



HAL
open science

L'articulation des droits et des devoirs dans le champ de l'éducation et de la formation

Christophe Guitton

► **To cite this version:**

Christophe Guitton. L'articulation des droits et des devoirs dans le champ de l'éducation et de la formation. Manuella Roupnel-Fuentes; Simon Heichette; Dominique Glaymann. L'injonction à se former : Nouvel avatar de l'adaptation des individus au marché?, Octarès, pp.39-54, 2023, 978-2-36630-130-4. halshs-04074703

HAL Id: halshs-04074703

<https://shs.hal.science/halshs-04074703v1>

Submitted on 19 Apr 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NoDerivatives 4.0 International License

L'articulation des droits et des devoirs dans le champ de l'éducation et de la formation

Variations juridiques sur le thème de l'injonction de (se) former¹

Christophe Guitton, Céreq-LEST

Octobre 2021

L'injonction est une catégorie normative à mi-chemin entre la morale et le droit. Au plan moral, elle constitue « l'expression d'un devoir qui en appelle à la responsabilité de chacun » (Appay, 2012). La rhétorique libérale de la responsabilisation individuelle prend la forme d'une injonction faite aux actifs de prendre en charge leur vie professionnelle : injonction faite aux chômeurs de travailler, aux salariés de développer leurs compétences, aux actifs dans leur ensemble de se former et d'être mobiles. Au plan juridique, l'injonction est une notion familière au droit civil² et au droit pénal³ mais étrangère au droit social. Ce domaine du droit envisage plus volontiers la question de l'articulation des droits et des devoirs, dans le champ de la protection sociale (Lafore, 2016) ou encore dans le champ du travail et de l'emploi (Petit, 2020) mais beaucoup moins dans le champ de l'éducation et la formation. Le peu d'intérêt des juristes pour la question des droits et des devoirs en matière de formation fait écho à la formulation des principes constitutionnels qui énoncent un devoir de travailler mais pas de devoir de se former⁴. Aux termes de l'article 5 du préambule de la Constitution⁵ : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi ». Cet énoncé dialectique permet d'écarter l'affirmation d'un droit au travail en tempérant le droit d'obtenir un emploi par « une sorte d'injonction » (Willmann, 2012) : le devoir de travailler, dont la portée normative est incertaine, tout à la fois morale et juridique (Petit, 2019). Le caractère moral de l'injonction au travail est au fondement de l'objection libérale à la question sociale, aujourd'hui comme hier (Hatzfeld, 1971 ; Guitton, 1998) : condamnation de l'oisiveté, répression de la mendicité, stigmatisation de l'assistanat, dénonciation du caractère désincitatif de l'indemnisation du chômage et des minima sociaux. L'injonction au travail a également une portée juridique étendue dans la mesure où le devoir de travailler justifie tout à la fois l'obligation de recherche active d'emploi à la charge des chômeurs, la contractualisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi avec Pôle Emploi, la contractualisation des bénéficiaires de la Garantie jeunes avec les missions locales ou encore l'obligation d'insertion des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA).

¹ La recherche conduisant à ces travaux a bénéficié du soutien de l'ANR (ANR-18-CE26-0021). Pour plus d'information, se référer au site du programme de recherche Squapin : <https://squapin.hypotheses.org>

² L'injonction de faire est une procédure civile ouverte au créancier d'une obligation de faire et qui vise à obtenir du juge qu'il enjoigne au débiteur de l'exécuter (art. 1425-1 et sv du code de procédure civile).

³ L'injonction thérapeutique, instaurée par la loi du 31 décembre 1970, est une mesure de soin ordonnée par un magistrat, dans le cadre d'une procédure pénale, à l'encontre de personnes en situation d'addiction.

⁴ Cf. article 1 de ce dossier.

⁵ Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 auquel renvoie la Constitution du 4 octobre 1958.

Existe-t-il un devoir de se former qui constituerait le corollaire du droit à l'éducation et à la formation ? La réponse constitutionnelle est négative. L'article 13 du préambule dispose que : « la Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public, gratuit et laïc à tous les degrés est un devoir de l'État ». Le droit à l'éducation et à la formation a pour corollaire non pas une injonction de se former, à la charge des individus, mais une injonction de former à la charge de l'État, et plus largement de la Nation. La distinction est tout sauf sémantique dans la mesure où la caractéristique du système français est la séparation entre formation initiale et continue : l'éducation est un « service public » (formation initiale) alors que la formation continue est une « obligation nationale », mise en œuvre par l'État, les Régions et les partenaires sociaux (formation professionnelle tout au long de la vie) et une « garantie sociale » mise en œuvre par les entreprises (formation professionnelle continue). L'analogie entre l'emploi (droit à l'emploi vs devoir de travailler) et la formation (droit à la formation vs devoir de se former) n'en demeure pas moins heuristique pour étudier les transformations du droit et de l'action publique en matière d'éducation et de formation. En effet, en l'absence de perspective de retour au plein emploi (Chassagnon, 2020), l'action publique se réoriente vers un objectif de plein-employabilité par la formation (Guitton, 2019), ce qui modifie son statut. Alors que la formation occupe une place centrale mais non exclusive dans le compromis de sécurité de l'emploi des Trente Glorieuses⁶, elle tend à s'imposer comme « l'instrument » (Lascoumes et le Galès, 2004) par excellence de l'action publique en matière de sécurisation de l'emploi et des parcours, au point d'être présentée comme « l'État providence de demain » (Ewald, 2002). L'évolution se traduit par une injonction croissante à la formation et par un déplacement du centre de gravité de la responsabilité de la formation, de l'État et de l'entreprise vers l'individu. Il en résulte une reformulation des droits et des devoirs dont le contenu et les modalités diffèrent selon les champs : le droit à l'éducation (I) est contraint, triplement encadré par l'obligation scolaire, l'obligation d'assiduité et l'obligation de formation ; à l'inverse, le droit à la formation (II) est plus ouvert, en apparence tout au moins, dans la mesure où il s'exerce principalement dans le cadre d'un droit dit universel, le compte personnel de formation (CPF), auquel son titulaire est réputé libre de recourir ou non.

I. Le droit à l'éducation entre répression de la déscolarisation et prévention du décrochage

La thématique de l'articulation des droits et des devoirs dans le champ de la formation initiale se pose dans des termes différents selon que l'on envisage la question juridique de la déscolarisation ou la question scolaire et sociale du décrochage. L'émergence du décrochage scolaire comme problème politique et comme catégorie de l'action publique au cours des années 2000 (Berthet et Zaffran, 2014) repose sur une définition institutionnelle des sorties prématurées du système éducatif⁷ : les décrocheurs sont assimilés aux jeunes de 16 ans et plus (non soumis à l'obligation scolaire) sortis sans diplôme et sans certification professionnelle du second cycle du second degré. Cette « norme d'achèvement de la scolarité » (Bernard, 2011) constitue une norme sociale et non une norme légale, contrairement à l'obligation scolaire : la déscolarisation peut être définie comme le non-respect de la norme légale de la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans ; le décrochage s'analyse comme un écart par rapport à une norme sociale correspondant à la notion d'achèvement d'une scolarité normale, c'est-à-dire sanctionnée par un diplôme ou une certification de premier niveau (a minima), ce qui revient à définir les décrocheurs comme des « sortants sans certification »⁸. La définition institutionnelle du décrochage consacre la normativité du diplôme dans le système éducatif français caractérisé par une convention de type académique (Verdier, 2008). Le droit à l'éducation a pour corollaire une injonction

⁶ Entre 1958 et 1970, les bases conventionnelles de la sécurité de l'emploi sont posées par trois accords interprofessionnels relatifs à l'assurance chômage, à l'encadrement des licenciements et à la formation professionnelle continue.

