

Dans le champ de la formation professionnelle, quel partage de responsabilités pour aujourd'hui ?

Jean-Pierre Boutinet¹

Résumé

Au regard des différentes contributions qui précèdent constituant ce numéro 50 de la revue Savoirs, nous nous proposons dans ce qui suit d'examiner la pertinence de la dernière loi française sur la formation professionnelle continue promulguée en septembre 2018, sous l'angle de l'autonomie et de la responsabilité des acteurs qui y sont impliqués. Ce faisant, nous chercherons à identifier 7 grandes figures de la responsabilité qui d'une façon ou d'une autre accompagnent chacune à sa manière, sur un mode individuel ou sur un mode collectif salarié ou le demandeur d'emploi dans le choix de son avenir professionnel par le biais de la formation et ce dans le cadre du Compte personnel de formation institué par les lois de 2014 et de 2018.

Deux dates récentes gagnent à être mises en relation pour camper présentement l'actualité de la formation professionnelle dans nos sociétés, celle du 5 septembre 2018 avec la promulgation de la loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, celle du 26 mai 2019 avec l'élection des nouveaux députés européens au Parlement de Strasbourg. Certes ces deux dates ont apparemment peu de liens l'une avec l'autre. Pourtant ces liens peuvent être vite tissés. La 1^{ère} des deux dates signe en effet la 14^{ème} réforme gouvernementale de la formation pour adultes depuis 1971, millésime qui en France donne pleine reconnaissance à l'*Education permanente*². En même temps cette loi de septembre 2018 marque la 4^{ème} réforme du champ de la formation depuis 2004, autre millésime qui a vu la création d'un *Droit individuel à la formation* (DIF) reconnaissant pour la première fois à chaque adulte le droit et donc la liberté à se former. Ce DIF est devenu présentement le premier ancêtre du Compte personnel de formation (CPF), apparu pour la première fois dans la loi sur la formation de 2014 et qui entend constituer le centre de gravité de la loi de 2018, en conférant à chaque salarié ou demandeur d'emploi l'autonomie et par conséquent la responsabilité dans la gestion de sa propre formation. Ces rappels ne peuvent qu'attirer notre attention sur la grande actualité, voire l'effervescence que suscite dans notre pays cette formation pour adultes depuis plusieurs décennies.

La 2^{ème} date nous oriente délibérément vers l'Europe et nous donne l'occasion de nous interroger sur la place que les 28 pays qui la composent actuellement confèrent à la formation professionnelle et ce au regard de ce que fait la France : cette formation professionnelle est-elle un attribut typiquement français ou au contraire constitue-t-elle l'une des composantes de

¹ Professeur émérite à l'Université catholique de l'Ouest à Angers, Professeur associé à l'Université de Sherbrooke (Canada).

² Cf. l'article de Gilles Pinte.

la culture européenne ? Or, à ce sujet, comme nous le rappelle J-L Dayan³, le projet de rapprocher les systèmes d'éducation et de formation des Etats-membres pour constituer un espace homogène de mobilité professionnelle est présent dès l'origine de la construction européenne avec le Traité de Rome qui en 1957 pose la formation professionnelle comme relevant du domaine communautaire ; une cinquantaine d'années plus tard le *processus de Copenhague* initie une coopération renforcée dans ce champ spécifique de la formation professionnelle⁴. Si, comme le souligne toujours J-L. Dayan, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) considérait dans les années 2015 notre pays comme l'un des rares Etats-membres à avoir conçu son système de formation professionnelle continue comme élément essentiel d'un régime de formation tout au long de la vie, restait toutefois une question à mettre à la charge de la France : il s'agit de cette vieille et désormais traditionnelle coupure entre formation initiale et formation continue, entre système scolaire et espaces professionnels formatifs, ce qui se manifeste dans le très peu de place que notre pays accorde à la formation scolaire professionnelle⁵. Aussi c'est à partir de ces premiers constats que nous nous proposons dans ce qui suit d'examiner la pertinence de la dernière loi française sur la formation professionnelle, notamment vue sous l'angle de sa façon de redistribuer les responsabilités aux acteurs impliqués dans les actions de formation professionnelle comme l'évoque C. Batal dans son article introductif⁶. Il s'agira plus particulièrement ici de situer les enjeux d'une telle redistribution. Pour ce faire, nous nous aiderons d'une lecture transversale des contributions précédentes insérées dans ce numéro 50 de *Savoirs*.

1. De l'éducation permanente à la formation professionnelle

Pour rester dans le contexte français, le champ de la formation se laisse donc facilement appréhender aujourd'hui à travers le contraste qui le façonne, bien souligné par le CEDEFOP, à travers l'opposition entre formation initiale et formation continue. Si ces deux versants se différencient tant l'un de l'autre, spécialement dans notre hexagone, c'est sans doute pour une large part parce que l'un et l'autre n'entretiennent pas le même rapport avec la question de la responsabilité. En formation initiale le jeune en situation d'apprentissage n'envisage sa pleine responsabilité de ce qu'il fait, de ses choix quant à la formation retenue et à l'orientation envisagée que comme un *à-venir* qui reste culturellement sous le contrôle ultime de ses parents et de ses maîtres, les premiers détenteurs de l'autorité parentale, les seconds de l'autorité pédagogique, mais tous les deux encore aux commandes de l'orientation du jeune. Au contraire l'adulte se trouve directement impliqué dans le choix qu'il fait ou qu'il ne fait pas de ses formations en toute responsabilité. Ce qui vient toutefois, chez lui, atténuer cette responsabilité, ce sont de fait les processus décisionnels d'entrée en formation qui peuvent avoir leurs opacités variables et leurs opportunités capricieuses ainsi que les modalités de prise en charge financière de la formation retenue vers laquelle cet adulte souhaite s'orienter, des modalités très souvent contrôlées par les entreprises elles-mêmes ou par les organismes paritaires de redistribution des fonds publics alloués à la formation. C'est justement pour redonner davantage de responsabilités au salarié ou au demandeur d'emploi dans le choix de la formation à laquelle il

³ Cf. l'article de Jean-Louis Dayan.

⁴ Ibid.

⁵ Cf. l'article de de Jean-Louis Dayan.

⁶ Cf. l'article de Christian Batal.

souhaite s'inscrire, qu'a été votée et promulguée la récente loi du 5 septembre 2018 sur la formation continue.

Laissons donc de côté le devenir de la formation initiale et concentrons-nous sur celui de la formation continue. 1971 reste pour cette dernière une date emblématique avec la loi Delors portant *organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente*, une éducation qui se veut par-delà ses flous et ses ambiguïtés émancipation individuelle et collective, instrument de promotion professionnelle et sociale⁷. Suite aux *Evènements* de 1968, les engagements des partenaires sociaux liés aux accords dits de Grenelle vont se concrétiser dans cette loi Delors de 1971 : c'est alors le moment où dans le contexte français la formation pour adultes sort d'une certaine clandestinité, celle de dispositifs de formation se déployant en autarcie, tels ceux créés par l'AFPA⁸, après la Seconde guerre mondiale ; cette formation pour adultes est alors mise enfin sur la place publique par J. Delors et sa loi, faisant de la formation professionnelle continue une obligation nationale. Cette dernière se veut être, comme l'indique ici J-L. Luttringer⁹, une responsabilité partagée entre les différents acteurs de la vie économique et sociale. Cette obligation nationale-responsabilité partagée fait d'ailleurs écrire à M. Dennery¹⁰ que le système de formation français repose finalement sur deux piliers : une obligation sociale de formation, un vecteur de cohésion nationale et de dialogue social.

