

TABLE RONDE N°3

« LA DYNAMIQUE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ENTRE DÉMOCRATIE SOCIALE ET CONTRACTUALISME PRODUCTIF : L'EXEMPLE DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE »¹

(version provisoire)

Francis GUÉRIN, l'INSA de Rouen, GRIS, Université de Rouen

RÉSUMÉ :

Cette communication a pour objectif d'utiliser l'exemple récent de la réforme de la formation professionnelle continue pour mettre en évidence des évolutions dans l'action publique et les relations professionnelles que n'auront pas permis de pointer des champs de régulation juridique et négociée pourtant très actifs dans la période récente, tel que le temps de travail. Elle insistera notamment sur l'idée selon laquelle cette réforme introduit des rapports nouveaux entre démocratie sociale et individu. En effet, plus qu'une véritable révolution de l'articulation entre les niveaux et modes de régulation collective, elle fait paradoxalement de la négociation collective, voire de la loi, un moyen pour encadrer et protéger – réellement ou illusoirement – des contrats de plus en plus formalisés et généralisés entre individu et entreprise. Cette mutation entraîne notamment une redéfinition des rapports entre relations professionnelles et gestion des ressources humaines qui, de traditionnellement antagonistes, deviennent complémentaires dans le sens d'un alignement des premières sur les enjeux de la seconde.

INTRODUCTION

Les années 1990 ont été le siège d'intenses mutations dans les principes d'agencement des pouvoirs et de régulation dans le champ des relations professionnelles. Elles ont notamment été caractérisées par des articulations plus nombreuses et plus fortes entre différents niveaux et sources de régulation et une forte – et difficile - interaction entre prescription légale et compromis négocié. Le domaine qui a été à la fois précurseur et archétypique de ces transformations est sans conteste possible celui de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (Freyssinet, 1997 ; Groux, *dir.*, 2001) qui a fait l'objet d'une activité législative et contractuelle intense durant cette période. On a ainsi pu parler à ce propos d'une véritable « action publique négociée » (Groux, *dir.*, 2001) pour mettre en évidence le rôle accru de la négociation collective dans les processus de l'action publique.

¹ Cette communication fait suite à une première communication prononcée le 7 juillet 2004 au congrès de l'Association Internationale des Sociologues de Langue Française avec Guy Groux (directeur de recherche au CNRS, Cevipof, Sciences Po Paris).

Mais, si les principes d'agencement des pouvoirs et de régulation qui s'y sont fait jour dans les années 1990 (articulation entre différents niveaux et sources de régulation, interaction et intrication entre prescription légale et compromis négocié) ont pu ou peuvent avoir un caractère précurseur ou révélateur quant aux traits qu'emprunte aujourd'hui la gouvernance politique, il convient de garder à l'esprit que le champ des relations professionnelles lui-même n'est pas resté figé depuis cette période. En effet, il continue de se transformer profondément, à la fois dans son articulation avec d'autres champs (qu'il s'agisse de l'action publique ou, comme nous le verrons plus loin, de la gestion des entreprises) et dans ses modalités propres (qu'il s'agisse d'un renouvellement dans les thèmes les plus actifs de la négociation collective ou des acteurs même de cette négociation). Ainsi la présente communication se propose-t-elle de contribuer à l'analyse des évolutions actuelles qui se font jour dans le champ des relations professionnelles, et ce, à travers les dernières transformations des mécanismes de régulation qui y ont fait leur apparition en 2003 et 2004.

Ces transformations affectent tout particulièrement un thème qui, jusqu'alors, était resté relativement à l'écart des thèmes privilégiés à la fois par la législation et par les relations professionnelles ou qui se trouvait encastré à l'intérieur de problématiques qui le surplombaient comme, dans la période récente, celle de l'aménagement et la réduction du temps de travail (Kaisergruber et *alii*, 1999) : la formation professionnelle continue.

1 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : UNE CONFIRMATION DE LA TENDANCE À L'ACTION PUBLIQUE NÉGOCIÉE.

En effet, contrairement à ce qui a pu se passer dans les années 1990, « *Ces trois dernières années ont été, pour le système de formation professionnelle continue, une période marquée par une intense activité législative et conventionnelle* » (Caillaud, 2004, p. 515).

1.1 Une négociation traditionnellement concentrée aux niveaux interprofessionnel et de la branche

Certes, même si elle a été tardive au regard des lois de 1936 et 1950 qui permettaient théoriquement la négociation sur ce thème (Luttringer, 2004), la montée de la négociation collective autour de la formation s'est faite peu à peu depuis les années 1970. Il n'est donc pas question de prétendre ici que la négociation collective n'a pas eu sa place dans l'élaboration du dispositif français de formation professionnelle continue. En effet, la fameuse loi du 16 juillet 1971 a certes trouvé ses sources dans des textes législatifs antérieurs (en particulier les lois de 1959, 1966 et 1968). Mais elle est aussi marquée par son caractère de « loi négociée » puisqu'elle reprenait largement le contenu, sinon les termes même, de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 juillet 1970. Ce principe de loi négociée marque d'ailleurs durablement l'univers de la formation puisqu'il sera notamment reconduit par les lois de 1984 (qui instaure la formation en alternance sur les bases de l'ANI du 26 octobre 1983), de 1991 (qui confirme la possibilité du co-investissement formation ouverte par l'ANI du 3 juillet 1991) ou, plus récemment, du 4 mai 2004 (laquelle procède des ANI du 20 septembre et du 5 décembre 2003).

Au niveau non plus interprofessionnel, mais à celui de la branche, la négociation collective a en particulier été stimulée *via* les obligations de négocier à ce niveau instaurées par les lois Auroux, relayées en 1984 par la loi Rigout, puis, surtout, par la loi de 1992 qui vient confirmer l'accord national interprofessionnel de juillet 1991 pour entériner et préciser l'obligation faite aux branches de négocier tous les cinq ans sur la formation² : ainsi un flux régulier de négociations de branche va-t-il se mettre en place à la faveur de cette législation contraignante et l'on voit bien à travers les exemples qui précèdent comment l'articulation s'est faite à partir des années 1970 entre la négociation interprofessionnelle (qui – le plus souvent³ - précède et inspire la loi), la législation et la négociation de branche (elle-même cadrée et contrainte dans une large mesure par la loi).

Mais, au bout du compte, force est de reconnaître que cette interaction entre loi et négociation n'évoluera guère entre le début des années 1970 et l'aube des années 2000 et, à ce titre restera bien en deçà de ce qu'a pu connaître le champ du temps de travail.

