

Bref

Apprendre et travailler Vers de nouvelles complémentarités ?

Il y a maintenant plus de deux ans, les partenaires sociaux signaient l'ANI, un accord interprofessionnel qui a été transposé dans la loi de mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social. L'ANI et la loi rénovent en profondeur le paysage de la formation professionnelle, et notamment de la formation en alternance. Ils créent en particulier le « contrat de professionnalisation » qui modifie sensiblement les rôles respectifs des entreprises et des organismes de formation dans le dispositif d'insertion ou de réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Ce faisant, ils creusent la voie vers un possible nouvel équilibre entre apprendre et travailler. Une voie sur laquelle les branches professionnelles semblent s'engager avec quelques hésitations...

Le 20 septembre 2003, les partenaires sociaux signaient l'ANI, l'« accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ». Les principes de cet accord ont été repris dans la loi du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, parmi lesquels l'institution du droit individuel à la formation (DIF), de nouvelles modalités de déroulement des formations dans le cadre du plan de formation des entreprises et la rénovation des dispositifs d'insertion ou de réinsertion professionnelle par la création du contrat de professionnalisation en lieu et place des anciens contrats de formation en alternance à savoir les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. L'ANI, tout comme la loi, laisse cependant aux branches professionnelles le soin de préciser, dans le cadre d'accords spécifiques, les conditions de mise en œuvre de ces dispositifs et procédures.

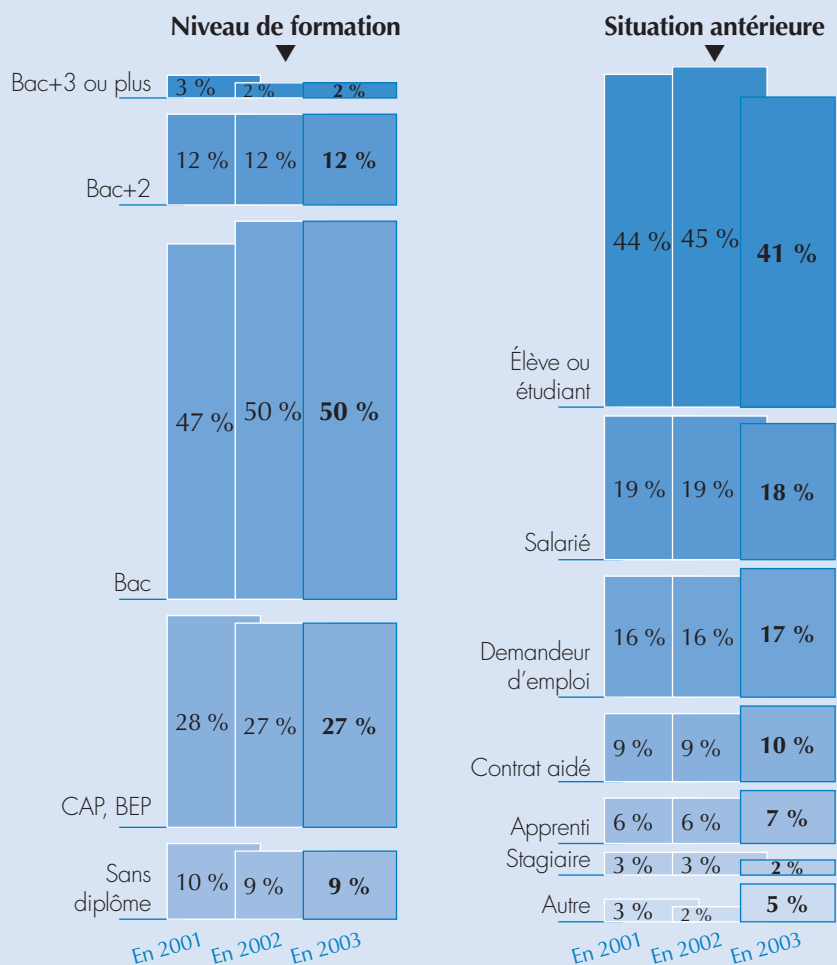
L'ANI a, entre autres, pour objectif de prévenir les effets de l'évolution démographique, le vieillissement de la population active risquant en particulier d'engendrer à brève échéance des tensions sur les recrutements. Dans cette perspective, il invite les branches professionnelles à construire, lorsqu'elles n'en disposent pas déjà, des observatoires prospectifs des emplois et des qualifications. Plus des trois quarts d'entre elles répondent d'ores et déjà à cet appel. Bon nombre d'accords de branches vont même au-delà des termes de l'ANI. Ainsi, plus de la moitié d'entre eux augmentent le niveau de rémunération des contrats de professionnalisation, voire pour certaines des contrats d'apprentissage, afin de faciliter le recrutement de jeunes. Les prévisions démographiques conduisent les entreprises à renouveler leur politique d'embauche, mais aussi la manière de construire les compétences des salariés. Et c'est sans doute sur ce second point que l'innovation introduite par l'ANI est la plus forte. En effet, avec la disparition des contrats de formation en alternance au profit du contrat de professionnalisation (cf. encadré page 2), c'est une autre vision de la façon dont s'articulent le travail et la formation qui est voulue par les partenaires sociaux. Les signataires de l'ANI semblent avoir là repris à leur compte un principe que Bertrand Schwartz, créateur des missions locales, avait tenté de faire valoir dans les années 80 lorsqu'il était à la tête de la mission « Nouvelles qualifications » : « *L'alternance devrait fonctionner en partant non pas des tâches, mais de situations de travail auxquelles seraient confrontés les jeunes, situations à partir desquelles on remonterait à l'acquisition de savoirs théoriques et pratiques.* »

