



**Jacques  
Trautmann**

Chargé d'études au  
BETA Céreq, Université  
Louis Pasteur  
de Strasbourg



# La formation dans le contexte de réduction du temps de travail

**Le propos de cet article sera de montrer, selon un questionnement sociologique sur la structuration des temps sociaux, que le temps de la formation s'inscrit initialement dans une logique de réduction du temps de travail, mais que celle-ci pourrait bien à présent être supplantée par une logique d'aménagement des temps sociaux qui devrait rendre disponible plus de temps pour la formation.**

## Introduction

L'intérêt porté en France au temps de la formation trouve une actualité particulière depuis qu'a été rouverte la problématique de la réduction du temps de travail hebdomadaire par décision législative. La loi Aubry II, promulguée en janvier 2000, a posé en particulier les bases d'une nouvelle articulation entre temps de travail et temps de la formation professionnelle continue susceptible désormais d'être partiellement imputée sur le temps "libre". Mais la question de la conjonction entre temps de formation et temps de travail est ancienne. Cela fait trente ans qu'elle fait l'objet de négociations entre partenaires sociaux, et entre ceux-ci et la puissance publique. Notre propos sera de montrer, selon un questionnement sociologique sur la structuration des temps sociaux, que le temps de la formation s'inscrit initialement dans une logique de réduction du temps de travail, mais que celle-ci pourrait bien à présent être supplantée par une logique d'aménagement des temps sociaux qui devrait rendre disponible plus de temps pour la formation<sup>(1)</sup>.

On ne peut s'interroger sur le temps disponible pour la formation des actifs, ceux qui sont sur le marché du travail, en emploi ou chômeurs, sans se confronter au temps de travail qui reste l'activité centrale pour cette population. Se former est une activité épisodique, voire exceptionnelle, et ne fait pas ordinairement partie des occupations quotidiennes, autrement dit le temps consacré à la formation doit être pris sur d'autres activités. Il vient perturber l'ordonnement temporel habituel, et notamment la période de travail en raison de la proximité des finalités du travail et de la formation professionnelle. Le temps apparaît à cet égard

comme un indicateur pertinent de la valeur socialement attribuée à une activité, en l'occurrence à la formation; que l'on considère le temps comme durée (on y consacre beaucoup ou peu de temps), ou comme moment choisi dans l'organisation de la temporalité sociale, il indique le sens social accordé à cette activité.

Il convient de souligner toutefois que le problème ainsi posé d'une gestion des temps présuppose une conception de la formation qui en fait une activité particulière, identifiable par le temps propre qui lui est consacré, mais qui paraît très spécifiquement française. Ce terme générique mais vague de la formation recouvre tout ce qu'on appelait, dans les années 70, éducation des adultes, formation professionnelle continue, promotion sociale, éducation populaire, éducation ou formation permanente, récurrente, etc. Les buts qu'on y poursuit ont le plus souvent rapport au travail: celui qu'on exerce ou celui auquel on aspire, dans une perspective d'évolution professionnelle. Dès lors, on considère communément que la formation des actifs doit s'effectuer sur le temps de travail, ce qui est notamment le point de vue des organisations syndicales, à quelques nuances près. Ainsi en France, où l'approche juridique marque fortement les représentations du champ de la formation (droit à la formation, obligation de former), la mesure du temps qui lui est consacré revêt un caractère central.

Quel partage arbitrer entre le temps de travail qui demeure, pour les actifs, le temps social dominant, et le temps de formation, surtout lorsqu'on prétend englober dans la formation la diversité de ses modalités? La manière de répondre à cette question s'est beaucoup transformée

<sup>(1)</sup> Cet article reprend une communication faite dans le cadre de l'Agora VII organisée par le CEDEFOP les 7 et 8 octobre 1999 sur le thème "Temps de travail, temps de formation".



depuis les années 60, notamment en raison de l'accélération de l'évolution vers la réduction du temps de travail, et les compromis trouvés ne se sont pas avérés durables.

La première observation que je développerai est que les négociations qui ont conduit à la loi de 1971 ont objectivement traité le temps de formation comme une réduction du temps de travail. Dans ces conditions, il est logique que la perspective d'une réduction forte du temps de travail recherchée en tant que telle entraîne une remise en cause du principe de la formation dispensée sur le temps de travail.

Ma deuxième observation portera sur le fait que l'importance plus grande accordée par les employeurs à la formation de leurs salariés les a bien normalement amenés à se préoccuper de la bonne gestion des temps que ces derniers passaient en formations, à vouloir en contrôler l'usage, voire à en externaliser au moins une part lorsque les formations étaient de longue durée.

Ma troisième observation concerne, en contraste avec les points précédents, la place de la formation dans le temps non travaillé, le temps libre d'abord, mais aussi le temps vacant du chômage.

Dans ce contexte, la réduction du temps de travail va-t-elle déboucher sur un déplacement du temps de formation transféré du temps de travail vers le temps libre? Dans mon quatrième point je voudrais insister sur les limites à cette externalisation du temps de la formation, mais aussi sur le caractère incontournable de la négociation de nouveaux compromis entre partenaires sociaux.

Enfin, pour terminer, j'examinerai les enjeux d'un développement possible de la formation sur le temps libre, dont il ne faut pas s'attendre à ce qu'il se fasse de façon spontanée. Il y a là en particulier un domaine d'action publique qui me paraît important, mais dont les autorités publiques ne semblent pas avoir pris encore la mesure, en particulier les collectivités territoriales qui ont désormais la compétence en la matière, puisque la formation fait partie des compétences que l'État leur a décentralisées.

## Le droit au congé de formation

Ce qui a caractérisé les années 50-60, qui ont conduit à la loi de 1971 sur la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, est une représentation du temps de la formation qu'il est légitime d'imputer sur le temps de travail: c'est un temps de congé. Le terme apparaît d'abord avec le congé d'éducation ouvrière (loi de 1957) qui correspond à un temps de formation syndical et le congé pour la formation d'animateurs pour la jeunesse (1961)<sup>(2)</sup>. Mais il prendra toute son importance avec la loi de 1971 qui généralise l'accord interprofessionnel de 1970. Ainsi, l'émergence de la notion française d'un droit à la formation doit se comprendre comme celle d'un droit à du temps dont on peut se prévaloir, un temps à consacrer à la formation.

