

Dossier

Mutations de la formation professionnelle

De quoi la formation est-elle le nom ?

L'essentiel

Résumé à compléter

par Jean-Pierre Willems

Consultant

Le droit est l'art de définir les frontières... et de les poser au bon endroit. Si la loi du 16 juillet 1971¹ a donné une définition de la formation, c'est en vue de déterminer quels types d'actions, et quelles dépenses, pouvaient être retenues dans le cadre de l'obligation des entreprises de participer au financement de la formation professionnelle. À logique fiscale, frontières fiscales : le code du travail utilisait principalement des critères permettant de contrôler la réalité et la validité de l'action de formation. Cette prédominance de la fiscalité a donc conduit, pendant plus de quarante ans, à privilégier des critères formels, donc vérifiables, à des critères de finalité plus subjectifs (I). En supprimant la possibilité pour les entreprises de s'exonérer de leur obligation fiscale par l'organisation d'actions de formation, la loi du 5 mars 2014 a fait disparaître l'intérêt principal attaché à la stricte définition de l'action de formation. Tel était d'ailleurs l'un de ses objectifs : permettre de mieux prendre en compte l'évolution des modalités de formation. Il en est résulté un élargissement de la définition de l'action de formation, que la loi travail a amplifié (II). Mais la loi du 5 mars 2014 a également ouvert la possibilité de développer les compétences des salariés par d'autres actions que la formation professionnelle, et même si ce dépassement de la formation pêche encore par défaut de cohérence avec d'autres dispositions législatives et n'a pas encore trouvé sa place dans la jurisprudence, il préfigure l'avenir d'une

définition extensive de la formation qui marquera une rupture culturelle forte avec la vision traditionnelle de la formation professionnelle continue qui a très longtemps, et sans doute trop longtemps, emprunté à celle de la formation initiale (III).

I. — UNE DÉFINITION TRÈS FORMELLE DE LA FORMATION

Avant la loi du 5 mars 2014, une action devait remplir trois critères pour être considérée comme entrant dans le champ de la formation professionnelle continue :

- poursuivre un des objectifs prévus par le code du travail ;
- entrer dans la typologie des actions de formation ;
- être organisée selon un format spécifique.

Les objectifs

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle,

¹ L. n° 71-575, 16 juill. 1971.

² Circ. DFP-37, 14 mars 1986.

de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, de leur conjoint ou de leurs ascendants en situation de dépendance (C. trav., art. L. 6311-1).

Cette vaste définition des objectifs de la formation n'a guère de portée pratique tant l'insertion, la réinsertion, le développement des compétences ou celui de la culture constituent des objectifs non seulement très larges mais difficiles à borner.

La typologie

La définition très extensive des objectifs de la formation professionnelle a pour corollaire l'édifiante énumération des 15 types d'actions de formation figurant à l'article L. 6313-1 du code du travail. Ces catégories ont été inscrites dans la loi par adjonctions successives sans souci de rationalité ni de cohérence : elles ne sont pas exclusives les unes des autres et ne renvoient pas à des critères distincts aisément identifiables. La catégorie des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances pose, en outre, une difficulté particulière en ce qu'elle fait entrer dans le champ de la formation la catégorie très large des actions relevant de l'accès à la culture ou du maintien du niveau culturel, finalité qui ne relève pas de manière exclusive du champ professionnel.

Si sur le plan des objectifs et de la typologie l'imprécision domine, ce qui est toujours fâcheux tant la qualité du droit tient à celle des définitions des qualifications qu'il propose pour saisir la réalité des faits sociaux, il n'en est pas de même en ce qui concerne les modalités d'organisation des actions de formation.

Les modalités d'organisation

C'est en pratique l'article L. 6353-1 qui a principalement servi de repère pour identifier ce qui relevait, ou non, de la formation. Selon ce texte : « Les actions de formation professionnelle sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats ».

Sont ainsi posés les cinq piliers qui caractérisent l'action de formation : des objectifs, un programme préétabli, des moyens pédagogiques, une traçabilité de la réalisation et une évaluation des résultats.

Bien que le terme ait été abandonné en 1986², la définition légale de l'action de formation restait ainsi, avant la loi du 5 mars 2014, assez proche du stage et de la trilogie théâtrale : unité de temps, de lieu et d'action à l'instar de la formation initiale. Cette approche aura donc vécu quarante-cinq ans.

