

Sécurisation des parcours professionnels

Réflexions juridiques à propos d'un oxymore

1. La formule « parcours professionnels sécurisés » est un oxymore¹, comme l'est la flexisécurité dont elle procède. Moins littéraire que l'obscur clarté des étoiles de Corneille, le silence assourdissant de Camus ou les splendeurs invisibles de Rimbaud, la formule n'en conserve pas moins sa contradiction. Sauf à ne pouvoir le concevoir que linéaire et ascendante sur le modèle de la « carrière » diplomatique, quintessence de toute carrière, la notion de parcours inclut nécessairement la possibilité de prendre des orientations différentes, d'avoir à faire des choix, éventuellement de faire fausse route et ne peut exclure totalement la possibilité de se perdre. Par nature donc, le parcours ne renvoie pas à la sécurité mais davantage à la liberté et aux risques inhérents. Sécuriser les parcours cela reviendrait-il à le programmer entièrement puis à le confier à un GPS de l'emploi et de la formation qui nous en indiquerait toutes les étapes ? Cette vision-là n'est ni réaliste ni opératoire. Le parcours professionnel est une construction permanente qui évolue au gré des évolutions de l'individu lui-même et de son environnement.

Que peut signifier alors sécuriser un parcours si on l'envisage dans sa liberté et son incertitude ? C'est ce que la présente chronique se propose d'analyser en identifiant ce qu'est un parcours, quelle est sa réalité juridique, ce que veut dire sécuriser et enfin quelle contribution la réforme de la formation peut apporter à la sécurisation des parcours.

I. Le parcours : définition et typologie

2. Dans le champ de l'emploi et de la formation, la notion de parcours est utilisée pour décrire **quatre réalités distinctes** : le parcours pédagogique, l'ingénierie de dispositif, le parcours statutaire et le parcours professionnel. Ces quatre niveaux

¹ Une figure de style qui réunit deux mots en apparence contradictoires.

doivent être distingués pour éviter toute confusion dans l'appréhension des questions posées par la sécurisation des parcours professionnels.

3. Le parcours pédagogique, renvoie aux pratiques de formation et notamment de personnalisation de la formation. La personnalisation des parcours de formation est un des objectifs affichés de l'ANI du 5 décembre 2003. Cette personnalisation est conçue comme une individualisation de la formation. Il s'agit, pour les partenaires sociaux, de passer d'une logique d'offre à une logique d'achat. Dans le cadre de la professionnalisation, la personnalisation prend même une dimension supplémentaire : chaque individu ayant des compétences différentes, chaque situation de travail étant spécifique et permettant d'acquérir des compétences distinctes, le parcours de formation constitue la variable d'ajustement pour atteindre l'objectif de certification qui lui, constitue une référence commune. Le parcours pédagogique c'est donc conduire chacun, par des chemins différents, au même but.

4. Le parcours de formation renvoie à l'ingénierie des dispositifs. La fongibilité issue de la réforme de 2003-2004 (possibilité d'utiliser les financements de la contribution de 0,5 % pour le DIF et les périodes de professionnalisation) ainsi que la création du DIF et les articulations désormais courantes entre DIF-Plan et périodes de professionnalisation, conduisent à envisager le parcours de formation au travers de différents dispositifs qui à la fois fournissent les solutions financières et donnent un cadre juridique à la relation entre employeur et salarié. C'est le développement de cette ingénierie, notamment, qui nécessite un développement de la nature et de la qualité des services rendus par les Opca afin que les entreprises et salariés puissent se concentrer sur le projet lui-même et que l'Opca fournisse les solutions techniques permettant de le réaliser. Le développement de la formation professionnelle passe moins par une appropriation générale des outils par les entreprises et les salariés, objectif qui relève en grande partie de l'illusion, que par la facilité d'accès (géographique, financière...) à un service rendu par des professionnels.