⁷ Art. L 313-7 du Code de l'éducation.

⁸ La notion de « sortants sans certification » diffère de la notion classique de « sortants sans qualification » qui englobe les sortants du système éducatif sans aucun diplôme ou certification et les sortants de CAP ou de BEP n'ayant pas obtenu leur diplôme (Gasquet, 2013).

à la diplomation et à la certification, c'est-à-dire à la réussite éducative, partagée entre l'institution scolaire et les élèves et leur famille (répression de la déscolarisation vs prévention du décrochage).

1 – La répression de la déscolarisation : de l'obligation scolaire à l'obligation de formation

Le droit à l'éducation a pour corollaires l'obligation scolaire, jusqu'à 16 ans révolus, et l'obligation d'assiduité, dont le non-respect est passible de sanctions. La loi pour une École de la confiance du 26 juillet 2019, dite loi Blanquer, apporte une réponse aussi coercitive qu'intégrative à la question de la (dé)scolarisation des mineurs en prolongeant l'obligation scolaire par une obligation de formation.

1.1 - L'éducation : un droit subordonné à l'obligation scolaire et à l'obligation d'assiduité

Le droit à l'éducation est antérieur à sa reconnaissance constitutionnelle. L'instruction est obligatoire depuis la loi Jules Ferry du 28 mars 1882, à l'origine jusqu'à l'âge de 13 ans, puis 14 ans en 1936 et 16 ans révolus en 1959. Le principe de la scolarité obligatoire s'applique à partir de trois ans, pour tous les enfants français ou étrangers résidant en France. L'obligation scolaire est prolongée par l'obligation d'assiduité : écolier, collégien ou lycéen, l'élève est tenu d'assister aux cours inscrits dans son emploi du temps, sauf autorisation d'absence. L'obligation d'assiduité engage l'élève et sa famille : le représentant légal de l'élève doit en effet, au moment de la première inscription, signer le règlement intérieur de l'établissement précisant les modalités de contrôle et de suivi des absences. L'absentéisme fait l'objet d'un contrôle quotidien par les établissements scolaires qui doivent faire remonter à l'Académie les situations de grand absentéisme⁹. L'échelle des peines applicables aux élèves de collège et lycée va de simples punitions scolaires en cas d'absentéisme ponctuel à des sanctions disciplinaires (exclusion temporaire ou définitive) en cas d'absentéisme chronique. Le manque d'assiduité des élèves étant considéré comme une carence de l'autorité parentale (Bedon et de Chalup, 2007), la responsabilisation des familles passe par des mesures de soutien à la parentalité (contrat de responsabilité parentale) mais également par des sanctions sociales¹⁰ et pénales¹¹.

1.2 - L'obligation de formation, expression du devoir de se former ou, à défaut, de travailler

La loi pour une École de la confiance du 26 juillet 2019, dite loi Blanquer, apporte une réponse radicale à la question de la déscolarisation en instaurant une obligation de formation pour les mineurs. La loi réaffirme le droit à l'éducation mais en donne une définition téléologique : l'éducation prépare à l'insertion sociale et professionnelle¹² et à la formation tout au long de la vie¹³. Cette reformulation justifie la prolongation de l'obligation scolaire par une obligation de formation pour tous les jeunes de 16 à 18 ans à compter de la rentrée scolaire de septembre 2020. L'exposé des motifs de la loi précise que la réforme s'adresse aux près de 80 000 jeunes qui sortent chaque année du système scolaire sans aucune qualification et aux 60 000 mineurs ni en études, ni en formation, ni en emploi (*Neets*¹⁴). L'obligation de formation est présentée, de manière quelque peu paradoxale, comme un « droit pour les jeunes » assorti d'une « obligation pour les pouvoirs publics ». Un droit pour les jeunes au sens où plusieurs options leur sont offertes¹⁵ : formation sous statut scolaire dans un établissement du second degré ou du supérieur, formation professionnelle sous statut de stagiaire, apprenti, en emploi, en

⁹ A partir de quatre demi-journées d'absence non justifiées par mois.

¹⁰ Supprimée en 2013, la suspension des allocations familiales en cas d'absentéisme a été votée le 7 avril 2021 par le Sénat dans le cadre d'un amendement au projet de loi sur le respect des principes de la République. Rejeté par le gouvernement, l'amendement n'a finalement pas été adopté mais cet épisode législatif illustre bien le risque de confusion entre responsabilisation et coercition de la part des pouvoirs publics.

¹¹ Un manquement à l'obligation d'assiduité (absence injustifiée, motif inexact) constitue une contravention de 4^{ème} classe passible d'une amende de 135 euros (art. R624-7 du Code pénal). En cas de manquements graves et répétés mettant en péril l'éducation de l'enfant, les parents sont passibles d'une peine de deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende (art. L227-17 du Code pénal).

¹² Art. L111-1 du Code de l'éducation.

¹³ Art. L111-2 du Code de l'éducation.

¹⁴ *Neither in Education nor in Employment or Training*.

¹⁵ Les options débordant le cadre de la formation initiale, le terme d'obligation de formation a été préféré à celui d'obligation scolaire.

service civique, en dispositif d'accompagnement ou d'insertion sociale et professionnelle. Une obligation pour les pouvoirs publics dans la mesure où sa mise en œuvre est confiée aux missions locales, en lien avec l'ensemble des acteurs concernés : établissements scolaires, plateformes de suivi des décrocheurs (PSAD), Pôle Emploi, services publics régionaux de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'orientation, structures de type deuxième chance, etc.

Les missions locales sont « chargées de la mise en œuvre et du contrôle de l'obligation de formation¹⁶ ». Elles doivent repérer les jeunes concernés, les contacter, organiser des entretiens avec les jeunes et leur représentant légal, leur proposer « un parcours adapté à leurs besoins » et assurer le suivi de ce parcours. Si un jeune ne se présente pas à l'entretien sans avoir justifié de son absence, s'il abandonne précocement son parcours d'accompagnement ou s'il ne répond plus aux demandes de la mission locale, celle-ci le convoque avec son représentant légal. Sans réponse dans un délai de deux mois suivant la convocation et en l'absence de respect de l'obligation de formation, la mission locale transmet le dossier au président du Conseil départemental, en charge de l'aide et de l'action sociale, qui doit alors « tout mettre en œuvre pour prévenir sa marginalisation et faciliter son insertion sociale ». En d'autres termes, sorti prématurément du système scolaire et passé sous les radars de la mission locale, le jeune mineur qui ne satisfait pas à l'obligation de formation est renvoyé à l'action sociale départementale, c'est-à-dire relégué à une position d'assisté.

