

*« La réforme de la formation professionnelle continue : vers un renforcement
ou un affaiblissement du lien social ? »*

Catherine Chastenet de Géry, NEGOCIA, Chambre de Commerce et d'Industrie
de Paris

Résumé

La France dispose, depuis la loi du 16 juillet 1971, d'un appareil de formation professionnelle continue (FPC) très développé, puisque plus du tiers des salariés suivent au moins une action de formation par an. Néanmoins, cet appareil ne remplit pas le rôle de « seconde chance » que ses promoteurs lui attribuaient. Le rôle de facteur de développement économique et social qui aurait dû être rempli par le système de FPC a été abandonné au profit d'une vision utilitariste de la formation continue. Au fur et à mesure, la FPC a constitué un moyen de structuration du marché du travail et a organisé l'accès à l'emploi par l'orientation des individus vers le marché interne ou le marché externe du travail, la mise en attente au sein du dispositif de transition professionnelle. Face à un éclatement du rapport salarial et à une fragmentation de la trajectoire professionnelle des individus, le système de FPC doit évoluer. Outil de gestion des ressources humaines à la disposition des entreprises, la formation continue doit devenir un outil de cogestion des compétences au service des individus et des entreprises. Une nouvelle relation formation / emploi est en création au travers de la nouvelle loi sur la formation professionnelle continue du 4 mai 2004.

L'objet de cette communication est de proposer des pistes de réflexion sur l'impact de la nouvelle loi sur la formation professionnelle continue dite loi Fillon du 4 mai 2004 sur le lien social, développé au travers de l'activité de travail. La communication propose une typologie des stratégies possibles face à la mise en œuvre de la loi et analyse l'impact de ces différentes stratégies sur le lien social issu de la division du travail.

Mots-clés : formation professionnelle continue, travail, emploi, lien social

Introduction

Au travers du processus de mondialisation de l'économie, nous assistons à une remise en cause de l'Etat social et à un développement de l'individualisme. La notion d'appartenance se fissure. Les nouvelles organisations, en particulier en réseau, participent à cet affaiblissement du lien social. Ceci n'est pas sans poser des difficultés aux entreprises qui ont un réel besoin de développer leur capital humain afin d'améliorer leur compétitivité.

De nombreuses questions ressortent des débats. « *Comment concilier la protection des intérêts des travailleurs et ceux des entreprises dans un environnement mondialisé ? Faut-il opposer le marché à la réglementation ? Quel doit être le rôle d'une autorité mondiale sociale ? Faut-il réglementer certaines situations particulières du cycle de vie d'un individu ou faut-il donner des droits à utiliser selon les choix de chacun tout au long de la vie ?* » (Rencontres France / OIT d'Annecy en 2000 et de Lyon en 2002)

La question de la régulation du marché du travail est cruciale. La division de plus en plus poussée du travail, et ce dans un cadre désormais mondial, est un facteur d'individualisation mais également d'interdépendance des travailleurs. La question posée par Durkheim, il y a un siècle déjà, concernant la façon de maîtriser ce double mouvement d'individualisation et d'interdépendance, reste toujours d'actualité.

Dès sa naissance, l'économie de marché a déstabilisé les liens sociaux de proximité sur lesquelles les sociétés préindustrielles étaient fondées : liens familiaux, territoriaux ou professionnels. La révolution industrielle nécessitait de libérer le travail du cadre des statuts corporatifs pour en faire un objet de contrat. « *Combinant ainsi les impératifs de la libération du travail et ceux de la protection des travailleurs, le droit a sécrété une forme abstraite de statut professionnel, qu'on appelle l'emploi* » (A.SUPIOT, France /OIT, Lyon 2002). A la détention d'un emploi est attaché un certain nombre de protections résultant de la combinaison du droit du travail et de la protection sociale. « *L'emploi désigne un échange fondateur entre la subordination et la sécurité. Avec l'invention de l'emploi, les travailleurs qui étaient des offreurs de travail sur le marché sont devenus des demandeurs d'emploi, des demandeurs de statut* » (A.SUPIOT, *op cit*). Malgré l'exclusion d'un nombre toujours important de travailleurs, le modèle de l'emploi était la référence. Les Etats-nations sont devenus dans ce contexte la clé de voûte de l'organisation des sociétés et de leur cohésion sociale. Le modèle de régulation fordiste a permis l'apogée de ce modèle d'emploi.

La logique industrielle fordiste était basée sur une tendance à une plus grande intégration des modes opératoires de production (diminution des temps généraux de circulation du capital

circulant et optimisation du temps effectif de fonctionnement du systèmes de machines) ; à une flexibilité de l'appareil de production ; à un rôle plus important de l'innovation. Cependant, au début des années soixante-dix, le mode de régulation fordiste a connu ses premiers essoufflements, conduisant à une restauration de la régulation concurrentielle des salaires et à une flexibilisation de la relation d'emploi (R. Boyer, 1986).

La segmentation du marché du travail entre marché interne et marché externe, caractéristique du fordisme (Piore et Doeringer , 1971) a disparu au profit d'une balkanisation du marché du travail (Géry, 1997), d'hybridation des formes de mises au travail (Azaïs, 2003). Ceci se traduit en particulier par la montée des marchés transitionnels caractérisés par des dispositifs publics multipliant les états intermédiaires entre emploi-chômage-inactivité (Gazier, 2003), en parallèle d'une rétractation des marchés internes mais également à une montée des marchés professionnels que Eyraud, Marsden et Sylvestre (1990) caractérisent par un salaire attaché à l'individu avec des qualifications transférables car normalisées au sein d'une même branche.

Les évolutions du marché du travail amènent à s'interroger plus généralement sur le fonctionnement du système de formation professionnelle continue (FPC). La formation, de simple condition d'emploi, tend à devenir un déterminant direct des normes de mobilisation du travail (Perrat, 2004). La formation continue en particulier peut dorénavant être considérée comme un facteur de recomposition du rapport salarial (Géry, *op cit*).