1.2. Un champ somme toute peu innovant où l'action publique négociée connaît des ratés

Tout d'abord, l'articulation entre loi et négociation interprofessionnelle ne s'est pas nécessairement développée de manière harmonieuse dans les années 1990. En premier lieu parce que la loi de 1971, malgré la mise en évidence croissante de ses limites (inégalités d'accès à la formation selon l'âge, le sexe, le secteur, la taille des entreprises, lourdeur et incohérence d'un dispositif construit par sédimentations successives, stagnation, voire régression, de l'effort de formation, entretien par la FPC des inégalités issues de la formation initiale, saturation du CIF, etc.), a fait l'objet de plusieurs tentatives de réforme avortées. De fait que ce soit en 1998 ou, surtout, en 2001, les négociations préalables à cette réforme ont échoué et les partenaires sociaux ont été incapables d'arriver à un accord national interprofessionnel. En second lieu parce que certains textes tels que la loi quinquennale de 1993 qui statuait sur la réforme de la collecte et de la gestion des fonds de formation ont été promulgués sans le passage par une négociation interprofessionnelle préalable : la notion de loi négociée ne va donc pas de soi.

Ensuite, contrairement à ce qui a pu se passer pour le thème du temps de travail, la négociation d'entreprise n'a pas été historiquement très développée, ni articulée avec les niveaux supérieurs. En effet, en privilégiant le niveau de la branche pour l'obligation de négocier sur la formation, le législateur a en quelque sorte « exonéré l'entreprise » (Luttringer, 2004, p. 473) de cette obligation et la négociation d'entreprise n'a jamais décollé de manière spontanée. De plus, rappelons que la législation en matière de formation tend à consacrer le pouvoir discrétionnaire de l'employeur puisque, pour ce qui concerne le plan de formation, le comité d'entreprise (ou la commission formation si l'effectif dépasse deux cents personnes) n'a qu'un rôle purement consultatif. Ainsi, la négociation d'entreprise est-elle restée très faible et n'a jamais représenté une part importante des accords signés : n'excédant

² A propos de cet historique des relations entre négociation collective et formation professionnelle continue, voir en particulier Luttringer (2004), pp. 472-474.

³ En effet, dans certains cas, ce sont les textes de loi qui vont nourrir la négociation interprofessionnelle qui alimentera ensuite une nouvelle phase législative : il y a bien alors, selon un modèle fréquemment évoqué à propos des lois Aubry sur le temps de travail, une cogénération, une véritable interaction entre la loi et la négociation collective, plutôt qu'une classique et simple subordination de la seconde à la première (Groux, 2004).

pas 2 % de la totalité des accords signés sur la période 1992-1998 (Luttringer, 2004, p. 474), elle en représentait 4,1 % en 1999, 2,8 % en 2000 et seulement 2,4 % en 2001 (source : Dares). Pour 2002 et 2003, leur part dans le nombre total d'accords signés s'établissait respectivement à 0,4 et 0,5 % (Dares, 2005, p. 116)⁴.

Enfin, que ce soit au niveau de la branche comme au niveau de l'entreprise, la négociation a pu parfois être démentie par la loi, comme en témoigne l'exemple de la seconde loi Aubry qui a pu frapper de nullité un certain nombre d'accords de co-investissement formation (voir Kaisergruber et *al.*, 1999) signés par des entreprises ou des branches qui prenaient plus de liberté avec le type d'actions ou la part de la formation pouvant s'effectuer en dehors du temps de travail que ne leur a finalement octroyé le texte de loi promulgué en 2000. De même la loi de modernisation sociale a-t-elle, en instaurant la VAE, limité les initiatives et la liberté d'action des branches qui s'étaient engagées dans des négociations autour de la question de la validation des acquis. Elle a même parfois cherché à faire reprendre la main face à des dispositifs qui, inspirés par exemple du modèle britannique des *National Vocational Qualifications* ou mis en place dans des branches qui estimaient que le système éducatif ne répondait pas à leurs besoins, avaient clairement pour vocation de constituer une alternative aux diplômes traditionnels (Bonami, 2000, p. 44).

Jusqu'à une période très récente, rien ne distinguait véritablement le thème de la formation professionnelle comme pouvant constituer un champ particulièrement important, innovant et audacieux dans le domaine de la régulation collective et dans les modalités de cette dernière.

2. LES AVANCÉES DE 2003 ET 2004 : ABOUTISSEMENTS OU PRÉMICES ?

Mais les tendances très récentes qui ont scandé la réforme de la fameuse loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue semblent être de nature à changer cette donne. En effet, c'est finalement en 2003 (à travers les accords nationaux interprofessionnels déjà évoqués), puis en 2004 (*via* la loi du 4 mai) que ces tentatives ont fini par trouver une conclusion heureuse à travers un dispositif qui se présente *a priori* comme particulièrement original et innovant. Mais, il nous semble que, loin de présenter une véritable novation en soi, ces nouvelles règles construites à travers la loi et la négociation collective viennent surtout rendre visibles en les exacerbant et en les généralisant des tendances du champ qui avaient en réalité cheminé tout au long des années 1990, mais étaient restées dans l'ombre de par leur timidité et leur caractère relativement marginal.

2.1. L'intensification problématique de l'articulation entre différents niveaux de régulation

En effet, si l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 a pu être qualifié d'accord « révolutionnaire », ce n'est pas seulement parce qu'il a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux – tant patronaux que salariés –, mais aussi parce qu'il concentre une série

⁴ Mais entretemps, les modalités de décompte des accords par thème de négociation ont changé et cette chute dans les chiffres par rapport à 2002 ne signifie pas pour autant que le nombre effectif d'accords consacrés à la formation se soit effondré.

de transformations des modes de régulation qu'il parachève ou initie dans le champ de la formation professionnelle continue.

Tout d'abord, il articule loi et négociation collective d'une manière bien plus large et importante qu'il n'en était ici de coutume. Il y a bien reprise du processus de « loi négociée » qui avait eu tant de difficultés à se poursuivre au cours des années 1990 : deux accords nationaux interprofessionnels successifs donnent naissance à une loi qui en reprend très largement les contours. Mais surtout, cette loi renvoie elle-même à des négociations qui, selon les thèmes concernés, pourront être interprofessionnelles, de branche ou d'entreprise.