De l'accord fondateur entre les partenaires sociaux en 1970, je retiendrai simplement qu'il posait le principe d'une légitimité de l'absence au travail pour formation (le terme de congé n'y figure pas) et qu'il fixait des objectifs quantitatifs quant au nombre d'heures d'absence au travail dans les entreprises qui devaient être consacrées à la formation. Il faut d'ailleurs noter qu'il n'y avait pas de distinction faite entre les formations suivies à l'initiative du salarié et celles qui l'étaient par décision de l'employeur. Ceci renvoie évidemment à une représentation de la formation conçue essentiellement sous la forme de cours ou de stages, hors des lieux de travail. Cette ambiguïté, qui confondait la possibilité pour un salarié de s'absenter, tout en étant rémunéré, pour suivre une formation de son choix, professionnelle ou non, et l'obligation qui pouvait lui être faite de participer à un stage d'adaptation ou de perfectionnement pour l'exercice de son travail, a permis la signature de cet accord en postulant que toute formation était en définitive dans l'intérêt à la fois du salarié et de l'entreprise.

Ensuite, dans l'application concrète, il appartenait aux employeurs d'organiser des formations servant l'intérêt de leur entreprise pour tout ou partie du volume d'heures qui devaient être consacrées à la formation, ou d'en laisser un emploi

***“(...) l'émergence de la notion française d'un droit à la formation doit se comprendre comme celle d'un droit à du temps dont on peut se prévaloir, un temps à consacrer à la formation.”***

***“(...) l'accord fondateur entre les partenaires sociaux en 1970, (...) posait le principe d'une légitimité de l'absence au travail pour formation (...) et il fixait des objectifs quantitatifs quant au nombre d'heures d'absence au travail dans les entreprises qui devaient être consacrées à la formation.”***

<sup>(2)</sup> Au milieu des années 50, plusieurs propositions de loi d'origine parlementaire ont été déposées pour instituer des congés éducation, cf. Y. Palazzeschi (1998).



***“Il a ensuite fallu attendre jusqu'en 1982 pour que soit nettement distingué le temps de formation à l'initiative du salarié qui méritait d'être considéré réellement comme un congé, et le temps de formation géré par l'employeur dans le cadre du plan de formation de son entreprise. Cet accord entre partenaires sociaux qui crée le congé individuel de formation, entériné par la loi en 1984, reconnaît cette fois clairement un droit à une réduction du temps de travail (...) pour se former (...)”***

non prescrit aux salariés. Mais l'essentiel à considérer ici est que même les formations utiles, voire indispensables pour le travail, étaient envisagées comme une réduction du temps de travail.

Il a ensuite fallu attendre jusqu'en 1982 pour que soit nettement distingué le temps de formation à l'initiative du salarié qui méritait d'être considéré réellement comme un congé, et le temps de formation géré par l'employeur dans le cadre du plan de formation de son entreprise<sup>(3)</sup>. Cet accord entre partenaires sociaux qui crée le congé individuel de formation, entériné par la loi en 1984, reconnaît cette fois clairement un droit à une réduction du temps de travail, sur une période déterminée, pour se former pendant une durée globale pouvant aller jusqu'à 1 200 heures, avec maintien de la rémunération. Cela ne signifie pourtant pas, a contrario, que le temps de formation relevant du plan de formation soit considéré comme du temps de travail. La représentation selon laquelle ce temps de formation nécessaire à l'entreprise correspond aussi à une absence au travail a continué à prévaloir chez les employeurs comme chez les salariés.

Il faut toutefois aussi souligner que si ce droit au congé formation, à ce temps de formation pris sur le temps de travail, a une valeur paradigmatique, son application réelle est beaucoup plus modeste: dans les meilleures années on n'a pas dépassé les 34 000 bénéficiaires de congés individuels de formation (en 1994)<sup>(4)</sup>, à comparer avec les plus de 3 millions de salariés qui ont suivi un stage dans le cadre des plans de formation des entreprises. Sans doute y a-t-il certains d'entre eux qui laissent une liberté de choix aux salariés souhaitant saisir les occasions de se former. Le congé individuel de formation est toutefois la modalité qui offre la plus grande garantie aux salariés de pouvoir se former à leur initiative. Je n'entre pas ici dans le détail des raisons qui ont conduit au cantonnement dont il a fait l'objet, tant de la part du patronat que des pouvoirs publics<sup>(5)</sup>. Il importe surtout de mettre en évidence que même dans le cas où la formation du salarié n'intéresse pas directement son entreprise, il est acquis que le temps qui doit lui être consacré peut être pris sur le temps de travail. C'est en cela que ce congé comporte une

valeur symbolique dans le système français de formation professionnelle continue.

Cette représentation largement dominante selon laquelle le temps de formation s'impute sur le temps de travail même lorsque son objet n'est pas directement professionnel, se traduit notamment par la multiplication des congés de formation légalement reconnus au titre de leur objets spécifiques, (congé sabbatique, congé pour examen ou pour un bilan de compétences, ou destinés aux élus, aux pompiers volontaires, etc.); s'ils ne sont pas toujours rémunérés, ils doivent cependant être accordés par l'employeur. Il faut aussi reconnaître que l'importance quantitative des formations suivies hors temps de travail est difficile à évaluer car elles sont peu étudiées et ne font pas l'objet d'enquêtes; on constate simplement que les financements des Conseils régionaux consacrés aux formations de promotion sociale, en cours du soir et du samedi, sont en forte régression.

## **Vers une requalification de la formation comme travail effectif**

### **Une évolution des pratiques**

La loi de 1971 n'avait fixé aucun objectif ni seuil portant sur un volume d'heures travaillées à consacrer à la formation. En revanche, l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, sur lequel elle s'appuyait, avait fixé un plafond, qui s'entendait aussi comme un objectif, de 2% du personnel d'un établissement pouvant être simultanément en formation (article 27)<sup>(6)</sup>, avec une dérogation portant ce taux à 3% pour l'encadrement<sup>(7)</sup>. Cette disposition impliquait un effort de formation pouvant atteindre 4 à 4,5% de la masse salariale, selon Raymond Vadier (1978). Cette ambition initiale des partenaires sociaux fut bientôt réduite par la loi de 1971 qui ne fixait qu'un objectif de dépenses limité à 1% des salaires.

