

HISTOIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1. De la nouvelle société au changement de société (1970-1981)

Le système de formation professionnelle est né de la négociation sociale, largement encouragée au début des années 70 par l'Etat qui souhaitait promouvoir une société dans laquelle la démocratie politique et la démocratie sociale uniraient leurs efforts dans la construction du progrès économique et social.

Cet espoir a été brisé par le choc pétrolier de 1974 et la montée rapide du chômage, notamment des jeunes. La promotion sociale et l'évolution professionnelle s'effacèrent progressivement des priorités pour laisser place aux plans d'emploi des jeunes ou aux actions de reconversion qui commençaient à se développer dans les bassins industriels.

Le système de formation professionnelle continue est né de la négociation sociale. Si la loi lui a donné le relai indispensable à son développement, dès l'origine les partenaires sociaux ont joué un rôle clé en négociant l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970. Cet accord est lui-même le produit de Mai 68 et des accords de Grenelle.

Le protocole de fin de conflit signé entre les organisations patronales et syndicales sous l'égide des pouvoirs publics pour mettre fin au conflit social de 1968, portait principalement sur la hausse du SMIC et des salaires et la reconnaissance des syndicats dans l'entreprise. Mais il comprenait également un engagement de négocier sur la formation professionnelle. Cette négociation eu lieu et se conclut par le premier accord national interprofessionnel consacré à la formation professionnelle en juillet 1970. Une douzaine d'autres suivront compilés et actualisés dans l'ANI du 5 octobre 2009 qui constitue dorénavant le texte conventionnel de référence.

L'ANI de 1970 n'a pas été bâti sur du sable. Il s'inscrit dans le droit fil des lois de 1958 et 1966 qui se proposaient de favoriser la promotion sociale, la seconde chance et la possibilité pour chacun d'avoir accès à la culture. A travers la création d'un congé formation et la mise en place de plans de formation dans les entreprises, il s'agissait de favoriser l'accès à la formation et à la qualification. La CGC était particulièrement attentive à ce que la formation puisse permettre aux « cadres maison », issus de la promotion interne, d'accéder à un diplôme correspondant à leur nouveau statut. Les accords de Grenelle entérineront la tenue d'une négociation spécifique à l'encadrement.

Conclu quasiment à la fin des Trente glorieuses, l'ANI de 1970, de même que la loi de 1971 qui a repris l'ANI et y a ajouté l'obligation pour les entreprises de financer la formation professionnelle, ont principalement visé les salariés (le taux de chômage était inférieur à 5 % au début des années 70). Il s'agissait davantage de qualifier des salariés qui l'étaient peu en moyenne que de traiter des problèmes d'emploi, de chômage ou de mobilités liées à des reconversions.

La formation dans les Accords de Grenelle

6. Emploi et formation

Le CNPF et les confédérations syndicales ont décidé de se réunir avant le 1er octobre en vue de rechercher un accord en matière de sécurité de l'emploi et portant notamment sur :

- les mesures de nature à assurer les reclassements nécessaires en particulier en cas de fusion et de concentration d'entreprises ;

- l'institution de commissions paritaires de l'emploi par branches professionnelles et les missions qu'il convient de donner à ces commissions devant fonctionner en principe au niveau national et le cas échéant aux niveaux territoriaux.

Ils ont convenu également d'étudier les moyens permettant d'assurer, avec le concours de l'Etat, la formation et le perfectionnement professionnels. En ce qui concerne les cadres il a été convenu que la recherche d'un accord particulier sera menée par le CNPF et les organisations syndicales.

Le Secrétaire d'Etat à l'Emploi suivra les travaux des réunions prévues et mettra à la disposition des participants l'ensemble des documents nécessaires.

Par ailleurs, le Premier ministre s'engage :

- à développer les crédits affectés aux services de l'emploi ;

- à mettre en place de manière prioritaire les moyens d'un développement d'une formation adaptée des jeunes.

A compter de 1974, le changement de décor est radical. Le chômage s'accroît à un rythme rapide, notamment chez les jeunes. L'Etat ne peut plus laisser l'initiative aux partenaires sociaux et met en place des Plans pour l'emploi des jeunes qui sont restés dans l'histoire sous l'appellation de « Plans Barre » du nom du premier ministre de l'époque. Ce débat sur la finalité de la formation professionnelle et son orientation en faveur de la promotion sociale ou du traitement des questions d'emploi deviendra récurrent et n'est pas encore tranché 40 ans plus tard, sachant que les mécanismes, les publics et les acteurs ne sont pas exactement les mêmes selon la priorité que l'on retient.

Quel bilan pour l'ANI de 1970 et la loi de 1971 ?

L'ANI de 1970 et la loi de 1971 ont jeté les bases du système de formation professionnelle et posé des principes qui le structurent encore quarante ans plus tard. Du point de vue de la méthode, l'articulation entre les ANI et la loi est devenu un principe de construction de la norme sociale codifié à l'article 1 du Code du travail. L'obligation de financement de la formation professionnelle par les entreprises demeure. Les Fonds d'assurance formation, devenus OPCA, gèrent plus de 6 milliards d'euros destinés à la formation professionnelle. La distinction entre le Congé individuel de formation (CIF) et le plan subsiste, même si elle s'est enrichie d'un dispositif basé sur la négociation, le Droit individuel à la formation, depuis 2004. Suite à l'ANI de 1970 et à la loi de 1971, les services formation se sont généralisés dans les entreprises de grande taille, un marché de la formation s'est créé, des habitudes se sont prises. Basés sur une véritable vision politique et sociale, les ANI de 1970 et la loi de 1971, malgré le contexte de leur élaboration, n'ont pas été des textes conjoncturels destinés à répondre à une situation de crise. Ils ont produits de spectaculaires résultats quantitatifs. On ne peut presque leur reprocher que d'avoir trop bien réussi devenant de ce fait difficile à réformer, alors même qu'ils ont cessé de produire tous leurs effets positifs. Mais s'affranchir de ce cadre de référence originel supposerait une refondation idéologique des fondements même du système de formation professionnelle continue.

La création des Fonds d'assurance formation après l'ANI de 1970 et la loi de 1971 : l'exemple de l'AGEFOS-PME

« C'est dans le but de venir en aide à toutes les entreprises qui ne peuvent se suffire à elles-mêmes, ou qui n'auraient pas trouvé, dans la profession, la couverture de tous leurs besoins, que nous avons créé, avec un certain nombre de partenaires, un fonds d'assurance formation (AGEFOS-PME) qui, par sa souplesse de fonctionnement, répond particulièrement bien aux nécessités de la situation....La CGPME est par ailleurs, persuadée que la formation continue ne peut pas être axée uniquement sur les exigences de l'entreprise, pas plus qu'elle ne puisse être axée uniquement sur celles du salarié...Elle a estimé que leur conciliation était une tâche impérieuse que la concertation au sein d'un paritarisme soucieux de progrès et d'efficacité devait assumer »

Déclaration CGPME à l'occasion de la création de l'AGEFOS-PME en 1972