Ainsi, sans vouloir chercher à être exhaustif, on peut relever que la loi du 4 mai 2004 renvoie aux accords de branche ou d'entreprise⁵ la définition d'actions de formation prioritaires dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF), la possibilité que le DIF soit effectué en partie sur le temps de travail⁶ ou (par accord de branche seulement) la mise en œuvre d'un titre spécial de paiement des frais de formation engagés par les entreprises au titre d'un salarié dans le cadre du DIF⁷. Toujours pour le DIF, un accord d'entreprise ou de branche sera à même de changer le rythme d'acquisition des droits au DIF en allant au-delà des vingt heures annuelles plafonnées sur six ans prévues par le texte de loi⁸. Il faut un accord d'entreprise pour que, par ailleurs, des actions dites « liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi » puissent donner lieu à un dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail pour le salarié en formation, et ce sans être imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dans la limite de cinquante heures par an et par salarié.

De même, un accord de branche (ou entre membres constitutifs d'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) interprofessionnel) peut définir les qualifications et les bénéficiaires dont le contrat de professionnalisation peut aller jusqu'à vingt-quatre mois (au lieu des douze prévus par la loi)⁹, comporter plus de 25 % de temps de formation au total¹⁰ ou encore être rémunéré (pour les jeunes de moins de vingt-six ans) au-delà des montants fixés par décret¹¹. C'est également un accord de branche ou entre membres signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel qui déterminera la liste des qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation¹², ainsi que les conditions dans lesquelles la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche concernée y définira les formations correspondant aux objectifs de ces périodes¹³, eux-mêmes fixés par de tels accords¹⁴.

⁵ Voir à un accord signé entre les organisations syndicales et patronales signataires de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle à compétence interprofessionnelle (il s'agit là pour l'essentiel des OPCAREG : Organismes Paritaires Collecteurs Agréés Régionaux) : voir loi du 4 mai 2005 – art. L. 933-2.

⁶ Loi du 4 mai 2005 – Art. L. 933-3.

⁷ Loi du 4 mai 2005 – Art. L. 933-4. Quant à elle, la loi prévoit que, à défaut d'accord de branche ou d'entreprise allant dans le sens contraire, les formations effectuées dans le cadre du DIF le soient en totalité en dehors du temps de travail.

⁸ Loi du 4 mai 2005 – Art. L. 933-1.

⁹ Loi du 4 mai 2005 – Art. L. 981-2.

¹⁰ Loi du 4 mai 2005 – Art. L. 981-3.

¹¹ Loi du 4 mai 2005 – Art. L. 981-5.

¹² Loi du 4 mai 2005 – Art. L. 982-1.

¹³ Loi du 4 mai 2005 – Art. L. 982-2.

¹⁴ Loi du 4 mai 2005 – Art. L. 982-1.

La loi, par ailleurs, remplace la négociation quinquennale de branche sur la formation professionnelle continue par une négociation triennale, cherchant ainsi à intensifier cette négociation (voir l'article L. 934-2). Les prérogatives de la négociation n'ont en fait guère été élargies par les accords de 2003 (voir article 7-5 de l'accord de décembre qui les récapitule) : les négociateurs des ANI demandaient aux partenaires des branches, comme en 1991, de signer des accords définissant – en dehors de tout ce qui a été évoqué précédemment – les priorités de formation au sein des entreprises, la nature des différentes actions (d'adaptation au poste de travail, liées à l'évolution des emplois, de développement des compétences), la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation suivies, les modalités du dédit-formation, etc. Ils encourageaient aussi les partenaires sociaux à conclure des accords de branche instaurant le compte épargne temps (notamment en vue d'usages de formation) ou prévoyant un abondement des employeurs au compte des salariés dès lors que ceux-ci choisissent de l'utiliser pour des formations hors temps de travail.

Les accords du 20 septembre et du 5 décembre 2003 renvoyaient eux-mêmes, sur des thèmes qui n'ont pas été repris par la loi du 4 mai 2004, à de nouveaux accords interprofessionnels. Ainsi les négociateurs de 2003 prévoyaient-ils de se rencontrer à nouveau pour définir les conditions de mise en œuvre du dispositif de « l'entretien professionnel » biennal instauré par l'accord du 20 septembre (c'est également vrai pour le « passeport-formation » établi pour chaque salarié et dont il demeure propriétaire) et renvoyaient-ils à un accord de branche ou d'entreprise (et, à défaut, au chef d'entreprise) pour les modalités pratiques de réalisation de cet entretien¹⁵. Ils envisageaient aussi un nouvel accord interprofessionnel destiné à négocier les modalités de mise en place d'un dispositif d'accès aux certifications de qualification professionnelle de branche.

On voit bien à travers ce qui précède que la branche reste bel et bien le « niveau pivot » (Mustel, 2004, p. 1) de la négociation sur la formation, mais qu'elle est d'une part très largement canalisée par la négociation interprofessionnelle et que se pose d'autre part les mêmes risques de concurrence potentielle entre elle et d'autres niveaux de régulation (voir Mustel, 2004, à ce propos) que dans les accords nationaux interprofessionnels précédents. En effet, quand les négociateurs des ANI de 2003 encouragent les branches à négocier, ils le font comme en 1991 sur des thèmes qui pourraient potentiellement relever de la consultation du comité d'entreprise ou, tout simplement, du pouvoir discrétionnaire de l'employeur quant à la détermination de son plan de formation. La nouvelle donne n'a donc pas résolu les éventuelles mises en concurrence entre modes de régulation¹⁶ (entre négociations de branche et d'entreprise, entre négociation de branche et pratiques gestionnaires). Et, ce faisant, elle s'inscrit dans une tendance largement évoquée depuis plusieurs années, laquelle consiste à favoriser l'émergence d'une « autoréglementation » de l'entreprise (Supiot, 1989 ; Gavini, 1998), d'un « droit interne d'entreprise » (Gavini, 1997) dans lesquels le niveau de l'entreprise voit se desserrer toujours davantage le caractère prescriptif des sources de droit et de régulation de niveau supérieur.

¹⁵ Ce renvoi à des négociations ultérieures s'est en particulier concrétisé à travers l'avenant n°1 du 8 juillet 2004 à l'ANI du 5 décembre 2003 (*cf. infra*).

¹⁶ Voir également à propos de la juxtaposition et de la concurrence entre modes de régulation dans l'univers de la formation : Bel (2003).

2.2. *L'accord collectif comme garantie du contrat individuel.*

Mais, au-delà de cette articulation accrue – mais pas pour autant cohérente et complémentaire – entre niveaux de régulation, les textes de 2003 et 2004 introduisent surtout une complémentarité nouvelle entre contrat individuel et accord collectif qui nous paraît constituer une véritable nouveauté dans le champ de la formation, tout au moins dans sa portée. De fait, en particulier à travers le dispositif du DIF, ils renvoient à la négociation collective (d'entreprise ou de branche, comme on l'a vu plus haut) la charge de cadrer et de délimiter le contrat qu'auront à passer l'entreprise et le salarié concerné par le DIF. Il y a donc tentative d'introduire une complémentarité entre contrat individuel et démocratie représentative, termes souvent considérés comme antagonistes : ici, la négociation collective devient une forme de garantie du contrat individuel dont elle vient en quelque sorte régler la conclusion et la mise en application.

