

# De la professionnalisation au droit de la compétence

par Jean-Pierre WILLEMS

Consultant en ressources humaines

Responsable du 3<sup>ème</sup> cycle de l'IGS Toulouse

« Responsable en management et développement des ressources humaines »

1. Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 ont introduit le concept de professionnalisation, substitué à celui de formation en alternance (I). Cette évolution, loin d'être le fruit du hasard, marque la fin du droit de la formation tel qu'il s'est développé depuis plus de trente ans et ouvre la voie à un droit de la compétence professionnelle dont on peut prendre, sans risques inconsidérés, le pari qu'il structurera les activités d'éducation, de formation et de gestion des ressources humaines pour sans doute les trente prochaines années (II).

## I. — DES FORMATIONS EN ALTERNANCE À LA PROFESSIONNALISATION

2. La notion d'alternance n'est pas, à proprement parler, une notion juridique (1). Il s'agit d'un principe pédagogique selon lequel la combinaison de périodes de formations dans un établissement de formation et de périodes de travail, ou de formation pratique en situation de travail, dans une entreprise, constitue un processus particulier d'acquisition de compétences. L'alternance existe dans les contrats d'apprentissage (2), les contrats d'insertion en alternance (3), les stages de formation (4), les contrats d'aide à l'emploi (5) et les stages de l'enseignement professionnel et technologique qui relèvent de la formation initiale, c'est-à-dire de la formation des jeunes qui ne sont pas encore entrés sur le marché du travail et à ce titre ne relèvent pas des dispositions du Code du travail. Le contrat de professionnalisation, se propose de passer d'une alternance juxtaposée (A) à une alternance intégrée (B).

A — LES CONTRATS DE FORMATIONS  
EN ALTERNANCE :  
UNE ALTERNANCE JUXTAPOSÉE

3. La mise en place de contrats et de stages d'insertion en alternance trouve son origine dans la forte progression du chômage des jeunes, à partir de 1975, qui a conduit les pouvoirs publics à prendre des mesures pour l'emploi des jeunes. Après les stages Granet, en 1975, et le plan Barre pour l'emploi des jeunes, un dispositif de formation alternée est mis en place par l'adoption de la loi Legendre du 12 juillet 1980 qui crée des contrats emploi-formation et emploi-orientation (6). Se heurtant à de nombreuses réticences, cette loi sera abrogée un an plus tard. Ce sont alors les partenaires sociaux qui se saisiront de la question de l'insertion professionnelle des jeunes et seront à l'initiative de la création, par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, de trois mesures de formation professionnelle en alternance: le stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP), le contrat de qualification et le contrat d'adaptation. La loi Rigout du 24 février 1984 généralisera ces trois formules en les intégrant au livre IX du Code du travail, aux articles L. 980 et suivants.

Les partenaires sociaux corrigeront le dispositif par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 qui substitue le contrat d'orientation au SIVP, suite à l'important contentieux qui s'est développé autour de cette formule de stage: invitant les entreprises à placer les jeunes en situation de travail avec un statut de stagiaire, elle a donné lieu à de nombreuses actions en demande de requalification des stages en contrat de travail (7). Le législateur a repris et généralisé les dispositions de l'accord du 3 juillet 1991 (L. n° 91-1405 du 31 déc. 1991). Si les contrats de qualification et le contrat d'adaptation évolueront peu au cours des années, le contrat d'orientation a été modifié en 1997 (8) sans que ces modifications n'aient, à ce jour, contribué à un développement véritable de ce contrat qui n'a

trouvé son public ni auprès des jeunes, ni auprès des employeurs. En 2002, il a été conclu 7 000 contrats d'orientation, 45 000 contrats d'adaptation et 125 000 contrats de qualification (9).

4. Dans les contrats d'insertion en alternance, la formation est première. Qu'il s'agisse du contrat d'orientation, d'adaptation ou de qualification (10), le Code du travail précise que les formations ayant pour objet la qualification, l'adaptation ou l'orientation sont dispensées dans le cadre d'un contrat de travail. Le législateur a manifestement souhaité mettre en place un dispositif de formation, certes articulé à des activités (C. trav., art. L. 980-1) et se réalisant sous statut de salarié, mais dans lequel l'objet premier du contrat est la réalisation de la formation. Toute l'économie des contrats d'insertion en alternance est fondée sur l'idée qu'il s'agit d'un moyen d'accès à la formation sous statut salarié. La logique de formation s'impose donc à celle du travail.