2 – La prévention du décrochage entre injonction à la réussite éducative et droit à la remédiation

Alors que la prévention du décrochage passe par une injonction multiforme à la réussite éducative et scolaire, sa réparation est à l'origine de la constitution, inédite en droit positif, d'un droit individuel à la remédiation scolaire, sociale et professionnelle pour les sortants précoces du système éducatif.

2.1 - Une injonction multiforme à la réussite éducative et scolaire

L'injonction de (se) former est constitutive de l'histoire récente de l'institution scolaire. Ainsi peut-on considérer que la hausse d'éducation des années 1980-1990 (augmentation des taux de scolarisation, allongement des durées d'études, massification de l'enseignement supérieur) résulte d'une injonction sociétale à produire des générations de plus en plus diplômées en réponse à la demande générale d'éducation des jeunes, des familles et des entreprises (Béduwé et Planas, 2002). La massification de l'enseignement scolaire et universitaire fait écho aux injonctions publiques successives en matière de politiques éducatives (collège unique, objectif de 80% d'une classe d'âge au niveau du bac, objectif de 60% d'une génération dans le supérieur) relayées par des réformes européennes comme le LMD (licence-master-doctorat). Ces injonctions se révèlent contradictoires dès lors que l'inflation scolaire (Duru-Bellat, 2006) provoque un phénomène de déclassement massif des jeunes diplômés (Di Paola et Moullet, 2018), accroît la concurrence entre diplômés et non diplômés dans l'accès aux emplois d'exécution (Guitton et Fournié, 2008) et obère les perspectives d'insertion professionnelle des jeunes sans diplôme ni qualification. La priorité se déplace alors vers la lutte contre le décrochage scolaire qui figure au rang des priorités de l'Union européenne (stratégie de Lisbonne de 2000, stratégie Europe 2020), matérialisée par un objectif chiffré de réduction des sorties précoces à 10 % à l'horizon 2020. Le suivi statistique de cet indicateur¹⁷ témoigne du pouvoir d'injonction de l'Union européenne et de la mobilisation des États membres, singulièrement de la France, dont le taux de sortants précoces se situait autour de 8% en 2019, à la veille de la pandémie de la Covid-19¹⁸.

¹⁶ Décret du 6 août 2020.

¹⁷ L'indicateur européen de suivi des sorties précoces prend en compte les jeunes de 18 à 25 ans qui ne sont pas allés au-delà du premier cycle du secondaire et n'ont suivi aucune formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête. Le taux moyen de sortants précoces dans l'UE passe de 16,9% en 2002 à 10,2% en 2019 (Source Eurostat, 22 avril 2020). La France se situe dans la moyenne, avec un taux de sortants précoces passant de 11,2% en 2010 à 8,2% en 2019 (source RERS 2020).

¹⁸ Selon les syndicats enseignants (SNETAA-FO, SNUEP-FSU), entre 10% et 15% des élèves de bac pro et jusqu'à 50 % des élèves de CAP auraient disparu des écrans radars durant le confinement de mars-avril 2020.

Cette logique d'injonctions en cascade, relayée par l'institution scolaire, atteint les établissements, les enseignants et plus généralement les jeunes et les familles. Les bons résultats de la France en matière de réduction des sorties précoces tiennent pour une grande part à la mobilisation des établissements dans le cadre des groupes de prévention du décrochage scolaire (GPDS) en réponse à l'injonction institutionnelle de renforcer le travail collaboratif au sein des équipes éducatives (équipes de direction, personnels pédagogiques et éducatifs, représentants des services sociaux et de santé) pour favoriser le repérage et la prise en charge anticipée des situations de décrochage¹⁹. Plus fondamentalement, la démocratisation de l'enseignement scolaire a fait passer le système éducatif français « de l'idéal de l'élitisme républicain réservé à quelques-uns au modèle de l'égalité des chances offertes à tous » (Dubet, 2014). La promesse de justice contenue dans ce changement de paradigme scolaire fait peser sur les enseignants une injonction morale et éthique à la réussite des élèves, et de tous les élèves, dès lors que la réussite éducative conditionne l'insertion professionnelle et sociale. Symétriquement, le discours sur l'égalité des chances (réhabilitation du principe méritocratique) conjugué à l'évolution de la norme scolaire (consécration de la normativité du diplôme) fait peser sur les jeunes et leur famille une injonction à la persistance scolaire dès lors que « chacun a non seulement le droit de réussir, mais le devoir de réussir puisque la chance lui en est donnée » (Dubet, op. cit.).

2.2 - L'affirmation d'un droit individuel à la remédiation scolaire, sociale et professionnelle

La responsabilisation des établissements scolaires dans la prévention du décrochage se traduit par une hétérogénéité des pratiques, dans l'enseignement secondaire²⁰ (Maillard, Merlin et Rouaud, 2016) comme dans l'enseignement professionnel²¹ (Guitton, Kornig et Verdier, 2019). La caractéristique commune aux différents mondes sociaux de l'enseignement (général, professionnel, apprentissage) tient au fait que la difficulté de prévenir le décrochage résulte moins de l'inégale mobilisation des équipes éducatives que de la prégnance du rapport académique à la forme scolaire²².

Les limites de la prévention expliquent la multiplication des dispositifs publics de « raccrochage », c'est-à-dire de remédiation scolaire, sociale et professionnelle. La finalité réparatrice de ces dispositifs est perceptible dans leur formulation en termes de droits individuels : droit à une formation différée et droit à une seconde chance scolaire, mis en œuvre par les acteurs de la lutte contre le décrochage²³ ; droit à l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, mis en œuvre par les missions locales. Le droit à une formation différée prend deux formes : un droit au retour en formation initiale sous statut scolaire, qui s'analyse comme un droit à la prolongation de la scolarité²⁴, et un droit à une formation complémentaire qualifiante dans le cadre de la formation continue. Le droit à une seconde chance scolaire s'exerce dans le cadre de structures privées ou publiques dont la caractéristique commune est

¹⁹ Les sorties précoces du système éducatif résultent de la conjugaison de facteurs scolaires (orientation subie, échec scolaire, etc.) et extra scolaires (précarité sociale, situation familiale, handicap, problèmes de santé, psychologiques, judiciaires, etc.). Dans l'enseignement secondaire, singulièrement dans les collèges et les lycées professionnels situés en zone prioritaire, qui concentrent les situations d'absentéisme et de décrochage, les équipes éducatives sont confrontées à une double problématique. Une problématique générale : lutter contre la spirale du désengagement des élèves (démotivation-démobilisation-déscolarisation) et une problématique spécifique : prendre en charge les difficultés de toute nature (scolaires et extra scolaires) qui entravent la scolarité des élèves (Guitton, 2018).

²⁰ Une enquête conduite par le Céreq, en 2014-2015, auprès de 120 établissements du second degré aboutit à la typologie suivante : 28% des établissements se limitent à une collaboration restreinte et orientée vers le traitement des ruptures de scolarité ; 18% engagent un travail collaboratif de prévention mais sans associer les enseignants ; 36% associent les enseignants à une démarche de prévention élargie à la pédagogie.

²¹ Une enquête monographique réalisée par le LEST, en 2018, auprès de deux lycées professionnels et deux CFA de l'académie d'Aix-Marseille a mis en évidence deux logiques distinctes : prévention de l'absentéisme résultant d'une orientation subie dans les LP ; prévention des ruptures de scolarité résultant des ruptures de contrat d'apprentissage dans les CFA.