La réforme de la FPC dans le cadre de la nouvelle loi du 4 mai 2004 est porteuse d'espoir puisqu'elle a pour objectif de rendre la formation professionnelle continue moins élitiste qu'elle ne l'était (contrairement aux objectifs assignés à la loi du 16 juillet 1971), en créant un droit individuel à la formation et en plaçant le salarié dans une logique de co-investissement.

Dans une première partie, nous analyserons les évolutions du système de formation professionnelle continue français au travers de la nouvelle loi. Au travers d'un objectif de formation tout au long de la vie et de dialogue social, cette loi va développer tout un processus de négociation et de dialogue afin de coordonner les objectifs de formation des salariés et des entreprises. Dans une deuxième partie, nous nous référerons aux écrits de Durkheim et de Mauss sur le lien social dans sa dimension économique.

Puis, dans une troisième partie, nous proposons de repérer les situations de formation professionnelle continue en entreprise, dans le cadre de l'application de la nouvelle loi, qui pourraient concourir à un renforcement du lien social et celles qui risqueraient d'entraîner un affaiblissement de ce lien.

I De la loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue à la loi du 4 mai 2004 sur le formation tout au long de la vie et le dialogue social.

La France dispose d'un appareil de formation professionnelle continue (FPC) très développé, puisque plus du tiers des salariés suivent au moins une action de formation par an. Néanmoins, cet appareil ne remplit pas le rôle de « seconde chance » que ses promoteurs lui attribuaient. Les promotions sociales ont ainsi connu un déclin spectaculaire durant les vingt-cinq dernières années, et la formation n'a pas accompagné les mobilités interentreprises dans la mesure où les entreprises ont mis en place des formations spécifiques à leurs organisations et en direction des emplois stables. Le rôle de facteur de développement économique et social qui aurait dû être rempli par le système de FPC a donc été abandonné au profit d'une vision utilitariste de la formation continue. Au fur et à mesure, la FPC a constitué un moyen de structuration du marché du travail et a organisé l'accès à l'emploi par l'orientation des individus vers le marché interne ou le marché externe du travail, la mise en attente au sein du dispositif de transition professionnelle.

A partir de 1990 et en lien avec la montée de l'approche compétences (N. Alleki et C. de Géry, 2005), nous assistons au développement de dispositifs tendant à une individualisation de la formation. Au travers de la généralisation de la flexibilité, émergent de nombreuses propositions allant dans le sens d'un partage des responsabilités dans le maintien de l'employabilité (M. Tallard, 2005). Dans le cadre d'une relation salariale de plus en plus individualisée, la formation tout au long de la vie professionnelle devient un enjeu central du maintien dans l'emploi et le déroulement des carrières.

Ainsi, face à un éclatement du rapport salarial et à une fragmentation de la trajectoire professionnelle des individus, la FPC est ainsi en train de se modifier considérablement. Outil de gestion des ressources humaines à la disposition des entreprises, elle doit devenir un outil de cogestion des compétences au service des individus et des entreprises.

Le processus de réflexion sur une réforme éventuelle de la formation professionnelle a débuté en 1995 avec la rédaction d'un rapport sur l'évolution du système de formation professionnelle intitulé « *Un nouvel élan pour la formation professionnelle* » par Michel Deguerville. Suivra un document, intitulé « *La formation professionnelle : diagnostic, défis et enjeux. Contribution du secrétariat d'Etat aux Droits de la femme et à la Formation*

professionnelle » proposé par Nicole Péry qui met l'accent sur la nécessité d'une nouvelle architecture du dispositif de FPC, fondée sur un droit à se former tout au long de la vie.

En effet, ce système est incapable de répondre à deux défis majeurs que sont la formation tout au long de la vie par son aspect extrêmement discriminant et les évolutions institutionnelles des responsabilités territoriales, régionales d'une part et européennes d'autre part.

Depuis le 20 décembre 2000, et dans le cadre de la refondation sociale initiée par le MEDEF, les partenaires sociaux ont engagé la négociation sur la formation professionnelle. Trente ans après la loi de 1971, dix ans après l'accord interprofessionnel de juillet 1991, les partenaires sociaux ont signé l'accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003.

L'ANI repris par la loi du 4 mai 2004 a comme principale caractéristique d'ouvrir le concept de formation à l'ensemble des modalités de formation. Il va bien au-delà du cadre restrictif de la loi de 1971 en intégrant les formations et les apprentissages en situation de travail et hors du temps de travail, les formations ouvertes et à distance mais également la validation des acquis de l'expérience, les bilans de compétences ainsi que le tutorat et l'accompagnement.

Les partenaires sociaux et le législateur ont fait de cette réforme un des points d'entrée du renouveau du dialogue social en entreprise. Alors que jusqu'à présent la logique de la formation était principalement réactive, l'entreprise doit se saisir des opportunités de la nouvelle loi pour rentrer dans une logique préventive et remettre la formation au cœur du développement et de l'entretien du capital humain de l'entreprise et in fine de la stratégie de gestion des ressources humaines.

La loi en matière de formation professionnelle permet de définir des garanties, de poser les bornes minimales concernant le statut du salarié en formation et les règles de protection sociale. Traditionnellement en France, la loi permet de pallier le manque de régulation des partenaires sociaux et rassure la population attachée à la protection étatique du monde du travail. Cette fois encore, la loi du 4 mai 2004 joue ce rôle puisque ses principaux objectifs portent sur le développement du co-investissement en formation et la négociation salariale.