5. Le troisième type de parcours est **le parcours statutaire**. Nos systèmes et dispositifs de formation sont largement construits sur des logiques de publics : jeunes, adultes, salariés, demandeurs d'emploi, non salariés, RMIstes, travailleurs handicapés, etc. Cette catégorisation à outrance des bénéficiaires de la formation professionnelle, souvent engendrée par une compétence des acteurs elle-même définie en fonction des publics, est un obstacle à la réalisation de parcours de formation. On peut noter qu'une prise de conscience de ces difficultés a conduit les partenaires sociaux à traiter la question statutaire. Ainsi, la convention d'assurance chômage du 22 décembre 2005 permet la mobilisation du DIF dans le cadre des CRP (conventions de reclassement personnalisées), l'accès des demandeurs d'emploi au CIF-CDD est aménagé ou encore l'accès au contrat de professionnalisation est facilité pour les demandeurs d'emploi. Les partenaires sociaux ont également organisé la

possibilité de terminer un CIF sous statut de demandeur d'emploi en cas de licenciement en cours de congé.

Au plan des pratiques, plusieurs Opca sont intervenus pour financer des actions de formation à destination des demandeurs d'emploi, notamment sous condition de promesse d'embauche par une entreprise (FAF.SAB, Plastifaf, Opcaim...). Le décloisonnement, pour répondre à une des critiques du rapport Carle (si la complexité et le corporatisme sont des critiques sujettes à caution, on peut davantage accepter la critique de cloisonnement) fait donc bien partie des objectifs à poursuivre pour traiter la dimension statutaire des parcours professionnels.

6. Le dernier type de parcours est **le parcours** professionnel au sens de carrière professionnelle. Il s'agit soit du parcours a posteriori, tel que peut en rendre compte le passeport formation par exemple qui recense les compétences développées dans le cadre de son parcours, ou du parcours a priori, sous forme de projet professionnel. Sans doute cette notion de projet professionnel doit-elle être questionnée pour ne pas être envisagée comme une réponse rassurante à une énigme naturelle (de quoi sera fait l'avenir?) mais davantage comme la réunion de conditions pour atteindre un objectif ou anticiper sur des événements plus ou moins prévisibles.

7. Cette catégorisation des parcours constitue **un travail préalable indispensable à la construction de règles relatives à la sécurisation des parcours**, dès lors que les questions posées par chaque type de parcours sont de nature très différentes, l'ensemble contribuant à la possibilité de gérer véritablement un parcours professionnel.

II. Quelle réalité juridique pour le parcours professionnel ?

8. Le parcours professionnel est déjà présent dans le droit positif, que ce soit au niveau du droit civil, du droit du travail ou du droit de la formation.

9. La notion de parcours professionnel a été **appréhendue par le droit civil dans le cadre d'un divorce**. L'ex-épouse ayant assumé l'éducation de quatre enfants, elle a eu un parcours professionnel chaotique fait de périodes de travail en CDD et de chômage, limitant par là-même ses droits à retraite, ce qui permet au juge de fixer un droit à prestation compensatoire pour couvrir le préjudice subi (CA Paris, 26 octobre 2005). Il s'agit ici d'une approche réparatrice par rapport à une norme de référence constituée par le parcours linéaire qui garantirait le plein exercice de ses droits. Il s'agit moins de construire le droit du parcours que de l'ériger en principe permettant de créer un droit à réparation opposable à celui qui a fait obstacle au parcours.

10. S'agissant du **droit du travail**, le nouveau code du travail n'aborde les parcours qu'à travers **les plans locaux d'insertion** (parcours individualisés d'insertion – art. L. 5131-2) et **les groupements d'employeurs** (qui organisent des parcours d'insertion et de qualification – art. L. 5134-66). Dans les deux cas, il s'agit du cheminement vers l'emploi permanent. La notion est ici avant tout fonctionnelle puisqu'elle ne renvoie pas à un droit de l'individu.

Si la législation est peu fournie, on ne peut en dire autant de **la négociation collective qui fait depuis 2003 une large place à la notion de parcours**, l'ANI du 5 décembre 2003 ayant été fondateur en ce domaine comme dans d'autres. Cinq ANI postérieurs à l'ANI du 5 décembre 2003 traitent du parcours : l'ANI du 1^{er} mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle, l'ANI du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors, l'ANI du 12 octobre 2006 relatif à la diversité, la convention d'assurance chômage du 22 décembre 2005 et l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Mixité et égalité professionnelle

L'ANI du 1^{er} mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle précise en son article 9 : « *Au-delà de la mixité dans les politiques de recrutement, une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes de responsabilité et, par là même, faire sauter "le plafond de verre"* ». L'accord précise également que si le parcours professionnel passe par une mobilité géographique, les modalités de cette mobilité doivent être compatibles avec les exigences liées à la parentalité (Art. 10-6).