Au lendemain de la promulgation de la loi sur la VAE, assiste-t-on, avec la création du contrat de professionnalisation, à un véritable changement dans les règles relatives aux manières d'apprendre ? Combinée à un accompagnement formatif, l'expérience professionnelle deviendrait-elle également une source d'acquisition de qualifications ou de compétences reconnues ? L'analyse des dispositions concernant le contrat de professionnalisation permet d'apprécier l'ampleur des évolutions souhaitées par les partenaires sociaux quant aux relations entre apprendre et travailler. Mais un regard plus pointu sur les accords signés au niveau des branches professionnelles (cf. encadré page 4) montre également que les acteurs de la formation professionnelle continue ne perçoivent pas tous de la même manière les perspectives ouvertes par l'ANI et la loi de mai 2004...

De la qualification à la professionnalisation

En 2000, à l'ouverture des négociations de l'ANI, les partenaires sociaux avaient souhaité réaliser un bilan des accords et textes législatifs sur la formation professionnelle continue. Parmi les nombreux sujets abordés figuraient en particulier les accords de 1983 qui avaient créé les contrats de formation en alternance, et notamment le contrat de qualification ●●●

■ Les jeunes qui ont signé un contrat de qualification



Champs : ensemble des jeunes ayant signé un contrat de qualification.
Source : DARES. Traitement : Céreq, 2005.

BEP • Brevet d'études professionnelles.
CAP • Certificat d'aptitude professionnelle.
CDD • Contrat à durée déterminée.
CDI • Contrat à durée indéterminée.
OPCA • Organisme paritaire collecteur agréé.
VAE • Validation des acquis de l'expérience.

... destiné prioritairement aux jeunes ayant quitté le système éducatif sans qualification. Sur ce point, la réalité des pratiques n'avait en effet cessé de s'éloigner des priorités initiales. Ainsi, au début des années 2000, parmi les jeunes embauchés en contrat de qualification, plus de 60 % avaient au moins le niveau baccalauréat. En revanche, seuls moins de 10 % avaient quitté le système éducatif sans diplôme, catégorie pourtant considérée comme principale destinataire de ce dispositif (cf. graphique ci-dessus). Par ailleurs, près de la moitié des jeunes signaient un contrat de qualification au sortir du système scolaire, si bien qu'il n'était plus possible de distinguer ce type de contrat du contrat

Le contrat de professionnalisation, en quelques lignes

Le contrat de professionnalisation remplace depuis octobre 2004 les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Il associe, en alternance, des actions d'évaluation, d'accompagnement, de formation et l'exercice d'une activité professionnelle. Il permet d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par l'État ou par les branches professionnelles.

- Publics visés : jeunes de 16 à 25 ans sortis du système éducatif et demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.
- Forme : CDD de 6 à 12 mois, ou CDI.
- Durée de la formation : 15 % de la durée du contrat et au moins 150 heures.
- Rémunération : 55 à 100 % du SMIC selon l'âge et le niveau de formation du bénéficiaire.

d'apprentissage qui lui s'inscrit dans le parcours de la formation initiale.

