L'entreprise « formatrice » et le droit après la loi du 5 mars 2014 : formation informelle, apprentissage en situation de travail, travail aliénant et travail émancipateur….

« La formation interne à l'entreprise est en principe dispensé dans des locaux distincts des lieux de production, c'est-à-dire en dehors des postes de travail habituel des salariés. » Article D. 632–3 du code du travail. (Ce principe est assorti de quelques dérogations précisées dans le corps de la chronique).

« Lorsque le vin vint à manquer aux noces de Cana la mère de Jésus lui dit « ils n'ont plus de vin »… et Jésus transforma l'eau en vin. » (Évangile selon Saint Jean, 2, 1–11).

La présente chronique est une exégèse du texte du code du travail relatif à la formation interne à l'entreprise et de la parabole des noces de Cana relatée dans l'Évangile selon Saint Jean. L'une, se veut aussi rigoureuse que possible au plan juridique, l'autre est plus métaphorique que théologique. La question posée est celle de savoir comment, au plan juridique, extraire de la valeur formative de la participation au travail productif. En d'autres termes comment transformer l'eau en vin.

1. Après, comme avant, la loi du 5 mars 2014 l'entreprise doit apporter une réponse aux besoins d'adaptation, de professionnalisation, de développement des compétences, de qualification, de ses salariés. Le recours à la formation professionnelle représente un moyen parmi d'autres pour atteindre ces objectifs.

Elle peut bénéficier de prestations de formation et de prestations rattachables à l'action de formation (ingénierie, conseil professionnel, évaluation…), délivrées par des dispensateurs de formation extérieurs à l'entreprise, dont le financement peut être assuré par les fonds mutualisés, gérés par des OPCA, auxquels elle est tenue de contribuer. Les prestations de formation ainsi achetées par l'entreprise sont réalisées en principe par une personne juridique distincte de l'entreprise elle-même, dans des lieux distincts des lieux de production, et doivent être conformes aux conditions de fond et de forme édictées par le code du travail[1].

[1] Article L6353-1 : « *Les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 6313-1 sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.*
La formation peut être séquentielle.

11 Jardins Boieldieu 92800 Puteaux – tel : 06 15 10 47 37
Email : JMLuttringer.conseil@orange.fr - Site : www.jml-conseil.fr

À ces conditions viennent s'ajouter des critères relatifs au contrôle de la qualité de l'offre de formation à la charge des financeurs qu'un décret en cours d'adoption vient de préciser (projet de décret "relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue" qui devrait être publié vers la fin du premier trimestre, cf. AEF n°494993 du 06/02/2015)

Lorsque l'entreprise achète sur ses fonds propres des actions de formation à un prestataire extérieur, elle est, de la même manière, tenue de conclure avec ce prestataire une convention permettant de caractériser la prestation achetée comme une action de formation. Cependant les nouvelles dispositions relatives à la qualité de l'offre de formation ne lui sont pas applicables, ce qui ne l'empêche pas de s'y référer.

L'entreprise peut être son propre formateur

2. Cependant l'achat de prestations de formation à des prestataires extérieurs ne couvre qu'une petite partie des processus d'apprentissage, de professionnalisation de développement des compétences, d'acquisition de qualification, dont les entreprises et leurs salariés peuvent avoir besoin. Pour un grand nombre de salariés ces objectifs sont atteints à l'intérieur même du système productif, sur le lieu de travail et en situation de travail selon des modalités souvent « informelles ». En modifiant les règles de financement de la formation professionnelle à la charge des entreprises (suppression du 0,9 % de la masse salariale obligatoirement affectée par l'entreprise elle-même financement de sa propre formation), la loi du 5 mars 2014 ouvre un espace d'innovation mais aussi de réflexion (celle-ci a été publiquement lancée par la DGEFP à l'occasion d'un colloque organisé le 5 novembre 2014, intitulé « Formation et parcours »). En conclusion de ce colloque Emmanuelle Wargon souligne que « toute situation de travail ne constitue pas une formation », cependant elle souhaite promouvoir des expérimentations visant à repérer les situations de travail réellement formatives.