Emploi des seniors

L'ANI du 9 mars 2006 sur l'emploi des seniors comporte un titre II intitulé : « La sécurisation des parcours professionnels ». Le préambule de ce titre II reprend les trois éléments qui constituent la professionnalisation : personnalisation des parcours, développement de la formation et reconnaissance des compétences acquises. Les huit articles de ce titre concernent : la gestion anticipative des emplois et des compétences, l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, l'amélioration et l'aménagement des conditions de travail et d'emploi, les modalités d'application du DIF aux seniors, le bilan de compétences, la VAE, les périodes de professionnalisation et l'information des institutions représentatives du personnel.

Deux types de dispositifs concourent donc, selon l'ANI du 9 mars 2006, à la sécurisation des parcours : un dialogue anticipateur sur la gestion des compétences et des carrières (GPEC, entretien, conditions de travail) et l'utilisation d'outils de gestion de compétences, dont les moyens d'accès à la formation (DIF, bilan, VAE, périodes de professionnalisation). Si la terminologie est plus affirmée, la logique est identique à celle de l'ANI du 5 décembre 2003.

Diversité

L'ANI du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise précise dans son article 7 : *« les procédures d'évaluation et d'appréciation dans le cadre du suivi des parcours professionnels ne doivent laisser aucune place aux préjugés, aux stéréotypes ou aux biais d'interprétation. À cet effet, les entreprises auront intérêt à vérifier que leurs procédures d'appréciation et d'évaluation de leurs salariés n'induisent pas ou ne permettent de discriminations directes ».*

Les deux derniers ANI ayant abordé la question du parcours ont ajouté une dimension à celui-ci en se plaçant du point de vue du statut du salarié. Il s'agit ici de gérer des parcours de formation au-delà du statut de la personne en construisant des articulations entre le statut de salarié et le statut de demandeur d'emploi.

Assurance chômage

Le premier texte à véritablement traiter la question statutaire est la convention d'assurance chômage du 22 décembre 2005 qui opérationnalise la dimension statutaire du parcours à partir de quatre dispositions :

- Les CRP (conventions de reclassement personnalisées) permettant de mobiliser le DIF en cas de licenciement économique (disposition antérieure, reprise dans la convention d'assurance chômage) ;
- L'accès au CIF-CDD qui est aménagé pour les demandeurs d'emploi ;
- L'accès au contrat de professionnalisation qui est facilité pour les demandeurs d'emploi ;
- L'assurance chômage qui finance la VAE.

Modernisation du marché du travail

L'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail élargit la perspective du parcours dans deux directions :

- Le parcours professionnel avec un échelon au moins de progression ;
- Le parcours statutaire avec l'opérationnalisation de la portabilité, notamment en matière de DIF.

L'apport de la jurisprudence

Enfin, sur la question de l'appréhension du parcours par le droit du travail, on peut relever que **la jurisprudence reconnaît le parcours professionnel du salarié**. Ainsi, le parcours professionnel peut être pris en compte pour l'appréciation de la gravité d'une faute (CA Reims, 5 mars 2003). Plus significatif encore, en matière de classification et d'application du principe « à travail égal, salaire égal », les juges reconnaissent que des parcours professionnels différents constituent des éléments objectifs qui peuvent fonder des différenciations licites (Cass. Soc., 3 mai 2006, n° 03-42.920). Il en résulte que lorsque les parcours professionnels ne sont pas spécifiques,

ils ne peuvent justifier un écart de rémunération (Cass. Soc., 31 octobre 2006, 02-45.480). Le parcours est ici envisagé au sens de carrière professionnelle.