²² Le rapport académique à la forme scolaire fait référence à la structuration du second degré par des enseignements disciplinaires spécialisés et hiérarchisés, et à des modes de transmission centrés sur la délivrance de connaissances et savoirs théoriques, caractéristiques sur lesquelles l'enseignement professionnel et l'apprentissage ne reviennent que partiellement.

²³ Plateforme de suivi et d'appui aux jeunes en situation de décrochage scolaire (PSAD), mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS), réseau Formation qualification formation (Foquale).

²⁴ Art. L122-2 du Code de l'éducation modifié par l'ordonnance du 21 août 2019.

de proposer un enseignement et une pédagogie adaptés aux jeunes en rupture avec la forme scolaire académique ou en voie de marginalisation : Écoles de la deuxième chance²⁵, Écoles de production²⁶, Établissements public d'insertion de la défense²⁷ (Epide), Service militaire volontaire²⁸. Le droit à l'accompagnement, instauré par la loi Travail²⁹ de 2016, permet à tout jeune de 16 à 25 ans en situation de précarité de bénéficier d'un accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, organisé par l'Etat et mis en œuvre par les missions locales dans le cadre du Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie³⁰ (Pacea). La Garantie jeune, modalité spécifique du Pacea, permet un accompagnement renforcé assorti d'une aide financière pour favoriser l'autonomie de jeunes Neets. Dans le cadre du Pacea, le jeune et la mission locale signent un contrat d'engagement qui détaille leurs engagements respectifs tout au long du parcours. En cas de manquement du jeune à ses obligations, la mission locale peut suspendre ou supprimer l'allocation et rompre le contrat d'engagement, ce qui met fin au Pacea.

Le décrochage relève-t-il de la question sociale ou de la question scolaire ? En d'autres termes, qui peut être tenu pour responsable du décrochage : l'élève, sa famille, l'établissement, l'institution scolaire ? Et à qui incombe la responsabilité de prévenir la déscolarisation ou, à défaut, de prendre en charge les décrocheurs ? La réarticulation des droits et des devoirs dans le champ de la formation initiale (droit à l'éducation vs droit à la remédiation, obligation scolaire vs obligation de formation) met en évidence une imputation partagée des responsabilités entre l'institution scolaire, les jeunes et les familles.

II. Le droit à la formation entre comptes personnels, droits individuels et injonction de (se) former

Depuis l'accord de 1970 et la loi de 1971, dite loi Delors, la formation professionnelle continue est financée et mise en œuvre par les entreprises dans un cadre institutionnel, juridique et financier élaboré conjointement par les partenaires sociaux et l'État, qui a fait une place croissante aux Régions dans le cadre de la décentralisation. La complexité du système français de formation professionnelle continue tient à une logique historique de structuration par publics et par opérateurs qui aboutit à un enchevêtrement des compétences et à une segmentation des dispositifs contradictoires avec l'injonction européenne à la formation tout au long de la vie et avec l'enjeu de sécurisation des parcours professionnels (Guitton, 2008). C'est la raison pour laquelle le législateur a englobé la notion de formation professionnelle continue dans la notion plus large de formation professionnelle tout au long de la vie³¹. Aborder la question de l'articulation des droits et des devoirs en matière de formation nécessite d'opérer une distinction entre la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV), « obligation nationale » mise en œuvre par l'État, les Régions et les partenaires sociaux et la formation

²⁵ Les Écoles de la deuxième chance sont des établissements ou des organismes de formation qui proposent une formation à des jeunes dépourvus de diplôme ou de qualification professionnelle.

²⁶ Les écoles de production sont des établissements privés d'enseignement technique à but non lucratif qui forment des jeunes dès 15 ans et préparent aux diplômes de l'Éducation nationale (CAP, bac pro) ou à des certifications et titres professionnels inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

²⁷ Les jeunes de 16 à 25 ans sans diplôme ni qualification, ou en voie de marginalisation sociale, peuvent conclure un contrat de volontariat pour l'insertion (CVS) dans un Epide, dans le cadre du dispositif « Défense, deuxième chance ». Ce contrat de droit public leur permet de recevoir une formation générale et professionnelle.

²⁸ Expérimenté à partir de 2015 et généralisé par la loi du 13 juillet 2018, le service militaire volontaire permet à des jeunes de trouver une voie d'insertion professionnelle grâce à une formation générale et pratique assurée par les militaires.

²⁹ Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

³⁰ Le jeune et la Mission locale signent un contrat d'engagement qui détaille leurs engagements respectifs.

³¹ Aux termes de l'article L. 6111-1 du Code du travail : « La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés (...) Elle comporte une formation professionnelle initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinée aux jeunes et adultes engagés dans la vie active ».

professionnelle continue (FPC), « garantie sociale » mise en œuvre par les entreprises. Dans le champ de la FPTLV, la création récente de droits dits universels à la formation et à l'accompagnement des mobilités s'accompagne d'une injonction de s'en saisir qui revient à faire reposer sur les actifs la responsabilité première de la sécurisation des parcours professionnels. Dans le champ de la FPC, la responsabilité de l'employeur en matière de formation et d'adaptation des salariés s'accompagne d'une injonction au développement des compétences par la formation qui fait peser sur les salariés la responsabilité première de leur employabilité.

1 – La formation professionnelle tout au long de la vie : le CPF pour solde de tout compte

Pour contribuer à la mise en œuvre du concept européen de formation tout au long de la vie et pallier la balkanisation du système français de formation professionnelle (Guitton, 2008), l'État et les partenaires sociaux ont instauré au cours des dernières années une nouvelle génération de droits universels à la formation et au conseil accessibles à toute personne indépendamment de son statut. Leur instrumentation sous forme de comptes individuels témoigne d'un certain consensus entre l'État et les partenaires sociaux autour de la responsabilisation des actifs dans la sécurisation des parcours par la formation.

1.1 – La responsabilisation des actifs dans la conduite et la sécurisation des parcours professionnels

Le compte personnel de formation (CPF), créé en 2014³², est intégré au compte personnel d'activité (CPA), instauré par la loi Travail de 2016 pour favoriser l'autonomie individuelle et la sécurisation des parcours professionnels. Ouvert à tous les actifs à partir de 16 ans (fin de l'obligation scolaire), le CPA est conçu comme le réceptacle de différents droits sociaux dans le cadre de trois comptes distincts : le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention³³ (C2P) et le compte d'engagement citoyen³⁴ (CEC). Le compte personnel de formation, principale composante du compte personnel d'activité, permet à son titulaire, tout au long de sa vie professionnelle, de maintenir son niveau de qualification ou d'accéder à un niveau de qualification supérieur. Le CPF s'analyse comme un droit universel, attaché à la personne (Maggi-Germain, 2013) indépendamment de son statut (salarié, non-salarié, demandeur d'emploi, agent public) et sa transférabilité garantit une continuité des droits en dehors du statut de salarié. Le CPF est mobilisable pour des actions de formation³⁵ de bilan de compétences³⁶ ou de validation des acquis de l'expérience³⁷ (VAE). Initialement alimenté en heures de formation, le CPF a été monétisé³⁸ par la loi Avenir professionnel de 2018, sa gestion confiée à la Caisse des Dépôts et Consignations et son utilisation dématérialisée. Dès lors que les droits acquis au titre du CPF peuvent ne pas suffire à financer le projet de formation de son titulaire, ce dernier bénéficie d'un droit à financement complémentaire dans le cadre d'accords d'entreprise, de groupe ou de branche, ou dans le cadre d'abondements spécifiques en fonction des catégories de publics et des types de financeurs (entreprise, Région, Pôle emploi, Agefiph, etc.).

