

« 50 nuances du temps de formation »

après la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Introduction

1. La formation professionnelle entretient une relation particulièrement complexe avec le temps : elle s'inscrit dans le temps d'une vie, dans le temps de travail, dans le temps du chômage, dans le temps de la vie privée. De la qualification retenue par la loi, de ce temps social que constitue la formation professionnelle il découlera « un régime juridique » qui aura pour effet un coût de la formation pouvant aller du simple au double selon que ce temps donnera lieu, ou non, à salaire, rémunération, ou indemnisation. À cette diversité des qualifications et du régime juridique des espaces temporels dédiés à la formation professionnelle, vient s'ajouter la diversité des temporalités des processus pédagogiques eux-mêmes qui sont fonction des objectifs à atteindre, de la performance de l'ingénierie pédagogique ainsi que des motivations et de la capacité de chaque personne singulière (l'apprenant) engagés dans le processus pédagogique¹.

2. L'enjeu de la définition du temps de formation est certes économique en ce que la rémunération représente, dans le système français de formation professionnelle, près de la moitié du coût, mais il est également culturel en ce qu'il renvoie à l'équilibre des temps sociaux, travail, loisirs, vie privée ainsi « qu'à la liberté de toute personne de disposer de son temps² ».

¹. Sur les rapports entre la pédagogie et le temps voir la revue « Éducation permanente. Numéro 217 décembre 2018 « Rythmes et temporalités en formation » dirigée par Pascal Roquet.

². Sur la problématique du temps choisi voir notamment Jacques Delors : « La révolution du temps choisi » édition Albert Michel 1992.

3. Alors que Saint-Augustin reconnaît son incapacité à donner une définition du temps, « *qu'est-ce en effet que le temps ? Qui saurait en donner avec aisance et brièveté les explications ? Si personne ne me pose la question je le sais ; si quelqu'un pose la question et que je veuille expliquer, je ne sais plus* », Confessions XL, 14,17, le législateur, moins préoccupé de métaphysique que ne l'était Saint-Augustin, apporte une nouvelle définition du temps de formation ou plus exactement des nuances nouvelles d'une palette déjà riche, en précisant d'une part les conséquences du rattachement de la formation à la notion de temps de travail effectif et en poursuivant d'autre part un mouvement ancien de déconnexion entre temps de formation et temps de travail.

4. La nouvelle définition de l'action de formation qui valorise les formations en situation de travail, les formations ouvertes et à distance ainsi que les formations « asynchrones » qui se développent dans le domaine du numérique, devrait également avoir pour effet de réduire la durée des formations et par voie de conséquence le coût. Il en va de même de la possibilité offerte par cette loi d'organiser les certifications en blocs de compétences et inscrites dans un parcours d'évolution professionnelle et de permettre la rémunération au forfait en lieu et place de l'heure stagiaire.

5. Le législateur de 2018 s'est lancé, à sa manière, « à la recherche du temps (de formation) perdu » en en réduisant le volume et en invitant au partage du coût entre les financeurs et les apprenants, notamment sous la forme du « co-investissement » entre l'employeur et le salarié par la place accordée au compte personnel de formation (CPF).

6. On s'intéressera dans une première partie à la question du régime juridique du temps de formation rattaché à celui du travail effectif (I), dans une deuxième partie au régime juridique des temps de formation obéissant à d'autres logiques juridiques (II) et dans une troisième partie à la formation sur le temps personnel et aux perspectives ouvertes, mais aujourd'hui inexploitées, par le compte épargne temps (CET) (III). La question de la temporalité pédagogique, c'est-à-dire du temps qu'il faut pour apprendre à une personne singulière en fonction d'objectifs prédéterminés, sera abordé dans une chronique ultérieure.

I. LE REGIME JURIDIQUE DU TEMPS DE FORMATION RATTACHEA CELUI DU TRAVAIL EFFECTIF

Définition du temps de travail effectif

7 « *La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* », article L. 3121-1 du code du travail. Cette définition est une traduction concrète de la subordination juridique, critère distinctif du contrat de travail, qui lie le salarié à l'employeur et qui a pour effet de le priver de la liberté de disposer de son temps, mais qui, en contrepartie, lui apporte les protections et garanties juridiques du droit du travail. Le rattachement de la formation au régime juridique du travail effectif crée par conséquent une situation paradoxale : la liberté de choix du salarié est réduite en même temps que sa protection juridique et garantie.

