

# La formation tout au long de la vie

## Questions sur le PARE

### et la formation professionnelle

Julie Morin

**On tente de plus en plus d'opposer les intérêts des chômeurs et des salariés, de même que travailleurs du secteur privé et public. Ainsi en est-il lorsque sont montrés du doigt ceux qui, dit-on de plus en plus couramment, « profitent du système », « vivent aux crochets de la société ». Les attentes en termes de conditions de travail et de salaires sont bien souvent tempérées au prétexte de la chance que représente le fait d'avoir un emploi. De tels stéréotypes qui peuvent sembler de courte vue, sont pourtant à certains égards sous-jacents dans la politique actuelle de l'emploi et dans la logique du PARE. Or, non seulement les enjeux d'un système de formation des adultes performant et qualifiant représente un objectif commun, mais encore celui-ci doit-il viser à la fois l'épanouissement des personnes et la capacité à faire apparaître et à motiver des aspirations, tout en ouvrant des portes pour y répondre.**

#### Les enjeux

Si les choix de politique économique ont permis depuis plusieurs années de diminuer le coût salarial de l'emploi pour les entreprises (en particulier celui du recours à une main-d'œuvre non qualifiée), on peut légitimement se poser la question de la pertinence de ces décisions pour

LES SALARIÉS  
DEVRAIENT  
PARTAGER  
LE COÛT  
DE LA  
FORMATION  
PERMANENTE

la compétitivité même des entreprises. Il s'agit ici en effet de permettre aux entreprises d'améliorer par la baisse des seuls coûts salariaux leur compétitivité prix, alors que bien d'autres facteurs de performance sont mis de côté au lieu de tenir une place centrale dans les dispositifs d'incitation des pouvoirs publics. Au premier plan de ces facteurs figure la formation, qui est le gage d'une main-d'œuvre qualifiée durablement. Si l'accès à une formation initiale s'est étendu, bien que demeurant encore fortement

inégalitaire, les performances françaises en termes de formation continue sont loin d'être satisfaisantes : La France se placerait ainsi en onzième position parmi les Quinze avec des taux de participation à une formation permanente au cours des douze mois écoulés de 26% en 2000 contre 33% en moyenne dans l'Union européenne (1).

Outre qu'elle est nécessaire pour évoluer vers une production à forte valeur ajoutée, la formation au long de la vie est indispensable à la transmission des compétences dans les entreprises et au sein du service public, alors que des départs en retraite massifs sont imminents et que le déséquilibre entre actifs et inactifs menace de se creuser. De plus, cette formation tout au long de la vie doit se comprendre en incluant celle des personnes en recherche

d'emploi, à l'heure où les entreprises tendent déjà à se décharger de leurs obligations dans le domaine de la formation permanente (2).

Au contraire les nouveaux besoins et les perspectives d'avenir doivent pousser à davantage d'exigence par rapport au système de formation permanente, mais également à la qualité des formations accessibles aux personnes temporairement en marge du marché du travail, en particulier celles dont les chances d'accès à des formations qualifiantes sont les plus minces, de même (et c'est fortement lié) que celles d'un retour à l'emploi satisfaisant. Il s'agirait pour cela de ne plus percevoir les chômeurs de longue durée comme des personnes souffrant d'un problème d'« employabilité » lié à des difficultés d'adaptation, mais comme un potentiel dont les capacités doivent être mobilisées et développées en lien avec leurs aspirations.

#### Les dangers des politiques menées et à venir

D'une part l'étude des caractéristiques et des bénéficiaires de la formation continue met à jour des disparités et des inégalités très importantes (selon le profil du salarié et les caractéristiques de son entreprise), que le gouvernement Raffarin ne semble pas disposé à remettre en cause (comme le démontrent les contrats jeunes de F. Fillon). Le projet de refondation sociale du MEDEF vise au contraire à faire partager le coût de la formation permanente par les salariés (3).

D'autre part, le Plan d'aide au retour à l'emploi repose sur une prétendue logique de réduction des dépenses dites « passives » (indemnisation des chômeurs et encouragement au retrait d'activité), qu'il s'agirait d'activer en intensifiant les contraintes et les obligations des demandeurs d'emploi vis-à-vis des organismes d'indemnisation, en rapprochant la fonction de placement de celle de redis-

tribution qui étaient auparavant séparées. En effet les ASSEDIC ont désormais un droit de regard sur les formations suivies dans le cadre du PARE, ce qui « entérine le passage d'une partie des missions autrefois dévolues au service public (ANPE, AFPA) à l'UNEDIC gérée paritairement et donc influencée par les pressions du patronat » (4) qui domine cette institution.

Ainsi cette convention affichait l'objectif d'une amélioration du taux de couverture des demandeurs d'emploi. Les moyens ? Une limitation de la dégressivité des allocations chômage qui avait été mise en place à partir de 1992, ou encore une amélioration très limitée des conditions d'ouverture des droits à l'indemnisation (5) qui se doublent de contreparties lourdes de conséquences. Au prétexte de responsabiliser davantage le demandeur d'emploi, ce dernier peut se trouver désormais dans l'obligation d'accepter des formations ou un emploi qui ne correspondraient pas à sa qualification initiale: ses compétences, évaluées régulièrement dans le cadre du PAP (projet d'action personnalisé), peuvent désormais servir de référence aux propositions qui lui sont faites (6) (sachant que la notion de compétence est floue, souvent subjective et difficile à évaluer). Ses possibilités d'accès aux formations sont restreintes puisque la durée de couverture financière des stages n'est plus garantie. Et l'orientation de ces derniers est maintenant soumise à l'appréciation des ASSEDIC, ce qui risque fortement d'aller dans le sens de contenus de formation tournés vers l'adaptation immédiate à la demande conjoncturelle la plus forte de la part des entreprises, de manière à être opérationnel le plus rapidement possible. Or les stages les plus courts sont aussi les moins qualifiants, et les moins susceptibles de garantir un reclassement durable des personnes en recherche d'emploi (7).