Première traduction de ce principe, la conclusion d'une convention avec un organisme de formation est obligatoire, cet organisme pouvant être interne à l'entreprise uniquement pour le contrat d'adaptation (C. trav., art. D. 981-12). Lorsque, dans le cadre du contrat de qualification, l'entreprise assure une partie de la formation du jeune, cette formation demeure sous le contrôle pédagogique de l'organisme de formation (circ. DE/DFP n° 92/23 du 1<sup>er</sup> juin 1992). L'entreprise est essentiellement invitée à s'impliquer dans la formation des jeunes en désignant un tuteur chargé d'assurer la liaison avec l'organisme de formation. Sa principale responsabilité pédagogique est l'assiduité du jeune en formation.

La deuxième illustration de la prédominance de la formation nous est fournie par la jurisprudence, abondante en matière de contrat de qualification. Les juges considèrent en effet que le salarié recruté en contrat de qualification ne peut se voir reprocher une insuffisance professionnelle, ou un comportement ou rendement inférieur à celui qui peut être attendu d'un salarié recruté dans le cadre d'un contrat de travail de droit commun. Le contrat de qualification étant destiné à apporter une formation théorique et pratique, de simples erreurs ou insuffisances ne sauraient constituer une faute grave (11).

À l'inverse, le jeune commet une faute grave s'il refuse de se rendre en formation (12), s'il est exclu de la formation par le conseil de discipline de l'établissement de formation (13) ou encore lorsque est constatée, par le tuteur et le responsable de l'organisme de formation, l'impossibilité de suivre avec succès la formation proposée (14).

Fort logiquement, le jeune peut également invoquer la faute grave de l'employeur lorsque celui-ci fait obstacle au suivi régulier de la formation prévue au contrat (15). En l'espèce, l'employeur s'est vu imputer une faute grave au motif « que la formation constitue un élément essentiel du contrat de qualification », alors que le jeune avait été empêché de suivre trois jours de formation sur une période de huit mois.

Le juge saisi d'une demande de requalification présentée par le jeune salarié doit en conséquence rechercher si l'employeur a satisfait à ses obligations de formation avant de rejeter une demande de requalification en contrat de droit commun (16). En tant que débitrice de l'obligation de formation, il reviendra à l'entreprise d'apporter la preuve qu'elle a satisfait à ses engagements (17).

5. La primauté donnée à la formation sur le travail justifiera un glissement progressif, rien moins qu'évident. D'élément essentiel du contrat, la formation se voit promue objet même du contrat de formation en alternance. La Cour de cassation en tire la conclusion que lorsqu'un salarié a obtenu « le diplôme sanctionnant l'acquisition de la formation professionnelle objet du contrat de qualification... » ce salarié est « fondé à refuser de poursuivre l'exécution de ce contrat » (18). Il résulte explicitement de cette décision que la qualification professionnelle est le produit de la formation dont le contrat permet le suivi. L'alternance dont il est question est donc une alternance juxtaposée, c'est-à-dire qui associe formation et emploi sans les faire concourir à un objectif commun, l'activité professionnelle étant un complément des enseignements et non un moyen autonome d'acquisition des compétences. C'est avec ce principe de qualification exclusive par la formation que rompt le nouveau contrat de professionnalisation.

## B — LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : UNE ALTERNANCE INTÉGRÉE

6. Le contrat de professionnalisation est l'œuvre des partenaires sociaux qui ont souhaité, en remplaçant quatre dispositifs par un contrat unique (19), apporter davantage de lisibilité aux dispositifs d'insertion en alternance. Deux autres objectifs ont guidé la négociation interprofessionnelle: le premier visait à accentuer la différenciation entre l'apprentissage et l'insertion en alternance. Juridiquement, l'apprentissage relève de la formation professionnelle initiale et les contrats en alternance de la formation professionnelle continue (20). Les partenaires sociaux n'ont pas souhaité conserver le contrat de qualification qui, dans bien des cas, constituait un moyen de poursuivre un cursus de formation initiale, nonobstant les dispositions de l'article R. 981-1 aux termes duquel les actions de formation qui constituent des éléments de la formation initiale de jeunes sous statut scolaire ou universitaire ne peuvent faire l'objet d'un contrat de qualification. Le second objectif des négociateurs de l'ANI du 20 septembre 2003 était un rééquilibrage du processus d'acquisition des compétences au profit des activités exercées par le bénéficiaire du contrat. Cette volonté trouve sa traduction dans la terminologie utilisée: la professionnalisation est substituée à la formation en alternance. Si l'objectif qualifiant n'est pas remis en cause (21), les moyens d'accès à la qualification sont revisités. L'alternance propre au contrat de professionnalisation doit associer des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la ou les qualifications recherchées (22). Les activités profession-