C'est sur les conditions dans lesquelles l'entreprise elle-même peut devenir formatrice, et le travail productif devenir formateur, et sur ce que signifie au plan juridique apprentissage en situation de travail, formation formelle et formation informelle que devra porter la réflexion et l'innovation. Au plan juridique la question est d'importance car l'entreprise avant d'être un lieu de formation est un lieu de production de biens et services auxquels contribuent des salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail dont le critère distinctif est le lieu de subordination.

Formation informelle et apprentissage en situation de travail (AST) : de quoi parle-t-on ?

Elle peut s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement. Dans ce cas, le programme mentionné au premier alinéa précise :
1° La nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
2° Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
3° Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.
A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.
Un décret précise les modalités d'application du présent article. »

11 Jardins Boieldieu 92800 Puteaux – tel : 06 15 10 47 37
Email : JMLuttringer.conseil@orange.fr - Site : www.jml-conseil.fr

3. Au plan méthodologique divers travaux récents dessinent le contour de ces notions. L'observatoire de l'hôtellerie et de la restauration a consacré une étude à « La formation informelle dans les petits établissements du secteur hôtellerie restauration de Paris », études sectorielles, 2012. L'ANACT s'est également penchée sur cette question à l'occasion d'une étude réalisé pour l'OPCA FORCEMAT « Transfert de savoir-faire d'expérience », enseignements liés au suivi et l'évaluation d'un projet FSE juillet 2009. Dans le cadre d'une étude conduite pour le compte de la confédération européenne des syndicats en 2012 la question du formel de l'informel d'aborder dans les termes suivants : « *la formation formelle est dispensée par des établissements éducatifs, elle est intentionnelle de la part de l'apprenant est débouche sur une certification. La formation informelle, est, elle aussi, intentionnelle et obéit à une méthodologie structurée mais elle ne relève pas d'un établissement éducatif et ne mène généralement à aucune certification. La formation informelle, qui résulte d'activités quotidiennes liées au travail, à la vie familiale voici, venez, le plus souvent, pas intentionnelle sur une certification. »*[2]. Entreprise et personnel a également ouvert une réflexion méthodologique sur « L'apprentissage en situation de travail (AST). Cette approche de la formation consiste selon les auteurs de l'étude à « *rapprocher l'apprentissage en jeu pour une personne du contexte dans lequel cet apprentissage doit être utilisé. Plutôt que d'avoir des moments de formation qui vont se passer dans une salle à part, dans un lieu à part, éloignés du terrain, on va faciliter le transfert de ce qui est appris par la proximité avec la situation de travail »… «L'AST n'est pas réductible de la formation « sur le tas », il se différencie également du compagnonnage et du monitorat. L'idée de l'AST, c'est d'organiser des temps pour s'exercer dans la situation qu'il faut apprendre à maîtriser »* [3]

Cette problématique, n'est pas nouvelle. Dès le milieu des années 80 Yves Cannac et la CEGOS ont proposé une nouvelle vision du rapport entre l'entreprise et la formation dans un ouvrage intitulé « La bataille de la compétence » édition Hommes Et Technique publié en 1985. Les auteurs proposaient une lecture de l'entreprise comme « un système éducatif », générateur de compétence, par opposition à la vision de l'entreprise considérée comme prédatrice.

Le thème ressurgit à l'occasion de la défiscalisation partielle de la formation qui renvoie à un questionnement sur les conditions dans lesquelles le travail productif peut-être réputé formateur, alors qu'au plan juridique il est placé sous le sceau de la « subordination », qui est le critère distinctif du contrat de travail, et qu'au plan pratique il pourra être plus ou moins aliénant ou plus ou moins porteur d'émancipation, selon sa nature, son contenu et le type d'organisation dans lequel il s'inscrit.

Toutes les entreprises ne sont pas naturellement formatrices.