Le temps de formation du salarié est, par principe, réputé être du temps de travail effectif

8 La loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, précisée par voie de décret, s'appuie sur cette définition pour l'étendre à certaines formations « obligatoires » relevant de la responsabilité de l'entreprise. « *Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération* » (article L6321-2).

9. L'interprétation de ce texte ne va pas de soi, alors que deux effets juridiques en découlent, d'une part le rattachement des actions de formation visées au régime juridique du travail effectif, et d'autre part l'interdiction faite à l'entreprise de s'en

prévaloir au titre de l'exonération de l'abondement correctif au CPF en cas de non-respect par l'employeur de son obligation d'employabilité (Voir chronique 142).

10. Il résulte en première lecture de ce texte, que les formations obligatoires pour obtenir une « habilitation » ou une « certification » requise pour l'exercice « d'une activité ou d'une fonction », entrent dans le champ d'application de ce texte. À titre d'exemple il en va ainsi des habilitations délivrées par l'aviation civile ou encore celle nécessaire pour intervenir sur des systèmes électriques ou des sites nucléaires, ou encore l'obligation de formation à la sécurité qui pèse sur l'employeur en vertu de l'article L. 4141-2 du code du travail, pouvant tomber sous le coup de sanctions pénales en cas de non-respect.

11. Une lecture plus attentive conduit à se poser la question de savoir si « une formation d'adaptation au poste de travail » que l'employeur est tenu « d'assurer », qui résulte également d'une obligation légale (c. trav., art. L. 6321-1) entre dans le périmètre des formations obligatoires, rattachés de plein droit au régime du travail effectif. L'ambiguïté résulte de la sémantique de l'article L. 6321-2 qui mentionne une action de formation conditionnant l'exercice « d'une activité ou d'une fonction » et non un poste de travail ou un emploi. La notion d'activité et celles de fonction n'ont guère de consistance juridique pour les salariés titulaires d'un contrat de travail. Ils sont affectés à un poste auquel l'employeur est tenu « d'assurer » leur adaptation le cas échéant au moyen d'une formation. Il s'agit selon la jurisprudence d'une obligation de résultat à la charge de l'employeur fondée sur les principes généraux du droit des contrats notamment la bonne foi contractuelle. Ces formations ne sont en principe pas éligibles au titre du CPF et n'ont pas vocation à être organisées hors temps de travail. Elles ne relèvent pas davantage de la logique du co-investissement sauf à considérer que le contrat de travail est un contrat commercial, débarrassé du lien de subordination, ce qui semble être souhaité par certains, mais qui n'est pas la réalité du droit.

12. Reste la question de savoir si « une formation d'adaptation peut être libératoire » de l'abondement correctif. » au CPF. La lecture littérale du texte qui mentionne une action de formation sans autre précision, pourrait conduire à apporter une

réponse positive à cette question. La lecture téléologique de ce même texte replacé dans son contexte autorise à défendre un point de vue inverse au motif qu'il s'agit de vérifier si l'employeur a respecté l'obligation « de veiller à la capacité du salarié à occuper un emploi » et non de vérifier s'il s'est acquitté de l'obligation légale d'adaptation au poste. Une clarification de la doctrine administrative sur ce point serait bienvenue³.

Il peut être dérogé par voie contractuelle au principe de rattachement du temps de formation au temps de travail effectif

13. En même temps qu'elle pose le principe du rattachement des actions de formation « obligatoires » et de celles organisées à l'initiative de l'entreprise, au régime juridique du temps de travail effectif, la loi permet d'y déroger par un accord collectif d'entreprise et à défaut de branche, et en l'absence d'accord collectif, avec l'accord du salarié.

Le régime dérogatoire par accord d'entreprise et à défaut de branche vise « *des actions de formation qui peuvent se dérouler, **en tout ou partie**, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixée par ledit accord* ».

Le texte précise que « *L'accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail* ». Ce qui est louable, mais ne répond pas au besoin de nombreux salariés de disposer d'un revenu de remplacement pour s'engager dans certains types de formation « hors temps de travail » l'allocation prévue à cet effet par la législation antérieure ayant été supprimée.

