La réforme de la FPC : accompagner ou canaliser les travailleurs dans la construction de leur parcours de formation ?

2e Rencontres IRES/ISST

Autour de la loi "Avenir professionnel"

jeudi 4 oct. 2018



Nicole Maggi-Germain

Maître de conférences HDR en Droit social, Université Paris I, Panthéon-Sorbonne (ISST)

Membre de l'équipe de recherche Droit et changement social (UMR CNRS 6297 / MSH Ange Guépin, Nantes

Nicole.Maggi-Germain@univ-paris1.fr

LE CONTEXTE DES REFORMES

➢ Le dialogue social

✓ Un processus d'accompagnement des réformes : art. L. 1 à 3 du Code du travail

- Programme de travail du Gouvernement du 6 juin 2017 « Pour rénover notre modèle social »
- « Feuille de route » du 25 octobre 2017
- Document d'orientation de nov. 2017 : la « mise en récit » de la réforme

Depuis 1945, notre pays a connu deux phases de transformation économique et sociale profonde. Les Trente glorieuses ont permis un développement économique sans précédent, fondé sur la fin de l'économie paysanne traditionnelle remplacée par une agriculture plus intensive, l'essor de l'industrie fordiste de masse et l'installation des services comme premier pourvoyeur d'emplois du pays. Les trente années suivantes ont vu, depuis le premier choc pétrolier, le taux de croissance divisé par deux, puis par trois, l'affaiblissement substantiel de notre appareil de production et le développement d'une économie de services polarisée entre prestations à haute valeur ajoutée et services peu rémunérés.
La formation initiale et professionnelle a largement accompagné ces transformations. La massification de l'enseignement secondaire puis supérieur, ainsi que le développement de la formation professionnelle ont permis à la majorité des Français de trouver une place sur un marché du travail de plus en plus exigeant et dual, sans pour autant parvenir à éviter l'installation d'un chômage de masse.

Depuis quelques années, notre pays, comme l'ensemble des pays de l'OCDE, est entré dans une troisième ère de transformation. *La globalisation des marchés*, le *développement du numérique*, de la *robotique*, la nécessité d'adapter les modes de production et de consommation à la *préservation des ressources naturelles* et au *réchauffement climatique*, entraînent une **redistribution de la chaîne de valeur mondiale et une transformation des modes de production, de l'organisation du travail dans les entreprises et des compétences requises sur le marché du travail**. Selon plusieurs études convergentes, environ 10% à 20% des emplois sont menacés de disparition par l'automatisation des tâches entraînée par la robotisation ou le numérique, autant seront créés, et 50% seront profondément transformés dans les dix ans qui viennent.

Document d'orientation de nov. 2017

L'accélération de l'internationalisation des échanges, les mutations technologiques massives, l'individualisation croissante du rapport au travail appellent et exigent de rénover en profondeur notre modèle économique et social, pour mieux soutenir et protéger les personnes et libérer les énergies individuelles et collectives de notre pays.

A cette fin, six grandes réformes complémentaires seront menées dans les 18 prochains mois. Elles entreront en vigueur pour certaines dès la fin de l'été. Elles viseront à :

1. **Faire converger performance sociale et performance économique,** en faisant évoluer dès cet été **notre droit du travail** pour prendre en compte la diversité des attentes des salariés et besoins des entreprises.

Programme de travail du Gouvernement du 6 juin 2017 « Pour rénover notre modèle social »

LE CONTEXTE DES REFORMES

➢ Le dialogue social

✓ Un processus d'accompagnement des réformes : art. L. 1 à 3 du Code du travail

- Programme de travail du Gouvernement du 6 juin 2017 « Pour rénover notre modèle social »
- « Feuille de route » du 25 octobre 2017
- Document d'orientation de nov. 2017 : « mise en récit » de la réforme

- Ouverture d'un cycle de négociations collectives au niveau national et interprofessionnel le 24 nov. 2017 autour de cinq thématiques
  - droits et accompagnement,
  - alternance, entreprises et expression des besoins ;
  - certification et qualité ;
  - gestion des parcours professionnels et GPECT (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau territorial) ;
  - gouvernance et financement.