nelles ne sont donc plus articulées avec les enseignements reçus (23), mais avec l'objet du contrat, qui cesse d'être la formation pour devenir la qualification professionnelle. Ce qui est recherché ici, c'est une alternance intégrée, dans laquelle l'entreprise et le salarié associent deux moyens considérés comme équivalents pour développer les compétences professionnelles.

7. Nombreuses et vives, les critiques relatives à l'instauration du contrat de professionnalisation n'ont pas manqué. Qu'il s'agisse de dénoncer la diminution du volume de formation minimale, qui passe de 25 % à 15 % de la durée du contrat (24), ou les risques d'assujettissement étroit de la formation aux exigences de la production au détriment « de la formation générale, de l'ouverture à la culture et aux autres » (25), beaucoup ont vu dans le nouveau contrat de professionnalisation la fin de la formation en alternance et son remplacement par un contrat « d'ajustement de la main d'œuvre à des postes de travail » (26).

Ces critiques reposent sur un postulat parfois implicite et d'autres fois revendiqué: celui d'une inégalité fondamentale entre la formation et le travail. La première apporterait connaissances, ouverture, développement personnel, épanouissement, voire conscience et citoyenneté, le second aurait pour horizon indépassable l'assujettissement, l'utilitarisme, l'étroitesse, voire la violence et l'épuisement physique et mental. Caricatural? On le souhaiterait, mais force est de constater que nos systèmes d'éducation, de formation et d'emploi ont réciproquement tendance à se nier, chacun trouvant avantage à dénier toute légitimité à l'autre (27).

Le pari des partenaires sociaux est d'en finir avec l'opposition idéologique formation/travail et, à l'inverse, de considérer qu'il s'agit de deux moyens complémentaires d'accès à la qualification. Ce pari conduit à considérer que dans l'adaptation à l'emploi, c'est l'emploi qui constitue le facteur essentiel et non l'adaptation: s'adapter à un emploi de directeur des ressources humaines et s'adapter à un emploi de saisie informatique sous contrainte de temps, c'est toujours s'adapter, mais l'impact de cette adaptation sur l'individu n'est sans doute pas comparable. Dès lors que la qualification se construit par l'emploi et la formation, les partenaires sociaux posent directement la question du contenu des emplois (28) et font entrer dans le champ de la négociation, individuelle et collective, ce qui relève aujourd'hui largement de la liberté des chefs d'entreprise: la configuration des emplois et donc la qualification contractuelle. En posant de la sorte la question de l'accès à la qualification professionnelle, les partenaires sociaux contribuent à faire basculer le droit de la formation vers un droit plus large, le droit de la compétence.

## II. — DU DROIT DE LA FORMATION AU DROIT DE LA COMPÉTENCE

8. La compétence est une compagne chère au gestionnaire mais peu fréquentée par le juriste (29): le Code du travail ne considère la compétence que sous le sens d'une capacité à connaître d'un litige. Le Medef, qui

promeut depuis plusieurs années le concept de compétences, a toujours évité de poser la question au plan juridique (30). Il est dès lors remarquable de pouvoir identifier un véritable droit de la compétence professionnelle et d'autant plus étonnant de constater que ce droit présente une grande cohérence, en l'absence quasi-totale de doctrine préconstituée.