4. Au plan juridique, qui nous préoccupe ici à titre principal (mais non exclusivement…) cette problématique reçoit plusieurs réponses notamment celle de la formation en alternance qui

[2] Renaud Damesin, Jacky Fayolle, Nicolas Fleury, « Acteurs, pratiques et défis de la NFIL et de sa validation en Europe », Sémaphores/CEP Groupe Alpha, juillet 2012

[3] Pascale Fotius, Sophie Pagès E§P pratiques septembre 2013 numéro 314. Voir aussi Sandra Enlart « Politique d'entreprise et organisation du travail et de la formation », (chapitre 12) in Apprendre au travail » 2012.

11 Jardins Boieldieu 92800 Puteaux – tel : 06 15 10 47 37
Email : JMLuttringer.conseil@orange.fr - Site : www.jml-conseil.fr

organise dans un cadre juridique spécifique le rapport entre travail productif et formation. Les divers « contrats de type particulier » associant un emploi une formation tels que le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation ou différents types de contrats aidés, ne seront pas abordés dans le cadre de cette chronique qui se concentrera sur la situation juridique qui est celle des salariés titulaires d'un contrat de droit commun, dont la formation est organisée sur le lieu de travail par l'entreprise elle-même qui en garde la maîtrise d'œuvre.

Cette situation est régie par l'article D.6321–3 du code du travail qui stipule que la formation interne à l'entreprise est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de production, c'est-à-dire en dehors des postes de travail habituels des salariés. Toutefois ce même article prévoit une exception à ce principe lorsque la formation comporte un enseignement pratique ; dans cette hypothèse, cet enseignement peut être donné sur les lieux de production. Il doit alors être rendu compte au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel des mesures prises pour que l'enseignement dispensé réponde aux critères définissant l'action de formation (programme établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés, moyens pédagogiques et d'encadrement appréciation des résultats).

Ce texte, qui date de 1971, (dont l'AST ainsi que la formation informelle s'affranchissent…) repose sur plusieurs postulats : d'une part que la situation de travail en elle-même aliénante par construction idéologique et marquée du sceau de la subordination par construction juridique, ne saurait être formatrice, car la formation est un acte d'émancipation, d'autre part, la formation, y compris en situation de travail est assimilée à un enseignement c'est-à-dire la transposition du modèle scolaire dans l'entreprise, et enfin, si la participation au travail productif peut dans certaines circonstances contribuer un processus de formation, cela ne peut se faire que sous le contrôle des représentants du personnel.

Bref, l'entreprise par nature « prédatrice » ne saurait être naturellement formatrice.

Quelques enseignements de l'histoire.

5. Un rapide détour historique s'avère nécessaire pour comprendre la portée idéologique de ce texte, qui rappelons-le, date de 1971. Ce détour pourra également éclairer utilement le débat qui s'engage dans le prolongement de la loi du 5 mars 2014 sur la valorisation des processus informels d'apprentissage comparés aux processus « formels » ainsi que sur la valorisation « des apprentissages en situation de travail ».

Dans une analyse pénétrante intitulée « Lieu de production, lieu de formation, la relation formation, appareil de production » Jacques Freyssinet a proposé en 1989 une grille de lecture toujours pertinente pour appréhender la complexité et les ambiguïtés de la notion d'entreprise formatrice.

11 Jardins Boieldieu 92800 Puteaux – tel : 06 15 10 47 37
Email : JMLuttringer.conseil@orange.fr - Site : www.jml-conseil.fr

Depuis un siècle et demi constate-t-il, la stratégie des acteurs concernés : le mouvement ouvrier, les entreprises, le patronat et l'État, connaît des évolutions qualitatives considérables. La révolution industrielle, le taylorisme les formes d'organisation du travail actuelles voient se développer, en France, des modes de relation profondément différentes entre système productif et système de formation.