LE CONTEXTE DES REFORMES

➢ Le dialogue social

✓ Un processus d'accompagnement des réformes : art. L. 1 à 3 du Code du travail

- ANI pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance (22 février 2018)
- Projet de loi, le 27 avril 2018 "*pour la liberté de choisir son avenir professionnel*" réformant la formation professionnelle, l'apprentissage et l'assurance chômage
- Inscription à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale en juin 2018 (procédure accélérée)
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Décalage entre le document d'orientation **(référence à l'émancipation de l'individu – art. 5.3)** et le projet de loi **(logique d'individualisation et de responsabilisation)**

LE CONTEXTE DES REFORMES

➢ Le dialogue social

✓ Un processus d'accompagnement des réformes : art. L. 1 à 3 du Code du travail

✓ Porté par un discours managérial et économique

- La révolution numérique
- L'entreprise libérée

Le discours politique sur la fin des parcours linéaires

LES REFORMES

➢ L'accompagnement de la mobilité du travailleur

- La mise en récit de la réforme

> « le projet de loi, tirant toutes les conséquences d'une société qui aspire à la mobilité professionnelle », Catherine FABRE, Aurélien TACHÉ, Nathalie ÉLIMAS, Rapport au nom de la Commission des affaires sociales sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, AN, 1er juin 2018, tome 1er, 211 p., p. 10

> « Les transformations majeures que connaissent les entreprises du pays et des secteurs entiers de l'économie ont des effets importants sur les organisations de travail, les métiers et donc les compétences attendues de la part des actifs. Elles requièrent de refonder une grande partie de notre modèle de protection sociale des actifs autour d'un triptyque conjuguant l'innovation et la performance économique, la construction de nouvelles libertés et le souci constant de l'inclusion sociale », Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel n° 904, AN, 27 avril 2018, exposé des motifs p. 3

- La traduction dans les textes
  - Ouverture des droits à l'assurance chômage aux démissionnaires (la démission doit être précédée d'une demande de conseil en évolution professionnelle)
  - Allocation chômage pour les travailleurs indépendants privés d'emploi
  - Conseil en évolution professionnelle (CEP), outil articulé au Compte personnel de formation (CPF) et au CPA, Compte personnel d'activité

LES REFORMES

➢ L’accompagnement de la mobilité du travailleur

- ✓ Devenu un principe structurant du droit de la formation professionnel
- ✓ Exemples :
  - Définition de l’objet de l’action de formation : Article L6313-3 ; « 4° De favoriser la mobilité professionnelle ».
  - Les objectifs du Compte personnel d’activité (CPA)

Code du travail

Partie législative

Cinquième partie : L'emploi

Livre Ier : Les dispositifs en faveur de l'emploi

Titre V : Compte personnel d'activité

Chapitre unique

Section 1 : Dispositions générales

Article L5151-1

Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 39 (V)

Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité. Il contribue au droit à la qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-1. Il permet la reconnaissance de l'engagement citoyen.

Le titulaire du compte personnel d'activité décide de l'utilisation de ses droits dans les conditions définies au présent chapitre, au chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie ainsi qu'au chapitre II du titre VI du livre Ier de la quatrième partie.

Le titulaire du compte personnel d'activité a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6.

LES REFORMES

- L’accompagnement de la mobilité du travailleur

- La mobilisation de la personne par le droit

L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE DU TRAVAILLEUR

LA MOBILISATION DE LA PERSONNE EN DROIT DU TRAVAIL

Responsabilisation du salarié / de la personne

→ Transfert des obligations (et du risque économique ?)

- De l'employeur vers le salarié
- De l'entreprise vers la Société
- De l'État vers les personnes
- De l'Etat vers les entreprises