Or cette ambition sociétale de donner la possibilité aux adultes de continuer à se former tout au long de leur vie, à commencer par leur vie professionnelle va toutefois être progressivement remise en cause, quelques années plus tard dès les années 1975 et ce de façon durable, à travers des millésimes qui instaurent à bas bruit une rupture dans la conception à donner à la formation, suite à la première crise pétrolière de 1974, qui va engendrer une crise de l'emploi et un chômage structurel, ce que M. Revault d'Allonnes (2012) qualifie de crise sans fin, de laquelle, quarante ans plus tard, nous ne sommes pas encore sortis. Cette instauration d'une crise rémanente de l'emploi et du travail va conduire à un repli des ambitions et de la vision optimiste portées par l'éducation permanente vers une formation professionnelle continue plus instrumentalisée car uniquement confinée à la sphère du travail. Les temps ont ainsi vite changé : l'impératif dicté à la formation professionnelle continue n'est plus de favoriser la promotion mais d'éviter l'exclusion (Dubar, 1998). Une formation devenue *formation professionnelle tout au long de la vie*, avec notamment la loi sur la formation de 2004, va toutefois conférer pour la première fois, comme nous l'avons mentionné plus haut, un droit individuel de formation à tout salarié : ainsi de l'obligation nationale d'organiser une formation continue, nous sommes passés en trente ans à l'instauration d'un droit individuel des salariés à pouvoir disposer d'une formation professionnelle, mais sans attribuer à la formation le caractère émancipatoire et promotionnel que lui reconnaissait en son temps l'*Education permanente*¹¹. Désormais par la formation professionnelle les besoins de l'économie individuelle, organisationnelle, locale et régionale priment sur l'éducation permanente.

Avec les dernières décennies du XX^e siècle, les salariés qui le souhaitent dans le contexte français vont peu à peu acquérir certains droits bien délimités à cogérer de nouveaux dispositifs de formation continue porteurs d'autonomisation qui sectoriellement se mettent en place,

⁷ Cf. l'article de Gilles Pinte

⁸ Association pour la formation professionnelle des adultes.

⁹ Cf. l'article de Jean-Marie Luttringer.

¹⁰ Cf. l'article de Marc Dennery.

¹¹ Cf. l'article de René Bagorski.

notamment à partir des années 1990, la crise socio-économique durable du maintien en emploi obligeant à se risquer dans des initiatives. Mentionnons tout spécialement les Congés individuels de formation (CIF) en 1983, les Bilans de compétence en 1991 et la Validation des acquis de l'expérience (VAE) en 2002, elle-même précédée dès 1985 par un dispositif expérimental, la Validation des acquis professionnels (VAP).

Par la loi de septembre 2018, c'est l'ensemble des salariés qui disposent désormais de leur complète autonomie pour gérer par eux-mêmes la formation qui les agrée parmi la diversité des actions de formation mise à leur disposition. Ils vont pouvoir le faire notamment à travers leur *Compte personnel de formation* (CPF) redéfini par la loi, directement disponible non plus en heures de formation capitalisées mais en euros attribués. Cette gestion de leur CPF, ils l'assumeront en s'appuyant le cas échéant sur l'aide d'un *Conseil en évolution professionnelle* (CEP). Ainsi cette loi pour la première fois, historiquement entend promouvoir la liberté des individus dans le choix de leur formation pour qu'ils décident par eux-mêmes de leur avenir professionnel. Dans ce contexte, l'observateur, face à un tel changement est à même de se poser l'une ou l'autre question : cette réforme instaurant plénière liberté et responsabilité du salarié dans la gestion de sa formation, de quoi est-elle le signe ? Que peut-elle augurer pour demain ?

2. La posture de l'adulte en formation, pris entre un désir d'autonomie et une injonction à l'autonomie

Dans des environnements professionnels et sociaux devenus de plus en plus instables tout au long des dernières décennies avec la présence dominante des technologies de l'information et de la communication, trajectoire et carrière marquées par leur linéarité et leur régularité se sont effacées au profit du parcours plus ou moins chaotique, tant personnel que professionnel (Boutinet, 2008). Ce parcours de vie adulte est en effet amené à se construire à travers ses aléas, ses bifurcations, ses ruptures, rebonds ou transitions, et ce, sous l'effet d'une conjoncture capricieuse qui entend valoriser mobilité et flexibilité, comme substituts du maintien et de la stabilité, aujourd'hui en voie d'effacement. Le concept de crises dans sa double dimension individuelle et sociale que nous avons déjà évoqué plus haut n'a cessé d'encadrer ce changement à travers *un enchaînement incessant d'élans illusoire et d'amères déceptions*, pour reprendre le propos pertinent tenu à une toute autre époque, celle de l'Entre-deux-guerres par E. Husserl (1935) : bien que d'une autre époque, ce propos est applicable aux quatre décennies qui par leurs contrastes ont succédé aux *Trente Glorieuses* (Boutinet, 1998). Dans un tel contexte, vu la contraction des emplois générée entre autres par la société du numérique, vu aussi les imprévisibles organisationnels et économiques qui fragilisent les entreprises et les rendent instables face au maintien en emploi de leurs personnels, l'adulte lui-même, pris dans cette précarité (Paugam, 2000) peut en arriver à perdre le sens qu'il donnait à son insertion professionnelle en régressant vers l'une ou l'autre forme de réification (Honneth, 2000). Désappointé face à tel ou tel type de travail dans lequel il se trouvait engagé, surpris par telle ou telle mobilité imprévue à assumer, il va donc manifester son désir d'aménager une transition pour se réorienter (Baubion-Broye, 1998). La formation professionnelle va constituer une opportunité pour assurer, le cas échéant par l'alternance, l'acquisition de nouvelles compétences en vue de réussir cette transition professionnelle préalable à une reconversion, l'employabilité se définissant comme l'indiquent L. Boltansky et L. Chapello (1999) comme la somme des compétences mobilisables.

Cet adulte transitionnel se présente à travers la nouvelle loi sur la formation comme un adulte présumé autonome (Ehrenberg, 2010) et considéré comme sujet responsable de son action (Astier, 2007), amené à devoir gérer par lui-même ou en se faisant accompagner par un conseil en évolution professionnelle son projet et sa démarche de formation susceptibles d'actualiser ses compétences ou de lui permettre d'en acquérir des nouvelles pour pouvoir avancer dans son parcours. Mais si l'autonomie ne veut pas rester formelle, elle implique que la liberté de choix soit elle-même effective et assumée par une démarche responsable, sachant comme l'indique ici J-M. Luttringer dans sa contribution, qu'il n'y a pas de liberté sans responsabilité¹². Or cette responsabilité à travers les engagements diversifiés qu'elle implique est à décliner sous les différents modes qui la constituent et que nous allons passer en revue dans ce qui suit, des engagements qui dépassent l'adulte lui-même pour inclure les collectifs entrepreneuriaux et sociétaux auxquels de fait il participe.

Dans la nouvelle relation que le salarié est amené à nouer avec son désir de formation en vue de choisir son avenir professionnel, il n'y a plus en principe au dire de la nouvelle loi, de médiation imposée, que ce soit celle de l'entreprise, celle de l'organisme gestionnaire des fonds de formation ; la fortune que connaît le néologisme de *désintermédiation* est là pour le signifier : ce néologisme confère au concept d'autonomie la valeur d'un impératif catégorique pour tout adulte en quête d'une formation ; il est prévu seulement qu'une application numérique soit à la disposition du salarié pour lui permettre de gérer directement, en toute autonomie, son compte personnel de formation (CPF) et ce à partir d'une offre à la carte que feront, par l'intermédiaire de l'agence *France-Compétences* créée à cette occasion, les établissements de formation ou universités. La formation retenue par le salarié devra donner lieu elle-même à une validation terminale : ainsi tout autonomes qu'ils soient, tous les adultes en âge d'avoir un emploi n'en seront pas moins désormais inféodés aux exigences et modes de pensée de la société du numérique des temps postmodernes en choisissant une formation ayant déjà la marque de reconnaissance de *France-Compétences*, ce qui témoigne d'une responsabilité limitée sur laquelle nous reviendrons plus loin.