Le pouvoir des ouvriers de métiers sur la qualification

Dans la période qui suit la révolution industrielle, l'entreprise est le lieu quasi exclusif de la formation professionnelle mais « le pouvoir sur la formation » ne lui appartient pas. En effet, l'immense majorité des branches d'activité est dominée par l'ouvrier de métiers et par le savoir-faire empirique. Les processus d'acquisition de la qualification sont indissociables du travail concret. Le chef d'entreprise n'a guère d'accès à la sphère de la production et à la transmission des qualifications. Le pouvoir de l'ouvrier de métier jalousement protégé par les organisations syndicales, elles-mêmes organisées selon une logique de métier (close shop en Angleterre, ouvriers de livre en France…) repose non seulement sur le contrôle du processus de production mais aussi sur le processus d'acquisition, de transmission de savoirs faire qui reproduit ce pouvoir.

En bonne logique les ouvriers de métiers sont hostiles au développement de la formation professionnelle au sens d'un enseignement délivré par des organismes de formation extérieure au processus de production.

Les grands penseurs socialistes sur l'éducation du XIXe siècle, qu'ils soient d'inspiration Proudhonienne ou marxiste arrivent par des chemins différents à la même conclusion : c'est dans le travail que la personne humaine se réalise, c'est dans le travail que doit être organisé le processus de formation et de développement des hommes. Toute dissociation entre travail et formation reflète une idéologie bourgeoise. La combinaison entre l'éducation et la production matérielle est par conséquent incompatible avec le développement d'organismes autonomes de formation professionnelle extérieurs à l'entreprise[4].

Deux attitudes patronales correspondent à cette situation. L'une, traditionnelle, qui accepte logique de l'organisation du travail autour des ouvriers de métiers, essayant simplement de modifier le rapport de force avec eux. L'autre plus avancée voit bien que son pouvoir sur le processus de production passe par ses capacités à maîtriser les aspects techniques de ce processus, donc de former et de contrôler la formation des travailleurs qualifiés dont l'entreprise a besoin. Pour contourner le monopole défendu par les ouvriers de métiers et leurs organisations, la formation professionnelle va se développer par le haut à travers les grandes écoles crées à cette époque (Mines, polytechnique, arts et métiers…). Il s'agit par cette stratégie de constituer une hiérarchie de travailleurs qualifiés capables progressivement d'introduire par le haut un certain contrôle technique sur les processus de production[5].

[4] M.Domanget, Les grands socialistes et l'éducation. Armand Colin 1979.
[5] Voir Noël Terrot, Histoire de l'éducation des adultes en France EDILG 1983.

11 Jardins Boieldieu 92800 Puteaux – tel : 06 15 10 47 37
Email : JMLuttringer.conseil@orange.fr - Site : www.jml-conseil.fr

Taylorisme et formation

Avec l'arrivée du taylorisme et de l'organisation scientifique du travail la situation se modifie profondément : le travail cesse d'être formateur, le processus de production découpée en séquences génère lui-même d'une organisation de la formation taylorisée qui est dissociée du processus de production et mise en œuvre dans des centres de formation spécialisée, au sein des entreprises elles-mêmes ou à l'extérieur à l'initiative de secteurs professionnels. « Le stage de formation, qui est tout à la fois une reproduction de l'atelier industriel et de la salle de classe s'impose comme modèle dominant d'organisation de la formation. En 1971 le stage, produit de l'organisation taylorienne, est érigé par le code du travail en « unité d'œuvre » de la formation professionnelle. Il sert de support aussi bien à l'ouverture de droits pour les salariés qu'au financement de la formation. Avec l'introduction de l'obligation de financement la charge des entreprises à partir de 1971 le stage deviendra marchandise.

