

# UN SERVICE PUBLIC DE FORMATION

Il était une fois un idéal, « une obligation nationale » à laquelle devait participer l'ensemble de la société, sous l'égide de l'Etat : améliorer la qualification des travailleurs, assurer leur adaptation aux besoins de l'économie et contribuer à l'émancipation des personnes. La loi Dehors de 1971, qui a notamment inscrit dans le marbre la contribution financière des entreprises, a posé les bases du dispositif de la formation professionnelle continue. Pourtant, ces grands principes se sont dilués avec le temps.

Dans l'essai *1971-2021. Retour sur 50 ans de formation professionnelle* (Editions du Croquant), deux spécialistes mêlent leurs analyses complémentaires : l'un, l'économiste Didier Gelot, fut chargé de l'évaluation de la formation professionnelle au ministère du travail ; l'autre, Djamal Teskouk, fut en tant que conseiller confédéral CGT impliqué dans les nombreuses négociations interprofessionnelles sur la formation. Le produit de ce bilan à la fois global et opérationnel est destiné aux acteurs de la formation – notamment syndicaux –, mais pas uniquement.

La formation n'étant pas un objet isolé, les auteurs lient étroitement ses évolutions aux choix économiques et politiques opérés au fil du temps. Des réformes régulières – une quinzaine, souvent des accords nationaux interprofessionnels (ANI) suivis d'une loi – se sont succédé pour actualiser le

cadre juridique de la formation, en faisant davantage coïncider actions de formation et emploi pour répondre aux crises successives, à la mondialisation et au chômage de masse. En outre, les régions et les organismes paritaires ont vu leur rôle évoluer.

## Inégalités accrues

Le développement des compétences au détriment des qualifications symbolise le dévoiement du système de 1971, selon les auteurs. Il fait de l'individu le responsable de son employabilité. « *La notion de responsabilisation des salariés, apparue au milieu des années 1990, a été fortement étendue et est aujourd'hui associée à celle de parcours professionnel* », avancent les auteurs. Les inégalités d'accès à la formation continue se sont dès lors accrues, et les salariés ont de plus en plus été invités à se former hors temps de travail, en partie sur leurs deniers. Le droit individuel à la formation (DIF) consacre en 2004 ce principe dit de « co-investissement », qui dissocie temps de formation et temps de travail.

Didier Gelot et Djamal Teskouk pointent surtout du doigt la loi de 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » : précédée par l'introduction du compte personnel de formation (CPF) en 2014, elle sonne l'aboutissement d'un processus d'individualisation excessive de la formation, et d'une « *déresponsabilisation des employeurs* ». Elle considère



## 1971-2021. RETOUR SUR 50 ANS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

de Didier Gelot et Djamal Teskouk  
Editions du Croquant, 180 p., 13 €

que le salarié doit s'adapter aux besoins immédiats des entreprises, ce qui favorise la multiplication des formations courtes sans réelle valeur ajoutée, notamment dans les métiers peu qualifiés.

Loin de sombrer dans le défaitisme, le binôme invite à repenser le système de formation au prisme du bien commun. Ils proposent un accroissement de l'effort financier, un droit de formation initiale différée pour les travailleurs qui n'ont pu en suivre une, ou encore souhaitent revenir sur la monétisation du CPF et la suppression du congé individuel de formation (CIF), qui permettait aux salariés de choisir une formation de longue durée sur leur temps de travail. L'élévation des qualifications des actifs, concluent-ils, est un défi primordial qui devra passer par un « *effort exceptionnel de qualification de la main-d'œuvre* ». ■

JULES THOMAS