Ce qui est à diagnostiquer désormais en priorité à travers la nouvelle loi, ce ne sont plus les besoins en formation identifiés par une entreprise, ce sont les désirs de se former propres aux salariés de cette entreprise, comme ce ne sont plus tant les qualifications à acquérir que les compétences à développer, devenues la préoccupation centrale des temps actuels dans le champ de la formation : pas de formation sans compétences à maintenir ou à acquérir. Jamais ce concept de compétence n'aura d'ailleurs obtenu dans le champ de la formation une telle aura, se laissant ériger par la présente loi en véritable paradigme dont il s'agira de savoir de quoi il est devenu le signe.

En guise de récapitulation, nous pouvons nous demander si ce professionnel adulte, au même titre que ce demandeur d'emploi auxquels s'adresse la loi n'est pas finalement un adulte chargé d'intérioriser une autonomie paradoxale : il va chercher à s'émanciper dans sa façon d'assumer par lui-même ses choix de formation mais simultanément l'institutionnalisation du CPF couplé au CEP et à la tutelle de *France Compétences* sur l'ensemble du dispositif mis en place et notamment les formations validantes va constituer une injonction à se former de telle ou telle manière. C'est donc cet adulte paradoxalement autonome par émancipation et par injonction que nous allons rencontrer avec son CPF à double visage mais un tel adulte, nous le retrouvons aussi avec ce même double visage, en quête d'émancipation et en injonction de devoir être libre

¹² Cf. article de Jean-Marie Luttringer.

dans d'autres secteurs de sa vie sociale actuelle : c'est ainsi que l'ère du numérique pousse à l'autonomie l'utilisateur des dispositifs informatiques mais cette autonomie reste instrumentalisée pour extorquer de cet usager tel ou tel type de comportement, le comportement consumériste par exemple : c'est ce que R. Castel (1995) déjà appelait *la métamorphose de la question sociale*, ce que plus récemment N. Duvoux (2009) dénomme *l'autonomie des assujettis*.

3. Le CPF *new look* tel qu'en lui-même, une *servuction* parmi d'autres

Le législateur mais sans doute derrière lui l'utilisateur tendent à se focaliser sur l'intitulé de la *Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel* de façon à en valoriser le caractère réformiste et novateur. Mais cet intitulé, à la lecture du texte de loi, ne concerne finalement de façon explicite que le Chapitre 1^{er} de son Titre 1^{er}, à savoir « Renforcer et accompagner la liberté des individus dans le choix de la formation ». C'est justement ce Chapitre 1^{er} qui traite du Compte personnel de formation (CPF) réformé par rapport à celui inscrit dans la loi de 2014. Ce compte réformé car monétisé est considéré par le législateur comme la clef de voute de la loi ; il doit être abondé chaque année sur 8 ans d'une somme de 500€ mise à la disposition de tout détenteur du compte c'est-à-dire de toute personne en activité de plus de 16 ans, mais pour l'instant, uniquement les salariés du privé. Le détenteur du compte en a la libre disposition pour financer toute formation, si elle est éligible au registre des formations, validées par le nouvel organisme *France Compétences*.

L'intitulé fort prometteur de la loi ne concerne donc pas directement ses autres titres et chapitres, portant entre autres sur la formation en apprentissage, l'extension des droits au chômage ou la création du nouvel établissement *France Compétences* en vue de réguler la formation professionnelle continue et l'apprentissage, pour ne citer que quelques sous-ensembles de cette loi qui nous éloignent *in fine* de la liberté de choisir son avenir professionnel. C'est dire si l'abondement d'un compte personnel en euros et dans sa version numérisée, de libre accès et de libre utilisation entend être érigé en mesure publicitaire phare. Pour autant, ce compte en euros, dans les sommes qui lui sont allouées, ne représentera finalement que le 30^{ème} du budget national annuel des dépenses inscrites au titre de la formation professionnelle continue, les 29 autres/30^{èmes} restant à la discrétion de l'Etat, des organismes socio-professionnels et des organismes paritaires, comme le rapporte M. Dennerly¹³.

A côté de la liberté de choisir sa formation, bien mise en évidence par le libellé de la loi à travers une formulation attractive, le CPF fait de chaque utilisateur de son compte d'abord un client disposant de ses deniers sans contraintes car pouvant avoir directement accès à la formation qu'il choisit, pour peu que celle-ci soit validante c'est-à-dire, comme le précise C. Perez¹⁴ inscrite à l'un ou l'autre Catalogue des titres reconnus à finalité professionnelle et garantis par *France Compétences*, soit le *RNCP* (Répertoire nationale des certifications professionnelles), soit le *Répertoire spécifique* recensant les certifications pour des compétences transversales. Autre caractéristique attirante, la possibilité prochaine de gérer son compte de formation grâce à une application numérique, ce que nous avons évoqué un peu plus haut : ainsi au-delà de l'image sociale attirante que représente aujourd'hui le numérique, les facilités d'accès et d'usage au compte vont s'en trouver renforcées au niveau rapidité et fonctionnalité, ne laissant

¹³ Voir l'article de Marc Dennerly

¹⁴ Voir l'article de Coralie Perez.

pas indifférent l'utilisateur à une époque qui valorise les temporalités de l'immédiateté et de l'instantanéité.

Pour nous résumer, le CPF s'apparente aux services que notre civilisation postmoderne met à la disposition du désir d'autonomie de ses consommateurs, ceux des grandes surfaces, ceux de certains services bancaires, ceux des billets de train ou de parking délivrés par tel ou tel dispositif numérique : c'est le client qui participe lui-même au fonctionnement du service et accède personnellement à son utilisation sans passer par un intermédiaire, en l'occurrence un conseiller en formation, sauf situation atypique, voire exceptionnelle. Ce processus de *servuction*, néologisme devenu familier pour désigner, selon les termes de M. Dennery un *service co-produit*¹⁵, le législateur le dénomme d'un substantif inusité, la *désintermédiation*, pour affirmer, sans doute avec une certaine préciosité en recourant à un terme insolite, que désormais la formation est un service comme un autre, et comme les autres mis en *libre-service* : par-là, on tend à sortir du domaine de la demande pour entrer dans celui de l'offre.

Mais, quoi qu'il en soit, puisque le CPF est considéré par le législateur comme le centre de sa loi, partons de ce CPF et voyons comment se déclinent à partir de lui les différentes figures prises par la responsabilité, convoquées explicitement ou implicitement par la loi du fait d'abord que le salarié comme le demandeur d'emploi sont considérés l'un et l'autre comme devant être autonomes dans la gestion de leur compte et en même temps en coresponsabilité avec les autres partenaires, entreprise et Conseil en évolution professionnelle notamment.

