

LE PARCOURS PROFESSIONNEL

DU DISCOURS, AU DROIT ET À LA GESTION PAR L'ENTREPRISE

I. La sémantique du parcours.

1. La notion de parcours s'est invitée dans l'univers du travail de l'emploi et de la formation professionnelle au cours des années 90. Il est attendu de sa mise en œuvre sens et sécurité pour les salariés, dans un monde du travail envahi par la flexibilité, voire la précarité.

2. Au plan sémantique le parcours est « un chemin pour aller d'un point à un autre ». Il peut être solitaire ou accompagné, balisé ou libre, semé d'embûches, « du combattant », ou « de santé », être réussi sans faute ou chaotique. Le parcours comporte toujours une part d'aléas et de risque pour celui qui y est engagé et qu'il lui revient d'anticiper, de surmonter, de corriger. Le parcours, qui par construction même est fait de creux et de bosses, d'aléas et d'imprévus, à défaut de pouvoir bénéficier d'une garantie de bonne fin absolue, sera, selon la sémantique en vigueur « sécurisé ».

3. S'agissant des salariés, est la fonction du droit, au-delà du discours, d'assurer « la sécurisation de leurs parcours professionnels » en leur proposant des ressources à cette fin : la formation formelle et informelle, la mobilité, des procédures de gestion individuelle et collective des comptes.

II. Le parcours saisi par le droit.

4. Les politiques publiques relatives à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes se sont très tôt emparées du concept et notamment les conseils régionaux. Les partenaires sociaux ont légitimé la notion dans plusieurs accords interprofessionnels (ANI) sans portée juridique opposable à des tiers.

5. La réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 et « la loi travail » du 8 août 2016 ont en revanche inscrits la notion de parcours dans « le droit positif ». D'une part dans celui de la formation professionnelle, et d'autre part dans celui de la gestion des compétences. Ces deux domaines étroitement imbriqués concernent directement l'entreprise.

Le parcours et le droit de la formation professionnelle.

6. Dans l'univers de la formation professionnelle des salariés la notion de parcours se fraye progressivement un chemin au côté de celle « d'action de formation. Elle a désormais droit de cité dans deux articles du code du travail issu de la réforme du 5 mars 2014 et de la loi travail du 8 août 2016.

L'article L. 6353-alinéa 2 stipule que « *les actions de formation peuvent être organisées sous la forme d'un **parcours** comportant outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le programme et les modalités de déroulement de la formation* »

Quant à l'article L. 6332-14 il ouvre aux OPCA la possibilité de prendre en charge les **parcours** comprenant des actions de positionnement d'évaluation d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires et déterminés par convention ou accord collectif de branche ou à défaut par décret.

7. Ces textes ouvrent aux responsables de formation d'entreprise des perspectives de nouvelles pratiques de gestion de la formation professionnelle et aux OPCA de dépasser la référence à l'unité d'œuvre réductrice « de l'heure stagiaire » pour s'orienter vers le financement global du résultat du processus de formation pour le recours à la notion de forfait.

Le parcours et le droit « de la compétence ».

8. Au-delà de l'univers spécifique du droit de la formation professionnelle c'est celui de la compétence qui a enregistré au plan juridique les évolutions les plus significatives, notamment à travers les dispositions qui régissent l'entretien professionnel, le bilan de parcours tous les six ans, (article L. 6315-1). Au plan du droit du travail collectif, le parcours professionnel est l'un des objets majeurs de la négociations triennale obligatoires sur la GPEC dans l'entreprise. (Article L. 2124-13 et suivants)

9. L'entretien professionnel tous les deux ans porte notamment sur les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi. Tous les six ans il est procédé un état des lieux récapitulatifs **du parcours professionnel du salarié**. Un document récapitulatif est donné aux salariés à cette occasion qui permet de vérifier la réalité des entretiens professionnels et l'atteinte d'objectifs tels que la fait d'avoir suivi une action de formation d'avoir obtenu des éléments de certification par la formation ou par la VAE, d'avoir bénéficié d'une progression salariale.

La sanction du droit

10. Ainsi, si le parcours professionnel du salarié n'a pas été construit, notamment à l'occasion des entretiens professionnels, s'il n'a pas donné lieu à diverses prestations de nature à contribuer à sa professionnalisation et par conséquent à préserver son employabilité, l'employeur s'expose à une sanction juridique sous la forme d'un abondement correctif au CPF. En cas de contentieux (licenciement pour insuffisance professionnelle par exemple) les juges pourront prononcer des dommages et intérêts à la charge de l'employeur pour ne pas s'être acquitté de son obligation de veiller à la capacité du salarié à occuper un emploi.

III. Le droit du parcours appelle sa gestion par l'entreprise.

11. Les différentes règles de droit qui encadrent la notion de parcours sont autant de points d'appui pour en permettre la gestion : l'assouplissement de la notion d'action de formation, le forfait parcours, l'entretien professionnel qui est le moment de la construction du parcours et de sa contractualisation, le bilan de parcours tous les six ans, les dispositions de l'accord triennal sur la gestion prévisionnelle de l'emploi ou etc.

Cependant le cadre qui a pour fonction de légitimer et de rendre incontournables la référence au concept de parcours professionnel ne dit rien sur son contenu.

12. Celui-ci résulte nécessairement d'une relation contractuelle individuelle avec chaque salarié concerné. Chaque parcours est en effet singulier.

Le contrat de parcours s'inscrit dans une temporalité : il a un commencement et une fin ainsi qu'une amplitude. Il a une finalité. Dans l'entreprise il s'agira de la professionnalisation des salariés. Il met en œuvre diverses ressources en vue d'atteindre cette finalité : des actions de formation formelle, les processus d'apprentissage en situation de travail, de la formation informelle, de la mobilité... Il devra faire l'objet de mesures correctrices pendant son déroulement et d'une évaluation à son terme. Le niveau de professionnalisation par le salarié devra être d'une manière ou d'une autre reconnu par l'entreprise.

13. Les parcours de professionnalisation éligibles au titre du financement assuré par un OPCA pourront donner lieu à un financement forfaitaire. Les parcours financés par l'entreprise sur ses fonds propres devront pouvoir être gérés comme « des unités d'œuvres sui generis » qui englobent la diversité des prestations mobilisées en vue de l'objectif qui est celui de professionnalisation. La gestion des parcours de professionnalisation devra devenir un objet de dialogue social dans l'entreprise.



Conclusion.

14. La construction de parcours de professionnalisation » à l'interface entre les différentes modalités d'apprentissage (formel, informel, en situation de travail...) et les outils du développement individuel des compétences, représente aujourd'hui un beau chantier d'ingénierie sociale pour la fonction formation et développement des compétences dans l'entreprise.

Jean-Marie Luttringer.

4 mai 2017