### Une logique commune

C'est en fait d'une même logique que relèvent les transformations actuelles (et sans doute à venir) des systèmes de formation des adultes, qui concerne salariés et chômeurs. De nombreux points communs méritent d'être soulignés et explicités. Il s'agit, nous dit-on, de responsabiliser et rendre davantage autonomes les personnes.

Le MEDEF, qui inspire largement les propositions gouvernementales, propose dans cette optique de favoriser le développement de formations des salariés prises sur leur temps libre au moyen du « compte épargne-temps » alimenté par des jours de RTT. Ce compte serait leur garant d'une « employabilité » favorable à leur maintien sur le marché du travail, en limitant les risques de perte d'emploi. C'est donc pour permettre aux salariés de conserver une force de travail monnayable sur le marché qu'il leur est gracieusement proposé de prendre leur destin en mains en acceptant de consacrer de leur temps hors travail à une adaptation constante aux exigences immédiates des entreprises.

Concernant les chômeurs, l'instauration de la dégressivité des allocations introduisait déjà la responsabilité du chômeur de longue durée, puisqu'il se trouvait pénalisé en fonction de l'ancienneté de son affiliation à l'UNEDIC. Le PARE, en imposant une relation contractuelle entre le demandeur d'emploi et l'organisme d'indemnisation, relève encore davantage de cette logique. D'autant plus que le chômeur s'engage à accepter des entretiens réguliers afin d'évaluer l'état de ses compétences, à se plier à

des formations ou un emploi qui y correspondraient, à « mener des recherches actives », sans avoir d'autre contrepartie que le versement de son allocation qui y est conditionné.

On observe en outre un glissement de la définition de la formation. Une formation professionnelle à deux vitesses domine, où les salariés qui bénéficient le plus d'une formation professionnelle qualifiante et mobilisable à des fins de mobilité et d'évolution dans l'emploi sont les plus pourvus (niveau de qualification, diplôme). Alors qu'il faut que l'accès aux stages soit le même pour tous, les attentes des salariés doivent également avoir plus de poids dans leur contenu. En effet les propositions du MEDEF entendent cantonner la majorité des salariés à une simple adaptation aux évolutions des emplois. On observe effectivement un accroissement dans le temps des formations courtes adaptatives, au détriment de stages plus longs qui ouvrent davantage à une certification.

C'est dans le même sens que va le PARE, en permettant, au moyen de formations courtes visant à ajuster les compétences des demandeurs d'emploi aux besoins de court terme des entreprises, d'ajuster l'offre à la demande locale la plus urgente. Non seulement cette perspective « adéquationniste » comporte le risque de négliger les raisons structurelles associées aux pénuries que connaissent certains secteurs (liées aux conditions de travail et de rémunération, ou encore à l'environnement : réseau de transport, logement, infrastructures (8)), mais elle néglige deux points essentiels. Tout d'abord le fait que la formation des adultes doit permettre de répondre aux aspirations des personnes en termes d'évolution et de mobilité, condition indispensable à l'implication et à l'intérêt porté au travail. Ensuite le fait que l'efficacité même de ces choix est contestable, sachant que les stages les plus courts ne font pas l'objet d'une certification et sont les moins qualifiants, donc peu susceptibles d'être reconnus sur le marché.

Il y a donc dans tout cela matière à convergence de luttes entre chômeurs et salariés, afin d'imposer dans le domaine de la formation des choix tout autres que ceux qui sont faits actuellement. L'enjeu est de taille, puisqu'il s'agit non pas d'offrir aux chefs d'entreprises une main-d'œuvre malléable et flexible, mobilisable en fonction des aléas de la conjoncture, mais d'ouvrir des perspectives d'apprentissage, de valorisation des acquisitions et de progrès culturels qui s'inscrivent dans la durée et la sécurité de l'emploi, et permettent de répondre aux besoins d'émancipation et d'évolution des personnes. n

1. Cf. Commissariat général du Plan: *Rapport sur la situation sociale dans l'Union européenne 2000 et 2001* (CE et Eurostat), chiffres repris dans *Entre chômage et difficultés de recrutement : se souvenir pour prévoir*, collection Qualifications et prospective, La Documentation française, décembre 2001, 192 pages.

2. Cf. le contenu du projet de « refondation sociale » du MEDEF concernant la formation professionnelle, repris dans l'article de Julie Morin : *Etat des lieux et perspectives concernant les mesures Raffarin*, *Economie et Politique*, n°574-575, mai-juin 2002.

3. Sur ces points, cf. Julie Morin : *op. cit.*

4. Cf. Didier Gelot, Catherine Levy, Willy Pelletier : *La mise en œuvre du Plan d'aide de retour à l'emploi*, Problèmes économiques n° 2.777, 25 septembre 2002.

5. voir chiffres donnés dans *Problèmes économiques*.

6. Cf. Paul Boccard : *Une sécurité d'emploi ou de formation*, collection Espère, Le Temps des cerises, 2002.

7. Cf. Didier Gelot, Catherine Levy, Willy Pelletier : *op. cit.*

8. Voir sur ce point Commissariat général du Plan : *op. cit.*