4. De la responsabilité-assomption à la responsabilité-imputation

Le détenteur d'un CPF, dans l'autonomie qui lui est reconnue, *unique droit personnel à la main des individus dans une logique d'appropriation directe*, nous rappelle C. Perez¹⁶, exerce sa responsabilité dans sa façon d'utiliser ou non son compte personnel de formation et s'il l'utilise, dans ses choix concernant le type de formation auquel il envisage de s'inscrire. Cette première forme de responsabilité, avec J-L. Genard (1999), nous pouvons l'identifier comme une responsabilité relevant de la 1^{ère} personne, celle du « je » qui dit assumer ce qu'il fait ; cette *responsabilité-assomption* du *J'entends assumer ce dans quoi je m'engage*, expression de l'autonomie de soi, non seulement comme acteur mais plus, comme auteur faisant lui-même autorité (Audi, 2009), se passe donc de tout intermédiaire, ce qui a été bien souligné par M. Dennery à propos de la désintermédiation¹⁷. Une telle responsabilité positionne l'auteur au-delà de sa capacité d'acteur, par le fait qu'il se soucie de mettre en réalisation ce dont il a pris l'initiative : le salarié exerce la gestion de son compte CPF comme il l'entend, sans aucune contrepartie, mettant en scène son *pouvoir d'agir*, selon la formulation d'A. Chauvet¹⁸ qui rapproche ce pouvoir de la notion de capacité d'A. Sen (2009).

Cette responsabilité du salarié aurait pu cohabiter avec une deuxième forme de responsabilité qui lui est toujours à la fois concomitante et antinomique ; cette autre responsabilité, avec le même J-L. Genard nous la qualifierons de responsabilité relevant de la 2^{ème} personne ou *responsabilité-imputation* ; cette responsabilité est mentionnée ici dans sa contribution par J-L.

¹⁵ Cf. le texte de Marc Dennery

¹⁶ Cf. le texte de Coralie Perez.

¹⁷ Cf. le texte de Marc Dennery

¹⁸ Cf. le texte d'André Chauvet

Luttringer¹⁹, qu'il place en voisinage avec la responsabilité morale envers autrui et la responsabilité conséquentielle sur lesquelles nous reviendrons plus loin. Ce qui caractérise cette responsabilité-imputation, c'est le fait qu'elle est exercée par l'autorité qui sanctionne, ici la puissance publique ; elle est du type : *Vous êtes responsable de l'usage que vous faites de votre compte mais aussi de sa non-utilisation*, à ceci près que la loi de septembre 2018 présente comme caractéristique essentielle, voire exceptionnelle, de n'imputer justement aucune responsabilité au salarié s'il n'utilise pas son CPF ; en revanche c'est à l'entreprise ou au chef d'entreprise qu'elle impute la responsabilité d'éventuelles négligences si au cours du cycle de 8 ans que couvre chaque CPF elle ou il ne propose pas d'elle-même ou de lui-même, comme le veut la loi, d'entretiens-conseil à ses salariés tous les deux ans pour les inciter à se former et de plus n'offre pas la possibilité d'une formation à suivre aux salariés tous les 6 ans²⁰. Il y a là une asymétrie dans ce que prescrit la loi entre ce qui concerne respectivement l'employeur et le salarié quant à l'exercice de la responsabilité de l'un et de l'autre, sous son angle imputation ; cette asymétrie est sans doute compréhensible dans une perspective qui préfère stimuler le salarié en évitant de le pénaliser, quitte en revanche à pénaliser son employeur mais elle demeure ambiguë dans la mesure où en voulant protéger le salarié de toute forme d'imputation, on risque de disqualifier sa capacité à vouloir être autonome : le CPF sous cet angle flirte avec la dénégalation dans l'exercice de la responsabilité.

Par ailleurs pour les salariés ou les demandeurs d'emploi qui se trouvent être peu familiers avec des dispositifs de formation, car peu formés eux-mêmes, donc se repliant sur la solitude de leur pré carré, en mettant sous le coude leur CPF, il y a un risque fort, mentionné par C. Perez à propos de la désintermédiation²¹ que ces personnes, non bousculées par une responsabilité qui leur serait imputée du fait de leur inaction soient incitées à rester dans leur dépendance et leur isolement plutôt qu'encouragées à se mettre en éveil d'autonomie ; l'essentiel pour elles va alors résider dans leur imaginaire de la responsabilité, nourri de l'impression que l'essentiel est de se sentir elles-mêmes seules responsables de leur propre compte, en n'y touchant pas, à l'exclusion de tout autre intervenant ; pour ces personnes, peu importe le formalisme d'un tel positionnement (Boutinet, 2011).

5. Responsabilité de fait limitée et coresponsabilité au sein du CPF

Laissons donc maintenant de côté ces deux formes de responsabilité en principe concomitantes, que sont la responsabilité assumée et la responsabilité imputée pour nous intéresser au sein du CPF, à une troisième forme de responsabilité, celle de la *co-responsabilité* qui vient ici en relai de la responsabilité assumée évoquée plus haut et ce notamment par le biais de l'intermédiation que constitue le *Conseil en évolution professionnelle* (CEP). De cette 3^{ème} forme de responsabilité, déjà présente dans la loi de 2014, le texte de 2018 n'ajoute pas grand-chose. Pourtant, nous sommes là face à un point névralgique du dispositif commun aux législations de 2014 et de 2018 : si en droit, la responsabilité assumée du salarié, au même titre que celle du demandeur d'emploi est pleine et entière vis-à-vis du choix de sa formation, n'admettant aucune limite restrictive, en fait parce que toute responsabilité est une responsabilité humaine, comme l'a affirmé en son temps P. Fauconnet (1921) réservant exclusivement à l'humain cette

¹⁹ Cf. le texte de J-M. Luttringer.

²⁰ J-M. Luttringer rappelle à ce propos qu'en cas de mise en cause de la responsabilité juridique de l'employeur, ce dernier risque de se voir affecter une sanction de 3.000€ par salarié pour risque d'inemployabilité.

²¹ Cf. le texte de Coralie Perez.

capacité à se sentir responsable, la récusant donc au cadavre et à l'animal, cette responsabilité humaine va s'en trouver malgré tout *limitée* car confrontée à la norme de l'imprévisibilité comme le souligne A. Chauvet²² ; elle va donc vite arriver à éprouver ses propres limites, notamment pour les formations se déroulant sur un horizon temporel reculé. Il lui faut alors faire appel au *Conseil en évolution professionnelle* (CEP) susceptible d'orienter le salarié ou le demandeur d'emploi quant au choix de formation à effectuer, jugé le plus opportun dans le contexte situationnel propre au salarié. Mais là sans doute serait-il intéressant de reprendre la distinction introduite par René Bagorsky entre co-construction et co-responsabilité dans la formation. Si la co-construction illustre bien une figure de *responsabilité limitée* chez le salarié, la *co-responsabilité* engage beaucoup plus ce dernier dans un espace coopératif : quoi qu'il en soit, deux variantes de co-construction sont présentement pour le moins possibles dans le cadre de la loi, une co-construction du salarié avec son CEP, une co-construction du salarié avec son employeur. Dans l'un et l'autre cas la co-construction pourra déboucher sur un engagement plus fort, celui d'une *co-responsabilité assumée* CPF-CEP ou salarié-employeur, notamment dans la situation du CPF de transition. Cette *co-responsabilité* pourra ouvrir, comme l'indique ici C. Batal²³ vers une *responsabilité partagée* ; alors que la co-responsabilité met en avant les auteurs impliqués dans la même action, la responsabilité partagée donne plus d'importance aux modalités de co-organisation des tâches à assurer par les partenaires pour la mise en œuvre de cette action

Est-ce trop demander au dispositif échafaudé par le salarié avec son conseiller ou avec son chef d'entreprise qu'il y ait pour l'instauration d'une telle co-responsabilité ou d'une telle responsabilité partagée, un horizon temporel suffisamment reculé pour penser une formation sur plusieurs mois, voire plusieurs années, c'est à dire ce temps indispensable pour que s'établisse un partenariat qui se déploie à travers l'une ou l'autre forme crédible d'accompagnement dans la durée : le conseiller n'est plus ramené alors à une fonction d'assistance mais il est invité à participer à une variante de co-création d'une démarche de formation. De même le chef d'entreprise n'est plus initiateur d'un arrangement passager mais partie prenante par le biais de son salarié d'un développement de compétences susceptibles d'avoir des résonances sur le projet d'entreprise et son devenir. Dans ce cas, comme l'indique C. Perez, le dispositif central régulateur d'une telle co-responsabilité sera la négociation²⁴.