Dans un rapport rendu au Gouvernement en 1996, Michel de Virville insistait déjà sur le risque de confusion et de concurrence entre contrat d'apprentissage et contrat de qualification. De multiples raisons peuvent être évoquées pour comprendre cet état de fait. La principale est probablement la prédominance des logiques d'offre de formation. En effet, souvent, les jeunes souhaitant obtenir une qualification qu'ils pensaient utile à leur futur emploi s'inscrivaient auprès d'un organisme de formation puis recherchaient, avec le concours de ce dernier, une entreprise susceptible de conclure avec eux un contrat support de leur formation. De leur côté les pouvoirs publics, dans la perspective de lutter contre le chômage des jeunes, ont encouragé par une politique d'exonération de charges sociales l'augmentation du nombre de contrats de qualification. Ce faisant, ces contrats ont eu tendance à se standardiser sur une durée de deux ans, dont 25 % passés en formation. Une formule qui en faisait une variété de l'apprentissage.

Conscients de ces dysfonctionnements, les négociateurs de l'ANI ont tenté d'y remédier d'une double manière. Ils autorisent désormais, au niveau des branches, la fongibilité entre les sommes mutualisées par les OPCA au titre de la professionnalisation et le financement de l'apprentissage. Ils ouvrent ainsi aux branches la possibilité de participer à l'essor de l'apprentissage de façon directe avec des jeunes souhaitant poursuivre leurs études par cette voie. Le contrat de professionnalisation étant lui destiné plus spécifiquement aux demandeurs d'emploi, jeunes ou adultes (cf. encadré ci-contre). Par ailleurs, l'ANI et la loi de mai 2004 fixent la durée des contrats de professionnalisation entre six et douze mois, les périodes de formation, sans pouvoir être inférieures à 150 heures, étant au minimum de 15 % de la durée du contrat. Dans leurs accords, les branches sont cependant autorisées à déroger à ces dispositions, et notamment à allonger la durée du contrat à deux ans « pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige ».

Mais surtout, l'ANI renverse partiellement les rôles respectifs de l'entreprise et de l'organisme de formation : aux entreprises de fournir les situations de travail favorables à l'acquisition des compétences et un tuteur capable de conduire cette acquisition en situation de travail ; à l'organisme de formation d'assurer une mission d'accompagnement. Ce principe d'action n'est d'ailleurs pas propre aux contrats de professionnalisation. On le retrouve dans les « périodes de professionnalisation » prévues par l'ANI pour les salariés déjà en CDI, sous la forme d'« une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ».

La professionnalisation comme nouvelle alternance

Ce principe qui fait de l'entreprise un lieu de formation, au même titre que l'organisme de formation, s'accompagne d'un renforcement du tutorat. Un chapitre de l'ANI est en effet consacré à l'évolution de la notion de formation et plus particulièrement au développement du rôle de tuteur. L'importance accordée à cette fonction y est grande : « Contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle et participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation. » Le tuteur se voit donc doté d'une responsabilité qu'il partage désormais avec le formateur, aussi bien dans la transmission de connaissances que dans la délivrance du titre ou diplôme final. La loi de mai 2004, conformément à l'ANI, retient la possibilité pour l'entreprise de désigner un tuteur, mais curieusement elle ne rend pas cette désignation obligatoire comme c'était le cas pour les contrats de qualification.

On peut voir dans ces dispositions, qui font du travail un moyen de formation, une conséquence de la loi relative à la VAE : si travailler permet, dans certaines circonstances, d'apprendre et d'obtenir tout ou partie d'un titre, on peut parfaitement admettre que les situations de professionnalisation incluent des périodes de travail dès lors que leur mode d'organisation est prévu à cet effet. Ces dispositions marquent effectivement un changement d'ampleur dans le régime juridique des contrats. Ainsi pour le juriste spécialiste en droit social, Jean-Pierre Willems : « L'alternance dont il est question [avec le contrat de qualification] est une alternance juxtaposée c'est-à-dire qui associe formation et emploi sans les faire concourir à un objectif commun, l'activité professionnelle étant un complément des enseignements et non un moyen autonome d'acquisition des compétences. C'est avec ce principe de qualification exclusive par la formation que rompt le nouveau contrat de professionnalisation. [...] Les activités professionnelles ne sont plus articulées avec les enseignements reçus, mais avec l'objet du contrat, qui cesse d'être la formation pour devenir la qualification professionnelle. Ce qui est recherché ici, c'est une alternance intégrée, dans laquelle l'entreprise et le salarié associent deux moyens considérés comme équivalents pour développer la compétence professionnelle. »

Des branches réticentes à relever le défi

Les négociateurs au niveau interprofessionnel avaient prévu que ce nouvel équilibre entre l'entreprise et l'organisme de formation pouvait être adapté dans chaque branche, à la particularité des situations rencontrées. Conformément à l'ANI, et à la loi de mai 2004, la quasi-totalité des accords