11. Dans le champ de la formation professionnelle, c'est l'ANI du 5 décembre 2003 qui a introduit le terme de parcours qui apparaît à quatre reprises dans l'accord. Au niveau des objectifs poursuivis par l'accord, les partenaires sociaux inscrivent la personnalisation des parcours de formation (Préambule). Dans l'article 2-2 relatif à l'évolution de la notion d'action de formation, les signataires de l'ANI indiquent leur volonté de favoriser l'individualisation des parcours de formation. Dans les deux cas, la personnalisation ou l'individualisation sont associées à la formation en situation de travail et à l'utilisation des nouvelles technologies pour la formation.

Les deux autres mentions relatives au parcours sont inscrites dans des termes identiques dans les articles concernant les contrats et les périodes de professionnalisation (art. 3-1 et 3-2) selon lesquels ces dispositifs sont mis en œuvre avec « une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ». Consacré à la formation professionnelle, l'ANI du 5 décembre 2003 envisage donc la notion de parcours dans son acception pédagogique.

Dans le droit fil de l'ANI, l'administration a validé la notion de parcours de formation dans la circulaire du 14 novembre 2006 relative à la définition de l'action de formation. Selon ce texte, les actions qui, prises isolément, n'entreraient pas dans le champ de la formation, peuvent en relever dès lors qu'elles sont organisées dans le cadre d'un parcours. La notion de parcours permet donc d'élargir la notion d'action de formation, conformément aux souhaits de l'ANI du 5 décembre 2003.

12. Le droit s'est donc saisi du concept de parcours soit pour en faire un objet de revendication légitime du salarié, ce qui pourrait tendre vers la reconnaissance d'un droit au parcours tel que l'illustrent les décisions de jurisprudence, soit pour en faire un outil de cohérence dans le cheminement à travers les dispositifs d'emploi et de formation. C'est à partir de cette seconde approche que doit être posée la question de la sécurisation des parcours.

III. Qu'est-ce que la sécurisation des parcours ?

13. L'approche en termes de sécurisation des parcours pose une première question qui conditionne toute construction opérationnelle pour rendre possible de véritables parcours professionnels. **La question est celle de savoir si le parcours a vocation à gérer principalement les ruptures ou s'il doit intervenir de manière permanente.** On retrouve là le débat curatif/préventif que l'on pourrait illustrer par l'opposition entre le médecin occidental et le médecin chinois : le premier n'intervient que lorsque les symptômes de la maladie sont présents, le second intervient auprès des biens

portants pour éviter qu'ils ne soient malades. On pourrait d'ailleurs aller plus loin et se demander si le terme même de sécurisation n'est pas une limite a priori de l'objectif assigné au parcours. En effet, la sécurisation renvoie à une gestion de risque, à la pose de filets de sécurité et à la prévention. Un travail comparatif sur l'ensemble des pays européens montre que tous abordent la question des parcours à partir des notions de sécurisation ou de flexisécurité. Tous sauf un, la Lituanie, qui utilise pour sa part la formule d' « optimisation des opportunités personnelles et professionnelles ». Il s'agit de la seule formulation positive du concept de parcours qui ne serait pas que défensif, se protéger contre les ruptures éventuelles dans les parcours, mais qui s'efforcerait également d'offrir aux individus les moyens de faire des choix positifs et anticipés.

14. Organiser un parcours, ou tout simplement permettre sa possibilité, c'est faire des liens. Il peut s'agir de liens entre l'emploi et la formation, entre deux statuts professionnels, entre les financeurs du parcours, etc. **Construire des parcours suppose donc de lever les étanchéités constatées sur le champ de la formation et de l'emploi.** La première condition de la sécurisation est donc la mise en place d'outils, de procédures ou de dispositifs qui permettent de disposer de repères sur le champ de l'emploi et de la formation, et en premier lieu **la mise en place d'un véritable service de l'orientation professionnelle, pour tous, tout au long de la vie.**

Aujourd'hui un tel service n'est pas véritablement assuré, d'une part du fait de l'éclatement des structures intervenant sur le champ de l'orientation, d'autre part parce que ces multiples interventions sont systématiquement parcellaires : l'Éducation nationale fait de l'orientation éducative avant tout, les services psychotechniques de l'Afpa font de la sélection-orientation principalement dirigée vers l'offre interne, l'ANPE oriente vers l'accès à l'emploi, etc.