### A — LE DROIT DE LA COMPÉTENCE

9. Le droit de la compétence apparaît dans le Code du travail avec la création du bilan de compétences. Né de la négociation (31), le bilan de compétences entre dans le Code du travail en 1991 (32). Il correspond à la reconnaissance d'un véritable droit à l'orientation professionnelle que le Conseil économique et social appelait de ses vœux depuis 1980 (33). La deuxième étape de la construction du droit de la compétence résulte de la réglementation du recrutement et de l'évaluation, qui trace les limites des procédures et moyen d'appréciation de la compétence (34). Viendront ensuite: la construction prétorienne de la Cour de cassation en matière d'obligation d'adaptation (35), et la reprise de cette obligation par la loi Aubry II (36). Une étape décisive sera franchie par la loi de modernisation sociale (37) qui réforme notre droit de la certification professionnelle et consacre la validation des acquis de l'expérience (38). À compter de cette date, la compétence constitue le pivot de nos systèmes d'éducation, de formation, d'emploi et de gestion des ressources humaines. Il convient d'ajouter le nouvel article L. 930-1 du Code du travail qui définit les obligations respectives de l'employeur et du salarié en matière d'employabilité (39). Ces textes législatifs sont complétés par l'ensemble de la jurisprudence relative au contentieux de l'insuffisance professionnelle et de la non-atteinte d'objectif ou de résultat, c'est-à-dire l'ensemble des décisions qui concernent l'appréciation par l'entreprise de la compétence professionnelle du salarié.

10. Le droit de la compétence a pour objet de déterminer les responsabilités respectives de l'entreprise et du salarié en matière de détermination des compétences utilisables par l'entreprise, de maintien du niveau de compétences, d'appréciation des compétences et de leur reconnaissance. Dans ces domaines, les règles ci-dessus rappelées s'articulent autour de trois principes.

#### La compétence est toujours contextualisée

Cette contextualisation est double. D'une part, elle résulte de la qualification reconnue au salarié: il n'est pas possible d'exiger du salarié un travail, ou des résultats, qui n'entrent pas dans le champ de la qualification professionnelle qui lui a été reconnue. Il est donc injustifié de considérer comme incompetent un salarié à qui l'on confie des tâches qui ne relèvent ni de sa qualification ni de l'activité pour laquelle il a été embauché (40). De même, il ne sera pas possible d'apprécier des compétences non nécessaires pour l'emploi occupé ou proposé (41). D'autre part, on n'est jamais compétent seul: quel que soit l'objectif poursuivi par l'appréciation de la compétence du salarié (attribution d'un bonus, évolu-

tion professionnelle, licenciement pour insuffisance professionnelle, analyse des besoins de formation...) elle ne peut se réaliser *in abstracto* mais doit nécessairement s'apprécier *in concreto*, la performance, indicateur principal de la compétence, dépendant à l'évidence des moyens fournis par l'organisation à laquelle appartient le salarié ainsi que du contexte extérieur et notamment de la conjoncture économique du secteur dans lequel intervient l'entreprise.

En d'autres termes, si la performance du salarié apparaît comme insuffisante, ce constat ne permet pas de légitimer, à lui seul, une rupture du contrat de travail pour incompétence (42). Il est nécessaire d'établir que l'insuffisance est imputable au salarié (43).

Le double contrôle exercé par les juges sur la conjoncture et sur les moyens fournis par l'entreprise, revient parfois à établir une responsabilité du salarié par défaut: il a été jugé que le salarié qui ne démontre pas que l'insuffisance est due à l'entreprise ou à la conjoncture économique peut valablement être licencié en l'absence totale de résultat (44).

Les juges utiliseront parfois la méthode comparative: lorsque les résultats du salarié sont à la fois inférieurs à ceux obtenus précédemment et à ceux de collègues exerçant des fonctions identiques, l'insuffisance est reconnue comme lui étant personnellement imputable (45). De même, lorsque l'entreprise démontre qu'elle a facilité l'obtention du résultat, l'insuffisance est nécessairement imputable au salarié (46).

#### La compétence est évaluable à tout moment par l'employeur

L'employeur peut à tout moment évaluer la compétence du salarié. Mais cette évaluation doit respecter plusieurs principes: la transparence, la pertinence et la non-discrimination.

En matière de transparence et de pertinence ce sont les dispositions des articles L. 121-6, L. 121-7 et L. 121-8 qui s'appliquent. Elles imposent à l'entreprise:

- de porter à la connaissance des salariés les méthodes d'évaluation qui seront utilisées;
- d'utiliser des méthodes pertinentes au regard de la finalité poursuivie. Il s'agira notamment d'apprécier la performance dans le strict respect des activités et objectifs exigibles au regard de la qualification professionnelle du salarié, c'est-à-dire de manière contextualisée;
- d'informer les représentants du personnel sur le système d'évaluation utilisé. Même si les articles L. 121-6 à 8 ne prévoient pas expressément cette information, elle se déduit des compétences générales du comité d'entreprise (C. trav., art. L. 432-1).