Les principaux apports de la loi concernent :

- La création d'un droit individuel à la formation (DIF) qui représente un crédit d'au moins 20 heures de formation par an réalisable en dehors du temps de travail, cumulables sur six ans, pour un salarié en CDI, en temps complet (pour les contrats en temps partiel, le temps de formation est calculé au prorata) et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce droit est transférable en cas de départ de l'entreprise, notamment de licenciement (sauf en cas de faute lourde). Le DIF est également possible pour le salarié en CDD au prorata de sa durée de contrat à partir de

4 mois d'ancienneté dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois. Si l'initiative vient du salarié, le choix de la formation sera le fruit de la concertation entre le salarié et l'employeur en fonction des priorités définies dans l'accord de branche. Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme (art. L. 933-5 C. du travail). Par ailleurs, une convention ou un accord collectif, de branche ou d'entreprise, peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail. Dans la pratique, les salariés peuvent en faire la demande depuis le 07 mai 2005.

- L'institutionnalisation du temps de formation en dehors du temps de travail, au travers de la définition du plan de formation et des dispositions régissant le DIF. Le salarié peut être amené à suivre tout ou partie de sa formation en dehors des heures de travail soit dans le cadre de DIF soit dans le cadre des formations du plan de formation dites de développement des compétences. En contrepartie, l'employeur verse une allocation de formation égale à 50% de son salaire net, somme imputable sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue et non soumis aux cotisations sociales. Ces possibilités devraient généraliser et développer le co-investissement auparavant possible par le dispositif du capital temps formation, mais dans un cadre relativement limité. Le co-investissement en formation est pour l'employeur une manière de se prémunir contre le risque de non retour en investissement. Toutefois, notons que la loi, par la clause du dedit formation, permet déjà à l'employeur de se prémunir contre ce risque. C'est une clause par laquelle le salarié s'engage à restituer à l'employeur tout ou partie des frais de formation que l'employeur a supporté si le salarié venait à quitter l'entreprise avant le délai fixé par la clause. Cette clause doit faire l'objet d'une convention particulière écrite.
- Le contenu du plan de formation (0,9% de la masse salariale brute pour entreprises de plus de 10 salariés) est classé en trois grandes catégories d'action permettant de poser les règles et les bases du temps de formation en dehors du temps de travail. En effet, chacune des trois grandes catégories est encadrée par des dispositions juridiques spécifiques en termes d'accomplissement en temps de travail et hors temps de travail.

- Les actions d'adaptation au poste de travail sont réalisées pendant le temps de travail.
- Les actions d'évolution et de maintien dans l'emploi réalisés également pendant le temps de travail, mais dont une partie peut être réalisée en dehors du temps de travail (en cas d'accord d'entreprise, lorsque la durée de la formation dépasse la durée légale de travail dans une limite de 50 heures par an et par salarié).
- Enfin, les actions de développement de compétences sont réalisées en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié et en accord avec ce dernier. L'employeur quant à lui s'engage sur les modalités de prise en compte de l'effort du salarié et sur ses possibilités de promotion ou d'évolution dans l'entreprise en cas de réussite de la formation. De même, parce qu'il doit fournir les efforts nécessaires à son adaptation, l'impossibilité d'acquérir les compétences (échec à la formation...) peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement (art. L.121-7 C. Du travail).

Le contenu du plan de formation n'est pas l'objet de négociations et l'employeur est en relative position de force ; même si les procédures qui entourent le plan de formation sont renforcées et leur non respect financièrement sanctionné, notamment les consultations des représentants du personnel. En effet, l'employeur peut proposer des formations contribuant au développement de compétences, mais ce n'est pas une obligation. Tandis que si un salarié refuse de suivre une formation dans le temps de travail, alors que les charges sont assumées par l'employeur (hors validation des acquis et de l'expérience et bilans de compétences), ceci constitue une faute qui peut justifier un licenciement. Par ailleurs, notons qu'une formation peut, pour certains salariés, relever de l'axe « évolution de l'emploi » et lorsqu'elle s'adresse à d'autres salariés, relever de l'axe « développement de compétences ». Aussi, la définition du plan de formation en trois catégories favorise une planification de la formation en fonction du public ciblé et non pas une planification de la formation en fonction des contenus et de la qualité des formations dispensées.

- Les contrats de professionnalisation, contrats de formation par alternance pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, remplacent et reprennent les caractéristiques des contrats précédents, contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation depuis octobre 2004. Ce sont des contrats d'alternance de 6 à 12 mois (24 mois si dérogation) avec un temps de formation de 15 à 25% de la durée du contrat. La rémunération reste

proportionnelle au SMIC en fonction de l'âge et les contrats ouvrent droit à exonération des charges patronales.

- Un enseignement par alternance de court terme au bénéfice des salariés en poste est mis en place dans un objectif d'adéquation de la formation à l'emploi avec la création de périodes de professionnalisation. Destinée en priorité aux salariés dont la qualification est inadaptée à l'évolution des techniques ou aux salariés ayant vingt ans d'activité professionnelle, ces contrats s'adressent également aux salariés âgés de plus de 45 ans qui souhaitent consolider leur carrière professionnelle. Ces actions se déroulent entièrement ou en partie pendant le temps de travail selon que l'initiative relève du salarié ou de l'employeur. Le recours aux contrats de professionnalisation devrait permettre l'acquisition d'une qualification pour des publics considérés prioritaires (salariés sans qualification et plus particulièrement les plus âgés). Toutefois, la réalisation de cet objectif est étroitement liée, d'une part, aux moyens de reconnaissance et validation de formation utilisés par l'entreprise (entretien professionnel, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, accès aux certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche, réalisation du passeport formation) et, d'autre part, de la répartition des financements des périodes de professionnalisation entre les différents publics. Ces deux éléments sont déterminants des accords de branche (art. L 982.2).
- Le congé individuel de formation (CIF), 0,2% de la masse salariale brute pour les entreprises de plus de 10 salariés, est maintenu avec des dispositions complémentaires. Le CIF reste interprofessionnel, relève d'une démarche individuelle et porte sur un projet, qui peut être sans lien avec la firme ou le poste occupé. Les salariés qui ont arrêté leur formation initiale avant ou au terme du 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur et qui visent une promotion sociale devraient avoir accès à une ou des formations qualifiantes ou diplômantes d'un an maximum. La contribution obligatoire pour le CIF est doublée et devrait permettre une meilleure prise en compte des demandes. Toutefois, les ressources du CIF vont contribuer au financement d'autres dispositifs que sont le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE). L'employeur ne peut reporter le motif que pour deux raisons : don absence pourrait porter préjudice ou le dépassement du quota des salariés en formation.
- La hausse du taux minimum des contributions obligatoires pour la formation de 1,5% à 1,6% de la masse salariale brute, pour les entreprises de plus de 10 salariés, et de 0,4% à 0,55% pour les entreprises de moins de 10 salariés. En même temps, la nature