Cette articulation entre accord collectif et contrat individuel n'est pas en soi une nouveauté puisqu'on la trouve déjà présente dans divers dispositifs mis en place depuis le début des années 1990. S'y combine une deuxième notion particulièrement importante : celle d'initiative du salarié dans la conclusion du contrat individuel ou dans la mobilisation du dispositif concerné. On peut ainsi citer :

- Le co-investissement de 1991¹⁷ était mis en œuvre sur la base d'un accord d'entreprise (ou, à défaut, d'une présentation de ses modalités au comité d'entreprise) et supposait déjà un « contrat » pour partie explicite et pour partie tacite entre individu et entreprise. D'une part, la formation ne pouvait s'effectuer partiellement hors du temps qu'avec l'accord de l'individu concerné. D'autre part, si le salarié avait suivi la formation avec assiduité et satisfait aux épreuves prévues à l'issue de sa formation, l'entreprise devait en contrepartie s'employer sous un an à le faire accéder en priorité aux fonctions disponibles adaptées aux connaissances nouvellement acquises et à lui attribuer la classification correspondant à ces fonctions. Elle devait aussi s'employer à prendre en compte dès que possible l'effort de formation engagé par l'individu en lui attribuant une prime, une augmentation de salaire, une progression intermédiaire de fonction, etc.¹⁸.
- Le principe, les modalités de mise en œuvre et les possibilités d'utilisation par l'individu de son Compte Epargne Temps (1994) sont réglées par un accord de branche ou d'entreprise, lequel définit les modalités d'ouverture, d'alimentation et d'utilisation du compte. Mais c'est au bout du compte l'individu qui à la fois choisira le rythme et la manière dont il alimentera son compte et en disposera selon ses besoins, en vue d'utilisations qui peuvent très bien être complètement indépendantes de l'entreprise où il est salarié (projet de création d'entreprise, nécessités familiales, congé sabbatique, etc.). Là encore, l'accord collectif vient encadrer et protéger l'utilisation d'un droit strictement individuel dans toutes ses dimensions ;

¹⁷ Il n'était pas dénommé ainsi dans l'accord du 3 juillet 1991, mais ce nom lui a été donné par la suite : il s'agit en fait d'un dispositif concernant uniquement les formations qualifiantes de plus de 300 heures sanctionnées par l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique ou définie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche concernée. Ce dispositif prévoyait alors que 25 % au maximum de la formation – payée en totalité par l'entreprise - pouvait s'effectuer hors du temps de travail sans être rémunérée.

¹⁸ article 70-6 de l'accord du 3 juillet 1991.

- Le capital de temps de formation (instauré lui aussi en 1994, et plus précisément par l'avenant du 5 juillet à l'ANI de juillet 1991) est lui aussi un dispositif qui dépendra d'une négociation collective, et plus particulièrement de « la négociation de branche sur les priorités et les objectifs en matière de formation professionnelle »¹⁹. C'est en effet un accord de branche qui prévoit les publics et actions prioritairement éligibles à ce dispositif aux termes duquel un individu peut, à sa demande, suivre une formation inscrite au plan de formation de son entreprise. Sont suspendues à ce même accord de branche, la définition des conditions d'ancienneté pour avoir accès au dispositif, le délai de carence entre deux demandes, les conditions sous lesquelles les périodes non travaillées du salarié peuvent être mises à profit pour utiliser une partie de son capital de temps de formation, etc. Il y a aussi ici une véritable rupture. En effet, c'est au salarié de demander par écrit à son employeur la possibilité de suivre à son initiative des formations inscrites au plan de formation lequel, aux termes de la loi de 1971, regroupe historiquement des formations relevant de la seule initiative de l'employeur : « Par définition, le plan de formation est un espace dans lequel les salariés n'ont pas de droit individuel, comme en atteste la définition du congé de formation » (Nallet, 1988, p. 70). Non seulement il y a une formalisation de la demande du salarié et de l'accord qui sera ou non trouvé avec l'employeur, mais c'est bien au salarié d'en prendre l'initiative : si « contrat » il doit y avoir entre les deux parties, ce ne sera donc pas un contrat d'adhésion proposé par l'employeur ;

- Le co-investissement institué en 2000 par la loi Aubry II permet, selon les modalités fixées là encore par un accord de branche ou d'entreprise, d'utiliser le temps libéré par la réduction du temps de travail afin d'organiser des actions de « développement des compétences » à condition qu'une partie de ces formations s'effectue sur le temps de travail. L'accord a en particulier pour rôle primordial d'établir la distinction entre ces actions de développement des compétences et les actions d'adaptation au poste de travail qui, elles, restent impérativement organisées sur le temps de travail. Comme dans le cas de son prédécesseur de 1991, ce co-investissement repose sur l'idée d'un véritable échange de contreparties entre employeur et employé, mais celles-ci ne sont plus précisées. En revanche, il est clairement stipulé que ces formations ne sont réalisables partiellement hors du temps de travail que « sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit »²⁰. On peut aussi noter, toujours pour ce qui concerne des formations réalisées hors du temps de travail et toujours aux termes du même article, que « Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. ». L'employeur, contrairement à ce qui se passe habituellement pour le plan de formation (le refus de l'employé de suivre une formation de ce plan constitue une faute), ne peut donc formellement contraindre le salarié. Là encore, les notions d'initiative du salarié et de contrat (cette fois-ci sous une forme écrite) sont présentes dans un dispositif qui concerne des formations inscrites au plan de formation de l'entreprise.

- Enfin, le Droit Individuel à la Formation (DIF) issu de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 se situe à la fois en continuité et en rupture avec ces dispositifs précédents. En effet, seul un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir qu'un salarié puisse utiliser son DIF au moins en partie sur le temps de travail ou envisager d'autres modalités que l'acquisition d'un droit de 20 heures par an dès lors qu'est respecté le minimum de 120 heures acquises au bout de six années. De même, le

¹⁹ Article VI de l'avenant du 5 juillet 1994.

²⁰ Article 17 de la loi du 19 janvier 2000 (dite loi « Aubry II »).