II. — DE L'ACTION AU PARCOURS DE FORMATION

Si la loi du 5 mars 2014³ a pris en compte le rapide développement des formations à distance en inscrivant pour la première fois dans un texte législatif les conditions d'organisation de telles actions, c'est la loi travail du 8 août 2016⁴ qui bouscule le plus en profondeur la définition de l'action de formation en l'élargissant au parcours de formation. Elle tire par ailleurs les conséquences de cet élargissement en généralisant la possibilité d'un financement forfaitaire des coûts de formation.

A — L'ÉLARGISSEMENT DES MODALITÉS D'ORGANISATION DE LA FORMATION

La loi du 5 mars 2014 ajoute à la définition traditionnelle de l'action de formation, une précision sur ces modalités d'organisation : « La formation peut s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement » (C. trav., art. L. 6353-1).

Lorsqu'il est recouru à une telle modalité, le programme doit préciser :

1° La nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser.

La notion de temps estimé permet de travailler dans le cadre d'une durée forfaitaire de la formation. Il n'est donc plus obligatoire d'assurer la traçabilité de manière détaillée du temps de formation. Ce faisant, la loi prend acte de la dimension fugitive du temps de formation qui ne peut se réduire à un temps d'acquisition de connaissances mais doit associer des temps de réflexion, de maturation, de transposition, de réflexivité, de production également, pour éprouver la capacité à transformer les connaissances en compétences.

La durée forfaitaire permet également de mieux personnaliser les temps de formation en laissant à chacun le soin de se positionner autour de la durée de référence.

2° Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance.

Le suivi ainsi que l'évaluation peuvent éventuellement être réalisés en ligne selon ce qui est prévu par l'organisme formateur. Ce suivi peut être synchrone (par télé-

³ L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

⁴ L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

phone, *mail*, Skype, *chat*, forum, etc.) ou asynchrone (échange de messages, productions, évaluations, travaux... réalisés sans contact direct).

3° Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

L'assistance mise en place peut être soit une expertise, assurée par un formateur, soit une assistance pédagogique et technique assurée par une personne chargée du suivi ou par un tuteur dont le rôle n'est pas d'intervenir sur le fond de la formation mais de vérifier qu'elle se déroule dans le rythme prévu, qu'elle permet bien des acquisitions et qu'elle ira à son terme. C'est pourquoi le code du travail précise également que le programme doit comporter :

1) les compétences et qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation ;

2) les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;

3) les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate (C. trav., art. D. 6353-3).

Cette dernière disposition confirme le possible caractère asynchrone du suivi réalisé par l'organisme de formation. En complément, l'article D. 6353-4 du code du travail prévoit que pour établir l'assiduité d'un stagiaire à des séquences de formation ouvertes ou à distance, sont pris en compte :

1) les justificatifs permettant d'attester de la réalisation des travaux exigés en application du 1° de l'article L. 6353-1 ;

2) les informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation ;

3) les évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de la formation, qui jalonnent ou terminent la formation.

Sous couvert de mieux prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication sur les modalités d'organisation de la formation, l'article L. 6353-1 nouveau acte en fait une révolution : le processus de formation peut se dérouler hors la présence d'un formateur, par des pédagogies actives et l'utilisation de ressources pédagogiques, avec un suivi qui n'est pas nécessairement une expertise. On ne saurait mieux dire que c'est désormais l'apprenant, et non le formateur, qui est au centre de l'action. Avec cette évolution, le modèle théâtral a vécu, tout comme celui du formateur assimilé

peu ou prou au maître d'école ou au professeur. Enseigner n'est plus expliquer mais créer les conditions d'un apprentissage de compétences qui dépendra davantage de l'apprenant que du formateur. On s'approche du modèle du maître ignorant⁵ qui désespère tant Alain Finkielkraut.

B — L'ÉLARGISSEMENT DU CONTENU DE LA FORMATION

Alors que l'appellation fait florès dans le champ de la formation professionnelle depuis plusieurs années, il aura fallu attendre la loi du 8 août 2016 pour que la législation consacre la notion de parcours de formation en ajoutant à l'article L. 6353-1 un second alinéa ainsi rédigé : « Les actions de formation peuvent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, 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 ».