³² Le CPF est créé par l'accord du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et modifié par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 20 septembre 2018, dite loi Avenir professionnel.

³³ Le C2P permet aux personnes exposées à certains facteurs de risques professionnels d'obtenir des points pour le financement de droits à formation, d'une réduction du temps de travail ou d'une retraite anticipée.

³⁴ Le CEC recense les activités bénévoles et opère leur conversion sous forme de jours de congé ou de droits à formation.

³⁵ Les formations couvrent un champ très large : formation linguistique, bureautique, permis de conduire, etc. ainsi de que des formations à des titres professionnels dans des domaines extrêmement variés (ressources humaines, secrétariat, logistique, etc.).

³⁶ Le bilan de compétences permet à son bénéficiaire de faire le point sur ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes, ses aspirations et motivations, afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

³⁷ La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins un an de faire reconnaître son expérience sous la forme d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification paritaire (CQP) de branche ou interprofessionnel (CQPI).

³⁸ La monétisation du CPF concerne les salariés et les non-salariés, à l'exclusion des agents des trois fonctions publiques dont le CPF demeure abondé en heures de formation. Le compte est alimenté de 500 euros par an, dans la limite de 5 000 euros, pour un salarié à temps plein et au prorata de son temps de travail pour un salarié à temps partiel. Ces montants sont portés à 800 euros dans la limite de 8 000 euros pour salariés non qualifiés et les travailleurs handicapés.

L'instauration d'un droit à la formation sous la forme d'un compte individuel fait polémique : le CPF est-il l'instrument de la sécurisation des parcours ou un simple viatique justifiant la responsabilisation des actifs dans la prise en charge de leur vie professionnelle ? Inspiré du compte épargne formation (Luttringer, 2009), le CPF fait écho aux recommandations de l'OCDE de « mettre l'individu au centre des dispositifs de formation et développer la responsabilisation, même pour les publics les moins qualifiés » (Luttringer, 2018), ou encore aux lignes directrices du processus de Copenhague invitant les États membres de l'Union à donner priorité « aux dispositifs qui soutiennent l'accès individuel à la formation : comptes individuels, bons, chèques » (Dayan, 2019). Le CPF est salué à sa création comme un « bien patrimonial » (Luttringer, 2014) dès lors que le salarié dispose de la pleine propriété des droits enregistrés sur son compte et a seul le pouvoir de mobiliser, à son initiative, les heures puis euros enregistrés sur son compte. En revanche, sa monétarisation en 2018 est critiquée dans la mesure où elle achève « d'affranchir les conditions de mobilisation du compte de tout contexte d'entreprise » pour en faire un « dispositif individualisé largement centré sur le libre jeu de la concurrence et du marché » (Perez, 2019). Universel, individuel et intégralement transférable, le CPF repose sur une représentation de « l'individu appelé à incarner l'idéal de la tradition libérale : libre, responsable, rationnel, capable de se projeter dans l'avenir » (Gautié, Maggi-Germain et Perez, 2015). La responsabilité des actifs en matière de formation est socialisée, c'est-à-dire encadrée par des droits formels à l'orientation³⁹, au conseil⁴⁰ et à l'accompagnement (Petit, 2019 ; Maggi-Germain, 2018) et des garanties procédurales : bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE), certification. Pour autant, les actifs titulaires de ces multiples ressources juridiques (comptes personnels, droits formels, garanties procédurales) demeurent libres de les mobiliser et d'en faire usage ou non, en vertu du principe selon lequel il n'est de liberté sans responsabilité de se saisir ou non des moyens de l'exercer.

1.2 – L'activation des demandeurs d'emploi par la formation

Une période de chômage n'ouvre pas de droit à alimentation du compte personnel de formation. En revanche, l'utilisation du CPF permet de satisfaire à l'obligation de recherche active d'emploi⁴¹. Pour obtenir la qualité de demandeur d'emploi et être indemnisé par le régime d'assurance chômage (RAC), un travailleur privé d'emploi doit être inscrit à Pôle emploi et rechercher activement un emploi. Cette condition de recherche d'emploi implique l'accomplissement « d'actes positifs et répétés » incluant la formation. La condition de recherche d'emploi est réputée satisfaite dans deux cas de figure⁴² : lorsque le demandeur d'emploi mobilise son CPF ou lorsqu'il engage une formation dans le cadre d'une contractualisation avec Pôle emploi. Tout chômeur, indemnisé ou non, doit en effet conclure un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) avec Pôle emploi qui formalise les engagements respectifs des parties : le PPAE précise la nature et les caractéristiques de l'emploi recherché, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu, au regard de la formation du demandeur d'emploi, de sa qualification et des compétences acquises au cours de son parcours professionnel ; le PPAE indique également les actions que Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre pour accélérer le retour à l'emploi : actions d'évaluation, de conseil, d'orientation, de formation, bilan de compétences, VAE, atelier de recherche d'emploi, etc. Toute action de formation peut être inscrite au PPAE (formation qualifiante ou non, diplômante ou non, d'adaptation, d'orientation, de courte ou longue durée) dès lors qu'elle prépare à l'emploi recherché.

³⁹ Loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

⁴⁰ Créé en 2104, avec la même vocation universelle que le CPF, le conseil en évolution professionnelle (CEP) est une mesure gratuite et personnalisée d'accompagnement des projets professionnels, accessibles aux actifs dès leur entrée sur le marché du travail. L'objectif est de définir des projets d'évolution ou de reconversion professionnelle cohérents avec les besoins économiques des territoires et de faciliter l'accès aux formations et aux financements. Le CEP est mis en œuvre dans le cadre service public régional de l'orientation (SPRO).

⁴¹ Art. L6323-1 du Code du travail.

⁴² Art. L5411-7 du Code du travail.

Si le demandeur d'emploi dispose d'un CPF suffisant pour financer la formation, son projet est automatiquement validé dans le cadre du PPAE et il n'a pas à obtenir l'accord de Pôle emploi pour partir en formation. Dans le cas contraire, il peut demander un financement complémentaire à Pôle emploi, sous réserve de justifier du bien-fondé de la formation choisie au regard de son projet de reclassement. Si la demande est acceptée, le demandeur d'emploi peut partir en formation ; si elle est refusée, ce dernier se retrouve dans la situation de devoir arbitrer entre financer le reste à charge ou renoncer à la formation. Si la contractualisation avec Pôle emploi restreint la liberté de choix des chômeurs en matière de formation, la loi Avenir professionnel de 2018 franchit un cap supplémentaire en restreignant leur liberté d'utilisation du CPF : les demandeurs d'emploi qui acceptent une formation financée par Pôle emploi, une Région, un opérateur de compétences ou l'Agefiph voient leur CPF débité du montant de la formation, dans la limite des droits acquis. En d'autres termes, le consentement du chômeur à la formation justifie sa contribution financière si bien que la mobilisation du CPF n'est pas une faculté mais une obligation, formellement justifiée « par l'équilibre de droits et de devoirs qui s'imposent à tout chômeur » (Pagnerre, 2018).