DIF suppose lui aussi, pour pouvoir être financé au titre du plan de formation, ce que le texte de loi appelle un « accord formalisé » entre le salarié et son employeur. Mais surtout, il est clairement stipulé que la mise en œuvre de ce droit individuel à la formation « relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur »²¹. Allant même encore plus loin, le texte précise que l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour donner sa réponse et que son silence en la matière vaut accord : comme dans le cas du congé individuel de formation, la proposition émane bel et bien du salarié. Sans même parler du DIF, les actions dites de « développement des compétences » des salariés inscrites au plan de formation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail du salarié dans la limite de 80 heures par an et par salarié uniquement si le salarié et son employeur signent un accord écrit²² qui, de surcroît, doit formaliser les engagements de l'entreprise à l'égard du salarié. On retrouve exactement ici les termes du co-investissement de 1991. En effet, en contrepartie de l'assiduité du salarié et de sa réussite aux évaluations prévues dans le cadre de la formation, l'entreprise doit préciser « les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et (...) l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, (...) les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié. »²³ La notion d'initiative du salarié est encore plus marquée pour ce qui concerne le passeport formation puisque, de manière complètement inusitée, l'avenant n° 1 à l'ANI du 5 décembre 2003, daté du 5 juillet 2004, en fait un outil entièrement établi par le salarié lui-même, qui reste sa propriété et dont l'établissement est laissé à sa seule initiative. La négociation collective interprofessionnelle se borne ici à une incitation faite au salarié d'établir son passeport formation et à un apport de moyens méthodologiques lui permettant de le faire dans les meilleures conditions (notamment en lui fournissant un modèle possible pour rédiger ce passeport et en prévoyant qu'un accord de branche ou d'entreprise pourra « proposer les informations complémentaires que le salarié d'une entreprise relevant de la branche professionnelle concernée peut, à son initiative, faire figurer dans son passeport formation »²⁴). Autrement dit, l'ANI de décembre 2003 et son avenant de juillet 2004 entrent ici dans une logique consistant à permettre à l'individu de devenir « gestionnaire » ou « entrepreneur » de soi et de son parcours professionnel en dehors de toute intervention de son entreprise. Ils jouent ici un rôle analogue à celui qu'a pu jouer la loi de modernisation sociale avec la promotion et la mise sur pied de la VAE. A ceci près que c'est la première fois à notre connaissance que la négociation collective formule une injonction de gestion de soi et de son « employabilité » à la fois aussi directe (nul autre intervenant que l'individu n'est requis) et aussi large (elle s'adresse à tous les salariés). Bref, les partenaires sociaux adoptent ici à l'égard des individus une tonalité prescriptive que l'on aurait naguère pu croire réservée aux gestionnaires de ressources humaines des entreprises.

Bref, les accords de 2003 et la loi de 2004 ne font que consacrer une inflexion engagée dès le début des années 1990 au travers des dispositifs évoqués précédemment : ils constituent des « tentatives d'élargissement au plan de formation du champ d'initiative du salarié » (Guilloux, 2004, p. 191) qui, de manière plus générale, s'inscrivent dans une problématique autrement plus large : celle de « l'autonomie dans la subordination » (Supiot, 2000). Celle-ci concerne non seulement les conditions de réalisation de la production nées d'un renouvellement dans

²¹ Article L. 933-2 du Code du travail.

²² Cet accord peut être dénoncé dans un délai de huit jours, ce qui montre bien que la volonté du législateur est de privilégier une décision réfléchie et non contrainte chez les parties en présence.

²³ Article L. 932-2 du Code du travail.

²⁴ Article 1-2 de l'avenant n°1 du 8 juillet 2004 à l'ANI du 5 décembre 2003.

les formes d'organisation (Chatzkis et *alii*, 1999), mais aussi des espaces véritablement contractuels à l'intérieur desquels s'aménage une autonomie que le contrat de travail, contrat de subordination par excellence, ne permettait pas jusqu'alors. La montée en puissance dans le champ de la formation de la formalisation écrite, de l'obligation d'accords explicites, qu'ils émanent de l'employeur ou du salarié nous semble participer plus précisément de la véritable apparition de « contrats d'autonomie » à l'intérieur de ce « contrat de subordination » qu'est le contrat de travail, garantis collectivement par la loi ou la négociation collective.

Mais les textes législatifs ou négociés de 2003 et 2004 nous paraissent également se poser en rupture par rapport aux lois et négociations antérieures, et ce, sur trois points au moins, qui renvoient tous trois à une extension de la portée des contrats individuels que nous venons d'évoquer :

- Tout d'abord - et c'est en ce sens que l'espace réservé au contrat individuel dans l'action publique nous paraît s'accroître significativement avec ces textes nouveaux -, il ne s'agit plus de traiter des exceptions, mais bel et bien un cas général. En effet, le DIF, aussi bien que la possibilité d'effectuer hors du temps de travail des actions de développement des compétences, concernent potentiellement tous les salariés de toutes les entreprises. Le co-investissement de 1991 n'encadrait que le cas très particulier de formations qualifiantes de plus de trois cents heures instaurées dans les seules entreprises ayant signé un accord dans ce sens : le caractère très restrictif et la rigidité du dispositif expliquent d'ailleurs certainement en grande partie le très faible écho qu'a pu avoir cette forme historique du co-investissement. De la même manière, le capital de temps de formation n'était possible que dans les branches ayant signé un accord dans ce sens et ne concernait que les formations et bénéficiaires expressément désignés par cet accord. Dans le compte-épargne temps, la formation n'est que l'une des très nombreuses utilisations possibles de ce dispositif nécessairement instauré par un accord de branche ou d'entreprise. Aucune restriction de cet ordre n'apparaît dans les textes de 2003 et de 2004 : ce sont bien tous les salariés, toutes les entreprises, voire toutes les formations, qui sont concernés par les dispositifs instaurés. On ne peut manquer de rapprocher cette évolution de celle qui a scandé le passage de la Validation des Acquis Professionnels (VAP) instaurée par la loi du 20 juillet 1992 à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) contenue dans la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. La seconde venait universaliser et généraliser un dispositif dont le faible succès était le plus souvent expliqué par son caractère restrictif. De fait, la VAP ne concernait que les diplômés de l'enseignement supérieur et de l'enseignement technique délivré par certains ministères alors que la VAE vise tous les diplômés et titres à finalité professionnelle et toutes les certifications professionnelles (y compris ceux définis par les branches, par l'Association Française des Chambres de Commerce et d'Industrie, etc.). La VAP n'ouvrait la possibilité qu'à une validation partielle de diplôme alors que la VAE permet théoriquement la validation complète d'un diplôme *via* la mise en évidence de son expérience. La VAP ne reconnaissait que l'expérience à caractère professionnel alors que la VAE prend en compte toute expérience (salariée, bénévole, privée) dès lors qu'elle est en rapport avec la certification visée.
- On a pu l'entreapercevoir à travers ce qui précède, le lien entre le contrat individuel et la négociation de branche ou d'entreprise n'est ici plus du tout le même. Dans les dispositifs antérieurs, la négociation collective était une condition *sine qua non* d'existence même du dispositif et de la possibilité d'ouvrir une négociation entre individu et entreprise. Dans le DIF comme dans la possibilité de mettre en œuvre des formations de développement des compétences hors du temps de travail, la négociation collective n'est plus une condition