Dans cette perspective, lorsque le CEP se trouvera sollicité, plus particulièrement pour des formations longues, que va-t-il en advenir alors du concept de désintermédiation, si bien mis en scène par la loi ? La fonction de conseil ne va-t-elle pas rapidement constituer un passage obligé pour une majorité de formations qui entendent outrepasser le cadre immédiat et ponctuel propre aux formations désintermédiées ? Par ailleurs cette responsabilité exacerbée dans sa version assumption, ne va-t-elle pas bien souvent se métamorphoser en *responsabilité limitée* pour différentes raisons, à commencer par celle évoquée par A. Chauvet : si le CPF donne un pouvoir d'achat à chaque personne, il n'est pas certain qu'il soit synonyme de pouvoir d'action pour tous²⁵ !

²² Cf. le texte d'André Chauvet.

²³ Cf. le texte de C. Batal.

²⁴ Cf. le texte de Coralie Perez.

²⁵ Cf. le texte d'André Chauvet.

6. La formation professionnelle vue du côté de ses parties prenantes à travers la responsabilité pour autrui

La convocation des responsabilités assumée et imputée, de la responsabilité limitée ainsi que de la co-responsabilité avec sa variante de responsabilité partagée nous a permis plus haut de clarifier pour une part la nature du CPF dans la façon par laquelle ces différentes formes de responsabilité se laissaient ou pas appréhender par lui. Intéressons-nous maintenant à un tout autre visage de la responsabilité, la responsabilité pour autrui ou responsabilité altruiste qu'avec Lallemand et Zimmerman (2019), J-M. Luttringer²⁶ appelle ici responsabilité sans faute mais qui nous semble mieux exprimée dans la reformulation que Luttringer lui-même suggère en évoquant *le souci des autres*.

Ce souci des autres est une question de grande actualité à un quadruple point de vue. Premièrement, en ce qui concerne le contexte de la formation professionnelle en France, depuis la loi Delors de 1971, jusqu'à aujourd'hui, cette formation professionnelle a été pensée et organisée continuellement par la négociation et l'accord entre partenaires sociaux ; en témoignent les différents accords nationaux interprofessionnels (ANI), rappelés par G. Pinte²⁷, destinés à être préparatoires aux différentes lois sur la formation. C'est dire si la formation professionnelle renvoie à une coopération d'acteurs et à leurs responsabilités partagées par un ensemble de parties prenantes associées, comme l'indique J-L. Dayan à la conception et à la régulation de systèmes formatifs²⁸. Secondement et *a contrario* nous ne pouvons que constater une individualisation croissante dans le mode d'utilisation des outils de formation, concrétisée notamment dans le recours au numérique et spécialement dans les formations utilisant le *e-learning*. Troisièmement, cette individualisation chez le salarié dans sa façon de penser isolément son projet de formation et son entrée en formation par le recours au CPF ne fait guère de place à autrui, un égotisme plus ou moins exacerbé dans la façon de gérer son propre parcours individuel de vie et de déterminer le choix de la formation à suivre restant sa préoccupation dominante. Quatrièmement bon nombre de signes de vulnérabilité se manifestent dans les replis individualistes, suscitant des réactions compassionnelles (Revault d'Allonnes, 2008) dans le cadre du travail social quant à une recherche faite par conseillers et accompagnateurs de prises en charge appropriées de ces vulnérabilités.

Aussi le souci d'une responsabilité pour autrui en formation constitue d'autant plus un enjeu qu'il se manifestera difficilement du côté du salarié ou du demandeur d'emploi, l'un et l'autre repliés sur leur quête individuelle de reconnaissance au travers d'une formation à choisir, d'un parcours professionnel à maîtriser. Suscitée par les lois sur la formation de 2014 et de 2018, la *responsabilité pour autrui* risque bien de venir plutôt du CEP, dans la façon par laquelle il pensera sa fonction-conseil et la mettra en application. Cette fonction ne saurait faire l'économie des différents *autrui* auxquels le CEP s'adressera ou qui s'adresseront à lui, des *autrui* qu'il s'agit de rejoindre dans leur demande car souvent marqués par l'une ou l'autre forme de précarité générée par une expérience passée qui aura pu être stigmatisante, donc des *autrui* qui par la formation recherchée aspirent à sortir de l'état de dépendance dans lequel ils se trouvent en vue d'une plus grande autonomie existentielle. Cette responsabilité pour autrui gagnera à se manifester dès les premiers entretiens-diagnostic puis par la suite durant les accompagnements individuels en cours de démarche de formation. Mais le conseiller en

²⁶ Cf. le texte de Jean-Marie Luttringer.

²⁷ Voir le texte de Gilles Pinte.

²⁸ Voir le texte de Jean-Louis Dayan.

formation en se préoccupant lui-même des *autrui* qui s'adressent à lui dans le meilleur des cas pourra amener le salarié-stagiaire en formation à se préoccuper lui-même des *autrui* qui l'entourent au sein des formations groupales ou plus collectives, des *autrui* susceptibles de devenir pour son projet des personnes significatives, pour reprendre une formulation suggestive de H. Rodriguez-Tomé (1999) ; le conseiller en formation est ainsi destiné à jouer le rôle d'éveilleur pour ses stagiaires ou futurs stagiaires ou encore simples consultants en quête d'altérités structurantes qui sont la condition initiale à tout apprentissage, des altérités tôt ou tard porteuses de reconnaissance.

Avec la responsabilité pour autrui, nous nous trouvons là au cœur de l'une des deux sources historiques de la responsabilité (Genard, op. cit.). Cette responsabilité pour autrui bénéficie de racines historiques assez lointaines, pour une part dans la dernière antiquité grecque qui au IV^{ème} siècle avant notre ère commence à se préoccuper de responsabilité civile et de contrat mais plus spécialement dans l'antiquité romaine qui se centre sur la figure initiée par les Romains, voici une vingtaine de siècles, du *sponsor*, dans sa capacité à venir en aide à un autrui et à répondre de lui en tant que *responsor*, ce que sont destinés à faire les époux l'un par rapport à l'autre²⁹. Le bas latin *responsabilis*, utilisé au Moyen-Age va engendrer le qualificatif français de *responsable* (Villey, 1977), terme polysémique autour de « qui sert de réponse ». Mais il faudra attendre les travaux du philosophe Emmanuel Levinas (1948) pour donner toute son ampleur à cette responsabilité pour l'autre en revenant sur le latin *sponsor* pour l'approfondir. Levinas voit dans la simple présence d'autrui une interpellation à devoir se préoccuper de lui et à lui répondre à travers l'attention portée à son égard, concrétisée dans une éthique de la reconnaissance, « le visage où autrui m'interpelle » écrit E. Levinas (1972, p. 53 dans *Humanisme de l'autre homme*. Malgré les travaux remarquables de Levinas, encore aujourd'hui, nous avons l'impression que cette attention portée à l'autre n'arrive pas à sortir de quelques milieux confinés. Ainsi les vulnérabilités ambiantes de tous ces *autrui* qui nous environnent donnent leur actualité à cette nécessité de répondre de et pour l'autre, ici par le biais de la formation.