Il convient en effet de tenir compte aussi de la réalité des pratiques dans les entreprises. Du point de vue de leur logique interne, peut-il y avoir nécessité à consacrer une part du temps de travail pour

<sup>(3)</sup> La nécessité d'opérer cette distinction avait été posée dès 1974 par un arrêt du Conseil d'État. Il aura fallu ensuite huit ans pour que les partenaires sociaux parviennent à un nouveau compromis (P. Guilloux 1998).

<sup>(4)</sup> Ils sont redescendus à moins de 25 000 en 1996: cf. les annexes formation professionnelle aux projets de loi de finances.

<sup>(5)</sup> Patrick Guilloux (1998) les a exposés avec précision dans leur chronologie.

<sup>(6)</sup> En outre, le nombre de salariés en formation du fait de la seule décision de l'employeur n'étaient pris en compte dans ce calcul que pour moitié (article 30).

<sup>(7)</sup> Avenant du 30 avril 1971, article 5.



former les salariés, voire pour satisfaire leur demande de formation? Ou l'employeur y consent-il parce qu'il lui faut se conformer à des obligations qui lui sont imposées? Certaines entreprises, notamment parmi les plus grosses, n'ont pas attendu la loi de 1971 pour considérer que la formation faisait partie des instruments nécessaires à la gestion de leurs ressources humaines. Mais la plupart ne s'y sont intéressées qu'à partir du moment où elles se sont trouvées devoir appliquer la règle dite d'obligation de participation à la formation continue, les contraignant à un minimum de dépenses pour la formation, d'abord de 0,8% de la masse salariale, passé aujourd'hui à 1,5%.

En réalité, le niveau moyen de ces dépenses pour l'ensemble des entreprises de 10 salariés et plus se situe à plus du double de l'obligation légale. Mais cela traduit deux attitudes contrastées selon la taille des entreprises: seules celles qui emploient au moins 500 salariés dépassent le taux de 3%<sup>(8)</sup>, tandis que celles qui ont de 10 à 49 salariés restent très proches du taux légal. Chez les premières tout au moins, on peut considérer que la plupart d'entre elles estiment désormais que de telles dépenses répondent d'abord à une nécessité interne, ce que souligne bien une enquête du Céreq effectuée en 1993 dans le cadre du programme FORCE sur la formation professionnelle continue dans les entreprises en Europe<sup>(9)</sup>. Les actions de formation ainsi mises en œuvre sont en général de courte durée: plus de trois-quarts d'entre elles font moins de 40 heures (Péry, 1999).

À cet égard, il convient de ne pas limiter les situations formatrices aux stages qui donnent lieu à des dépenses inventoriées au titre de l'obligation de participation à la formation pour prendre en considération notamment les formations dites en situations de travail. L'attention qui leur est portée en France est récente, bien qu'on puisse supposer que leur application soit nettement plus ancienne. Elles répondent à une définition précise: "toute période planifiée de formation du personnel en vue d'acquérir un savoir-faire ou une expérience pratique en situation de travail, à l'aide des outils habituellement utilisés" (Aventur, 1998), auxquels correspondent des critères précis: ainsi particulièrement, le temps qui leur est consacré

est limité. L'étude citée du Céreq évalue à une journée et demi par mois en moyenne le temps passé à des formations de ce type. Il est bien évident qu'en ce cas le temps de formation n'est qu'une modalité particulière du temps de travail. Mais par voie de conséquence, on peut penser que, de plus en plus souvent, les formations de type stages qui poursuivent un objectif nécessaire à la bonne marche de l'entreprise entrent désormais dans le même cadre de représentation. Autrement dit, elles ne relèvent plus d'une logique de l'absence au travail et d'une réduction occasionnelle de son temps.

### Une évolution des règles applicables à la gestion des emplois

S'il est des formations dont l'intégration dans le temps de travail paraît aujourd'hui aller de soi parce qu'elles servent l'intérêt de l'entreprise et sont à ce titre voulues et organisées par elle, il en est d'autres qui font partie du temps de travail en application de règles qui s'imposent à l'employeur.

Tel est le cas d'abord de contrats de travail particuliers qui doivent permettre à leur bénéficiaires d'acquérir à la fois une formation et une expérience professionnelle, et qui sont utilisés souvent comme première étape d'une embauche. Ce sont les contrats d'apprentissage, d'orientation, de qualification, d'adaptation, essentiellement destinés aux jeunes<sup>(10)</sup>. Ils comportent obligatoirement une certaine durée de formation. Ce sont aussi les contrats initiative emploi ou les contrats emploi consolidés qui peuvent inclure de la formation sur le temps de travail, mais dont le contenu et la durée sont alors définis contractuellement au départ. Dans tous ces contrats particuliers, le temps de la formation est réglementairement intégré au temps de travail.

Une autre forme d'intégration contrainte du temps de formation dans le temps de travail résulte d'une évolution de la jurisprudence relative au contrat de travail. Les juges peuvent être conduits à estimer un licenciement abusif s'il est consécutif à un changement d'affectation qui n'a pas été accompagné d'une formation mettant le salarié en capacité d'exercer sa nouvelle mission, en se fondant pour cela sur un arrêt de la Cour de Cas-

***"(...) il convient de ne pas limiter les situations formatrices aux stages qui donnent lieu à des dépenses inventoriées au titre de l'obligation de participation à la formation pour prendre en considération notamment les formations dites en situations de travail."***

<sup>(8)</sup> Ces entreprises regroupent 44% des salariés français concernés (i.e. hors fonctions publiques et entreprises de moins de 10 salariés), et 63% des salariés formés en 1996 (Péry, 1999)

<sup>(9)</sup> Les résultats pour les entreprises françaises font apparaître (Aventur, 1998) que parmi les objectifs poursuivis par celles qui ont organisé des formations, 4 motifs représentent ensemble 85% des réponses: faciliter les changements techniques, améliorer la qualité des produits, adapter les nouveaux recrutés et développer la polyvalence; en revanche, faciliter le déroulement de carrière et aider aux reclassements externes ne totalisent pas 2% des motifs cités en premier rang et font 4% de ceux cités en deuxième rang.