LES REFORMES

➢ La mobilisation de la personne

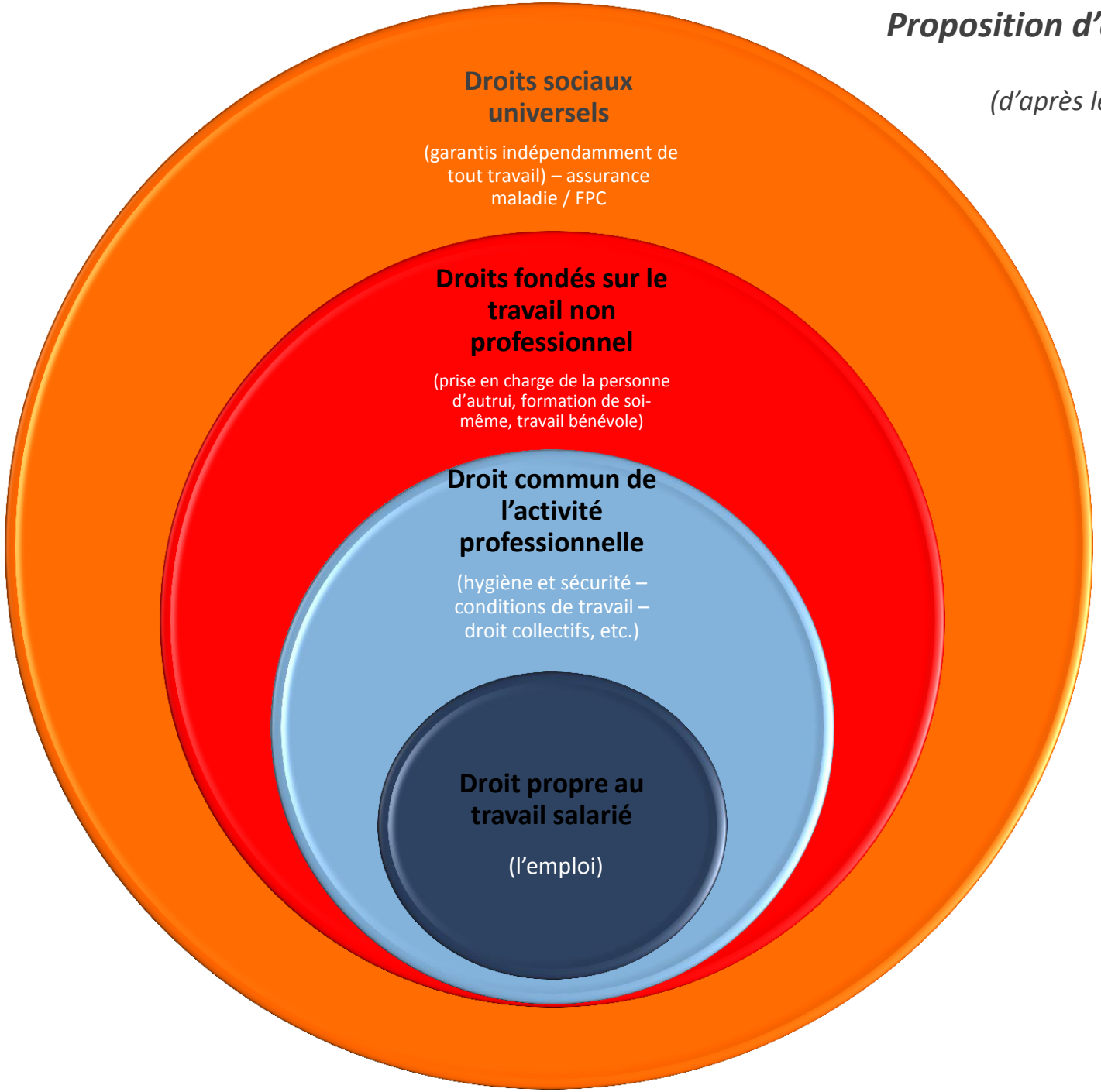
- ✓ assurer une continuité des droits sociaux au-delà des statuts juridiques d'emploi

  - Droits garantis collectivement suivant un principe de solidarité (nationale – sécurité sociale / professionnelle, notamment)

Proposition d'articulation des différents droits

(d'après les travaux d'Alain Supiot)

Principe d'égalité de traitement femmes/ hommes ; personnes en situation de handicap



LES REFORMES

➢ La mobilisation de la personne

- ✓ Assurer une continuité des droits sociaux au-delà des statuts juridiques d'emploi
- ✓ Ou réformer le statut de salarié ?

> *« L'un, le CIF, est passé d'une logique de promotion sociale à une logique de reconversion professionnelle. L'autre, le CPF, s'est construit dans une logique de sécurisation des parcours professionnels* ***actant les évolutions du marché du travail*** *et s'inscrivant dans une* ***perspective de droit attaché à la personne plutôt qu'au statut****. Par leur finalité, assurer* ***l'exercice d'un véritable droit de liberté professionnelle sorti du lien de subordination juridique****, les deux droits se rapprochent de plus en plus.* », Étude d'impact, projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 26 avril 2018, 455 p., p. 28-29

LES REFORMES

➢ Dévalorisation du travail et « surexposition » de la personne ?

- ✓ Le discours managérial sur les talents

- ✓ Logiques intégrées dans l'ordre juridique :
  - la place de la compétence – Titre 1er du projet de loi (*VERS UNE NOUVELLE SOCIETE DE COMPETENCES*)
  - Définition de l'action de formation
  - Plan de développement des compétences qui remplace le plan de formation
  - Transformation des OPCA en « opérateurs de compétences »
  - Le CPF de « transition » en remplacement du CIF

  - Les nouvelles finalités de l'accompagnement ? « *Il accompagne les projets d'évolution et de transition professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires* » (art. 3 du projet de loi)

    → Mise en concurrence des institutions et organismes (appel d'offres sur la base d'un cahier des charges)

« Le conseil en évolution professionnelle s'inscrit ainsi dans une logique anticipatrice afin de prévenir les mobilités professionnelles « subies » et au contraire favoriser les mobilités professionnelles volontaires et réfléchies »,

Étude d'impact, projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 26 avril 2018, 455 p., p. 43

LES REFORMES

- Dévalorisation du travail et « surexposition » de la personne ?
  - ✓ L'intériorisation du contrôle par la personne : l'expérimentation du journal de bord