L'autre racine de la responsabilité, beaucoup plus récente s'ancre dans l'avènement de la modernité du *Siècle des Lumières*, soucieuse de promouvoir l'action intentionnelle et responsable d'un auteur, que cet auteur soit un individu ou une collectivité. La responsabilité, instituée à la fin du XVIII^{ème} siècle est donc cette capacité de répondre de son action comme pour la première fois a cherché à le faire le ministre Necker en 1788 en recourant au terme de responsabilité qui n'était encore qu'un néologisme pour obtenir la confiance du Parlement au regard de l'action qu'il comptait mener avec son gouvernement (Henriot, 1977). Cette première responsabilité collective une fois validée par le Parlement, il faudra attendre une quinzaine d'années toujours dans le contexte français pour authentifier les responsabilités individuelles à travers la mise en place des responsabilités civiles et pénales par le code civil napoléonien de 1804.

Revenons donc à P. Fauconnet, soucieux de cerner ce qui constitue dans la responsabilité l'expression incontournable d'une forme d'humanité, que l'on ne saurait donc trouver dans le non-humain. Cette expression incontournable, nous l'avons ici dans les deux origines historiques que nous venons d'évoquer : l'une et l'autre contribuent à définir, la double singularité de toute forme d'humanité ; le *sponsor* associé à la responsabilité pour autrui attire notre attention sur la dimension relationnelle de toute responsabilité, donc de toute condition

²⁹ Le terme latin de *sponsor* désigne aussi l'époux, l'épouse, au sens de *qui se soucie de l'autre, qui en répond*.

humaine ; l'action associée à la responsabilité comme assumption nous convainc que cette action ne saurait être envisagée indépendamment de son prolongement qu'est l'interaction exprimée dans la responsabilité comme imputation : agir est possible mais pas sans rendre des comptes.

7. Deux responsabilités en embuscade, la responsabilité sociale de l'entreprise et la responsabilité conséquentielle

Deux figures de la responsabilité encore mal assurées, bien que de plus en plus souvent convoquées, restent aujourd'hui en retrait, attendant à bas bruit que les effets qu'elles entendent mettre en évidence, liés aux politiques entrepreneuriales soient suffisamment amplifiés pour en souligner leurs enjeux ; il s'agit de la *responsabilité sociale et sociétale des entreprises* et de la *responsabilité conséquentialiste* des politiques mises en place ; passons-les en revue chacune, au regard de la nouvelle loi sur la formation.

a) La responsabilité sociale et sociétale des entreprises au service du développement des compétences de ses salariés

La formation professionnelle est au cœur des défis économiques et sociaux des entreprises pour les accompagner dans leur capacité de renouvellement et d'innovation : ces défis peuvent constituer un levier majeur de compétitivité et de transformations face aux mutations économiques actuelles, en impulsant des changements innovants au lieu de les subir, comme le souligne R. Bagorski³⁰ ; ils peuvent tout aussi bien être banalisés, notamment en confinant les formations dispensées dans l'une ou l'autre forme de marginalisation ou d'exercice formel. De ce point de vue, si la responsabilité sociale de l'entreprise cherche à prendre acte de la façon par laquelle cette entreprise se comporte avec ses différentes parties prenantes internes et extérieures, la responsabilité sociétale entend aller au-delà dans un souci de développement durable en se préoccupant des effets à terme qu'elle peut générer sur son environnement (Alcouflé, Ferrari, 2002) dans un avenir plus ou moins reculé ; cette responsabilité sociétale se confond alors avec la responsabilité conséquentielle déjà évoquée mais développée, plus loin.

Pour une entreprise, contribuer à développer les compétences de ses salariés au lieu d'attendre que ces dernières deviennent obsolètes est une garantie pour le maintien de l'employabilité des dits salariés en facilitant leur mobilité et en sécurisant leur parcours professionnel. Susciter pour un employeur des démarches de projets de formation chez des salariés amène à impulser des changements au lieu de les subir. Ainsi investir aujourd'hui massivement dans les compétences à entretenir ou à développer chez ses personnels relève pour une entreprise de sa responsabilité sociale en la rendant compétitive tout en garantissant des formes de mobilité chez ses salariés.

La responsabilité sociale de l'entreprise dans sa gestion de la formation professionnelle ne peut se laisser enfermer dans une visibilité immédiate ; elle se préoccupe de la mise en place de politiques sur le moyen voire le long terme ; ces politiques peuvent se concrétiser sous différentes formes, par exemple celle de la co-responsabilité mentionnée plus haut entre l'employeur et le salarié qui est encouragé à abonder son CPF, voire son CPF de transition, dans le cadre d'un dispositif de formation dont employeur et salarié ont négocié ensemble le

³⁰ Cf. le texte de R. Bagorski.

contenu. Ce contenu négocié les implique l'un et l'autre, le premier dans l'impact escompté sur son entreprise, le second dans le développement de ses compétences et de ses perspectives de mobilité.

Cette responsabilité sociale peut aussi se concrétiser par le biais de l'entreprise apprenante qui propose à un ou plusieurs de ses salariés une formation-action dans un cadre professionnel impliquant la maîtrise d'un apprentissage en situation de travail, suivi d'un temps de réflexivité, ce que rappelle ici C. Batal³¹ en évoquant les *Actions de formation en situation de travail* (Afest) dispositif déjà mis en place par la loi sur la formation de 2014. Ces actions, comme le mentionne toujours C. Batal gagnent alors à être intégrées dans des *parcours apprenants* identifiant des moyens d'apprendre par le travail, négociés entre l'entreprise et certains de ses salariés³²..

A contrario une politique de formation banalisée ou marginalisée ne verra pas ses effets dissuasifs se manifester dans l'immédiat ou sur le court terme. Mais il lui faudra attendre l'installation d'inerties, de rigidités dans les changements inévitables à mettre en place, de scléroses ou de conflits dans les adaptations à promouvoir pour s'apercevoir qu'à l'ouverture vers les possibles qu'offre le champ de la formation et spécialement de la formation-action, l'entreprise a préféré le renfermement sur des pratiques quotidiennes répétitives et sécuritaires, traduisant alors un déficit de responsabilité sociale par le biais de la formation.

b) La responsabilité conséquentialiste entrevue comme responsabilité anticipée

Le contexte de la responsabilité conséquentielle³³ au cours des dernières décennies s'est imposé de façon spectaculaire bien que cette responsabilité se heurte encore à de fortes résistances ; certes les temporalités du présent et du passé sont toujours à prendre en compte pour voir comment pour le présent, nous restons en capacité d'assumer ce que nous avons entrepris et comment aussi pour le passé nous nous montrons en capacité de revoir ce que nous avons plus ou moins bien ou mal assuré et qui nous est à juste titre imputé avec une obligation pour nous de réparation. Mais les différentes générations qui constituent aujourd'hui notre contemporanéité sont confrontées, sans doute plus que les précédentes, à un même défi, celui d'un avenir rendu problématique de par notre agir actuel et passé, plus spécialement dans certains domaines, ceux de l'environnement à protéger, ceux de l'énergie à économiser, ceux des pollutions à maîtriser... Cet avenir est à préparer à grands risques, faisant émerger de nouveaux horizons de responsabilité : nous devenons de fait beaucoup plus qu'hier responsables d'un avenir à anticiper, d'un avenir pour une part marqué par nos pratiques d'hier et d'aujourd'hui, des pratiques professionnelles qui restent trop souvent davantage porteuses de ségrégation que d'intégration en donnant libre cours à notre obsession des temporalités de l'immédiateté qui occultent toute mise en perspective.