Pour le mouvement ouvrier, l'entreprise devient le lieu du pouvoir patronal sur la formation. Des espaces de liberté sont en dehors de l'entreprise. C'est d'ailleurs tout le sens du congé individuel de formation institué en 1971 et célébré à l'instar des congés payés 1936 comme un espace de liberté. Se former dans l'entreprise, c'est donner à l'employeur le pouvoir sur la formation qui vient doubler son pouvoir sur le travail (lien de subordination). Double aliénation. Dans le même temps se développe l'idéologie de l'enseignement gratuit, laïque, obligatoire. Le corps enseignant convainc le mouvement ouvrier dans son ensemble que la voie du progrès de la formation, qu'elle soit générale ou professionnelle, est dans la constitution d'un système éducatif séparé de l'entreprise en ce qu'il serait la garantie de son indépendance et de son autonomie.

Le modèle « séparatiste » français.

6. Le modèle « séparatiste de relations entre systèmes de formation au système de production sur lequel est fondée la législation sur la formation de 1971 est née en France de la conjonction de trois facteurs : le taylorisme, la stratégie « révolutionnaire » du mouvement ouvrier français, les spécificités de notre système d'enseignement, fondé sur le principe républicain d'égalité et celui de la centralisation. Si le modèle allemand n'a pas connu la même évolution alors que le taylorisme était un facteur commun aux deux systèmes de production, la raison en est vraisemblablement l'orientation majoritairement réformiste du mouvement ouvrier allemand, après 1918 et après 1945, qui a conduit à un partage du pouvoir sur la formation, et le caractère décentralisé du système d'éducation et de formation liée à l'organisation fédérale de ce pays.

La volonté affichée par les pouvoirs publics français depuis des décennies de développer diverses formes de formation en alternance suppose au préalable de dépasser les causes profondes « du modèle séparatiste » sur lequel reposent les rapports entre système productif et système éducatif en France.

Ce n'est pas le propos principal de cette chronique qui est de contribuer au débat émergent sur l'apprentissage en situation de travail c'est-à-dire sur la formation sur le lieu de travail sans qu'il

11 Jardins Boieldieu 92800 Puteaux – tel : 06 15 10 47 37
Email : JMLuttringer.conseil@orange.fr - Site : www.jml-conseil.fr

soit nécessairement procédé à une distinction entre lieux de production et lieu de formation au sein de l'entreprise.

La conduite de ce débat nécessite au préalable une réflexion sur les formes d'organisation des systèmes productifs qui sont aujourd'hui les nôtres en France, avant de se lancer à corps perdu, principalement pour des raisons d'efficience économique, vers la valorisation de la formation informelle et des processus d'apprentissage en situation de travail. À cet égard l'hypothèse peut être faite que les deux systèmes productifs évoqués plus haut, l'organisation industrielle caractérisée par des ouvriers qualifiés, et les organisations taylorisées coexistent à des degrés variables en France et que chacun entretient des relations singulières avec la formation professionnelle. Il faut y ajouter l'artisanat dans les liens avec l'ancien modèle corporatiste caractérisé par le compagnonnage demeurent présents. Mais sans doute d'autres formes d'organisation du travail peuvent-elles être identifiées à l'ère de la société de la connaissance, qui renvoie chacune à une relation singulière entre travail productif et formation. À cet égard le nouveau compte personnel de formation orienté vers l'acquisition d'une qualification, en ce qu'il donne à la personne elle-même du pouvoir sur sa propre formation préfigure-t-il sans doute la relation à la formation dans « la société de la connaissance ».

Bref, sans une clarification préalable, branche par branche et si nécessaire entreprise par entreprise, du type d'organisation du travail sur lequel vient se greffer la formation en situation de travail, ce débat risque fort de ne produire que de la théorie sociologique et de la méthodologie pédagogique sans réelle perspective d'application. La négociation d'accords de branche et d'entreprise sur la formation, pourrait utilement se saisir de ce thème innovant en s'appuyant sur des diagnostics préalables, et sur des projets pilotes de négociation soutenus au plan méthodologique et financier par le FPSPP et /ou le ministère du travail en charge de la promotion de la négociation collective.

Les noces de Cana : « Et Jésus transforma l'eau en vin ».

7. Qualification et régime juridique de « la formation informelle » et de « l'apprentissage en situation de travail (AST).