■ Contrat de professionnalisation : des accords de branches dérogeant aux dispositions de l'ANI et de la loi

Branches professionnelles	Dispositions dérogeantes				Date de l'accord
	Durée maximale du contrat portée à 2 ans (par rapport à la durée du contrat)	Durée de la formation (qualifications prioritaires)	rémunération de publics ou rémunération minimale	Majoration de la rémunération minimale	
Agriculture		1 200 h.			02/06/04
Aide à domicile		40 %			16/12/04
Ameublement		1 500 h.			06/10/04
Animation		> à 25%			04/10/04
Assurance		40 %			14/10/04
Avocats salariés					05/11/04
Banques		> à 25%			26/11/04
Bois (pin maritime)		< à 50 %			14/12/04
Boucherie		25 %			19/10/04
BTP		40 ou 50 %			13/07/04
Cabinets d'avocats					09/07/04
Cabinets dentaires		260 h.			01/10/04
Cabinets médicaux					16/11/04
Commerce alimentaire		*			09/06/04
Commerce de gros		> à 25 %			14/10/04
Confiserie					09/11/04
Couture		25 à 50 %			15/11/04
Équipements thermiques		50 %			25/11/04
Horlogerie		> à 25 %			06/10/04
Hospitalisation privée		< à 50 %			23/12/04
Hôtellerie-restauration		> à 25 %			21/12/04
Imprimerie, industrie graphique		> à 25 %			12/10/04
Industrie chimique		50 %			08/11/04
Industrie de la chaussure					22/09/04
Industrie des cuirs et peaux		15 à 50%			03/11/04
Industrie pharmaceutique		*			24/09/04
Industrie pétrolière		> 75 %			09/12/04
Industrie textile		< à 50 %			13/09/04
Matériaux de construction (négoce)		< à 30 %			27/10/04
Métallurgie		< à 50 %			20/07/04
Notariat		300 h/an			14/11/04
Parfumerie, esthétique		< à 47 %			06/07/04
Plasturgie		< à 50 %			24/11/04
Propreté		> à 25 %			25/10/04
Publicité		> à 25 %			29/11/04
Restauration rapide		< à 33 %			21/12/04
Sanitaire et social		2 200 h.			27/01/05
Services automobiles		> à 25 %			30/06/04
Syntec**		< à 50 %			27/12/04
Télécommunications		< à 35%			24/09/04
Tourisme social et familial		< à 40 %			19/11/04
Transport aérien		< à 40 %			09/09/04
Transport fluvial		> à 20 %			27/10/04
Transports routiers		> à 25 %			25/11/04
Travail temporaire		< à 50 %			08/07/04

* Durée renvoyant à la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE).

** Professions de l'ingénierie, des services informatiques, des études et du conseil, de la formation professionnelle.

Source : Circé Consultants. Traitements : Céreq, 2005.

d'ores et déjà conclus au niveau des branches professionnelles font usage de la possibilité de déroger à la durée du contrat de professionnalisation et de la durée de formation (cf. tableau ci-dessus). Il est

à noter que les branches usent de cette possibilité sans pour autant toujours définir explicitement, comme le prévoit la loi, les publics ou la nature des qualifications prioritairement visés par le contrat de professionnalisation.

La plupart de ces accords de branches permettent de conclure des contrats de professionnalisation d'une durée plus longue, de deux ans. Ils ouvrent, tous ou presque, la possibilité d'un temps passé en formation au moins égal à 25 % de la durée du contrat. Possibilités qui rappellent l'ancien contrat de qualification. La frontière entre formation initiale (contrat d'apprentissage) et formation continue (contrat de professionnalisation) n'est généralement pas précisée. On peut supposer que certains titres ou qualifications retenus comme priorités par les signataires des accords de branche ne sont pas accessibles par la voie de l'apprentissage. Dans ce cas, l'arbitrage entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation va de soi. Mais cette absence de frontière peut aussi n'être qu'une conséquence de l'absence de choix politique. Par ailleurs, bon nombre d'accords précisent les niveaux de fin de scolarité requis pour accéder à un contrat de professionnalisation mais ne font pas référence à des expériences professionnelles antérieures. Ceci laisse entendre qu'un contrat de professionnalisation pourrait être effectué, comme le contrat d'apprentissage ou les anciens contrats de qualification, dans la continuité du parcours scolaire. Dans ces conditions, le risque principal est que le recours au contrat de professionnalisation s'opère sur des critères principalement gestionnaires, sans philosophie particulière.