<sup>(10)</sup> Il existe aussi une possibilité d'embaucher des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans en contrat de qualification, mais elle est encore au stade de l'expérimentation; son terme initialement fixé au 31 décembre 2000 vient d'être prorogé par la Loi de finances 2001 jusqu'au 30 juin 2002.



***“(...) l'évolution tant des modes de gestion de la formation dans les entreprises, désormais intégrée à l'organisation du travail, que des règles qu'elles ont à respecter a conduit aujourd'hui à ne plus considérer que le temps de formation serait un temps d'absence ou de congé autorisé, donc de fait une réduction du temps de travail.”***

sation en 1992<sup>(11)</sup>. Celui-ci consacre une évolution majeure en faisant découler des principes généraux du droit des contrats un devoir de loyauté à la charge de l'employeur (Willems, 1996). Si de telles formations engageant la responsabilité de l'entreprise doivent évidemment s'effectuer sur le temps de travail, en contrepartie, pèse sur le salarié non seulement l'obligation de suivre la formation et de la réussir, mais encore, lors de la reprise de son travail, celle de montrer qu'il est mieux apte à remplir ses fonctions. La formation peut donc renforcer le rapport de subordination salarial (Etiennot, 1998).

Mais depuis l'adoption de la seconde loi sur la réduction négociée du temps de travail, ce principe figure désormais dans le Code du travail (L. 932-2): “L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois”, et l'article précise en outre que “toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue un temps de travail effectif”. Cette stipulation ferme répond à des dispositions figurant dans des accords négociés par des branches professionnelles à la suite de la première loi Aubry. Celui de la métallurgie notamment (28 juillet 1998) se montrait particulièrement radical: c'est en totalité que la formation se trouvait exclue du calcul du temps de travail effectif. Cela n'entraînait pas que l'employeur se désengageât complètement de toute prise en charge financière, mais l'enjeu était l'affirmation du principe que le temps de formation n'est pas du temps de travail. Par voie de conséquence, “l'organisation de la formation s'affranchit donc des règles relatives à la durée du travail: durées maximales quotidienne et hebdomadaire, heures supplémentaires, modulations...” (Luttringer, 2000).

Si les dispositions pratiques portant sur le partage des charges entre employeurs et salariés de la métallurgie n'ont pas été rendues caduques par la deuxième loi, en revanche le principe qui était censé les fonder a été invalidé par le législateur, l'obligation de formation à la charge de l'employeur lorsque la finalité est l'adaptation conduisant, selon lui, à intégrer de telles formations dans le travail effectif<sup>(12)</sup>.

Demeure toutefois ouverte la question de la durée de telles formations d'adaptation.

Pour Nicole Maggi-Germain (2000), elles peuvent inclure les formations qualifiantes, donc longues. Il semble néanmoins plus communément admis qu'en donnant accès à de nouvelles compétences, celles-ci perdent leur finalité d'adaptation et changent de régime. En effet, en contrepartie de cette qualification de certaines formations comme travail effectif, le 2<sup>e</sup> alinéa du même article du Code autorise que “le développement des compétences des salariés” soit assuré par des formations se déroulant pour partie sur le temps hors travail. Leur objet est alors “l'acquisition d'une nouvelle qualification ou une promotion professionnelle” (sont aussi concernées les actions de reconversion vers un nouveau métier). Cette fois les salariés sont clairement invités à considérer que la gestion de leur carrière professionnelle mérite qu'ils consacrent de leur temps personnel au renouvellement de leurs compétences.

C'est donc l'évolution tant des modes de gestion de la formation dans les entreprises, désormais intégrée à l'organisation du travail, que des règles qu'elles ont à respecter qui a conduit aujourd'hui à ne plus considérer que le temps de formation serait un temps d'absence ou de congé autorisé, donc de fait une réduction du temps de travail.

### **Vers un encadrement plus strict de la formation sur le temps de travail**

Cette requalification de la formation comme travail effectif lorsqu'elle est prescrite ou autorisée par l'employeur ne s'est pas faite sans, en retour, un contrôle plus rigoureux de son coût et donc du temps qui lui est alloué. Sans doute, si on considère globalement le nombre d'heures stagiaires en entreprises, il ne fléchit pas et continue même de croître au cours des années, selon les bilans établis par le ministère du Travail en annexe aux lois de finances. Mais cela résulte d'une augmentation du nombre de salariés bénéficiaires des formations. La durée moyenne des actions est, en revanche, redescendue à moins de 40 heures, alors qu'elle avait atteint 60 heures dans les années 80. On peut voir là l'indice d'une volonté de gérer plus rigoureusement la part du temps de travail affecté à de la formation. La conséquence est une stabilisation depuis 1993 du taux de participation des entre-

<sup>(11)</sup> Chambre sociale, 25 fév. 1992, Sté Expovit c./Mme Dehaynnin: “l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois”.

<sup>(12)</sup> D'ailleurs, dès janvier 2000 l'Union des industries métallurgiques et minières a soumis aux organisations syndicales le texte d'un avenant modifiant les dispositions non conformes à la 2<sup>e</sup> loi.



prises à la formation, avec une orientation à la baisse sensible notamment dans les grandes entreprises<sup>(13)</sup>.

Cette même tendance à la réduction du temps alloué à la formation s'observe dans la mise en œuvre du capital de temps de formation créé par une loi de 1993. Il suffit d'en retenir, pour notre propos, que cette mesure permet de réintégrer dans le plan de formation la moitié des moyens destinés au congé individuel de formation, sous certaines conditions, avec pour conséquence notable la réduction très importante des durées de formation par bénéficiaires.

Mais l'évolution la plus remarquable dans le management du temps de formation est à présent celle que résume la notion de co-investissement. On entend par là un accord conclu entre un employeur et un salarié pour qu'une formation dont le coût pédagogique est pris en charge par l'entreprise se déroule pour partie sur le temps libre du salarié. Un accord interprofessionnel et une loi de 1991 en ont fixé le cadre. Ce principe n'a connu que des applications très limitées jusqu'ici, mais la loi sur les 35 heures constitue désormais une nouvelle opportunité pour lui donner plus d'extension. Et en effet on observe que certains accords de branches ou d'entreprises l'ont explicitement intégré : en contrepartie de la réduction du temps de travail, une part du temps libéré peut être consacrée à des formations financées par l'entreprise.