La première condition de la sécurisation des parcours professionnels est donc clairement la mise en place d'un service unique, identifié comme tel et capable d'intervenir sur plusieurs temps du parcours : capacité à analyser la trajectoire de l'individu, capacité à faire le lien avec les diagnostics territoriaux et/ou de branche sur l'emploi, capacité à conseiller sur les parcours et l'ingénierie de formation y compris les financements, capacité à définir des cibles pour le parcours, capacité à accompagner tout au long du parcours. L'existence d'un service identifié capable de délivrer de telles prestations à tout individu, indépendamment de son statut, constitue sans doute la première condition de la sécurisation.

15. Gérer les parcours suppose de faire une distinction entre accompagnement et prescription. Comme le rapporte le philosophe et sinologue français, François Jullien : « Le sage chinois, au lieu d'imposer son plan au monde essaie de profiter du potentiel de la situation ». Autrement dit, faut-il concevoir un parcours a priori et

s'efforcer de l'appliquer, ou bien faut-il admettre que l'objectif n'est pas nécessairement déterminable ou prédéterminable et que gérer le parcours c'est se placer en situation de saisir les opportunités en fonction des évolutions à la fois de l'individu et de l'environnement ?

Tout parcours est une histoire personnelle dont une partie doit nécessairement demeurer en dehors de la gestion institutionnelle. Si l'on prend le contre-exemple de l'offre raisonnable d'emploi, telle que figurant dans le projet de loi relative aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi, il est demandé à l'ANPE de déterminer le champ de contrainte du demandeur d'emploi en prenant en compte sa situation professionnelle et personnelle. Une analyse administrative de la situation personnelle impacte donc le contenu des droits et obligations des personnes.

Cette approche totalisante, pour ne pas dire totalitaire, du parcours est nécessairement une impasse car il n'est pas possible de gérer l'intégralité d'un individu. Dans le champ des parcours professionnels, on ne peut être dans la prescription impérative, pas plus que l'individu ne saurait revendiquer un droit absolu à l'exécution d'un parcours prédéterminé. La construction juridique du parcours professionnel doit porter davantage sur la construction de moyens rendant le parcours possible que sur ce qui pourrait être un droit au parcours ou son revers une obligation au parcours.

16. Enfin, si l'on veut sécuriser les parcours, ou simplement les rendre possibles, il est nécessaire de raisonner au-delà des catégories statutaires et de créer des continuités. Il s'agit de ne plus raisonner en terme de statut des individus concernés (demandeurs d'emploi, salariés, non salariés) mais d'élaborer ce qui pourrait constituer un statut de l'actif, indépendamment des formes d'exercice de l'activité ou de l'existence de temps d'activité non travaillés (recherche d'emploi, formation...). Cette définition du statut de l'actif posera nécessairement la question de la bascule de droits contractuels vers des droits personnels, à l'instar de l'éventuelle évolution du DIF d'un droit attaché au contrat de travail à un droit attaché à la personne, évolution dont la transférabilité et la portabilité constituent les prémisses (voir la 6^e chronique consacrée à la portabilité du DIF, L'AEF n° 98460).

IV. quelle contribution de la formation à la sécurisation des parcours ?

17. La première condition identifiée étant l'orientation professionnelle, il sera nécessaire ici de faire un choix. Faut-il privilégier un service public de l'orientation

professionnelle confié aux Conseils régionaux ? Faut-il faire des Fongecif les titulaires de ce service d'orientation professionnelle ? Est-il souhaitable de ne pas choisir et de construire les deux simultanément ? Doit-on le faire au sein d'un service unique à la composition hétérogène ? Doit-on conserver une segmentation par public considérant qu'elle demeure pertinente ? Toutes ces questions devront trouver une réponse à l'occasion de la réforme annoncée.