des formations pouvant être prises en charge dans le budget global de la formation est élargie. Par exemple, au-delà des actions de formation de type adaptation et promotion, sont décomptés du budget de formation, les coûts relatifs au tutorat, aux formations en situation professionnelle (learning by doing), à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication et à l'ingénierie d'actions de formation.

- Des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications à compétence nationale, régionale ou territoriale sont créés. Ces observatoires participent à l'accompagnement d'une part des entreprises dans la définition de leur politique de formation et, d'autre part, des salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel.
- En outre, toutes les entreprises employant des salariés en CDD doivent verser une contribution de 1 % de la masse salariale de ces salariés pour le financement du CIF.
- Création du conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie - composé de représentants de l'Etat, de parlementaires, conseillers régionaux et personnes qualifiées - ayant une mission de veille sur la qualité, les résultats et le financement de la formation. Il a pour but de favoriser la concertation, d'évaluer la politique publique et de donner son avis sur la législation en vigueur.

Les principales avancées par rapport à l'approche mécaniste de la loi de 1971 sont ainsi une plus grande prise en compte des besoins des salariés en terme de compétences et une responsabilisation de ceux-ci dans le choix des parcours, dans le partage des coûts de formation au travers de la réalisation de la formation dans ou en dehors du temps de travail. Il y a également une plus grande responsabilisation de l'entreprise par rapport à l'emploi de ses salariés au travers des accords de branche mais également par une définition juridique du plan de formation. Enfin, l'approche territoriale de la FPC est maintenue mais le niveau de la branche sera largement favorisé, ce qui permet d'institutionnaliser l'approche méso-économique de la formation professionnelle continue (GERY, 1997).

Cet accord marque ainsi le couronnement d'une conception individualisée de la formation en permettant à chaque salarié de devenir acteur de son évolution professionnelle, à travers notamment l'instauration d'entretiens professionnels tous les deux ans, la généralisation du recours au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience (Tallard, *op cit*). L'initiative donnée au salarié au travers du DIF s'inscrit dans cette logique, mais la nécessité d'obtenir l'accord de l'employeur et les limites posées à sa transférabilité l'éloignent d'un droit de tirage pour en faire un droit qui est tout à la fois attaché à la personne et au contrat de travail (Merle, 2004).

Notons que la loi vise l'obligation de moyens et non celle de résultats. Par ailleurs, de nombreuses questions restent posées, notamment le financement du DIF, des périodes de professionnalisation et leur articulation avec la VAE, mais surtout avec le plan de formation. Ces questions sont renvoyées à la négociation salariale.

L'individualisation de la relation salariale a eu un impact non négligeable sur le processus d'affaiblissement du lien social. Au travers de la mise en place de ces nouveaux dispositifs de formation continue, un nouvel espace de négociation va s'ouvrir entre les salariés et la direction des entreprises, duquel émergera peut-être un renforcement du lien social issu de la division du travail. Mais qu'entend-t-on par lien social ? et dans quelle mesure le travail, et en particulier la division du travail, permet-elle le développement du lien social ?

II Travail et lien social

Par lien social, il faut entendre l'ensemble des liens établis par les individus qui forment une collectivité humaine quelconque, famille, nation, entreprise, etc ... On distingue généralement trois types de lien social : le lien communautaire caractéristique de la famille, la tribu..., le lien politique entre les concitoyens et enfin le lien économique, établi par les transactions contractuelles qui se déroulent dans les marchés ou les entreprises.

Très généralement, le lien social peut s'analyser comme le résultat de la constitution de relations d'entraide et de réciprocité aux fins de protection et de promotion mutuelle des individus qui s'y engagent. M. MAUSS (1925) relie le lien social, qu'il analyse dans les sociétés primitives, à une triple obligation : donner, recevoir, rendre. Celui qui donne prend l'initiative de fonder l'échange et manifeste ainsi sa puissance. Celui qui reçoit est l'obligé. C'est la troisième obligation, celle de rendre qui, par la réciprocité qu'elle amène, crée le lien. La réciprocité est une norme qui stabilise les relations sociales et assure leur continuité par un déséquilibre toujours maintenu entre ce à quoi on a droit et ce que l'on doit. Cette logique de réciprocité a considérablement perdu de sa force dans nos sociétés modernes, même si elle perdure malgré tout. J.T GOLBOUT (1992) parle ainsi de l'homme moderne : « *Pseudo-émancipé du devoir de réciprocité, croulant sous le poids de l'accumulation de ce qu'il reçoit sans rendre, (il) devient un grand infirme* ».

L'éternelle question consistant à savoir « comment faire vivre ensemble des individus ayant des intérêts contradictoires ? » a longtemps trouvé la réponse dans la vertu des citoyens. Puis est apparu le citoyen commerçant au XVIIIème siècle, avec la fameuse thèse du doux

commerce de Montesquieu dans « *L'esprit des lois* ». En effet, le commerce apparaît à beaucoup de penseurs comme un substitut à la guerre. A. Smith (1776) soutiendra plus tard que du libre-échange peut naître la solidarité entre les hommes. La division du travail et l'échange créent des liens de dépendance mutuelles entre les individus et seraient donc de puissants moteurs du lien social.