Toutefois, les accords signés au titre de la réduction du temps de travail qui incluent des dispositions de co-investissement formation infléchissent souvent considérablement les modalités légales (Besson, 2000; Luttringer, 2000). Ils ne traitent que de l'imputation de la formation sur le temps libéré, avec un plafonnement de 3 à 5 jours annuels, selon les accords qui par ailleurs prévoient parfois qu'un temps de travail égal sera consacré à la formation, mais qui dans d'autres cas n'envisagent qu'une prise en charge par l'employeur des frais de formation. On est loin du Code du travail (L. 932-1) qui limite à 25% le temps de formation hors du temps de travail et qui pose comme condition que l'objectif soit une qualification professionnelle offrant une priorité d'accès à l'exercice de fonctions correspondantes.

Là encore s'observe la préférence donnée aux formations courtes sur les formations trop consommatrices de temps de travail.

## La formation sur le temps non travaillé

La forte valorisation en France du droit à la formation sur le temps de travail a eu pour contrepartie un désintérêt pour les formations sur le temps libre, plus net semble-t-il que dans d'autres pays de l'Union européenne. Est-ce le résultat d'une évolution sociologique irrésistible? D'aucuns l'affirment, comme D. Mothé (1999), lorsqu'il constate: "personne n'a obligé personne. Simplement, pour emplit leur temps libre, les salariés ont choisi, des produits qui les divertissent et les font rêver plutôt que des produits qui accroissent leur connaissance et leur donnent envie de participer à la création culturelle, politique, ou aux débats sur les grandes questions philosophiques". L'enquête Emploi du temps effectuée par l'INSEE (Dumontier et Pan Ké Shon, 1999) le confirme en montrant que, chez les actifs occupés, le temps moyen quotidien consacré aux études et à la formation hors travail est de trois minutes et que le taux de pratiquant est de 2%.

Plus optimiste, N. Terrot (1997) estime à environ 500 000 les personnes qui sont inscrites dans des formations dites de "promotion sociale", essentiellement en cours du soir, au CNAM, dans des établissements scolaires ou des universités, au Centre national d'enseignement à distance ou dans les centres de préparation aux concours de l'administration. Il y ajoute 3 à 400 000 étudiants adultes inscrits dans les cycles d'études ordinaires des universités. Mais en l'absence d'enquêtes précises, on peut craindre que ces effectifs soient surestimés.

Je me contenterai de remarquer qu'au regard de l'économie de la formation, la demande individuelle est considérée comme non solvable, et que les organismes de formation préfèrent chercher le financement de leur activité auprès des entreprises et des institutions publiques, alors que celles-ci progressivement renoncent à financer des formations ayant pour

*"(...) l'évolution la plus remarquable dans le management du temps de formation est à présent celle que résume la notion de co-investissement. On entend par là un accord conclu entre un employeur et un salarié pour qu'une formation dont le coût pédagogique est pris en charge par l'entreprise se déroule pour partie sur le temps libre du salarié."*

<sup>(13)</sup> Le taux moyen est passé de 3,29 en 1993 à 3,24 en 1997, ce qui recouvre une baisse de -2,80% dans les entreprises de 500 à 1999 salariés et de -7,97% dans celles de plus de 2000 salariés, tandis que le taux de participation des petites entreprises continuait à progresser (Bentabet, 2000).



***“(…) une autre priorité (…)  
est la lutte contre le chômage,  
(…) celui des jeunes en particulier.  
En ce domaine, (…)  
l’offre publique de formation,  
essentiellement assurée par des  
organismes privés mais sur  
financements publics (…)  
il ne s’agit plus de favoriser  
la formation sur le temps libre,  
c’est plutôt l’occupation d’un  
temps vacant qui est proposée,  
sous couvert de mesures pour  
l’emploi.”***

***“Différents droits à congés  
ou absences ont été institués  
dont la signification apparaît  
aujourd’hui plus clairement  
comme l’expression d’une  
recherche d’aménagements  
entre temps de travail et  
activités privées (…)  
ou publiques (…)  
socialement légitimes.”***

finalité la promotion sociale ou une culture générale. Les Conseils régionaux, qui sont compétents en la matière, semblent vouloir oublier qu’il ne peut y avoir de demande de formation sur le temps libre sans une offre de formation qui la structure et l’oriente et sans prise en considération du coût qu’induit l’engagement des individus dans un projet de formation.

Il faut reconnaître aussi que l’État ou les Conseils régionaux ont depuis vingt ans une autre priorité qui est la lutte contre le chômage, et celui des jeunes en particulier. En ce domaine, cette fois, l’offre publique de formation, essentiellement assurée par des organismes privés mais sur financements publics, a été et reste importante. Toutefois dans ce cas, il ne s’agit plus de favoriser la formation sur le temps libre, c’est plutôt l’occupation d’un temps vacant qui est proposée, sous couvert de mesures pour l’emploi. On peut d’ailleurs estimer qu’une part de ces actions de formation permet aux employeurs d’externaliser la prise en charge de certains de leurs besoins de formation, lorsqu’elles répondent à la demande d’entreprises de former des candidats à un recrutement. Il est remarquable aussi qu’un demandeur d’emploi n’est autorisé à suivre une formation, au risque de perdre ses indemnités de chômage, que sous réserve que le stage soit agréé parce qu’il débouche sur des placements en emploi<sup>(14)</sup>. Ce n’est que dans ce cas que le chômeur indemnisé est dispensé d’être en recherche d’emploi à plein temps.

Si les moyens publics pour la formation sont ainsi concentrés sur la population sans emploi, il convient d’ajouter qu’ils ne bénéficient pratiquement pas aux personnes qui se trouvent dans cet entre-deux du chômage et de l’emploi, occupant des emplois précaires et/ou à temps partiel contraint. Censés disposer de davantage de temps libre que les autres travailleurs, ils n’ont pas pour autant d’opportunités de se former parce qu’il n’existe que très peu de possibilités de prise en charge des coûts de formation, que les intéressés en sont très peu informés, et que l’offre existante est mal adaptée à la flexibilité de leurs horaires et à l’alternance aléatoire de leurs périodes d’emploi et de non emploi.