2 – La formation continue entre responsabilité de l'employeur et responsabilisation des salariés

La formation professionnelle continue s'analyse comme une garantie sociale⁴³ dont le financement mutualisé, expression de la solidarité interprofessionnelle, constitue une sorte de « pot commun » alimenté par les contributions des employeurs et finançant des droits non contributifs à la formation pour prévenir le risque associé à la perte d'employabilité (Barthélémy, 2009). Cette caractéristique originale résulte du choix initial de l'État et des partenaires sociaux⁴⁴, d'une part de ne pas mettre en place une assurance formation financée par des cotisations sociales employeurs et salariés, sur le modèle de l'assurance chômage (Vincent, 1997), d'autre part de ne pas instaurer une obligation de formation à la charge de l'employeur mais de s'en tenir à une incitation fiscale visant à encourager les entreprises à investir dans la formation de la main d'œuvre. Dès lors, la formation n'est ni une obligation pour les employeurs, ni un droit pour les salariés mais une somme d'injonctions respectives.

2.1 – La responsabilité de l'employeur entre obligation de financer et injonction de former

L'employeur n'a pas d'obligation générale de formation mais une obligation conventionnelle et légale de participer au financement de la formation professionnelle par le financement direct d'actions de formation et par le versement de diverses contributions⁴⁵. L'employeur n'a pas non plus l'obligation de mettre en place un plan de développement des compétences (PDC), ex-plan de formation. La seule contrainte qui pèse sur lui en matière de formation est d'origine jurisprudentielle. Formulée par la Cour de cassation en 1992, l'obligation d'adaptation des salariés à l'évolution des emplois⁴⁶ a connu des revirements législatifs spectaculaires, entre obligation juridique et simple devoir moral. Ainsi, alors que la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 édictait, à l'occasion des plans sociaux⁴⁷, une véritable obligation d'adaptation et de reclassement à la charge de l'employeur, assortie d'une obligation de résultats en matière de formation, la reformulation de l'obligation d'adaptation par la loi Avenir professionnel de 2018 est nettement plus tempérée⁴⁸ : l'employeur « assure l'adaptation des

⁴³ Art. L6221-1 du Code du travail.

⁴⁴ Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, repris par la loi du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle dans le cadre de l'éducation permanente, dite loi Delors. Le ministre du Travail, M. Fontanet, annonce alors la création d'une nouvelle « garantie sociale ».

⁴⁵ Une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (taxe d'apprentissage), une contribution spécifique au financement du CPF des salariés en contrat à durée déterminée et une contribution supplémentaire à l'apprentissage. Ces contributions sont versées aux opérateurs de compétences (OPCO) jusqu'au 1^{er} janvier 2022, date à laquelle l'Urssaf deviendra le collecteur unique des contributions formation et alternance des entreprises.

⁴⁶ Dans son arrêt Expovit du 25 février 1992, la chambre sociale de la Cour de cassation énonce que « l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution des leurs emplois ».

⁴⁷ L'exposé des motifs précise que « le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés ».

⁴⁸ Art. L 6321-1 du Code du travail.

salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences ». Cette formulation situe l'adaptation au poste dans la sphère de la responsabilité contractuelle de l'employeur - constamment réaffirmée par la jurisprudence (Michelet, 2020) - mais renvoie l'adaptation à l'évolution des emplois et le développement des compétences à la responsabilité sociale de l'entreprise, nettement moins contraignante (Luttringer, 2019).

En cas de licenciement économique, la responsabilité de l'employeur s'étend à la formation, à l'adaptation et au reclassement des salariés⁴⁹. Le reclassement interne s'effectue sur les postes disponibles au sein de l'entreprise ou dans le périmètre du groupe. L'emploi proposé doit être équivalent à l'emploi occupé, en termes de qualification et de salaire et, si le poste disponible nécessite une formation complémentaire d'adaptation, l'employeur doit la proposer au salarié dont le refus l'expose à un licenciement économique. Si l'employeur ne propose pas de formation, le salarié peut percevoir une indemnisation pour licenciement injustifié. En cas de litige, c'est à l'employeur qu'il revient d'apporter la preuve de l'accomplissement de l'obligation de reclassement qui lui incombe, les juges vérifiant l'effectivité des efforts de l'employeur et la réalité des offres de reclassement. Les licenciements économiques collectifs dans les entreprises de plus de cinquante salariés font l'objet d'un plan de sauvegarde de l'emploi-PSE (ex-plan social). La responsabilité des reclassements externes incombe à l'employeur mais elle s'exerce dans un cadre socialisé, les salariés licenciés pour motif économique étant éligibles, en fonction de la taille de l'entreprise, à différentes mesures financées par l'entreprise avec le concours des opérateurs de compétence pour les actions de formation : les congés de reclassement et les contrats de sécurisation professionnelle (CSP), auxquels s'ajoutent les congés de conversion financés par le Fonds national pour l'emploi (FNE). Le point commun de ces dispositifs individuels de reclassement est de permettre aux salariés licenciés d'accéder à une indemnisation du chômage plus généreuse tout en bénéficiant d'actions de reconversion, de reclassement, de formation ou de VAE destinées à accélérer leur retour à l'emploi.

2.2 – La responsabilisation des salariés entre incitation à la formation et injonction de se former

L'articulation des droits et des devoirs entre les parties au contrat de travail diffère selon que l'accès à la formation est à l'initiative de l'employeur, à l'initiative du salarié ou co-construit avec l'employeur. Le départ en formation à l'initiative de l'employeur se fait dans le cadre du plan de développement des compétences : la décision d'envoyer un salarié en formation relève du pouvoir de direction de l'employeur dont le pouvoir discrétionnaire est encadré par la loi⁵⁰ et la jurisprudence⁵¹ ; la formation s'exerce dans le cadre du lien de subordination et le refus du salarié peut constituer une faute justifiant un licenciement, sauf exceptions légales⁵² ou jurisprudentielles⁵³. La formation à l'initiative du salarié s'exerce dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) et du CPF « projet de transition professionnelle », ou « Transition pro », ex-congé individuel de formation (CIF). En ce qui concerne le CPF de droit commun, soit le salarié utilise son compte pour suivre une formation hors temps de travail et il n'a pas à demander d'autorisation d'absence à l'employeur, soit la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail et l'absence doit faire l'objet d'une demande d'autorisation

⁴⁹ Art. L1233-4 du Code du travail : « Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles ».

⁵⁰ La liberté de choix de l'employeur est limitée par le principe de non-discrimination (art. L1132-1 du Code du travail).

⁵¹ L'employeur ne peut refuser une formation à un salarié dès lors qu'il est tenu par une obligation légale, conventionnelle ou contractuelle (Cass. soc. du 6.4.94.).

⁵² Le refus de partir en formation ne peut être sanctionné lorsque l'employeur ne respecte pas son obligation de s'assurer du consentement préalable du salarié, dans trois cas : formation hors temps de travail, bilan de compétences, VAE.