Deux innovations majeures sont introduites par cet ajout. La première porte sur le contenu de l'action de formation qui ne se résume plus aux séquences de formation mais inclut de l'accompagnement, du positionnement et de l'évaluation. La formation n'est plus une action univoque, elle devient composite et associe différentes activités qui concourent à l'atteinte de l'objectif. Si un certain pragmatisme avait parfois conduit à considérer que l'accessoire suivait le principal et à admettre que la formation pouvait englober d'autres actions que les séquences de formation, il est bienvenu que la loi officialise et sécurise cette approche extensive. La deuxième innovation tient à la souplesse introduite en matière de contenu et d'organisation. Dès lors que l'on reconnaît les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, il était nécessaire de prendre en compte également leur impact et d'admettre que le programme préétabli n'est pas une feuille de route impérative mais peut évoluer au gré du parcours. L'action de formation passe ainsi du statut d'acte prédéterminé à celui de processus évolutif.

On notera toutefois une timidité des parlementaires en ce domaine. Alors que les partenaires sociaux, dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013, avaient ramené la formation à trois éléments : un objectif, un dispositif pédagogique et un dispositif d'évaluation des résultats, le législateur n'a pas franchi le cap de la suppression du programme, qui renvoie à un parcours préétabli mieux adapté à la formation initiale qu'à la diversité des publics de la formation professionnelle continue, même s'il a acté que ce programme n'avait rien d'intangible et pouvait évoluer avec le parcours. La révolution culturelle était sans doute trop importante pour que le pas soit franchi d'un coup d'un seul.

⁶ Sur l'ensemble des usages possibles, v. J.-P. Willems, *Nouvelles frontières, nouveaux défis pour les OPCA*, Dr. soc. 2014. 1026.

⁷ L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi.

⁸ L. n° 2013-504, 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi.

⁵ J. Rancière, *Le maître ignorant*, coll. « 10/18 », Poche, 2004.

C — L'ÉLARGISSEMENT DES MODALITÉS DE FINANCEMENT DE LA FORMATION

La substitution du parcours de formation à l'action de formation imposait de revoir les modalités de financement de l'acte de formation, historiquement basées sur un taux horaire. Dès lors que la durée de la formation devient forfaitaire et que le parcours associe d'autres actions que les séquences de formation, cette base de calcul que l'on pouvait déjà trouver très arbitraire et dénuée de réalité économique, se trouve définitivement disqualifiée. La loi du 8 août 2016 en prend acte en supprimant la dernière référence à un financement de la formation calculé en fonction d'un taux horaire, celle qui concernait les contrats de professionnalisation (C. trav., art L. 6332-14). Dorénavant, les branches professionnelles peuvent déterminer librement les modalités de financement de ces contrats. Pour tous les autres dispositifs de formation (plan de formation, périodes de professionnalisation, compte personnel de formation, congé individuel de formation), il appartient aux branches professionnelles et aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) de définir les modalités de financement, sans être non plus tenus par la notion de taux horaire. Le financement des parcours de formation, et leur diversification, devrait s'en trouver simplifié, sous réserve là encore que les décideurs s'affranchissent de plus de quarante ans de pratiques.

III. — DE LA FORMATION AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : DES PÉRIMÈTRES INCERTAINS À PRÉCISER

La loi du 5 mars 2014 poursuivait l'objectif de mieux prendre en compte les différentes manières de se former. À cette fin, elle a permis aux OPCA de financer des actions de développement de compétences et aux entreprises de définir librement leur investissement formation. Dans les deux cas, il en résulte des possibilités nouvelles de former autrement que par la formation. On peut regretter que l'administration ne se soit pas inscrite dans cette logique en négligeant de revoir l'information sociale en matière de formation alors que la loi Rebsamen du 17 août 2015 lui en fournissait l'occasion, mais également que la loi elle-même ou le juge persistent à faire de la formation la modalité exclusive des obligations de gestion des compétences qui pèsent sur l'employeur. Il en résulte un défaut de cohérence du droit qui nuit à sa lisibilité et partant à son effectivité.

A — LE FINANCEMENT DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PAR LES OPCA

Selon l'article L. 6332-1-2 :

« Les organismes paritaires agréés pour collecter la contribution mentionnée au chapitre I^{er} du présent titre peuvent collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Ces contributions sont versées soit en application d'un accord professionnel national conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés et mutualisées dès réception par l'organisme, soit sur une base volontaire par l'entreprise.

Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct ».

Il résulte de ce texte que les branches professionnelles ont capacité à définir librement les conditions de versement d'une contribution conventionnelle ainsi que les usages qui peuvent en être faits. Par ailleurs, les entreprises disposent de la liberté d'effectuer, ou non, des versements volontaires à un OPCA.

Concernant les accords de branche, ils doivent préciser :

- le montant ou le mode de calcul de la contribution ; même si c'est la solution la plus fréquente, rien n'impose que la contribution soit systématiquement fixée en pourcentage de la masse salariale. Ainsi, l'accord du 25 septembre 2014 relatif aux intermittents du spectacle prévoit une contribution conventionnelle d'un montant forfaitaire de 50 par entreprise ;
- les modalités de versement de la contribution ; contrairement à la contribution légale qui doit être versée au plus tard le 28 février de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, les contributions conventionnelles ne sont assujetties à aucune périodicité légale, les échéances de versement relevant de l'accord de branche ;
- les usages possibles de la contribution ; contrairement à la contribution unique au financement de la formation professionnelle dont le code du travail fixe de manière très précise les usages possibles, les contributions conventionnelles ne sont pas « fléchées » par le législateur qui se borne à préciser qu'elles doivent être consacrées au développement de la formation professionnelle continue. L'accord dispose donc de marges de manœuvre étendues pour déterminer les utilisations possibles de la contribution conventionnelle ⁶.

Ni la loi du 5 mars 2014 ni les textes relatifs aux OPCA ne définissent le champ du « développement de la formation professionnelle continue ». On peut toutefois relever les innovations apportées par certains accords de branche qui ont largement utilisé la possibilité ouverte par la loi.

⁹ Décr. n° 2016-868, 29 juin 2016, relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel.

¹⁰ Soc., 2 mars 2010, n° 09-40.914, Dr. soc. 2010. 714, obs. J. Barthélémy – Soc., 28 sept. 2011, n° 09-43.339, NP.

¹¹ Soc., 5 oct. 2016, n° 15-13.594, NP.

¹² Ce qui n'exclut pas, évidemment, la culture, mais pose l'exigence de ne pas assimiler à la formation toute acquisition de connaissances et d'avoir des apprentissages contextualisés. L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme a d'ailleurs de longue date fait le constat que l'apprentissage de la lecture et de l'écriture à partir des activités professionnelles offrait un support souvent plus performant pour les apprentissages de base que l'enseignement général.

Ainsi, l'accord adopté le 7 mai 2015 dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif liste 18 catégories d'actions qui peuvent être financées par la contribution conventionnelle de branche ou les versements volontaires des entreprises. Parmi ces actions on trouve notamment :

- les actions de développement professionnel continu (DPC) des professionnels de santé (médicaux et paramédicaux) qui comprennent de la formation, de l'analyse de pratiques et de la gestion des risques ;
- des colloques, journées d'étude, congrès, séminaires, symposiums, conférences portant sur des sujets spécifiques et techniques, constituant un réel moyen de perfectionnement des compétences et connaissances des professionnels ;
- l'exercice de la fonction tutorale ;
- l'analyse de pratiques ;
- la supervision ;
- les préparations aux concours ;
- les actions de développement professionnel, liées au bien-être, dès lors qu'elles visent la professionnalisation ou le développement des compétences.

On peut également citer l'accord conclu le 30 octobre 2015 dans le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques, qui renonce à lister les actions au profit d'une définition générale ainsi formulée : « Les actions qui ne prennent pas nécessairement la forme d'actions de formation mais qui contribuent au développement des compétences des salariés ». On ne saurait mieux affirmer que l'on peut former sans passer par l'action, ou le parcours, de formation.

Plus récemment, un accord collectif a été signé le 31 mars 2016 dans la branche de l'optique-lunetterie de détail, prévoyant le financement des actions de développement professionnel continu des professionnels de santé.

Tous ces accords ont bénéficié d'une extension sans réserve sur ces dispositions, faisant entrer dans le droit positif par le biais de la négociation collective une approche nouvelle de la formation, moins centrée sur les moyens que sur les résultats.