Sans doute faut-il rester circonspect face à l’hypothèse d’un développement de la

formation sur le temps libre motivé par une adhésion spontanée à une représentation rationnelle de la formation tout au long de la vie. La précarisation des emplois qui concerne un nombre croissant de salariés, comme la flexibilisation des rythmes de travail qui va accompagner la généralisation de la réduction du temps de travail attendue de l’application des 35 heures, n’offre pas de perspectives de meilleure maîtrise par les individus d’un temps personnel dont une part pourrait être consacrée à la formation. Pourtant, cette impression d’impasse ne résulte-t-elle pas d’une représentation trop dichotomique du temps de travail opposé au temps libre?

Alain Supiot (1995), dans l’article où il propose que le temps de travail s’inscrive dans une problématique de concordance des temps, observe que “le temps libre vient se loger dans le temps de travail salarié”, et “à l’inverse, le travail salarié projette son ombre sur le temps libre”. Différents droits à congés ou absences ont été institués dont la signification apparaît aujourd’hui plus clairement comme l’expression d’une recherche d’aménagements entre temps de travail et activités privées (éducation des enfants, soin de proches…) ou publiques (associatives, politiques…) socialement légitimes. Or pour que s’affirme davantage cette démarche vers une concordance des temps, dont les conditions sont développées dans le rapport “Au-delà de l’emploi” (Supiot, 1999), il paraît indispensable d’accorder une attention plus précise et donc une meilleure visibilité aux temps sous emprise du travail, non seulement celui des déplacements entre domicile et lieu de travail, mais aussi les temps d’astreinte, du travail à domicile pour se mettre à jour, ou le temps personnel que l’on peut consacrer à sa formation.

Peut-on pronostiquer une évolution vers un traitement plus cohérent des dispositions, tant conventionnelles que légales et réglementaires, qui sont attachées à chacune de ces situations temporelles sous emprise du travail? Pour A. Supiot, cela suppose au préalable l’établissement “de principes généraux de concordance des temps que seule la loi est en mesure de fixer”. A défaut, la perte de sens qui accompagne la réduction du temps de travail depuis les années 80, selon l’analyse

<sup>(14)</sup> Plus précisément, un demandeur d’emploi garde le loisir de suivre une formation personnelle de son choix si sa durée est inférieure à 40 heures dans le mois, horaires de soirée inclus.



de J.-Y. Boulin (1992), se poursuivrait en ne répondant qu'à un objectif de réorganisation du temps de travail assurant une meilleure compétitivité.

## Des limites au transfert de la formation du temps de travail au temps non travaillé

Le mouvement général de rationalisation des coûts de la formation par les entreprises, et donc tout particulièrement de la gestion du temps de travail réservé à des formations, prend ainsi des formes très diverses. Et la législation sur les 35 heures ne peut qu'accélérer ce processus. Elle oblige notamment les partenaires sociaux dans l'entreprise à négocier sur ce qu'ils entendent comme travail effectif. Et ce ne sont pas seulement les pauses qui sont en jeu, mais tout ce qui constitue l'environnement du travail proprement productif, le temps de sa préparation, celui pris par le règlement des dysfonctionnements, etc. De ce point de vue, la formation, même prescrite par l'encadrement, représente un temps de travail non productif. Sans doute n'en sommes-nous plus à considérer que le temps de formation est un temps d'absence au travail, mais il fait bien partie de ces temps qu'il faut économiser.

La solution peut-elle consister dans la négociation d'un compromis dans lequel les temps de formation seraient pris sur le temps libre des salariés? En tout état de cause, cette hypothèse ne peut s'appliquer que pour certaines modalités de formation et ne peut être envisagée comme un principe général. Par nature, les formations en situation de travail ne peuvent être concernées. Il semble également très discutable de concevoir que les formations courtes qui ont un caractère prescrit puissent être suivies hors du temps de travail, au regard cette fois du droit du travail. Pour ces formations d'adaptation à leur poste de travail des nouveaux embauchés, ou celles destinées à accompagner des changements techniques ou d'organisation, la deuxième loi sur la réduction du temps de travail a apporté une précision essentielle: les formations d'adaptation sont du temps de

travail effectif. Elles ne peuvent donc s'imputer sur le temps de repos libéré<sup>(15)</sup>.

En revanche, dans certaines entreprises tout au moins, les grandes en particulier, une part des actions relevant du plan de formation correspond à une offre faite aux salariés invités à s'y inscrire de façon volontaire. Tel est notamment le cas des actions suivies au titre du capital de temps de formation. Pour celles-ci, en effet, on ne peut exclure a priori qu'un accord d'entreprise puisse définir des règles selon lesquelles une partie de ces formations aient lieu sur du temps libéré par la réduction du temps de travail. On constate ainsi que les accords sur les 35 heures conclus, après la première loi, chez Danone, Renault ou Peugeot prévoient l'attribution de crédits-formation aux salariés leur donnant accès à des formations organisées et financées par l'entreprise, mais suivies sur leur temps libre.

Ce cas de figure particulier permet de souligner a contrario qu'un employeur ne saurait exiger de ses salariés qu'ils acquièrent des savoirs jugés nécessaires à l'exercice de leurs fonctions en s'organisant par eux-mêmes pour suivre des formations sur leur temps hors travail<sup>(16)</sup>. Les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel seraient d'ailleurs fondées à résister à une telle formule qui conduirait à les priver d'un droit de regard et de négociation sur une partie de la politique de formation de l'entreprise<sup>(17)</sup>. On constate ainsi que les possibilités d'externalisation du temps de formation hors du temps de travail restent en définitive limitées.

Demeure toutefois une question par rapport à l'articulation entre temps de travail et temps de formation, celle de la légitimité de l'absence au travail pour le motif de la formation. La réduction du temps de travail peut-elle justifier d'abandonner le principe du congé de formation, qu'il s'agisse du congé individuel de formation, du congé sabbatique ou des congés à objets spécifiques? Le risque existe si l'on considère que d'ores et déjà les moyens financiers du congé individuel ont été considérablement réduits. Même si ces congés ne concernent qu'une minorité de salariés, ils constituent des droits pour les travailleurs et leur remise en cause serait indubitablement une régression, donc une démission des pouvoirs publics<sup>(18)</sup>.