Lorsque le vin vint à manquer aux noces de Cana la mère de Jésus lui dit « ils n'ont plus de vin » « Or il y avait là six jarres de pierre, pour les purifications des Juifs, contenant chacune deux ou trois mesures. Jésus dit aux serviteurs : « Remplissez d'eau ces jarres ». Ils les remplirent jusqu'au bord. Il leur dit : « Puisez maintenant et portez-en au maître d'hôtel ». Ils lui en portèrent. Quand le maître d'hôtel eut goûté l'eau devenue du vin - il en ignorait la provenance, mais les serveurs la savaient, eux qui avait puisé l'eau - il appelle le marié et lui dit : « Tout le monde sert d'abord le

11 Jardins Boieldieu 92800 Puteaux – tel : 06 15 10 47 37
Email : JMLuttringer.conseil@orange.fr - Site : www.jml-conseil.fr

bon vin et, quand les gens sont ivres, alors le moins bon ; toi, tu as gardé le bon vin jusqu'à présent ». « Tel fut le commencement des signes de Jésus ; c'était à Cana de Galilée. Il manifesta sa gloire, et ses disciples crurent en lui ». (Évangile selon Jean, 2,1-11).

Une interprétation libre et non théologique de cette parabole éclaire la question de la qualification et du régime juridique « de la formation informelle » et « des apprentissages en situation de travail » c'est-à-dire le processus qui permet de donner une valeur objectivable à ce qui est « informel » et d'extraire de « la valeur formative » reconnue comme telle au travail productif. Bref, transformer l'eau en vin.

Ce processus n'a rien de miraculeux, ni pour les noces de Cana comme d'ailleurs l'attestent les dernières connaissances scientifiques, (il existait à l'époque de la poudre de vin sorte de vin lyophilisé qu'il suffisait d'ajouter à l'eau, ce que fit Jésus, et ce que fait aujourd'hui IKEA qui vend du vin élaboré selon ce procédé), ni pour la reconnaissance de la formation informelle, ni pour la valorisation de l'apprentissage en situation de travail.

Qualification juridique.

Cependant avant de s'interroger sur le processus d'attribution d'une qualification et d'un régime juridique à des situations de fait, (ce qui est le b.a.-ba du travail juridique), il faut s'interroger sur l'intérêt qu'il y aurait à le faire. Cet intérêt n'est pas le même selon que l'on se place du point de vue de l'employeur, de celui du salarié ou encore celui du législateur et des pouvoirs publics en charge du droit positif qui encadre cette matière.

L'employeur qui détient en sa qualité de chef d'entreprise le pouvoir de direction est seul maître de l'organisation du travail. Dès lors qu'il s'est acquitté des obligations de formation « formelles » qui pèsent sur lui telles que l'adaptation au poste de travail (dès lors qu'elle requiert une formation ce qui n'est pas toujours le cas), et à l'emploi, la formation à la sécurité, le versement de contributions légale à un OPCA, il a toute liberté, s'il y va de son intérêt, de promouvoir ou non, des formes d'organisation du travail qualifiantes qui permettent « des apprentissages en situation de travail » ou encore diverses modalités « de formation informelle telles que l'analyse de pratiques, le retour d'expérience, les communautés de pratique, des réseaux d'experts, les colloques, le coaching, l'activité tutorée, les binômes, la mise en situation…. (Jean-Pierre Willems, mars 2014)

Toutes ces actions contribueront sans aucun doute, à la professionnalisation des salariés, voire à l'entretien et au développement de leurs compétences et de leur qualification sans pour autant être qualifiées « d'actions de formation » au sens du code du travail. Dès lors que le financement est assuré sur les fonds propres de l'entreprise, sans incitation fiscale particulière, l'intérêt du rattachement de ces actions à la qualification et au régime juridique spécifiques de la formation ne s'impose pas d'emblée. Les dépenses correspondant à ces actions apparaîtront dans le plan comptable de l'entreprise dans la rubrique 6382 (sous-rubrique « Frais de formation et de perfectionnement du personnel (en interne) » au sein de la rubrique « Autres charges de

11 Jardins Boieldieu 92800 Puteaux – tel : 06 15 10 47 37
Email : JMLuttringer.conseil@orange.fr - Site : www.jml-conseil.fr

personnel »). Se pose aussi la question de savoir si ce « type de formation » peut être pris en compte au moment du bilan professionnel des six ans mis en place par la loi du 5 mars 2014.

