérience, nous incitent à trouver les instruments de la construction des parcours professionnels. Les témoignages de ceux qui sont passés par la validation des acquis sont probants. Leur réaction est double. D'une part, grâce à la validation des acquis, ils reprennent confiance en leur savoir-faire et en leurs capacités d'apprendre. Mais d'autre part, ils mesurent à quel point il est nécessaire qu'ils continuent à progresser et à acquérir des connaissances pour assumer pleinement le professionnalisme lié à leur emploi. Encore faut-il avoir les moyens de faire ce détour par la

formation. La formation dans les entreprises le permet en partie, mais ne peut l'assurer pleinement avec des stages de quatre à cinq jours.

Le thème du droit individuel à la formation énoncé dans le *Livre blanc* de Nicole Péry sera l'étape suivante pour achever le processus de réforme. On ne sait quelles modalités ce droit va prendre. Plusieurs pistes sont tracées et devront être suivies de près. La première est ouverte par les partenaires sociaux à travers la négociation conduite pendant plusieurs mois. Cette négociation est actuellement suspendue et nous ne savons dans quelles conditions elle reprendra. Quoiqu'il en soit, les pistes avancées resteront des hypothèses de travail très fortes pour la construction du droit individuel. En particulier, le principe a été avancé selon lequel certains éléments relèvent de la responsabilité de l'employeur, notamment pour ce qui touche à l'adaptation des salariés. Par ailleurs, il convient de distinguer ce qui relève de l'initiative de l'individu qui souhaite franchir une étape supplémentaire dans son parcours professionnel. Cela peut donner lieu à des plans d'épargne formation et à un appui par les structures de mutualisation, notamment les Fongecif.

Entre ces deux espaces, se sont construites des pistes pour toutes les formations d'initiative conjointe du salarié et de l'employeur. Ces pistes sont très fécondes. Elles permettront de responsabiliser l'individu dans la construction de son parcours. Lorsqu'un projet permet de développer de meilleures performances et offre des possibilités pour l'individu de sécuriser son parcours ou de progresser, y compris en dehors de l'entreprise, le coinvestissement est nécessaire. Sa reconnaissance par les partenaires sociaux est indéniablement une voie de progrès,

allant au-delà de ce qui avait été tenté par le passé avec les anciennes règles du coinvestissement ou du capital de temps de formation.

Par ailleurs, la collectivité devra apporter une contribution au droit individuel. Quelques principes naissent du débat actuel. Par exemple, s'il doit y avoir un droit individuel garanti par l'Etat et les conseils régionaux, il doit d'abord profiter aux personnes les moins qualifiées et être inversement proportionnel à la durée des études initiales. Au-delà, ce droit concerne tous ceux qui souhaitent franchir une nouvelle étape, notamment s'inscrire dans une perspective professionnelle de métiers connaissant des difficultés de recrutement. Il n'y a pas de raison que ces personnes ne bénéficient pas d'une aide publique. Cette aide ne prendra pas seulement la forme du paiement d'un revenu de remplacement ou de chèques formation. Elle recouvrira une exigence de construction d'une offre susceptible de répondre à cette demande croissante de formation et d'accès à une qualification. Les "lycées des métiers", les universités, le Cnam ou l'AFPA auront un rôle à jouer dans cette construction d'une offre publique, parallèlement aux efforts entrepris pour améliorer la qualité de l'offre privée.

Ce qui s'est construit, dans la cohérence et dans un souci de concertation très étroit avec les acteurs de la formation professionnelle, représente des étapes importantes. L'élan donné nous place dans une posture favorable pour parachever cette réforme et construire la formation tout au long de la vie.

Vincent Merle

**S'il doit y avoir un droit individuel garanti par l'Etat et les conseils régionaux, il doit d'abord profiter aux personnes les moins qualifiées et être inversement proportionnel à la durée des études initiales**