<sup>(15)</sup> La définition du travail effectif qui figurait dans la première loi ne permettait pas de fixer la frontière entre les formations assimilées au temps de travail et celles qui ne l'étaient pas. Le Tribunal de grande instance de Paris appelé à se prononcer sur l'accord signé en janvier 1999 par l'association française des banques avait jugé illégales les dispositions permettant aux salariés de se former sur le temps dégagé par la réduction du temps de travail lorsque la formation relevait du plan de formation, considérant qu'ils restaient alors à la disposition de leur employeur (Maggi-germain, 2000).

<sup>(16)</sup> Jean-Marie Luttringer observe que si les employeurs expulsent la formation hors du temps de travail effectif, ils s'apercevront alors "que le fait de renvoyer la formation à la sphère de la vie privée les prive de pouvoir sur la formation, composante essentielle du pouvoir de gestion et de direction", in "Négocier de nouveaux équilibres entre temps de travail et temps de formation" (1999, p.198).

<sup>(17)</sup> J-M Luttringer: "Si la formation est renvoyée à la sphère privée, elle échappe à la négociation collective, donc à l'influence syndicale. Si elle reste attachée à la sphère du travail, même si son coût est réduit, elle demeure objet de négociation collective. Sa qualification et son régime juridique se distinguent de ceux du travail effectif tout en demeurant dans la même sphère. La formation deviendra pour partie un sous-régime du travail, indemnisé comme l'assurance chômage, la maladie et non rémunérée par un salaire".

<sup>(18)</sup> À rebours d'une telle évolution, le rapport Supiot (1999) considère que, dans le cadre d'une politique européenne commune, "le droit à la formation professionnelle implique de faire place au temps de cette formation dans la réglementation du temps de travail" (p.129).





***“(…) l’augmentation du temps libéré des actifs, du fait de la généralisation des 35 heures, du fait aussi de l’extension du travail à temps partiel choisi, ne constitue pas seulement une opportunité nouvelle pour les employeurs de trouver de nouvelles modalités dans la gestion du temps de formation de leurs salariés. Elle justifie aussi une interrogation politique pour les pouvoirs publics dès lors qu’ils affichent des intentions de promouvoir la formation tout au long de la vie.”***

## **Quelle politique de formation sur le temps libre?**

La vigilance paraît nécessaire par rapport aux tentations qui peuvent exister de transférer la formation du temps collectif de travail au temps libre des individus. Toutefois, il serait inversement aussi contestable d’adopter une position de refus a priori à l’égard de toutes formes d’incitation à développer des formations sur le temps hors travail, dès lors que l’employeur continue d’assumer ses responsabilités pour l’amélioration des compétences de ses salariés, d’assurer notamment le financement des formations et de respecter la règle du volontariat des candidats à ces formations. En outre, dans ce domaine aussi, les institutions représentatives du personnel devraient pouvoir exercer leur rôle consultatif sur les orientations et le suivi de la politique de formation.

Mais l’augmentation du temps libéré des actifs, du fait de la généralisation des 35 heures, du fait aussi de l’extension du travail à temps partiel choisi, ne constitue pas seulement une opportunité nouvelle pour les employeurs de trouver de nouvelles modalités dans la gestion du temps de formation de leurs salariés. Elle justifie aussi une interrogation politique pour les pouvoirs publics dès lors qu’ils affichent des intentions de promouvoir la formation tout au long de la vie.

Les raisons pour lesquelles les actifs peuvent vouloir se former, qui varient en fonction de leur situation professionnelle, de la phase de leur cursus professionnel, de leur âge et de leur participation à la vie sociale, mériteraient d’être mieux analysées et connues afin de pouvoir répondre à leurs besoins et leurs aspirations. Sur ce sujet, trop vaste pour être abordé à présent, observons seulement que la formation paraît utile et souhaitable lorsqu’elle est référée à une activité, qu’elle soit professionnelle ou sociale. C’est dire à la fois qu’elle peut déborder le champ de l’emploi, mais que celui-ci reste une préoccupation centrale tant que le travail constitue l’activité sociale principale. Or, aujourd’hui on considère trop volontiers que les formations dont la finalité est professionnelle doivent se concevoir à partir de l’emploi exercé et qu’elles relèvent

donc avant tout de la responsabilité de l’employeur. Ce faisant on oublie que les aspirations des salariés en matière de formation professionnelle peuvent déborder largement ce que traitent les formations prescrites ou proposées dans les entreprises.

Peut-on alors s’en remettre à la responsabilité et à la perspicacité individuelle pour que se développe une demande de formation à laquelle le marché s’ajustera et qu’il fera émerger l’offre correspondante? La demande de formation n’est en général pas préexistante à l’offre, qui lui est au contraire nécessaire pour se structurer et s’exprimer. Les autorités publiques, centrales ou décentralisées, ont ainsi une responsabilité dans l’organisation, la sélection et le développement, donc aussi le financement, des actions de formations qui peuvent être proposées.

Il leur revient, surtout à l’échelon régional, de promouvoir de nouvelles modalités de formation qui tiennent compte des problèmes de synchronisation des temps individuels résultant notamment de la diversification et de la flexibilisation des temps de travail, car l’intérêt et la valeur de l’offre de formation ne résident pas seulement dans ses contenus et ses finalités, mais aussi dans son accessibilité, qui doit tenir compte des contraintes temporelles. Les technologies de l’information et de la communication peuvent y contribuer si on ne renonce pas, lorsqu’on y a recours, à la relation pédagogique collective.

Cependant, ce n’est pas seulement l’offre de formation qui mérite d’être ajustée aux nouvelles contraintes de segmentation temporelle, le développement de l’activité de formation chez les actifs suppose aussi des actions de régulation et d’aménagement des temps sociaux, où les autorités publiques tant nationales que locales peuvent tenir un rôle essentiel, les premières pour établir les principes inscrivants l’intérêt général au cœur des expérimentations d’aménagement du temps (Supiot, 1999), les secondes pour trouver des formes concrètes et cohérentes de concordance des temps locaux (Gauvin et Jacot, 1999).