18. Le bilan de l'ANI du 5 décembre 2003 montre que **si les dispositifs de professionnalisation fonctionnent bien, le passage à une logique d'achat et non d'offre n'est pas véritablement opéré.** La réforme pourrait aller plus loin sur cette question en étendant le concept de professionnalisation, qui se traduit par une alternance entre formation et activité tout comme le parcours professionnel. Il n'est pas définitif que la professionnalisation ne concerne que le contrat ou les périodes et cette notion pourrait utilement être reprise pour contribuer à la construction d'un droit du parcours.

19. **Si le parcours ne peut pas toujours être prévu ou anticipé, il n'en reste pas moins que des échéances le rythment nécessairement.** Parmi les échéances du parcours professionnel on peut identifier la **certification professionnelle**. Très absente des rapports et travaux préparatoires, y compris ceux du groupe multipartite sur la formation professionnelle, la certification professionnelle constitue un repère important dans les parcours professionnels. **Sur ce point, la réforme pourrait s'intéresser à la fois à la définition des certifications (les partenaires sociaux pourraient notamment définir des éléments communs d'ingénierie sur les CQP), à leur mode d'acquisition et à l'articulation entre les formes de certification.**

20. **La réalisation d'un parcours suppose la mobilisation de moyens financiers qui ne doivent pas être cloisonnés.** Le travail du groupe multipartite, qui reste très prudent sur la question des parcours, évoque la possibilité d'un « dispositif » permettant la coordination des différents acteurs. Il est sans doute nécessaire de distinguer ici deux choses : le pilotage politique de l'intervention des acteurs principaux (Conseils régionaux, partenaires sociaux, État) peut effectivement, ou doit, faire l'objet de mécanismes de concertation sans remettre en cause les champs de compétences propres de chacun. Par contre, il est sans doute nécessaire d'identifier un opérateur technique principal qui soit en capacité d'intervenir sur l'ensemble du parcours. **Les OPCA (au sens générique incluant les Fongecif) sont sans doute aujourd'hui les opérateurs les plus pertinents pour plusieurs raisons :**

1- ils ont la capacité d'intervenir aussi bien auprès des salariés que des demandeurs d'emploi et par ailleurs une assurance formation existe également pour les travailleurs non salariés ce qui permet d'envisager des **interventions sur l'ensemble du champ des actifs ;**

2- ils peuvent intervenir sur toutes les dimensions du parcours : pédagogique (action sur l'offre), ingénierie (gestion des financements) statutaire (création du droit par les partenaires sociaux), professionnel (articulation avec la négociation collective et la GRH et avec la prévision en matière d'emploi /Observatoires) ;

3- ils peuvent articuler la logique branche/territoire tant au niveau de l'analyse de l'emploi et des filières de formation (CPNE / commission paritaire nationale de l'emploi, CPRE / commission paritaire régionale de l'emploi ou Copire / (Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi) que de l'intervention opérationnelle (services centraux et services de proximité).

Les rôles et missions de l'Opcva pourraient ainsi être définis en prenant en considération les exigences liées aux parcours professionnels et pas uniquement à partir d'un raisonnement concernant les salariés en situation.

Conclusion

21. La construction d'un droit du parcours professionnel, plus que d'un droit au parcours voire d'une obligation au parcours, est en germe. Pour qu'elle s'effectue de manière cohérente, il sera nécessaire de distinguer les différentes formes de parcours et les questions spécifiques qu'elles posent. Il serait également opportun, dans cette phase de construction, de poser la question de fonds de l'approche par la sécurisation : ne risque-t-on pas d'une part de se condamner à l'échec si l'on vise la quête d'un Graal chimérique (sécuriser l'avenir) et d'autre part doit-on se résoudre à n'envisager le parcours que sous l'angle défensif de sa sécurisation ? Comment alors dépasser la contradiction de l'oxymore de la flexisécurité ?

Notre conviction est qu'il faut remettre en questionnement la fausse évidence que constitue la notion de sécurisation et que les fondements du parcours professionnel doivent être l'impossibilité de programmation absolue du parcours et la possibilité d'avoir des parcours dynamiques et positifs.

Ce renversement de paradigme est sans doute un préalable à la construction des outils, procédures, moyens, financements et opérateurs qui viendront s'agréger pour constituer le droit, non pas au, mais du parcours professionnel.

Jean-Marie Luttringer, Jean-Pierre Willems, le 11 juillet 2008