Vu du point du salarié la perspective n'est pas la même. Se posera tout d'abord la question de savoir si ces diverses activités « innomées » sont prises en compte dans le temps de travail, c'est-à-dire si leur qualification juridique et leur régime est identique à celui du travail effectif, c'est-à-dire rémunéré comme tel et soumis au pouvoir de direction de l'employeur comme l'est le travail prescrit. Même si l'on admet le principe d'assimilation à du travail effectif, pour ce qui concerne la durée de travail et la rémunération, demeure posée la question du pouvoir de l'employeur sur la formation (de direction) : le salarié sera-t-il tenu de participer à des activités « informelles », dans le cas de « l'apprentissage en situation de travail » (AST) ? Un droit à l'erreur et à l'expérimentation plus large que celui qui peut lui être reconnu dans le cadre du travail productif correspondant à sa qualification contractuelle lui sera-t-il reconnu comme l'a fait la jurisprudence dans le cadre des contrats de qualification prédécesseurs des contrat de professionnalisation ? (Jean Marie Luttringer « l'entreprise formatrice sous le regard du juge » Droit social n°3, mars 1994) Enfin se posera la question de la transformation de l'eau en vin. À défaut de miracle, par quel processus juridique l'accroissement de la professionnalisation, de la compétence, de la qualification du salarié par des cheminements « innomés » pourra-t-il se voit reconnu ?

Dans le droit positif coexistent aujourd'hui deux types de règles fondées sur des logiques contradictoires :

- celles instituées en 1971, qui sont en quelque sorte une expression juridique du taylorisme, en l'occurrence la définition de l'action de formation par référence au modèle « du stage », qui a pour conséquence, y compris dans l'entreprise, l'instauration d'un modèle séparatiste entre production et formation. Le décret fondé sur la logique séparatiste taylorienne, en ce qu'il stipule l'interdiction de principe d'utiliser le lieu de production à des fins de formation, sauf avis dérogatoire des représentants personnels, devrait être remis sur le métier si l'on veut que le concept « d'apprentissage en situation de travail » et les diverses modalités de formation informelle puissent prospérer au sein de l'entreprise, dans l'espace libéré par la loi fiscale.

- celles issues de la loi du 5 mars 2014 qui se réfèrent a un fonctionnement du marché du travail et à des formes d'organisation du travail post tayloriennes, en l'occurrence le nouvel entretien professionnel, l'obligation à la charge de l'employeur de veiller à la capacité de chaque salarié à occuper un emploi, le compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle, l'émergence de la notion « de parcours » qui a vocation, au moins dans l'entreprise, à se substituer progressivement à celle de stage et d'actions de formation pour désigner les processus de professionnalisation qui s'appuient sur la formation informelle et l'apprentissage en situation de travail. Encore faut-il consistance juridique soit donnée à la notion de parcours ce qui n'est pas encore le cas, cette notions demeure en effet encore largement sociologiques et incantatoire.

11 Jardins Boieldieu 92800 Puteaux – tel : 06 15 10 47 37
Email : JMLuttringer.conseil@orange.fr - Site : www.jml-conseil.fr

Conclusions.

1. Du point de vue de l'entreprise la formation n'est pas une finalité mais un moyen non exclusif.

Le processus de réforme de la formation professionnelle en œuvre à travers la négociation de deux accords interprofessionnels le premier sur la sécurisation de l'emploi, le second sur la formation, transposés tous les deux dans la loi, a eu pour effet de relativiser la place de la formation, qui n'est plus un objectif en soi, mais un moyen au service de l'emploi, qui lui-même suppose la professionnalisation, le développement des compétences et la qualification des salariés.