En matière de non-discrimination, il est évident que l'employeur ne peut reprocher à un salarié un défaut de compétence trouvant sa cause dans un des critères prohibés de gestion du personnel fixés par l'article L. 122-45 du Code du travail. Par exemple, il ne peut être reproché à un représentant du personnel de ne pas

atteindre ses objectifs du fait de son mandat électif ou syndical.

Dès lors que ces principes sont respectés, il ne peut être reproché la mise en place d'un système d'évaluation. La cour d'appel de Grenoble a eu à se prononcer sur la validité d'un système d'évaluation de la compétence des salariés, appelé *ranking*, et qui revient à classer les salariés dans des catégories prédéterminées, ce classement ayant une incidence sur les rémunérations individuelles (CA Grenoble, 13 nov. 2002, *Syndicat CFDT de la métallurgie Sud-Isère c./SA Hewlett Packard*; *Dr. soc.* 2003 p. 992). Selon la Cour: « le système du *ranking* permet de fixer les augmentations de rémunération en fonction de la performance relative des salariés et de leur positionnement selon des critères pré-établis, objectifs, connus et contrôlables » moyennant quoi il s'agit d'un système remplissant les conditions légales. Sont écartés dans le jugement les arguments selon lesquels un mauvais classement constitue une sanction ou bien établit une insuffisance professionnelle. Il est toujours possible pour une entreprise de procéder à une appréciation relative de ses salariés, voire de chercher à identifier les 5 ou 10 % de salariés les moins performants. En soi, une telle démarche n'est pas répréhensible. Par contre, elle pose la question des suites du classement et de son utilisation: même si les tribunaux apprécient souvent l'insuffisance professionnelle en comparant les résultats obtenus par un salarié à ceux des autres salariés effectuant la même activité, il n'est pas possible de déduire que le salarié le moins performant chaque année est nécessairement incompétent: l'évaluation de la compétence n'est pas un jeu de chaise musicale.

#### L'entreprise a une responsabilité première dans le maintien des compétences des salariés

Dans son fameux arrêt du 25 février 1992, qui, pour la première fois, affirme le principe de l'obligation d'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, la Cour de cassation motive sa décision par un visa à l'article 1134 du Code civil, selon lequel les conventions doivent s'exécuter de bonne foi. Par la suite, plusieurs décisions, aussi bien de la Cour de cassation que de la Cour d'appel, feront référence à cet article pour justifier l'obligation qui pèse sur l'employeur d'adapter les salariés à l'évolution de leurs emplois (47). La Cour de cassation a même rejeté l'argument selon lequel l'arrêt du 25 février 1992 ne pouvait disposer de manière générale et fonder une obligation, celle-ci devant relever de la loi (48).

Il ressort de ces différentes décisions que c'est le contrat de travail lui-même qui est la source de l'obligation d'adaptation. En effet, le contrat de travail confère à l'employeur un pouvoir de direction. La subordination juridique fait du salarié un travailleur à qui l'employeur peut prescrire à la fois les moyens à mettre en œuvre et les résultats à atteindre. Le travail salarié est, par nature, un travail prescrit. Quelle que soit l'indépendance technique ou organisationnelle du

salarié, il ne s'agit jamais que d'indépendance concédée.

On peut faire un parallèle avec la position de la Cour de cassation en matière de sécurité. Dans sa décision du 28 février 2002 (49), la Cour de cassation énonce que c'est en vertu du contrat de travail le liant à son salarié que l'employeur est tenu envers ce dernier d'une obligation de résultat en matière de sécurité, notamment en ce qui concerne les accidents du travail. Le même énoncé sera repris ensuite pour les maladies professionnelles (50). Nul besoin ici de texte spécial pour fonder une obligation générale: l'obligation se déduit de la nature même du contrat de travail, qui place les parties dans une situation particulière du fait de la subordination.

De ce fait, le nouvel article L. 930-1 du Code du travail doit se lire comme un rappel: maître de l'emploi, de son contenu et des activités qu'il confie au salarié dans le cadre de sa qualification, l'employeur doit prendre l'initiative d'adapter le salarié à son poste de travail, c'est-à-dire à la fonction occupée. Il doit veiller à la possibilité d'occuper un emploi entrant dans le champ de la qualification professionnelle du salarié: cette fonction de veille revient à anticiper sur une évolution du poste ou bien sur un changement de fonction sans changement de qualification professionnelle. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences: on se situe ici au-delà de la qualification professionnelle du salarié, et logiquement l'entreprise, ainsi que le salarié qui peut librement refuser de telles formations, se trouvent devant un espace de liberté qui laisse place à la négociation (51).