⁵³ Le refus de formation par le salarié constitue une faute, sauf si ce refus repose sur un motif légitime, lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations ou lorsque la formation n'entre pas dans le cadre de la qualification du salarié (Cass. soc. du 3.2.10).

préalable (co-construction) qui conditionne le maintien de la rémunération. L'accès au CPF « Transition pro » est réservé aux salariés ayant une certaine ancienneté dans l'entreprise et souhaitant se reconverter, c'est-à-dire changer de métier ou de profession grâce à une formation longue certifiante. Comme pour l'ex-CIF, les projets sont soumis à une commission paritaire régionale pour validation et financement. En cas d'acceptation, le salarié bénéficie d'un congé spécifique et son contrat de travail est suspendu. En cas de refus, le salarié peut maintenir son projet de reconversion en utilisant son CPF et, si les droits ouverts sont insuffisants, en sollicitant un abondement de la part de l'employeur (co-construction), auquel cas le contrat de travail n'est pas suspendu, la formation s'effectue sur le temps de travail et la rémunération est maintenue. À l'exception des formations à l'initiative de l'employeur, le non recours à la formation au cours de l'exécution du contrat de travail ne peut être imputable au salarié⁵⁴ a fortiori s'agissant des dispositifs de formation laissés à son initiative.

Si les salariés ne sont pas tenus à une obligation de formation, une double injonction pèse sur eux : une injonction managériale à la compétence et une injonction publique à l'employabilité. Alors que les réformes successives, depuis deux décennies, se concentrent sur les modalités d'accès à la formation, la diffusion de la notion controversée de compétence (Oiry, 2005 ; Monchatre, 2010) modifie les termes du débat juridique sur le partage des responsabilités entre employeur et salarié en matière de performance et d'employabilité. Le contentieux de l'insuffisance professionnelle (cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif personnel) est à l'origine d'une distinction entre le « jugement d'aptitude » de l'employeur, qui porte sur les conditions minimales d'adéquation à un emploi au regard de la qualification contractuelle du salarié, et le « jugement de compétence » qui rend compte du degré de professionnalisme manifesté dans l'exécution du travail (Wauquier, 2003). À qualification égale, différents salariés peuvent être tenus pour plus ou moins compétents. La compétence joue ainsi, tout au long de la relation de travail, comme mesure de l'écart entre un niveau minimal et un niveau optimal d'adéquation à un poste, un emploi ou une fonction, la question étant de savoir à qui incombe la responsabilité de combler cet écart, de l'employeur (devoir d'adaptation) et/ou du salarié (injonction à la formation). Alors que le juge encadre la gestion des performances par l'employeur (management par objectifs vs résultats), la doxa managériale tend à faire peser sur les salariés la responsabilité première de la compétence. L'injonction se dédouble : injonction au professionnalisme (Broussard, Demazière et Milburn, 2010), injonction à la professionnalisation (Wittorski, 2008). L'injonction managériale à la compétence est prolongée par une injonction publique à l'employabilité, c'est-à-dire à l'entretien et au développement des compétences par la formation, parfaitement résumée par la ministre du travail, Muriel Pénicaud, lors des débats de la loi Avenir professionnel de 2018 : « La première précarité étant le chômage, la première sécurité est la compétence dont le premier levier est la formation » (Géa, 2018). Cette double injonction individuelle à la compétence et à l'employabilité va à l'encontre des travaux du Céreq qui mettent l'accent sur l'articulation entre formation, organisation du travail et gestion des ressources humaines dans le développement professionnel des salariés (Sigot et Véro, 2014) et sur le rôle de l'entreprise dans la (dé)professionnalisation des salariés (Guitton, 2014).

⁵⁴ Cass. soc. du 18.6.2014.

Conclusion

Les manifestations de l'injonction de (se) former en droit positif empruntent au registre sociopolitique de deux figures paradigmatiques de l'État social : L'État social actif (Vielle, Pochet et Cassiers, 2005) et l'État social patrimonial (Gautié, 2003). La doctrine de l'État social actif repose sur la responsabilisation individuelle par l'incitation et la contrainte. La responsabilité de l'État porte sur l'instauration de droits et garanties dont l'objet est la sécurisation des parcours scolaires et professionnels (éducation, formation, remédiation, reconversion). L'État social actif théorise le principe de la responsabilisation individuelle dans le cadre de politiques actives du marché du travail conjuguant incitations (aides à l'emploi, à la formation, au reclassement), contrainte (obligation de recherche d'emploi, obligation de formation) et contractualisation dans le cadre de dispositifs conditionnant le bénéfice des aides publiques à des conduites actives de recherche d'emploi ou de formation (PPAE, Pacea). La doctrine de l'État social patrimonial repose sur la responsabilisation par l'exercice de la liberté individuelle, ce qu'exprime bien l'intitulé de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018. La responsabilité de l'État se traduit par la mise à disposition des individus d'un ensemble de ressources, dotations et capitaux, sous forme de comptes individuels (CPA, CPF) et de droits formels (CEP, VAE) qu'il leur revient de mobiliser ou non. L'État social patrimonial théorise le principe de la libre initiative individuelle fondé sur l'axiome libéral selon lequel la responsabilisation des titulaires de ces droits et comptes découle de leur faculté de s'en saisir ou non. À égale distance des concepts d'État social actif et d'État social patrimonial, la réflexion en cours autour de la notion d'État social capacitaire⁵⁵ postule qu'il n'est « pas de liberté professionnelle sans responsabilités sociales garantissant à chacun une égale capacité d'agir » (Zimmermann, 2020). Le postulat d'un lien étroit entre liberté et responsabilité, et entre responsabilité individuelle et responsabilité sociale, interroge aussi bien les vertus de l'incitation-contrainte (État social actif) que le dogme du libre choix (État social patrimonial) au regard des moyens effectivement accessibles aux actifs pour exercer leur liberté et leur responsabilité. Dans le sillage de l'approche par les capacités de Sen (2000, 2010), l'État social capacitaire théorise le principe de la resocialisation des droits et de la réarticulation du politique, du social et de l'économique pour refonder l'universalité et garantir l'effectivité des droits sociaux, au premier rang desquels le droit à la formation tout au long de la vie.

⁵⁵ L'expression, empruntée à la philosophe Cynthia Fleury, n'est pas mentionnée dans les travaux de Bénédicte Zimmermann.