Au travers de son ouvrage « *De la division du travail social* », Durkheim cherche à comprendre le changement social qui s'opère au sein de la société. Il analyse la problématique de la différenciation de plus en plus importante des sociétés et de la cohésion sociale nécessaire à leur existence. Il cherche ainsi à comprendre comment l'accroissement de la taille des sociétés ainsi que la spécialisation de plus en plus grande des individus peuvent exister sans que la collectivité n'éclate en une multitude de groupe aux intérêts contradictoires. Il fait l'hypothèse que la société prime sur l'individu et donc que ni l'individualisme, ni la rationalité individuelle ne peut expliquer l'accès des sociétés aux rapports sociaux modernes. Il introduit l'idée selon laquelle la division du travail possède, dans les sociétés modernes, une fonction « morale » : elle produit du lien social, de la solidarité et favorise l'intégration de l'individu dans un groupe social. En effet, alors que dans les sociétés traditionnelles, l'union entre les individus est réalisée par des liens de proximité et par une absence de différenciation des fonctions sociales, le passage à une société moderne et industrialisée produit une modification de la solidarité sociale. Le changement social transforme les relations entre les hommes car les fonctions et les réseaux relationnels se modifient, provoquant une remise en cause des formes anciennes de lien social et de solidarité. La solidarité mécanique propre à la communauté cède la place à la solidarité organique (au sens où les membres d'un même organe sont liés entre eux) propre à la division du travail social qui la caractérise.

Plutôt que de s'attacher à définir la division du travail et son idéal-type, Durkheim s'est centré sur l'analyse des formes atypiques de la division du travail. Il distingue trois formes pathologiques révélatrices d'absence de solidarité organique dans les sociétés complexes :

- la division du travail anomique, qui provient du fait que les organes sociaux ne sont pas suffisamment en contact les uns avec les autres ;
- la division du travail contrainte, qui provient du fait que l'activité de chaque travailleur n'est pas en harmonie avec sa fonction parce qu'elle lui est imposée ;
- l'autre forme anormale provenant de l'insuffisante activité du travailleur.

En reprenant les exemples de Durkheim, P. BESNARD (1993) a proposé quatre formes pathologiques :

- l'anomie : pour Durkheim, l'anomie représente l'absence de réglementation et l'affaiblissement de l'intégration des individus dans les groupes sociaux provoqué par des relations de moins en moins normalisées. Il en décèle trois exemples principaux qui sont les crises industrielles et commerciales, l'antagonisme du travail et du capital, la perte d'harmonie de la science du fait de sa spécialisation croissante ;
- l'inégalité des chances : Durkheim pose l'inégalité des chances comme un facteur défavorable au maintien du lien social. En contraignant les individus à occuper des fonctions qu'ils ne désirent pas, l'inégalité des chances nuit au développement de la solidarité organique. Il explique que les individus doivent obtenir les postes qui correspondent aux qualifications qu'ils possèdent. Durkheim préconise ainsi une égalité des chances dans l'accès aux positions sociales, en même temps qu'une équité dans les rétributions des services rendus. En réunissant ces deux éléments, l'inégalité ne perturbe pas le fonctionnement de la société et permet le maintien du lien social. C'est évidemment à ce niveau que la stratégie de FPC peut jouer un rôle important.
- le travail en miettes : Durkheim critique le taylorisme qui isole le travailleur de l'ensemble de la communauté de travail. Il considère que celui-ci doit avoir conscience de sa fonction au sein de l'entreprise.
- la bureaucratie définie par P.BESNARD comme une « *spécialisation extrême conjuguée avec une faible productivité et un mauvais ajustement des fonctions* » : en reprenant l'hypothèse de Durkheim qui considère que la densité de l'activité détermine celle de la solidarité, les systèmes bureaucratiques qui ne permettent pas à un individu d'occuper un poste « productif » ou plus exactement utile au fonctionnement social, rendent défaillants le lien social.

Le problème des sociétés modernes est de concilier la cohésion sociale et la montée de l'individualisme. Le désajustement de l'individu à la société est perceptible par l'existence de crises qui se manifestent tant dans le domaine économique que dans le domaine social (lutte entre les classes sociales) qu'au niveau individuel (suicide). Afin de dépasser cette difficulté, Durkheim prône le retour des corporations comme médiateur entre l'individu et la société. Les corporations doivent être utilisées comme instrument de régulation sociale. Les syndicats qui fondent leur existence sur la lutte des classes ne peuvent remplir cette fonction de régulation sociale.

L'analyse durkheimienne reste d'actualité et permet de mieux comprendre l'effritement du lien social. Aujourd'hui, la nouvelle organisation du travail diffère des précédentes dans la mesure où elle reconnaît au salarié le droit à sa subjectivité et à l'initiative. Celui-ci devient

un acteur et l'entreprise devient facteur d'intégration. Ce faisant l'utilité du syndicat se transforme. L'entreprise peut alors devenir un lieu de coopération.

Néanmoins, la crise actuelle du système d'emploi n'est pas sans soulever de multiples interrogations. La montée du chômage, le développement des formes particulières d'emploi, des marchés transitionnels entraînent un affaiblissement du lien social d'ordre économique. L'exclusion sociale peut entraîner un processus de désaffiliation (R.CASTEL, 1995). Et il n'est pas exclu de voir apparaître une segmentation de la société entre travailleurs productifs et travailleurs du lien social. Ceci nécessite de réfléchir au développement d'autres formes complémentaires favorisant le lien social.