Dès lors que l'entreprise a rempli son obligation, la responsabilité de l'acquisition des capacités nécessaires à la poursuite du contrat de travail est reportée sur le salarié. Ainsi, lorsque l'employeur forme le salarié et que le contrôle de connaissances professionnelles pratiqué confirme l'incapacité du salarié à s'adapter, la rupture du contrat est justifiée (52). À l'obligation contractuelle de l'employeur, adapter et anticiper, répond donc l'obligation contractuelle du salarié: se saisir utilement des moyens mis à sa disposition pour la bonne exécution du contrat.

## B — LOGIQUE DE COMPÉTENCE ET PROFESSIONNALISATION

11. Le droit de la compétence, tel que rapidement esquissé ici, vient percuter frontalement le droit de la formation par un déplacement de l'objet du droit: le moyen (la formation) n'est non seulement plus au centre des dispositions normatives, comme il l'a été depuis la loi du 16 juillet 1971, mais il est désormais concurrencé par l'activité, la validation des acquis de l'expérience affirmant une égale dignité entre formation et travail pour l'accès à la compétence certifiée. Cette valorisation de l'activité a une triple conséquence:

— la perte de la primauté de la formation dans l'apprentissage de la compétence et l'accès à la qualification;

— la mise en question des emplois. En effet, la différence entre la compétence et l'expérience tient à la capacité de l'individu à tirer profit de ses expériences, à être capable de se les approprier et d'en tirer des manières d'agir qui peuvent être réutilisées dans des contextes différents. Loin d'assujettir au travail, la notion de compétence suppose au contraire de le dominer par la mise en questions et la prise de recul. Ce faisant, elle invite les salariés et leurs représentants à négocier les qualifications professionnelles et non plus les classifications, et à repenser les accords de classification non pas comme des accords salariaux mais avant tout comme des accords définissant le contenu des emplois;

— l'apparition d'un critère nouveau pour définir la qualification professionnelle. À ce jour, l'emploi est majoritairement défini par les activités qui le composent. Le Code de l'Éducation nous apprend qu'un diplôme est constitué d'un référentiel d'activités mais également d'un référentiel de compétences. Les compétences requises constituent ainsi une autre manière de décrire l'emploi ou l'activité. Il est donc possible d'envisager de définir la qualification du salarié non à partir des tâches ou activités, mais à partir des compétences pour lesquelles il a été recruté. À travers la qualification professionnelle, la compétence devient ainsi l'objet même du contrat de travail.

12. Plus fondamentalement, il faut considérer que la notion de compétence a une forte puissance intégratrice. De la même manière qu'elle unit formation et travail pour son acquisition, elle associe ressources individuelles et moyens fournis par l'organisation pour sa mise en œuvre. La professionnalisation ouvre une troisième voie: elle peut permettre, au plan pédagogique, de rompre avec la réductrice approche théorie/pratique, marque de la culture gréco-latine qui sépare méthodiquement corps et esprit, conception et exécution, intellectuels et manuels (53). La compétence ne dissocie pas, elle associe. Il convient d'accepter que la capacité à agir suppose d'avoir la capacité à réaliser des diagnostics, à contextualiser son action, à mobiliser des connaissances, à prendre des décisions et passer à l'acte, et enfin à prendre du recul sur l'action pour transformer l'expérience en compétences. Nous sommes loin de la pédagogie de la transmission linéaire d'un sachant à un apprenant.

13. Quelles que soient ses imperfections, le contrat de professionnalisation traduit la rupture plus générale que l'ANI du 20 septembre, et la loi Fillon relative à la formation tout au long de la vie, instaurent au regard de l'évolution du droit de la formation professionnelle depuis trente ans. Ce contrat ne peut être appréhendé à travers les grilles de lecture héritées du passé. Pari sur l'avenir, il invite à reconsidérer nos pratiques de construction de la compétence, et à poser avec plus de force que jamais la question éminemment politique du contenu des emplois au nom d'une véritable pédagogie de l'alternance. Il trace également la voie à une redéfinition de l'objet du contrat de travail à partir de la notion de compétence ■