Bibliographie

- Barthélémy J. (2009), « Protection sociale complémentaire : ingénierie de la négociation collective », *Revue de l'IRES*, 2009/4, n° 63, p. 63.
- Bedon J.-M. et de Chalup A. (2007), « Allocations familiales et obligation scolaire. Sanction et soutien à la parentalité », *Informations sociales* 2007/4, n° 40, p. 112.
- Béduwé C. et Planas J. (2002), « Hausse d'éducation et marché du travail », *Cahiers du LIRHE*, n° 7, mai.
- Bernard P.-Y. (2011), « Le décrochage scolaire », Puf, collection Que sais-je ?
- Berthet T. et Zaffran J. (dir.) (2014), « Le décrochage scolaire. Enjeux, acteurs et politiques de lutte contre la déscolarisation », Presses universitaires de Rennes.
- Chassagnon V. (2020), « Le plein emploi est-il toujours un objectif envisageable ? Une analyse macroéconomique et macro-institutionnelle », *Droit social*, n° 5, mai, p. 385.
- Dayan J.-L. (2019), « La réforme de la formation professionnelle vue d'Europe : des progrès mais peut mieux faire ! », *L'Harmattan, Savoirs*, 2019/2, n° 50, p. 21.
- Di Paola V. et Moullet S. (2018), « Le déclassement, un phénomène enraciné », in Coupié T., Dupray A., Epiphane D., Mora V. (dir.), « Vingt ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions », Céreq, collection Essentiels 2018-1, p. 79.
- Dubet F. (2014) « Préface », in Berthet T. et Zaffran J. (dir.) (2014), « Le décrochage scolaire. Enjeux, acteurs et politiques de lutte contre la déscolarisation », Presses universitaires de Rennes, p. 10.
- Duru-Bellat M. (2006), « L'inflation scolaire. Les désillusions de la méritocratie », Paris, Seuil, collection La République des idées.
- Ewald F. (2002), « Société assurantielle et solidarité », *revue Esprit*, octobre, p. 117.
- Fournié D. et Guitton C. (2008), « Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées : vers une modification des normes de qualification », Céreq, Bref, n° 252, mai.
- Gasquet C. (2013), « Y a-t-il de plus en plus de non diplômés et qui sont-ils ? », in Paul J.-J. et Rose J. (dir.), « Les relations formation-emploi en 55 questions », Dunod, p. 64.
- Gautié J., Maggi-Germain N., Perez C. (2015), « Fondements et enjeux des « comptes de formation » : les regards croisés de l'économie et du droit », *Droit Social*, p. 169.
- Gautié J. (2003), « Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale », Centre d'Etudes de l'Emploi, collection Documents, n°30, septembre.
- Géa F. (2018), « Les soubassements de la réforme », *Revue de Droit du travail*, p. 593.
- Guitton C. (2019), « L'Etat social est-il soluble dans la flexicurité ? », in Berthet T. et Vanuls C., « Vers une flexicurité à la française ? », Octares, Collection Le travail en débats, Série LEST, p. 32.
- Guitton C., Kornig C. et Verdier E. (2019), Prévenir le décrochage : une comparaison entre lycées professionnels et CFA », Céreq, Bref, n° 380, septembre.
- Guitton C. (2018), « Entre approche systémique et tentation panoptique : la prévention du décrochage scolaire dans un lycée professionnel des Quartiers nord de Marseille », Céreq-LEST, 68 p.
- Guitton C. (2014), « Le rôle de l'entreprise dans la professionnalisation des salariés. L'exemple des professions intermédiaires », *Education Permanente*, hors-série AFPA, « Synergies travail-formation », p. 28.
- Guitton C. (2008), « Le système française de formation professionnelle continue est-il gouvernable ? », in Paul J.-J. et Rose J. (dir.), « Les relations formation-emploi en 55 questions », Dunod, p. 285.
- Guitton C. (1998), « Travail et ordre social : une étude historique et juridique des politiques d'insertion par le travail », *revue Travail et Emploi*, n°77, 4/1998, p. 15.
- Hatzfeld H. (1971), « Du paupérisme à la sécurité sociale. 1850-1940 », Presses universitaires de Nancy, collection Espace Social.
- Lafore R. (2016), « Droits et devoirs, responsabilité et réciprocité dans la protection sociale », dans Lafore R. « Fefonder les solidarités : les associations au cœur de la protection sociale », Dunod, p. 227.
- Lascoumes P. et Le Galès P. (2004), « Gouverner par les instruments », Paris, Presses de Sciences Po.
- Petit F. (2020), « Le droit à l'accompagnement professionnel », *Droit social*, n°5, mai, p. 390.
- Luttringer J.-M. (2014), « Le compte personnel de formation : genèse, droit positif, socio-dynamique », *Droit social*, n°12, décembre, p. 972.

- Luttringer J.-M. (2018), « Le compte personnel de formation rénové », *Droit social*, n°12, p. 994.
- Luttringer J.-M. (2019), « L'extension du droit de la responsabilité contractuelle dans le domaine de la formation professionnelle continue », *L'Harmattan, Savoirs*, n° 50, p. 55.
- Maggi-Germain N. (2013), « Le compte personnel de formation », *Droit social*, p. 693.
- Maggi-Germain N. (2018), « L'accompagnement des travailleurs », *Droit social*, décembre, p. 999.
- Maillard D., Merlin F. et Rouaud P. (2016), « Tous mobilisés contre le décrochage scolaire. Variations autour d'un mot d'ordre national », *Céreq, Bref*, n° 345, avril.
- Monchatre S. (2010), « Déconstruire la compétence pour comprendre la production des qualifications », *Revue Interrogations*, n° 10, mai.
- Oiry E. (2005), « Qualification et compétences : deux sœurs jumelles ? », *Revue française de gestion*, n° 15, 2005/5, p. 13.
- Pagnerre Y. (2018), « Le droit à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi », *Droit social*, n° 12, décembre, p. 68.
- Perez C. (2019), « Avec le compte personnel de formation : l'avènement d'une logique marchande et désintermédiée », *L'Harmattan, collection Savoirs*, 2019/2, n° 50, p. 87.
- Petit F. (2019), « Le devoir de travailler », *Droit social*, n° 2, février, p. 103.
- Petit F. (2020) (coord.), « Liberté du travail, droit à l'emploi et obligation de travailler », *Droit social*, n°5, mai. p. 384.
- Sen A. (2000), « Un nouveau modèle. Développement, justice et liberté », *Odile Jacob*.
- Sen A. (2010), « L'idée de justice », *Flammarion*.
- Sigot J.-C. et Vero J. (2014), « Politique d'entreprise et sécurisation des parcours : un lien à explorer », *Céreq, Bref*, n°318, février.
- Verdier (2008), « L'éducation et la formation tout au long de la vie : une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution », *Sociologie et sociétés*, vo. 40, n° 1, p. 195.
- Vielle P., Pochet P. et Cassiers I. (dir.) (2005), « L'Etat social actif, vers un changement de paradigme ? », *Bruxelles, PIE – Peter Lang*.
- Vincent C. (1997), « De l'accord de juillet 1970 à la loi de 1971 : l'échec d'un paritarisme négocié dans la formation professionnelle continue », *revue de l'IRES*, n°24, p. 153-173.
- Wauquier V. (2003), « Construction juridique et objectivation de la compétence », in Dupray A., Guitton C. et Monchâtre S. (dir.), « Réfléchir la compétence. Approches sociologiques, juridiques, économiques d'une pratique gestionnaire », *Octares*, p. 149-166.
- Willmann C. (2012), « Politiques de l'emploi, prestations sociales : existe-t-il un modèle vertueux ? A propos de la « conditionnalité » des revenus de remplacement et autres minima sociaux », *Droit social*, n° 1, janvier, p. 79.
- Wittorski R. (2008), « La professionnalisation », *revue Savoirs* 2008/2, n° 17, p. 9.
- Zimmermann B. (2020), « Pas de liberté professionnelle sans responsabilités sociales garantissant à chacun une égale capacité d'agir », *Métis*, 6 janvier.