Plus que dans d'autres domaines, la logique de l'offre de formation joue là un rôle très important. Un organisme de formation qui délivre des titres ou des diplômes est guidé par le programme correspondant à ces titres ou diplômes. Il lui suffit de rassembler des personnes capables de suivre utilement ce cursus pour obtenir un taux de réussite honorable. Plus délicat serait l'exercice consistant à rassembler des personnes ayant des situations de travail proches puis de construire avec elles, et leurs tuteurs, un programme d'enseignement et d'activité susceptible de correspondre au titre ou diplôme visé. Or, au fil du temps, les organismes de formation ont construit avec les entreprises, et

les OPCA, des relations qui s'apparentent à de la confiance. Changer d'objectifs et de méthodes revient à changer, si ce n'est de métier, du moins de système de relations. C'est probablement là une des principales raisons expliquant le peu d'enthousiasme des organismes de formation pour l'ANI. Ils ont en effet vivement protesté auprès des parlementaires et de l'opinion publique afin que certains termes de l'accord interprofessionnel ne soient pas retranscrits dans la loi de mai 2004. Le législateur a résisté, mais il n'est pas certain, qu'au niveau des branches professionnelles, les négociateurs aient la même capacité ou la volonté d'emboîter le pas des organisations interprofessionnelles et des parlementaires.

Toutefois, il serait sans doute erroné de conclure que le silence actuel de certains accords de branche sur les frontières entre formation initiale et formation continue n'est que le signe d'une indifférence pour les perspectives ouvertes par l'ANI. Il n'est peut-être qu'une étape dans des négociations qui pourront être relancées au vu des premiers résultats des accords, ou bien encore le signe de la difficulté des négociateurs à s'entendre. Ce silence n'en reste pas moins problématique pour les conseils régionaux qui sont le principal acteur des politiques de développement de l'apprentissage. Ces derniers manquent en effet, à ce stade des discussions, de points de repères précis pour ajuster leur politique en matière d'apprentissage et pour ne pas se contenter de n'être qu'une force ultime d'ajustement de décisions prises par d'autres.

Pour l'heure, l'ambition des négociateurs à l'échelle interprofessionnelle n'est pas encore pleinement couronnée de succès. Les nouvelles noces entre apprendre et travailler ne sont que partiellement célébrées. Les habitudes et les relations de confiance nouées au cours de trois décennies, à la faveur du développement de la formation professionnelle continue, demeurent probablement l'obstacle le plus délicat à contourner. La construction d'un nouveau système de relations mettant entreprises et organismes de formation à parité dans la responsabilité de la construction des savoirs n'en est encore qu'à ses prémices.

Michel Théry (Céreq), Jean-Marie Luttringer et Carine Seiler (Circé consultants).

Regard sur la mise en place des accords de branche

L'analyse proposée dans ce *Bref* s'appuie sur les résultats d'une étude réalisée par le cabinet Circé Consultants, à la demande de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'Emploi. Cette étude avait pour objectif d'évaluer la mise en place des

accords de branche sur la formation professionnelle tout au long de la vie résultant de l'ANI du 20 septembre 2003, transposé dans la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie. Elle porte sur 45 accords de branche conclus avant fin janvier 2005 (cf. tableau page 3).

■ Les principaux résultats de l'étude menée par Circé Consultants ont été publiés dans *Les négociations sur la formation. La branche devient le cadre privilégié de définition des politiques de formation*, J.-M. Luttringer, C. Seiler, Premières synthèses, n° 31.1, DARES, août 2005.

■ Circé Consultants sur internet : www.circeconsultants.com.

Les textes de référence

■ **ANI**, accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, et du 5 décembre 2003.

• Disponible sur www.centre-info.fr qui permet également d'accéder à l'ensemble des accords de branche signés.

■ **Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004**, *Journal officiel*, n° 105, 5 mai 2004.

• Disponible sur www.legifrance.gouv.fr.

À lire également...

• Moderniser sans exclure, B. Schwartz, en collaboration avec L. Lambrichs, *La Découverte*, 1997.

• Donner un nouvel élan à la formation professionnelle, rapport de Michel de Virville au ministre du Travail et des Affaires sociales, ministère de l'Emploi, collection « Bilans et rapports », 1996.

• « De la professionnalisation au droit de la compétence », Jean-Pierre Willems, *Droit social*, n°5, mai 2004.

• « Formation professionnelle tout au long de la vie et négociation collective », Jean-Marie Luttringer, *Droit social*, n°5, mai 2004.

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Hugues Bertrand. Rédaction : Isabelle Bonal. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02. Tél. 04 91 13 28 28. Fax 04 91 13 28 80.

<http://www.cereq.fr>

Imprimé par le Céreq