Notre posture vis à vis de l'avenir nous fait entrevoir cette nouvelle ère géologique qui semble vouloir s'imposer subitement à nous comme un évènement qui nous surprend, une ère perçue comme de plus en plus incontournable, celle de l'*anthropocène* (Bonneuil et Fressoz (2013) ; cette ère est marquée par la prise en compte des conséquences irréversibles de certaines de nos pratiques déployées sur nos environnements, exigeant de ce fait de notre part, beaucoup plus que par le passé une posture éthique déterminée qui soit à même d'assumer les conséquences

³¹ Voir l'article de C. Batal.

³² Ibid.

³³ Nous utiliserons indifféremment les deux termes de « conséquentiel » et « conséquentialiste ».

d'initiatives malencontreuses, prises dans le passé (Lesourt, 2018) ; ainsi par exemple pour les générations à venir, dans nos anticipations, nous ne pouvons plus ignorer la démultiplication du potentiel technologique que nous avons créé pour développer notre capacité à contrôler nos environnements ou à les modifier de façon souvent irréversible : d'où le cri d'alarme proféré par H. Jonas (1979), deux décennies avant la fin du siècle passé, invoquant cette extension impressionnante de notre responsabilité, face à notre forte implication dans les changements hasardeux qui nous environnent. Ce cri d'alarme lui a fait ériger un nouveau principe de gouvernance, *Le principe responsabilité* qu'il a proposé de substituer à un autre principe qui a gouverné la modernité triomphante et notamment celle de l'après Seconde guerre mondiale avec *Le principe espérance* de son presque contemporain E. Bloch (1954). Jonas aura ainsi déclenché le signe avant-coureur de ces changements malencontreux induits par nos propres initiatives en attirant notre attention sur la démultiplication du potentiel technologique moderne qui rend l'humain apte à modifier ses environnements de vie sans possibilité escomptée de réversibilité ; c'est en ce sens que l'on peut évoquer cette nouvelle responsabilité vis-à-vis de l'avenir comme relevant d'une variante de responsabilité sociétale : une telle responsabilité nous incite à nous poser la question suivante : comment prendre en compte dans les formations choisies ou dans les formations négociées la façon par laquelle ces formations sont susceptibles d'engager une nouvelle sensibilité face à l'avenir pour contribuer à faire de ce dernier un avenir ouvert et prometteur plutôt qu'un futur refermé sur ses propres déterminismes?

Trois niveaux d'appréhension présentement attirent notre attention pour saisir notre responsabilité conséquentielle vis-à-vis de notre engagement pour promouvoir cet avenir ouvert à réappivoiser pour une part afin d'éviter qu'il se referme sur un futur problématique susceptible de nous interdire tout lendemain aménageable ; le CEP dans ses conseils auprès des CPF est de ce point de vue destiné certainement à occuper dès sa mise en place un rôle stratégique s'il se donne les moyens d'attirer l'attention des salariés qui vont le consulter à propos du choix de leur formation sur cette responsabilité conséquentielle que nul ne devrait désormais ignorer :

- *Un niveau d'appréhension environnemental*

Nos environnements naturels se trouvent de plus en plus fragilisés par l'impact de nos interventions qui bien souvent génèrent l'une ou l'autre dégradation : pollution, réchauffement climatique, gaz à effets de serre, déshydratation, élévation du niveau des mers... ; ces environnements bien souvent deviennent de ce fait moins accueillants, voire moins habitables aujourd'hui qu'hier ; dans les temps actuels, nous avons, malgré nous, un souci quasi obsessionnel de vouloir contrôler voire dominer l'état de nature au lieu d'accepter que pour une part non négligeable cet état puisse avoir les moyens de se régénérer en échappant à notre contrôle ;

- *Un niveau d'appréhension technologique*

Nos espaces technologiques dans leur grande variété restent, plus ou moins bien maîtrisés par nous ; ils nous font courir le risque de nous laisser asservir par eux, faute de savoir les relativiser en les mettant à distance raisonnable, afin de les utiliser d'une façon plus discriminante qui puisse écarter les risques d'assujettissement qu'inévitablement ils recèlent, de par leur effet miroir, qu'il s'agisse des technologies du nucléaire mais aussi sous un angle différent de certaines réalisations d'intelligence artificielle, comme de l'omniprésence imposée de la culture du numérique ou des smartphones dans leur caractère invasif ;

- *Un niveau d'appréhension humain*

Nos voisinages humains, en dépit de notre suprématie affirmée pour domestiquer nos environnements naturels, en dépit aussi des facilités de confort que nous apportent nos équipements technologiques, se trouvent pour bon nombre d'entre eux déstabilisés, bousculés dans leurs moyens de vivre et leurs modes de vie, le phénomène migratoire en est l'un des témoins mais aussi le mode d'habiter, celui de l'urbain comme celui du rural, l'organisation du travail jusqu'à l'articulation formation initiale- formation continue pour anticiper un parcours professionnel : ces modes de vie engendrent chez trop de nos contemporains à travers un inconfort existentiel des vulnérabilités quasi irréversibles.

Ce faisant, partant du CPF, centre du dispositif législatif que nous venons d'examiner, nous en arrivons paradoxalement à accorder toute son importance au CEP, laissé en second plan par ce dispositif mais susceptible de devenir un possible maillon déterminant de la réforme au cœur des pratiques de formation de demain dans la mesure où il sera capable d'arbitrer et d'harmoniser, compte tenu de sa position de recul, un système maillé par la rencontre d'une pluralité de responsabilités : alors désintermédiation et/ou réintermédiation ?

8. Le CPF face à ses responsabilités, plurielles ou partagées ?

Tout au long de ce périple *responsable* que nous venons d'effectuer en partant du CPF mis en vedette par la loi de septembre 2018 soucieuse de valoriser la liberté de choisir son avenir professionnel par la formation, nous avons eu l'occasion de pointer le fait que cette loi se souciait d'articuler étroitement la liberté qu'elle entendait reconnaître au salarié dans le choix de sa formation et la responsabilité qu'il lui était donné de prendre en main, au nom de cette liberté l'orientation de son avenir professionnel. Une telle responsabilité dans ses différents états et métamorphoses, l'occasion nous a été donnée de la cerner dans une contribution antérieure concernant des pratiques sportives (Boutinet, 2017) ; ici nous avons cherché à propos des pratiques de formation, éclairées par la loi, à les appréhender en fonction des usages susceptibles d'être faits du CPF.

Dans ce qui précède, nous avons pu identifier 7 figures de la responsabilité qui d'une façon ou d'une autre entrent en jeu, chacune selon sa logique propre, pour accompagner la formation choisie dans le cadre du CPF : sans doute la plus manifeste et la plus exposée reste-t-elle *la responsabilité assumée* par le salarié ou le demandeur d'emploi dans la gestion personnelle de son CPF ; certes pour qu'elle soit assumée faut-il qu'elle soit reconnue comme telle par l'intéressé(e) et non laissée en déshérence ; ce faisant cette responsabilité assumée, encore dénommée ici responsabilité-assomption est le marqueur de la liberté et de l'autonomie du salarié ou du demandeur d'emploi, mais aussi le marqueur de tout humain dans ce qu'il entreprend et ce par quoi il entend se réaliser. Une autre figure de la responsabilité ne va pas impacter directement le salarié, en l'état actuel de la loi mais seulement par ricochet, celle imputable à son employeur : cette *responsabilité imputée* ou imputable à l'employeur ou à son entreprise se manifeste par l'intervention de l'autorité de tutelle, ici la puissance publique par le biais de *France Compétences* qui intervient lorsque employeur ou entreprise déroge aux obligations formatives que la loi leur demande de respecter auprès de leurs salariés. Ce faisant, nous avons été amené à prendre acte que le budget alloué au CPF ne recouvre qu'un

financement très limité des dépenses affectées à la formation professionnelle continue, que donc ce CPF n'est particulièrement bien adapté que pour des formations courtes.