préalable : elle se trouve ravalée au rang de condition d'accompagnement, de précision du mode opératoire et de la mise en œuvre de ces dispositifs. Pour le dire autrement, qu'il y ait ou non négociation de branche ou d'entreprise, l'entreprise et le salarié concernés peuvent accéder au DIF et en négocier les modalités dans les termes définis par la loi : la négociation d'entreprise ou de branche, si elle intervient a pour vocation de restreindre, de préciser ou d'aménager ses conditions de mise en œuvre (par exemple en précisant les formations prioritairement ouvertes au DIF, en ouvrant la possibilité de le réaliser sur le temps de travail, en aménagement le rythme d'acquisition des droits au DIF, etc.). Bref, le statut de la négociation collective a évolué ici dans la mesure où elle ne constitue plus un intermédiaire indispensable entre la loi et la mise au point d'un contrat individuel entre entreprise et salarié : elle est devenue facultative et, si elle garde un rôle de régulation, c'est au sens d'instrument venant préciser les règles du jeu dans un espace (la branche ou l'entreprise) qui peut en quelque sorte fonctionner « par défaut » en son absence. Elle devient dès lors subsidiaire là où elle avait un caractère nécessaire. A ce titre, il y a bel et bien un glissement en ce sens que l'action publique, incarnée par la promotion d'une négociation interprofessionnelle et la promulgation de la loi, semble davantage s'appuyer ici sur le contrat qui s'autonomise en quelque sorte vis-à-vis de la démocratie collective : les nouveaux textes n'ajoutent pas véritablement un nouveau niveau de régulation, mais ils modifient l'équilibre entre ceux qui existaient déjà en faveur du niveau du contrat individuel.

- Enfin, en conséquence des deux points qui précèdent, le caractère « universel » du DIF et le rôle « subsidiaire » de la négociation de branche ou d'entreprise dans ce domaine instruisent un nouveau rapport entre négociation collective et gestion des ressources humaines. En effet, que la négociation collective de branche ou d'entreprise ait lieu ou non, ce sera à la fonction ressources humaines de prendre en charge le suivi du DIF (calcul des droits acquis par les individus, qu'ils soient en CDI et à temps plein ou en CDD et/ou à temps partiel, remise d'un décompte annuel récapitulant ces droits, gestion des demandes des salariés et des réponses à donner par l'entreprise, mise au point d'accords entre individus et entreprise, suivi du financement des formations prises dans le cadre du DIF, que celui-ci soit assumé par la firme elle-même, par les organismes collecteurs ou par les OPACIF, calcul et versement des indemnités de formation, etc.). Il en sera de même, avec une moindre complexité, pour les formations de développement des compétences effectuées en dehors du temps de travail. Ce que pourra en revanche modifier la négociation collective, ce sont les « règles de procédure », les modalités de cette gestion par la fonction ressources humaines, en amont de laquelle elle se situe. Autrement dit, le rôle qui est dévolu ici à la négociation collective est une contribution à la « gestion des règles » de mise en œuvre du dispositif en interaction avec la gestion des ressources humaines dont elle peut affecter le mode d'administration du DIF. Elle est en quelque sorte enrôlée dans une participation à la gestion des ressources humaines. Se créent ici des ponts et des articulations entre deux domaines traditionnellement considérés comme étrangers et surtout concurrents : les relations professionnelles et la gestion des ressources humaines. Il ne s'agit plus en effet de régler la situation de salariés bénéficiaires d'un dispositif d'exception échappant à la gestion d'ensemble de l'organisation ou de négocier la création même de dispositifs dont l'existence est suspendue à cette négociation où les partenaires sociaux chercheront à être porteurs d'une logique alternative à celle du gestionnaire. En fait, il s'agit d'aménager les seules règles de fonctionnement d'outils qui concerneront - quoi qu'il arrive - la totalité des salariés et dont l'utilisation sera entièrement circonscrite par l'accord individuel que saura trouver chaque salarié avec son employeur. Toutes proportions gardées, cette situation de

contribution de la négociation collective à la gestion des ressources humaines se retrouve aussi dans d'autres dispositifs prévus dans les deux ANI de 2003. Par exemple, l'entretien professionnel, non repris dans la loi du 4 mai 2004, devra trouver sa place à l'intérieur des pratiques de gestion des ressources humaines. En effet, l'entretien professionnel, s'il est un outil d'orientation professionnelle et pas seulement un pur entretien de formation (Fernandez, 2004, p. 26), devra nécessairement tenir compte des pratiques d'entretien annuel d'appréciation qui peuvent exister dans les entreprises pour jouer un rôle complémentaire vis-à-vis d'elles. De plus, l'entretien professionnel²⁵ n'a pas besoin lui non plus d'une négociation de branche ou d'entreprise puisque l'avenant du 8 juillet 2004 à l'ANI du 5 décembre 2003 mentionne explicitement dans son article 1-1-1 qu'il sera mis en œuvre « conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise conclu en la matière ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise ». Une fois encore, la négociation de branche ou d'entreprise est subsidiaire à la mise en œuvre d'un dispositif qui peut se contenter d'un cadrage par la négociation interprofessionnelle et d'une prise en charge sans autre intermédiaire par la gestion des ressources humaines. La régulation collective aux niveaux inférieurs à l'interprofessionnel n'aura donc pas d'autre rôle que la définition de règles à caractère procédural.

Ainsi, de manière paradoxale, c'est à la négociation collective que revient d'organiser, dans un rôle de « négociation de règles » une gestion des ressources humaines fortement personnalisée et individualisée et vouée à la performance économique de l'entreprise. Peut-on parler pour les partenaires sociaux d'un rôle de représentation collective et sociale des salariés ou d'une mission d'encadrement d'une gestion et d'une contractualisation individuelles ? Les syndicats de salariés se trouvent ici intervenir directement, par le biais de cette production de règles, dans la gestion des entreprises, ce qui ne correspond ni à leur mode d'intervention dominant, ni (sauf exceptions repérables historiquement : voir à ce propos Groux, Guérin, 2004 ; Lojkine, 1996) à leurs conceptions habituelles de l'action collective légitime et efficace. Mais, *a contrario*, cette capacité à intervenir dans la gestion de l'entreprise ne suppose-t-elle pas que l'accord collectif et les partenaires sociaux qui en sont les acteurs fassent leurs préoccupations d'ordre productif qui sous-tendent la gestion des ressources humaines et ses instruments ? La négociation aura-t-elle quelque chance d'aboutir ou de jouer un rôle effectif si elle ne complète pas harmonieusement les instruments de gestion de ressources humaines qui sont déjà en place ou si elle ne prend pas un minimum en compte la logique de gestionnaires qui, de toute manière, peuvent instrumenter les textes de 2003 et 2004 sans son intervention ?