En somme, parmi les changements significatifs, en France, qui ont modifié le con-



texte de la formation des adultes depuis 30 ans, force est de reconnaître que la diminution du temps travaillé n'a pas joué jusqu'à présent un rôle sensible, elle n'a pas mécaniquement entraîné une croissance du temps passé à se former, sauf sans doute parmi les demandeurs d'emploi. En revanche, le rapport de la formation au travail s'est considérablement resserré, au point de justifier que la formation soit intégrée au travail effectif. La représentation d'un temps de formation constituant par lui-même une réduction du temps de travail appartient désormais au passé.

Pourtant, la formation n'est pas du travail productif et la préoccupation est commune chez les employeurs aujourd'hui d'économiser le temps de la formation, d'en réduire la part dans le temps de travail collectif, d'en diminuer les durées individuelles, éventuellement pour en faire bénéficier davantage de salariés. Cette exigence de rationalisation ne devrait cependant pas se traduire par des transferts proprement dits de la formation du temps de travail vers le temps libre des salariés. C'est plutôt en termes de nouveaux investissements en formation des individus sur leur temps personnel, que se pose désormais la question de la part que peut prendre la formation sur le temps hors travail.

Or, manifestement la reprise d'un développement de la formation chez les actifs, particulièrement sur leur temps non travaillé, ne se fera pas de façon spontanée par le jeu de l'offre et de la demande sur le marché des activités du temps libre. Il y a là un défi pour les autorités publiques comme pour les partenaires sociaux. Pour les premières est posée la question de leur capacité à orienter et à promouvoir une offre de formation de

qualité répondant particulièrement aux attentes et aux contraintes temporelles et de ressources des catégories de la population qui en auraient le plus besoin pour trouver des perspectives professionnelles. Pour les seconds, l'enjeu est celui du sens donné au co-investissement en formation, de ne plus privilégier la recherche du moindre coût pour l'entreprise, mais davantage une démarche d'incitation des salariés à s'engager dans des projets de formation de façon concertés avec leur employeur, réalisant ainsi un compromis entre l'intérêt de l'entreprise, celui des salariés, et aussi l'intérêt général.

Or, cela suppose que soient établis des principes et des règles constituant un droit au temps de formation réellement applicable, c'est-à-dire général, simple à comprendre et à utiliser. Car des dispositions existent mais leur accumulation au cours des années et leur spécialisation liée aux statuts divers des actifs les rendent trop souvent dissuasives, parce que complexes à appréhender par les intéressés qui doivent recourir à des spécialistes susceptibles de les initier aux droits qu'ils peuvent faire valoir, et à condition d'avoir déjà un projet de formation. Le projet de loi qui redéfinirait un droit général d'accès à la formation, individuel et transférable lors des changements d'employeur, est toujours à l'ordre du jour sans que l'on puisse faire de pronostic sur son adoption, car les partenaires sociaux semblent préférer laisser l'initiative, sur ce sujet, au Gouvernement plutôt que de vouloir proposer un dispositif permettant aux salariés d'entreprendre un projet de formation en associant partage entre temps de travail et temps personnel des salariés, possibilités d'aménagement du travail, moyens de prise en charge financière et perspective de reconnaissance professionnelle des acquis de la formation.

***“La représentation d'un temps de formation constituant par lui-même une réduction du temps de travail appartient désormais au passé.”***

***“Le projet de loi qui redéfinirait un droit général d'accès à la formation, individuel et transférable lors des changements d'employeur, est toujours à l'ordre du jour.”***



## Bibliographie

**Aventur, F. et al.** *La formation professionnelle continue dans les entreprises françaises en 1993 - Résultats d'une enquête européenne*. Marseille: Céreq, Documents 133, 1998.

**Bentabet, E. et al.** *La formation professionnelle continue financée par les entreprises*. Marseille: Céreq, Documents 147, 2000.

**Besson, V.** Bilan de la négociation collective en 1999: la formation au cœur de l'activité conventionnelle. *Inffo Flash*, n° 547, 16 juillet, Centre Inffo, 2000.

**Boulin, J.-Y.** Les politiques du temps de travail en France: la perte de sens. *Futuribles*, n°165-166, numéro spécial temps de travail, 1992.

**Dumontier, F.; Pan Ké Shon, J.-L.** *Enquête emploi du temps 1998-1999, Description des activités quotidiennes*. INSEE, 1999.

**Etiennot, P.** Formation professionnelle et contrat de travail, *Droit social*, n°2, 1998.

**Gauvin, A.; Jacot, H.** (coord.) *Temps de travail, temps sociaux, pour une approche globale*. Editions liaisons, 1999.

**Guilloux, P.** *Le congé individuel de formation*. L'Harmattan, 1998.

**Luttringer, J.M.** Négociation de nouveaux équilibres entre temps de travail et temps de formation. *Pour* n°162, juin 1999.

**Luttringer, J.M.** Vers de nouveaux équilibres entre temps de travail et temps de formation? *Le temps après la loi Aubry II*. *Droit social* n°3, 2000.

**Maggi-Germain, N.** L'articulation temps de travail/formation professionnelle continue après la loi Aubry II. *Droit social* n° 9/10, 2000.

**Mothé, D.** *Le temps libre contre la société*. Desclée de Brouwer, 1999.

**Palazzeschi, Y.** *Introduction à une sociologie de la formation, Anthologie de textes français*. L'Harmattan, 1998.

**Péry, N.** *La Formation professionnelle: diagnostics, défis et enjeux*. Secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle, 1999.

**Supiot, A.** Temps de travail: pour une concordance des temps. *Droit social* n°12, 1995.

**Supiot, A.** (dir.) *Au-delà de l'emploi, Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Rapport pour la Commission européenne. Flammarion, 1999.

**Terrot, N.** *Histoire de l'éducation des adultes en France*. L'Harmattan, 1997.

**Vatier, R.** Loi de 1971: genèse et premiers effets. *Actualité de la formation permanente* n°33, Centre Inffo, 1982.

**Willems, J.P.** Le droit du travail à l'épreuve de la compétence. *Actualité de la formation permanente* n°145, Centre Inffo, 1996.