La réforme de la formation professionnelle continue en instaurant le principe de « co-investissement » en formation va nécessairement entraîner une négociation entre salariés, représentants des salariés et employeurs. Au travers de la formalisation de son projet professionnel et de l'élaboration de son projet de formation, un nouvel espace de dialogue social va apparaître, permettant au salarié de se repositionner dans l'organisation du travail et la division du travail de l'entreprise. En fonction du processus et du résultat de la négociation, le rapport entre la formation continue et le lien social développé au sein de l'entreprise pourra évoluer.

III Mise en œuvre de la loi du 4 mai 2004 : vers un renforcement ou un affaiblissement du lien social ?

A priori, la réforme de la formation professionnelle continue, en institutionnalisant la formation en dehors du temps de travail et en attachant au droit individuel à la formation l'initiative et la responsabilité du salarié au travers du projet professionnel et de formation, de nouvelles possibilités de négociation devraient apparaître et permettre au salarié de se positionner et d'être acteur de son évolution professionnelle.

La réalité des négociations est cependant complexe en raison de la pluralité des acteurs, de la présence de rapports de force déséquilibrés et de son organisation sur trois niveaux :

1. national et macroéconomique avec l'accord interprofessionnel
2. départemental et méso économique avec les accords de branche
3. au niveau de la firme et microéconomique avec les accords d'entreprise

Toutefois, le nouveau cadre légal semble favoriser les négociations entre les acteurs de la formation et notamment la négociation directe employeur-employé

En effet, la loi du 4 mai est placée sous le signe de la co-responsabilité : l'employeur paie les frais de formation et le salarié paie de son temps et/ou de son salaire lorsqu'il veut maintenir ou développer son employabilité. La décision finale de formation dans le cadre du DIF, se fera en accord avec la direction de l'entreprise et après consultation du comité d'entreprise. Pour que le DIF soit accepté, il faut donc qu'il y ait échange, négociation entre le salarié et l'employeur, et vérification de la convergence entre la volonté de développement des compétences de la part des salariés et les besoins en compétences de l'entreprise. Cet échange lorsqu'il débouche sur un accord permet au salarié de mettre son projet professionnel en adéquation avec les besoins de l'entreprise et donc de développer le lien social en particulier en limitant le cas pathologique d'inégalités des chances.

Toutefois, dans ce cadre de pluri-négociation décrit ci-dessus avec un rôle prédominant de la branche, il est difficile de définir avec précision si, en laissant l'initiative au salarié, on lui accorde un pouvoir de négociation supplémentaire ou un rôle dans le processus de décision de la formation. Cette difficulté à trancher est accentuée par le flou résidant autour de la responsabilité face à l'employabilité du salarié, mais aussi en raison de la diversité des finalités de la formation : certification, adaptation, gestion des compétences, promotion professionnelle ou reconnaissance. L'employeur doit prévenir le risque d'inemployabilité, entendu comme l'inadéquation des compétences de certains salariés aux exigences de l'emploi occupé. Mais, le législateur, en donnant l'initiative d'action au salarié, permet à l'employeur de renvoyer la responsabilité au salarié qui n'aurait pas mis en œuvre ce qu'il se doit pour être formé. Ce qui se traduit dans la loi par le fait que l'employeur peut licencier le salarié qui n'aurait pas fourni les efforts nécessaires à son adaptation. Dans le cadre de formations en dehors du temps de travail, lorsque l'initiative de se former pour un salarié est unilatérale, alors cela se transforme en pouvoir de négociation. A contrario, dans le cadre de formation se déroulant dans le temps de travail et en dehors, l'initiative est double, mais la décision finale incombe à l'employeur qui reste maître de l'accès à la formation.

L'évolution professionnelle du salarié dépend de sa capacité à mobiliser les dispositifs juridiques existants. « Elle se concrétise par la mise en œuvre d'un "projet professionnel" "[...] qui tient compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles » (Maggi-Germain,

2004). Le pouvoir de négociation de chaque salarié est étroitement lié à cette notion d'initiative et donc à sa capacité de s'informer et son appétence à la formation..

La mise en oeuvre de la réforme de la formation professionnelle continue au sein des entreprises va ainsi permettre de multiples combinaisons de formation qui devront faire l'objet d'arbitrages.

Cependant, de nombreuses questions restent posées, notamment le financement du DIF. En effet, rien n'est prévu, celui-ci doit trouver son financement dans les dépenses actuelles engagées par les entreprises. Une nouvelle répartition financière est à opérer entre les différents dispositifs, ceci nécessitant donc des choix stratégiques qui ne seront pas sans effet sur le management des ressources humaines en fonction des arbitrages réalisés. Par ailleurs, malgré le terme de droit, le DIF reste un droit conditionnel et conditionné, ce qui n'est pas sans posé des problèmes aux juristes (N.MAGGI-GERMAIN 2004). En effet, la finalité d'un droit individuel est de pouvoir s'exercer librement. Or le DIF est conditionné par la stratégie de formation de l'entreprise et ceux de la branche, mais également l'appétence des salariés pour la formation. De plus, le droit du travail, détaché du droit civil pour prendre en compte l'inégalité des parties, ne permet pas, du fait du lien de subordination du salarié, de raisonner en termes de co-décision. Il semble ainsi nécessaire de trouver une forme de régulation de ce dispositif en accolant au « droit » individuel des procédures collectives afin de garantir collectivement l'expression de l'initiative individuelle (CORREIA M, 2004).