B — UN INVESTISSEMENT FORMATION À DÉFINIR

Toute entreprise dotée d'un comité d'entreprise doit faire figurer dans la base de données économiques et sociales regroupant l'information sociale à destination des représentants du personnel le montant de son investissement formation. Or, la loi du 5 mars 2014 a abrogé toutes les dispositions du code du travail relatives au calcul des dépenses de formation suite à la suppression du contrôle de ces dépenses et de la déclaration fiscale n° 2483. Dès lors, il appartient à chaque entreprise de déterminer ce qu'elle inclut dans le champ de son investissement formation.

Une première approche pourrait se baser sur la définition légale de l'action de formation, élargie au parcours, et ne retenir que les ressources mobilisées pour ce type d'action.

Mais en l'absence de contrôle externe sur la définition de l'investissement formation, il appartient aux entreprises d'en définir le périmètre, en lien avec le comité d'entreprise qui doit être consulté sur ce point. Il pourrait en résulter une définition plus large de la notion de formation pouvant notamment inclure les actions de développement de compétences qui peuvent être financées par les OPCA et donc également être mises en œuvre directement par les entreprises.

Sur ces bases, l'entreprise pourrait inclure dans l'investissement formation, les éléments suivants :

- les coûts d'achat de formation ou d'actions de développement des compétences ;
- les coûts de production en interne (moyens humains, moyens matériels) d'actions de formation ou de développement des compétences ;
- les coûts annexes associés à l'organisation des actions : frais de déplacement et d'hébergement, achats de matériel pédagogique, locations de salles ou de matériels, etc. ;
- les coûts de gestion en interne de la formation et de la professionnalisation (coûts de fonctionnement du service formation et/ou du service RH en charge de la formation : équivalents temps plein consacrés à la formation, achat d'outils de gestion, frais de fonctionnement...)
- les coûts d'externalisation de la gestion de la formation et de la professionnalisation (achat de prestation de gestion dans le cadre d'une prestation d'*outsourcing*) ;
- les coûts liés au remplacement de salariés partis en formation ou la perte de production qui résulte du temps passé par les salariés en formation ;
- le coût de tout autre moyen, humain ou matériel, mobilisé pour le développement professionnel des salariés qu'il s'agisse de la mise en place des actions (diagnostic, ingénierie...), de leur production ou de leur évaluation.

L'investissement formation de l'entreprise peut également inclure des ressources externes qu'elle parvient à mobiliser pour financer ses activités. Ainsi, les apports financiers de l'OPCA auquel elle verse sa contribution au financement de la formation, ou des subventions publiques, peuvent venir abonder les ressources mobilisées en interne. Contrairement à la notion de dépense de formation, qui ne recensait que des coûts supportés par l'entreprise, la notion d'investissement permet de prendre en compte toutes les ressources disponibles, quelle que soit leur origine.

Enfin, l'investissement n'étant pas nécessairement défini exclusivement en termes monétaires, l'entreprise pourrait comptabiliser l'investissement en temps, en calculant par exemple le pourcentage du temps passé en formation par rapport au temps travaillé.

C — UNE INFORMATION SOCIALE À METTRE À JOUR

La loi Rebsamen du 17 août 2015⁷ a complété les dispositions de la loi du 14 juin 2013⁸ relatives à la base de données économiques et sociales, revisitant largement le

contenu et les modalités de délivrance de l'information sociale récurrente aux représentants du personnel. Elle renvoie toutefois à un décret le soin d'arrêter la liste des informations particulières à communiquer au comité d'entreprise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, laquelle inclut la consultation sur la formation professionnelle. Publié le 29 juin 2016⁹, ce décret déçoit par son contenu, et ce doublement.

D'une part, il ne modifie guère la liste des informations figurant à l'article D. 2323-5 du code du travail et ne traite donc que des actions de formation et assimilées. Aucune mise en cohérence n'est réalisée avec le fait que l'entreprise peut également mettre en œuvre des actions de développement des compétences et que l'investissement formation peut avoir un périmètre plus large que les anciennes dépenses de formation fiscalement déductibles.

D'autre part, il ne saisit pas l'opportunité de faire évoluer le contenu du bilan social, toujours obligatoire mais désormais intégré à la base de données économiques et sociales (C. trav., art. R. 2323-17), et n'actualise donc pas les informations à communiquer qui demeurent directement articulées à l'ancienne déclaration fiscale 2483 que la loi du 5 mars 2014 a pourtant supprimée !