Cette conclusion est particulièrement vraie pour l'entreprise. Toutes les démarches et toutes les actions qu'elle met en œuvre pour contribuer à la professionnalisation et au développement des compétences des salariés ne relèvent pas nécessairement de la qualification et du régime juridique de la formation professionnelle, telle qu'elle a été construite en 1971. Ce qu'il faut retenir de la parabole des noces de Cana à propos de la transformation de l'eau en vin, ce n'est ni le miracle (sauf pour les croyants) ni l'alchimie (pour les non-croyants), mais le résultat. C'est-à-dire la possibilité d'un mieux-être, voire de l'ivresse, que peut procurer le vin et au plan métaphorique la valorisation de son identité sociale, à ses propres yeux et par autrui, dans les rapports de travail (identité professionnelle). Dans cette perspective les procédures juridiques de la VAE et celle de la certification qui toutes deux attestent d'un résultat obtenu (l'eau transformée en vin) devraient être appelées à un bel avenir.

2. L'articulation entre système productif et formation dans l'entreprise doit devenir un objet de la négociation collective de branche et d'entreprise.

Si l'on admet que l'entreprise n'est pas un système éducatif, mais un système productif obéissant des logiques propres, qui accessoirement peut « générer de la valeur formative » sur le lieu même du travail et dans la proximité du processus de production, alors il faut admettre également que la production de valeur formative est largement fonction du type d'organisation du travail particulier à chaque entreprise. Certaines seront prédatrices et dans ce cas la formation ne saurait être qu'externalisée (modèle séparatiste) d'autres seront formatrices parce qu'il y va de leur intérêt, et dans ce cas l'apprentissage en situation de travail et diverses modalités de formation informelle pourront utilement être mobilisés. Les garanties collectives qui doivent être apportées au salarié dans ces diverses situations relèvent nécessairement de la négociation collective de branche et d'entreprise qui offre un droit suffisamment flexible pour permettre le meilleur agencement entre système productif et système de formation en fonction du type d'organisation du travail en vigueur dans l'entreprise.

3. Pour que les choses existent et puissent donner lieu à évaluation Il faut les nommer.

11 Jardins Boieldieu 92800 Puteaux – tel : 06 15 10 47 37
Email : JMLuttringer.conseil@orange.fr - Site : www.jml-conseil.fr

Le fait de nommer l'informel et de promouvoir les organisations du travail qualifiantes propices à l'AST, ne réduit d'aucune façon l'importance de la formation formelle, délivrée par des institutions dédiées, et la nécessité de créer une distance entre le lieu de production et lieu de formation. Cependant les outils statistiques qui mesurent ce qu'il est convenu d'appeler « formation » ne prenne en compte ni l'informel ni les apprentissages en situation de travail précisément parce qu'ils ne sont pas « nommés ». Il en résulte des malentendus notamment au niveau du discours politique sur la formation. Par construction même, ni la formation informelle, ni l'apprentissage en situation de travail n'ont vocation à être assimilés à la définition formelle de l'action de formation, ni à recevoir une définition « formelle » différente. En revanche la notion de « parcours de professionnalisation » susceptible d'englober une grande diversité d'actions, dont le cas échéant la formation, concourant toutes à l'objectif de professionnalisation pourrait accéder à l'univers juridique et servir de point d'appui aussi bien à la gestion de la professionnalisation par le management, qu'au dialogue social dans l'entreprise et à la fabrication des outils statistiques rendant compte de l'effort de professionnalisation engagée par les entreprises.

Jean-Marie Luttringer

Février 2015

11 Jardins Boieldieu 92800 Puteaux – tel : 06 15 10 47 37
Email : JMLuttringer.conseil@orange.fr - Site : www.jml-conseil.fr