Concernant le plan de formation, trois point nouveaux sont à souligner : l'introduction du « hors temps de travail », l'articulation possible avec le DIF et la catégorisation du plan de formation. La catégorisation ouvre un espace de négociation important et permet éventuellement de sortir l'action de formation du temps de travail. Cette catégorisation risque de se révéler « la bête noire » des responsables formation. En effet, dorénavant, les actions de formation doivent être présentées au comité d'entreprise en précisant leur nature : actions d'adaptation au poste de travail, actions d'évolutions de l'emploi ou au maintien dans l'emploi et actions participant au développement des compétences. Cette dernière catégorie, avec l'accord du salarié, peut être réalisée en dehors du temps de travail. De plus, la mise en oeuvre des deux derniers types d'action suppose une négociation individuelle correspondant à la mise en oeuvre du principe de co-responsabilité employeur-salarié. Les premières expériences issues de la nouvelle loi font état d'une configuration privilégiée par les entreprises considérant le DIF comme une partie du plan de formation.

Par ailleurs, la mise en place de la période de professionnalisation correspond à un dispositif particulièrement novateur puisqu'il applique le principe de l'alternance à des salariés en activité. Concernant les publics fragilisés, la période pourra être actionnée sur le plan ou le DIF, selon l'initiative de la demande et sur le temps de travail ou hors temps de travail.

Enfin, le responsable formation devra arbitrer entre les trois catégories du plan de formation mais également entre le DIF, les périodes de professionnalisation et le CIF.

Cependant, il s'agit de ne pas décevoir les espoirs suscités auprès de certains salariés par ce nouveau « droit ». Dans cette optique, l'analyse de S.HANCHANE et de F.STANKIEWIZC (2004) nous semble opportune en préconisant le dépassement de l'approche beckerienne du capital humain qui n'aborde les choix de formation continue qu'au travers des relations bilatérales entre salariés et employeurs, par l'utilisation de l'approche organisationnelle qui prend en compte l'entreprise comme le lieu où se réalisent les arbitrages imposés par la rencontre de l'offre et de la demande de formation continue.

Les risques et opportunités de la réforme de la FPC dépendent de l'attitude que développera la direction à l'égard de la formation, de la capacité des responsables de formation à proposer des montages entre les différents dispositifs tout en maintenant le taux de formation de l'entreprise et en réalisant des arbitrages « justes » et tenables au plan social, de l'implication du management de qui dépendra l'information et la formation à la gestion des compétences mais également de l'appétence des salariés pour la formation et de leur capacité au sens de Sen (2000).

Certaines stratégies de formation professionnelle continue en entreprise, dans le cadre de l'application de la nouvelle loi, peuvent concourir à un renforcement du lien social alors que d'autres risquent d'entraîner un affaiblissement de ce lien.

Plusieurs stratégies peuvent être imaginées (B.GARCIA, 2004):

- une stratégie d'initiative qui correspond à une volonté d'investissement en formation de la part de l'entreprise qui souhaite développer une stratégie de gestion des compétences. Le risque étant de faire « exploser » le budget formation.
- une stratégie de doute et de prudence (d'attentisme) qui entraîne la prise en compte au cas par cas des demandes de DIF et une veille externe.
- Une stratégie de résistance qui utilise toutes les possibilités légales pour ne pas mettre en place les nouveaux dispositifs avec le rejet systématique du DIF, l'utilisation exclusive de la catégorie adaptation du plan de formation et le report des périodes de professionnalisation. Le risque ici étant de détériorer le climat social de l'entreprise.

- une stratégie de fuite qui analyse la formation d'un point de vue individuel, au cas par cas avec une volonté de garantir la paix sociale. Les opportunités de la réforme sont ainsi négligées et seule l'obligation légale est abordée.

Les deux premières stratégies relèvent d'une approche dynamique et positive de la formation et donc d'investissement en formation mais elles s'intègrent dans des stratégies d'entreprise plus ou moins clairement définies. Quant aux deux autres, elles relèvent d'une logique de réduction des coûts.

Mais à ces logiques, on peut imaginer une stratégie mixte (B.GARCIA, *op cit*), qui peut « combiner initiative et ingénierie financière : utiliser le hors temps de travail et l'allocation de formation exonérée de charges sociales ; imputer le DIF sur le plan de formation, imputer davantage de formations d'adaptation au poste de travail ; utiliser les prises en charge des OPCA pour la préparation des actions internes, l'évaluation préformative, le tutorat, la certification ; réduire le temps de formation dans les contrats de professionnalisation (exonérés de charges sociales) et les réaliser en interne ; recourir à la VAE pour réduire les parcours de formations certifiantes ; transférer les formations externes en interne, et utiliser l'intraentreprise pour le DIF ; utiliser le compte épargne temps formation. » Mais pour être efficace, cette stratégie doit s'appuyer sur les travaux des observatoires de branches, sur les politiques régionales et les dispositifs et montants pris en charge par les OPCA.

Si l'on affine cette typologie et que l'on croise le projet de l'entreprise et ses objectifs stratégiques (projet clair ou flou) avec la vision qu'ont les entreprises de la formation continue et de son obligation légale (logique d'investissement ou de coûts), nous pouvons faire les hypothèses suivantes quant à leur impact sur le lien social.

	Logique d'investissement en formation	Logique de coût de formation
Projet d'entreprise clair	1- Stratégie d'initiative -> <i>Renforcement du lien social</i>	3- Stratégie d'attentisme ou de suiveur -> <i>Lien social inchangé mais risque d'affaiblissement à terme</i>
Projet d'entreprise flou	2- Stratégie du cas par cas -> <i>Lien social inchangé</i>	4- Stratégie de résistance ou d'opportunisme -> <i>Affaiblissement du lien social</i>

En effet, dans la stratégie d'initiative, où la volonté d'investissement en formation prime et s'inscrit dans une démarche plus vaste de gestion des compétences, l'espace de négociation des projets de formation continue va s'élargir et permettre de développer le dialogue social au sein de l'entreprise et ainsi renforcer le lien social entre les différents acteurs. Les principales difficultés de cette stratégie sont de gérer les dérapages budgétaires liés à un arbitrage délicat entre les différents projets de formation et une voie possible est de créer une offre DIF, VAE et période de professionnalisation spécifiques à l'entreprise avec l'aide d'organismes de formation, ce qui favorise plus la logique de personnalisation que d'individualisation.