2.3. Autonomisation du salarié ou sujétion de la personne ?

Nous souhaitons revenir pour finir sur la question de l'autonomie du salarié en rappelant que, si elle constitue un discours très présent chez les promoteurs des textes de 2003 et 2004 qui campent volontiers la figure d'un individu à la fois entrepreneur de soi et susceptible de contractualiser en conscience avec son entreprise grâce aux cadres fournis par la négociation collective, elle reste au mieux ambiguë, au pire problématique.

²⁵ On notera par ailleurs que l'entretien professionnel renvoie lui aussi à l'initiative individuelle puisqu'il a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et que le salarié peut à son initiative demander que les propositions de formation formulées à l'issue de cet entretien soient portées dans une annexe à part de son passeport professionnel.

Tout d'abord, il faut rappeler que cette initiative du salarié à laquelle il en est appelé pourrait bien n'être qu'illusoire. En effet, comme le rappelle Patrick Guilloux (2004, p. 194), « On peut penser – situation qui risque fort d'être la plus fréquente dans un marché déprimé – que dans les entreprises où il n'y a ni présence syndicale ni représentation collective, les salariés ne seront pas en capacité, en dépit des textes, de s'opposer à la demande de l'employeur ». Autrement dit, la loi et les accords signés ne suffisent peut-être pas à eux seuls à garantir que l'employeur renoncera de lui-même au « pouvoir de gestion » qui constitue l'un des piliers du droit du travail et de l'entreprise. Et la subordination inscrite au cœur du contrat de travail pourrait l'emporter sur l'autonomie nouvellement mise en scène en l'absence de tout acteur collectif susceptible d'en garantir le respect. L'idée même d'un contractualisme équilibré entre deux parties égales qui serait inscrit à l'intérieur du contrat de subordination pose le problème de la contradiction pouvant exister entre les figures de l'individu mobilisées par les différentes sources du droit.

Mais surtout, les dispositifs les plus innovants qui sont au cœur des textes de 2003 et 2004 sur la formation professionnelle continue ont pour caractéristiques de déborder de toutes parts le contrat de travail et cela peut être interprété autant négativement que positivement :

- D'un point de vue positif, on pourra considérer que ces textes ne s'adressent plus au salarié réduit à ce rôle social et à son appartenance à l'entreprise, mais bien à la personne toute entière dans sa singularité et dans sa totalité. En effet, l'on voit bien que le passeport formation appartenant à l'individu, géré par lui et le suivant d'une entreprise à l'autre renvoie à la trajectoire sociale globale de l'individu et sous-tend une véritable recherche de réponse à ses besoins propres. De même les outils supposant l'initiative possible (l'entretien professionnel) ou indispensable (DIF, formation de développement des compétences hors du temps de travail) de l'individu supposent-ils un individu sujet cherchant à préserver et développer ses compétences et, partant, ce que l'on a coutume d'appeler son « employabilité », que celle-ci se situe dans son entreprise actuelle ou dans une autre. Une telle conception fait d'ailleurs étrangement écho aux discours émergents chez les gestionnaires selon lesquels il ne s'agirait plus aujourd'hui pour être efficace de gérer des « ressources humaines », mais des « personnes » (Thévenet, 2004) singulières auxquelles il importerait de témoigner respect et considération. Il nous semble d'ailleurs que cette « personnalisation »²⁶ affichée n'est pas étrangère au fait que tous les partenaires sociaux sans exception ont signé les accords de 2003 : il est socialement et rhétoriquement intenable de ne pas souscrire à des dispositifs qui mettent en avant la figure d'une personne dont les besoins, l'intérêt et l'identité sont protégés au-delà de l'individualisation gestionnaire classique qui suppose au contraire un objet passif modelé par les intérêts de l'organisation. La même personnalisation était déjà inscrite dans le dispositif de la VAE et nous paraît pouvoir expliquer comment et pourquoi l'unanimité entre partenaires sociaux avait pu se faire quant à son principe en dépit de sérieuses divergences à propos de sa mise en œuvre (Aballéa et *alii*, 2004).
- D'un point de vue plus critique, on pourrait au contraire noter que ces dispositifs nouveaux pourraient tendre à « coloniser » l'existence de la personne en dehors des strictes limites de l'entreprise, à justifier l'emprise de cette dernière sur des temps et des

²⁶ Nous empruntons ce terme de personnalisation à Nicole Maggi-Germain (2004) qui l'utilise pour analyser l'accord du 20 septembre 2003 sur la formation professionnelle continue et pour montrer que celui-ci procède non seulement d'une individualisation de la formation, mais également d'une personnalisation des droits des individus, qui « tient compte des besoins concrets des personnes appréhendés en terme de parcours personnel et professionnel. » (p. 484)

espaces qui lui étaient jusqu'alors inaccessibles. Ainsi, on pourrait considérer que le DIF n'est pas autre chose qu'un moyen pour rejeter hors du temps de travail des formations qui, jusqu'alors, étaient nécessairement effectuées sur le temps de travail. De même, la possibilité d'effectuer des actions de développement des compétences en dehors du temps de travail soulève, comme la loi Aubry II en son temps (Maggi-Germain, 2000) de nombreuses questions : quelle définition exacte pour ces formations ? Quel risque de voir se « vider » les formations faites sur le temps de travail ou de voir se reporter sur les individus les coûts d'une formation que les entreprises semblent de plus en plus réticentes à assumer ? De fait, l'idée selon laquelle l'entreprise pourrait indemniser (sur le plan salarial) et financer (sur le plan pédagogique) des heures de formations situées en dehors du temps de travail constitue une nouveauté au sens d'une interpénétration accrue entre deux temporalités jusqu'alors disjointes : le temps de travail et la vie en dehors de l'entreprise. En outre, en introduisant (toujours avec le DIF) l'idée d'un droit au moins partiellement transférable (que les branches sont en train d'interpréter chacune à leur manière), ces nouveaux textes mettent l'entreprise et le salarié en position de contracter un accord qui les engagera après la rupture du lien salarial.