Les formations plus longues, souvent plus déterminantes pour le devenir d'un parcours professionnel, impliquent que le CPF se fasse abonder par des sources qui lui sont extérieures, celles de son entreprise ou d'autres opérateurs. Ces formations plus longues dans leur complexité ne peuvent être choisies, planifiées et réalisées qu'avec l'aide d'un conseiller en évolution professionnelle (CEP) sollicité, ce dernier prenant acte que le salarié demandeur, face aux aléas de son parcours, se trouve en situation de *responsabilité limitée*. Pour penser ou réorienter ce parcours sur le moyen terme, il appartiendra alors à ce conseiller d'effectuer avec le salarié une co-construction d'un parcours de formation, susceptibles de déboucher dans le meilleur des cas sur une *coresponsabilité* relative au type de formation à mettre en place et au suivi de cette formation dans sa réalisation.

Mais avant l'engagement dans une coresponsabilité, le conseiller en formation, au premier contact avec le salarié demandeur aura à diagnostiquer le degré de liberté et d'autonomie ou de vulnérabilité et de précarité de la personne qui vient le solliciter, en se laissant lui-même interpellé par les éventuelles fragilités aperçues dans un souci de développer pour lui-même une *responsabilité pour autrui* et de susciter chez ce salarié un éveil à des possibles en vue d'une hypothétique formation susceptible d'éclairer son parcours.

Enfin la démarche du salarié, en quête d'une formation qui stabilise, dynamise ou réoriente son parcours professionnel, ne saurait se laisser enfermer dans un repli individualiste mais au contraire gagnera à interroger la relation qu'il entrevoit entre la formation visée par lui et ce qui constitue les priorités ou les finalités de l'entreprise, ce qui en conséquence est susceptible de donner sens à son implication dans ladite entreprise en reconnaissant ou non une pertinence à la *responsabilité sociale* de ladite entreprise.

Cette formation choisie enfin, que dit-elle d'une *responsabilité conséquentielle*, portant sur les effets qu'elle est susceptible de générer et leur impact sur un avenir plus ou moins proche aux trois niveaux d'appréhension de l'environnement dans lequel elle se déploie en prenant en compte ce qui fait la singularité de ce dernier mais aussi ses altérations, des techniques ou technologies utilisées à questionner dans leurs soutiens effectifs au regard de leurs effets de mode ou de leur obsolescence ou encore de leurs effets pervers, enfin des acteurs humains impliqués d'une façon ou d'une autre dans la formation en cause et s'interrogeant sur la place qu'ils donnent à une telle formation comme moyen d'élucider leur pratique et d'éclairer leur parcours professionnel à venir.

Dans le champ des responsabilités qui gravitent autour de la formation, il peut y avoir des responsabilités dominantes à identifier mais rarement de responsabilités isolées, tant la réponse, quelle qu'elle soit, ne saurait relever d'un repli sur soi ; elle initie au contraire une relation. Il s'agit donc de se mouvoir dans un espace de responsabilités plurielles, celles que nous venons d'explorer. La mise en pratique de la loi qui a retenu notre attention viendra indiquer en son temps quelles sont les cas échéant les responsabilités dominantes susceptibles de s'imposer dans le nouveau dispositif au risque d'être exclues ou au contraire les modes d'organisation des responsabilités plurielles, ce qu'en son temps a défendu H. Arendt (1961), situant ces responsabilités au sein de réseaux de relations humaines aux fins multiples et contrastées : mais ces réseaux vont-ils rester anarchistes sans se laisser assujettir par l'un ou l'autre leadership ? Vont-ils au contraire chercher à s'ordonner autour d'un *partage de responsabilités*, ayant finalement pour objet ce monde de responsabilités qui nous est commun (Truc, 2008). Un tel

monde certes est à redéfinir dans chacun de ses contextes et à chaque époque mais son exigence est de ne pas laisser tomber dans l'oubli cette tradition portée par l'obligation sociale de formation à la française qui s'est voulu être dès son origine un vecteur de dialogue social.

Références bibliographiques

- Alcouflé A., Ferrari S., 2002, Les enjeux du développement durable, *Sciences de la société*, 57, p. 3-13.
- Arendt H., 1961, *Condition de l'homme moderne*, Paris : Calmann Lévy, 1994, trad.
- Astier I., 2007, *La nouvelle règle du social* Paris : Puf.
- Audi P., 2009, *L'autorité de la pensée*, Paris Puf.
- Baubion-Broye A., 1998, *Evènements de vie, transitions, et construction de la personne*, Toulouse, Erès
- Bloch E., 1954, *Le principe espérance*, Paris :: Gallimard, 1976, trad.
- Boltansky L, Chapello E., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris : Gallimard.
- Bonneuil C., Fressoz J-B., 2013, *L'évènement anthropocène*, Paris Le Seuil.
- Boutinet J-P, 1998, *L'immaturation de la vie adulte*, Paris : Puf.
- Boutinet J-P., 2011, Un imaginaire contemporain, saturé de responsabilité, *Education Permanente*, 187, p. 9-21.
- Boutinet J-P., 2017, Les pratiques sportives face à leurs responsabilités, in F. Wille, *La responsabilité des acteurs du sport et de l'éducation, expertises et controverses*, Lille, Presses universitaires du Septentrion, p. 15-30.
- Castel R., 1995, *La métamorphose de la question sociale*, Paris, Fayard.
- Dubar C., 1998, *La crise des identités, l'interprétation d'une mutation*, Paris : Puf.
- Duvoux N., 2009, *L'autonomie des assujettis*, Paris Puf.
- Ehrenberg A., 2010, *La société du malaise*, Paris : Odile Jacob, 2010.
- Fauconnet P, 1920, *La responsabilité, étude de socioilogie*, Paris : Librairie Félix Alcan.
- Genard J-L., 1999, *La grammaire de la responsabilité*, Paris : Les Editions du Cerf.
- Henriot J., 1977, Note sur la date et le sens de l'apparition du mot responsabilité, *Archives de philosophie du droit*, 22, p. 59-62.
- Honneth A., 2000, *La réification, Petit traité de théorie critique*, Paris : Gallimard, 2007.
- Husserl H., 1935, *La crise des sciences européennes et la phénoménologie transcendentale*, Paris Gallimard 1976, trad.
- Lallement M., Zimmerman B., 2019, Tous responsables ? Transformation du travail, métamorphoses de la responsabilité, *Sociologie du travail*, 61-2, 1-14.
- Jonas H., 1979, *Le principe responsabilité, une éthique pour la civilisation technologique*, Paris : Le Cerf, 1990, trad.
- Langeard E., Eiglier P., 1987, *Servuction, le marketing des services*, Ediscience International.
- Lebart Ch. 2008, *L'individualisation*, Paris, Sciences PO Les Presses.
- Lesourd E., 2018, *Survivre à l'anthropocène*, Paris, Puf.
- Levinas E., 1948, *Le temps et l'autre*, Fata Morgana.
- Levinas E., 1972, *Humanisme de l'autre homme*, Fata Morgana.
- Paugam S., 2000, *Le salarié de la précarité*, Paris : Puf.
- Revault d'Allonnes M., 2008, *L'homme compassionnel*, Paris, Le Seuil.
- Revault d'Allonnes M. 2012, *La crise sans fin, essai sur l'expérience moderne du temps*, Paris, Le Seuil.
- Rodriguez-Tomé H., 1999, *Doute, constats et mirages en psychologie*, Paris : Puf.

Truc G., 2008, *Assumer l'humanité*, Editions de l'Université de Bruxelles.

Villey M., 1977, Esquisse historique du mot responsable, *Archives de philosophie du droit*, 22,
p. 45-58