Concernant la stratégie du cas par cas, le lien social restera a priori inchangé, sauf si petit à petit la « loi du plus fort » n'entraîne un déséquilibre flagrant dans la politique de formation qui pourrait apparaître alors comme une injustice.

Ces deux stratégies conservent pourtant une volonté d'ouverture et laissent délibérément la place à une négociation.

Dans les deux autres stratégies, la volonté de limiter, voir d'anéantir cette espace de négociation, est prégnante.

Dans le cas de la stratégie d'attentisme, il s'agit de limiter dans un premier temps les possibilités afin d'éviter tout dérapage budgétaire. La situation restera le plus longtemps possible inchangée. Néanmoins au fur et à mesure de la mise en oeuvre de la réforme dans les entreprises concurrentes, les salariés d'entreprises développant une stratégie d'attentisme risquent de percevoir cette stratégie comme peu attrayante et se détacher de leur entreprise. Le lien social risque donc de s'affaiblir à terme.

En revanche, dans la stratégie d'opportunisme, il s'agit volontairement d'un rejet de la réforme et de la notion de co-investissement. L'entreprise souhaite rester maître de sa politique de formation et utilisera toutes les possibilités légales pour refuser les demandes de ses salariés. Cette stratégie, qui conduit à un affaiblissement du lien social, n'est pas « tenable » en dehors des industries de main d'œuvre soumises au risque de délocalisation et sur des bassins d'emplois en difficulté...

Conclusion

La mise en place de telle ou telle stratégie de formation ne dépend pas que de la vision du responsable de formation, elle est inscrite dans une stratégie plus large de gestion du capital humain dépendant elle-même d'une structure organisationnelle particulière. Ainsi, la mise en place du « co-investissement » en formation et la recherche de dialogue social entraîne la

recherche d'une meilleure articulation de la politique de formation avec le management des ressources humaines. La volonté de développer le capital humain de l'entreprise, de l'entretenir et les risques de pénurie de main d'œuvre entraîne la nécessité de mettre en place une stratégie de formation que l'on a qualifié de stratégie d'initiative afin d'augmenter le niveau de compétences des salariés et d'améliorer leur employabilité.

Dans un contexte général d'affaiblissement du lien social, en raison en particulier de la crise de l'Etat-providence et du caractère de plus en plus anonyme des relations sociales, la formation professionnelle continue peut créer un renforcement du lien social, en ouvrant un nouvel espace de dialogue social centré sur la recherche d'adéquation entre les projets des salariés et de l'entreprise et en développant la réciprocité (développement de compétences contre hausse de productivité). Les risques d'inégalités des chances au sens de Durkheim pourront peut être ainsi être réduites...

Bibliographie

ALLEKI N., GERY C. (de), « L'impact de l'approche compétences sur le système de formation professionnelle continue français », communication au colloque AGRH d'Oran des 4-5-6- juin 2005.

AZAIS C., « Formes de mise au travail, hybridation et dynamique territoriale », *Revue d'Economie Régionale et Urbaine* 2003-3, 2003.

BEDUWE C, GERME J-F, 2004

BESNARD P., BORLANDI M., VOGT P., (sous la direction), *Division du travail et lien social : Durkheim un siècle après* », PUF, collection Sociologies, 1993

BOYER, R., *La flexibilité du travail en Europe*, Paris, La Découverte, 1986.

CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995.

CEREQ, « Aux origines de l'inégale appétence des salariés pour la formation », *Bref*, n°209, juin 2004

CORREIA M., intervention au séminaire de la DARES sur « Les évolutions de la formation professionnelle continue : l'impact de la loi du 4 mai 2004 », 28 septembre 2004.

DOERINGER P., PIORE M., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath, Lexington, Massachusettes, 1971.

DURKHEIM. E., *De la division du travail social*, Editions quadrige, PUF, 1996 [1893]

EYRAUD J., MARSDEN D., SYLVESTRE J.J., « Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France », *RIT vol 129*, n°4, 1990.

GARCIA B., « Vers une recomposition du rôle et des acteurs de la relation formation-emploi », *Actualité de la Formation Permanente*, n°193, novembre-décembre 2004.

GAZIER B., *Tous sublimes- Pour un nouveau plein emploi*, Paris, Flammarion, 2003.

GERY C. (de), « *Formation professionnelle continue, rapport salarial et marchés du travail* », thèse de doctorat mention très honorable avec les félicitations du jury, sous la direction de C. Palloix, Université de Picardie Jules Verne, décembre 1997.

GERY C. (de), « Formation professionnelle continue et marchés du travail », Innovations, L'harmattan, 1998-1.

GOLBOUT J.T, *L'esprit du don*, Paris, La découverte, 1992.

HANCHANE S., STANKIEWIZC F ., Approche organisationnelle de la formation : au-delà de la problématique beckerienne, *Revue Formation Emploi*, n°85, 2004

MAGGI-GERMAIN N., intervention au séminaire de la DARES sur « Les évolutions de la formation professionnelle continue : l'impact de la loi du 4 mai 2004 », 28 septembre 2004.

MAUSS M., *Essai sur le don*, 1925

MERLE V., « Un accord historique ? », *Droit social, le nouveau droit de la formation*, n°5, mai 2004.

SEN A, *Repenser l'inégalité*, Seuil, 2000.

SMITH A., *La richesse des nations*, 1776.

SUPIOT A. « Entre marché et régulation : les nouvelles régulations sociales assurent-elles une sécurité tout au long de la vie ? », Deuxième symposium France /OIT, « *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale* », Lyon, 17-18 janvier 2002.

TALLARD M., « La formation professionnelle tout au long de la vie », *Regards sur l'Actualité*, n309, mars 2005.