Regrettons donc que l'administration n'ait pas su mettre les textes réglementaires en conformité avec les ruptures initiées par le législateur.

D — DES OBLIGATIONS SOCIALES TOUJOURS CENTRÉES SUR LA FORMATION

La loi du 5 mars 2014 a posé pour les entreprises l'obligation de gérer les parcours professionnels de leurs salariés en garantissant qu'ils bénéficient tous les six ans d'une action de formation, d'une certification et d'une progression salariale ou professionnelle (seuls deux de ces trois critères devant être remplis ; C. trav., art L. 6315-1). Concernant le critère de la formation, seules pourront être retenues les actions qui remplissent les conditions légales relatives aux objectifs (C. trav., art L. 6311-1), à la typologie (C. trav., art L. 6313-1) et au format de la formation (L. 6353-1).

Cette obligation légale de former régulièrement les salariés trouve sa source dans la jurisprudence qui, en application de l'obligation pour l'employeur de préserver la capacité des salariés à occuper un emploi (C. trav., art. L. 6321-1), a dégagé dès 2010 l'obligation pour l'employeur de former les salariés au-delà de son obligation d'adaptation et donc éventuellement leur faire acquérir des compétences sans lien direct avec leur emploi¹⁰. Cette jurisprudence a été réaffirmée récemment, la Cour de cassation validant la condamnation d'un employeur qui n'a donné que deux formations n'ayant aucun impact sur l'employabilité à un salarié présent depuis huit ans dans l'entreprise¹¹.

On peut trouver paradoxal que la loi privilégie la formation alors même qu'elle se donne comme objectif d'élargir les possibilités de développement des compétences des salariés et que les juges s'en tiennent à la seule

formation comme réponse à des obligations d'adaptation ou d'employabilité qui ne sont pas des obligations de formation mais des obligations de gestion des compétences pour lesquelles la formation n'est qu'une des réponses possibles.

Invitées par la loi à élargir les modalités du développement professionnel de leurs salariés, les entreprises ont donc la difficulté de faire coexister des dispositions novatrices avec des règles qui demeurent toujours empreintes du système précédent. Comme si l'accumulation des lois sociales (une par an depuis 2013) ne permettrait plus d'avoir une vision d'ensemble qui garantisse que les lois nouvelles prennent bien en considération l'ensemble des règles anciennes qu'elles affectent et qu'il est nécessaire de faire évoluer pour garantir la pleine cohérence des réformes... et leur prise en compte plus rapide par le juge.

CONCLUSION

Toute activité peut être formative, aucune ne l'est nécessairement. Ainsi du travail qui peut contribuer à construire et consolider des compétences, mais peut également, par la pauvreté de son contenu ou son harassante répétition, amener à leur paupérisation. Sauf à décréter que tout est formation, ce qui n'aboutirait qu'à l'aporie de la catégorie, il est donc nécessaire de conserver une définition de ce qu'est la formation et de la distinguer, notamment, du travail.

Quant au contenu de cette définition, si les lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 ont considérablement fait évoluer les critères de l'action de formation, le chantier législatif est loin d'être clos. On peut identifier au moins trois ouvrages à remettre sur le métier :

- la redéfinition des objectifs de la formation et de la typologie des actions, source de confusion plutôt que de clarification. On pourrait ici proposer de distinguer entre les objectifs généraux de la formation professionnelle et les objectifs spécifiques des actions de formation et pour ces derniers acter qu'il s'agit d'acquérir des compétences professionnelles, c'est-à-dire des connaissances, capacités ou comportements utilisables dans un cadre professionnel¹² ;
- une définition de l'action de formation professionnelle continue qui s'affranchisse de la formation initiale et inclue toutes les actions dont l'objectif principal est le développement des compétences, à l'aide d'un dispositif pédagogique approprié et d'une mesure des résultats. Soit les éléments de la définition actée par les partenaires sociaux dans l'ANI du 14 décembre 2013 et qui, contrairement à bien d'autres dispositions de cet accord, n'ont pas été transposés par la loi ;
- la prise en compte dans toutes les obligations pesant sur l'employeur (obligation d'adaptation, obligation de gérer l'employabilité, information sociale des représentants du personnel...) du fait que le résultat est plus important que les moyens utilisés. Autrement dit, ne pas avoir la religion de la formation, mais plutôt celle du développement professionnel. ■