Quel que soit le point de vue adopté, force est de reconnaître que les évolutions récentes du champ de la formation professionnelle continuent de consacrer une interpénétration croissante entre la sphère de l'entreprise et la société, entre le salarié et le citoyen. Ce qui s'organise ici tendanciellement, c'est la prise en compte non pas d'une relation salariale au sens classique du terme, mais bel et bien la vie d'un individu prise dans sa globalité, passant outre les frontières traditionnellement érigées entre ses sphères d'appartenance et les instances de subordination auxquelles il doit se plier dans chacune d'elles.

CONCLUSION :

Au bout du compte, les évolutions induites par ces textes (lois et accords) nouveaux sur la formation consistent pour l'essentiel en une tentative pour estomper (au moins dans les dispositifs créés et dans l'articulation entre droit, accord collectif et gestion individualisée du salarié et contrat individu/organisation) des frontières et des antagonismes traditionnels entre acteurs, modes de gouvernance ou sphères sociales : les dispositifs ne relèvent plus clairement de l'initiative soit de l'organisation, soit de l'individu ; le temps et l'espace de l'entreprise ne circonscrivent plus nécessairement la formation ; les rapports entre négociation collective et gestion des ressources humaines ne sont plus aussi tranchés ; les partenaires sociaux ne sont plus seulement porteurs d'une démocratie collective, mais aussi d'une gestion individualisée et personnalisée, etc.

Bien sûr, il n'est pas question ici de prétendre que cette dissolution apparente et affirmée des différenciations et des clivages, parce qu'elle irrigue les lois et les négociations interprofessionnelles se retrouvera de manière effective à la fois dans les accords (de branche et d'entreprise) et dans les pratiques de terrain auxquels ces dernières donneront naissance. Mais il nous paraissait important de pointer les logiques dont nous semblent porteuses à la fois l'action publique et les relations professionnelles à travers cet exemple très actuel – que nous pensons être emblématique de la période qui s'annonce – de la formation professionnelle. Car c'est à l'aune de ces logiques que l'on pourra estimer si les régulations qu'elles produisent sont ou non conformes aux objectifs et intentions affichés.

Références :

- Aballéa (François), Guérin (Francis), Lauriol (Jacques), Le Goff (Jean-Louis), Zannad (Hédia), *L'institutionnalisation de la Validation des Acquis de l'Expérience : une dynamique de l'objet-frontière*, Rouen, Rapport d'étude Fondation VédiorBis, 2004.
- Bel (Maïten), « Cadres institutionnels et modes de régulation de la formation professionnelle », in Bel (Maïten), Méhaut (Philippe), Mériaux (Olivier), coord., *La décentralisation de la formation professionnelle. Quels changements dans la conduite de l'action publique ?*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques politiques », 2003.
- Bonami (Jean-François), *Valider les acquis professionnels*, Paris, Editions d'Organisation, coll. « Développement & Emploi », 2000.
- Caillaud (Pascal), « Action de formation et validation des acquis de l'expérience : quels contenus pour quelle reconnaissance juridique ? », *Droit social*, n° 5, mai 2004, pp. 515-526.
- Chatzis (Konstantinos), Mounier (Céline), Veltz (Pierre), Zarifian (Philippe), coord., *L'autonomie dans les organisations. Quoi de neuf ?*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », 1999.
- Dares, *La négociation collective en 2003*, Paris, Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, coll. « Bilans et Rapports », 2005.
- Fernandez (Alain-Frédéric), Le DIF. Comprendre et mettre en œuvre la réforme de la formation professionnelle, Paris, Dunod, coll. « Fonctions de l'entreprise », 2004.
- Freyssinet (Jacques), *Le temps de travail en miettes. 20 ans de politique de l'emploi et de négociation collective*, Paris, Éditions de l'Atelier, 1997.
- Gavini (Christine), « Vers un droit interne d'entreprise », *Sociologie du travail*, vol. XXXIX, n° 2, 1997, pp. 149-169.
- Gavini (Christine), *Emploi et régulation : les nouvelles pratiques de l'entreprise*, Paris, Éditions du CNRS, 1998.
- Groux (Guy), « Négociations et régulations politiques : évolutions et mises en cause », *Séminaire DARES « La négociation collective dans les entreprises et les branches »*, Paris, 2 juillet 2004.
- Groux (Guy), dir., *L'action publique négociée. Approches à partir des « 35 heures » - France-Europe*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques politiques », 2001.
- Groux (Guy), Guérin (Francis), « L'accord : un produit sur un marché de biens contractuels ?... ou l'individu, modalité de la négociation », *XVII^e Congrès international de l'AISLF*, Tours, 7 juillet 2004.
- Guilloux (Patrick), « Initiative et formation des salariés : approche historico-juridique », in : Berton (Fabienne), Correia (Mario), Lespessailles (Corinne), Maillebouis (Madeleine), eds, *Initiative individuelle et formation. Contributions de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », série « Cahiers du Griot », 2004.
- Kaisergruber (Danielle) et alii, « 35 heures : une occasion de repenser la formation. Les enseignements des accords de branche et d'entreprise », *Cahiers du Groupe Bernard Brunhes*, n° 3, décembre 1999.
- Lojkin (Jean), *Le tabou de la gestion. La culture syndicale entre contestation et proposition*, Paris, Les éditions de l'Atelier, 1996.
- Luttringer (Jean-Marie), « Formation professionnelle tout au long de la vie et négociation collective », *Droit social*, n° 2, mai 2004, pp. 472-481.
- Maggi-Germain (Nicole), « La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés », *Droit social*, n° 5, mai 2004, pp. 482-493.

- Maggi-Germain (Nicole), «L'articulation temps de travail/formation professionnelle continue après la loi Aubry II», *Droit social*, n° 9/10, septembre-octobre 2000, pp. 858-864.
- Mustel (Marie-Josée), « Les niveaux de la négociation collective sur la formation professionnelle : quelles nouvelles articulations ? », *Colloque Dares « Les évolutions de la formation professionnelle continue »*, Paris, 28 septembre 2004.
- Nallet (Jean-Claude), « Entreprise et formation. Effets du droit », *Actualité de la formation permanente*, n° 93, février 1988, pp. 64-83.
- Supiot (Alain), « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, n° 2, 2000, pp. 131-145.
- Supiot (Alain), « Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise », *Droit social*, n° 3, 1989, pp. 195-205.
- Thévenet (Maurice), *Gestion des personnes. La parole aux DRH*, Paris, Liaisons, coll. « Liaisons sociales », 2004.