³ La question de savoir si les formations nécessaires pour accéder à diverses professions réglementées telles qu'il en existe par exemple dans le domaine sanitaire et social ou dans celui du sport peuvent être considérées comme obligatoires et par conséquent à la charge de l'employeur.

14. la loi ne fixe pas de limite temporelle à ce régime dérogatoire ce qu'elle fait pour celui fondé sur l'accord du salarié en l'absence d'accord collectif. « *En l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié, des actions de formation qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, **dans la limite de trente heures par an et par salarié.** Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait* », article L6321-6.

L'application du régime dérogatoire « négociatif » au CPF rénové

15. Sous réserve d'un accord formel entre le salarié titulaire d'un CPF et l'employeur, la formation peut se dérouler intégralement sur le temps de travail. Elle est alors assimilée à un temps de travail effectif s'agissant de la rémunération, qui sera prise en charge par l'employeur ainsi que des accessoires de salaire. Seuls les frais de formation seront, en tout ou partie, en fonction des droits inscrits au CPF du salarié, pris en charge par ce dernier.

16. L'accord conclu entre le salarié titulaire d'un CPF et l'employeur peut également aboutir à un partage du temps de formation dont une partie sera effectuée sur le temps de travail et sera par conséquent assimilée à un temps de travail effectif, alors que l'autre partie se déroulera en dehors du temps de travail. Il suivra le régime juridique « d'un temps personnel » (voir troisième partie).

17. Enfin, le titulaire d'un CPF peut, à tout moment, mobiliser les droits à la formation dont il dispose sur son compte en dehors du temps de travail. Le temps ainsi consacré à la formation n'est rattachable ni à la technique de la suspension du contrat de travail ni à celle du statut de stagiaire de la formation professionnelle, il se transforme en temps personnel, alors même que les ressources financières dont il pourra disposer provienne de contributions des entreprises, acquises à l'occasion d'un travail effectif, mutualisées et gérées par un organisme tiers, la Caisse des dépôts et consignations.

18. Les deux dispositifs de formation professionnelle en alternance régis par un contrat de travail de type particulier, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation ne sont pas visés par le régime dérogatoire du temps de travail. En revanche le nouveau dispositif de formation professionnelle en alternance ayant pour objet la reconversion de salariés en CDI relève du régime dérogatoire.

19. Conclusions de la première partie : Si les conditions du régime dérogatoire ne sont pas remplies le rattachement du régime juridique de la formation à celui du travail effectif reste la règle. Le co-investissement dans le domaine de la formation professionnelle, qui se traduit par un apport de temps non rémunéré de la part du salarié est par conséquent subordonné à l'existence d'un accord collectif d'entreprise et/ou de branche ou encore un accord formel de la part du salarié. L'employeur qui dispose du temps du salarié pendant la durée du temps de travail effectif, ne saurait disposer de son temps personnel sans accord formel de sa part.

II. LE TEMPS DE FORMATION AFFRANCHI EN TOUT OU PARTIE DU REGIME JURIDIQUE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

20. Quatre régimes juridiques du temps de formation proposée par le code du travail complètent les régimes présentés dans la première partie : le régime de la suspension du contrat de travail applicable au CPF de transition professionnelle des salariés en CDI, le régime applicable aux salariés en CDD, le régime du statut de stagiaire de la formation professionnelle, le régime de la VAE.

21. Le régime de la suspension du contrat de travail. Le nouveau dispositif du CPF de transition professionnelle reprend à son compte, la construction juridique « de la suspension du contrat de travail » qui était celle du congé individuel de formation. Selon cette technique juridique le contrat de travail continu d'exister mais ses principaux effets sont temporairement suspendus. Notamment l'obligation pour le salarié de fournir un travail et celle de l'employeur de lui verser un salaire en contrepartie du travail fourni.

Pendant la période de suspension à des fins de formation, le salarié « n'est pas tenu de se conformer aux directives de l'employeur ». Il doit se conformer aux stipulations du contrat de formation qui le lie au financeur et au dispensateur de formation. Le bénéficiaire du CPF de transition professionnelle ne percevra pas de salaire de son employeur, mais une rémunération forfaitaire attribuée par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) qui aura validé son dossier. L'employeur sera néanmoins tenu de prendre à sa charge les congés payés générés par la période de formation, comme s'il s'agissait d'un temps de travail effectif.

22. Les salariés en CDD bénéficient du même régime de suspension du contrat de travail dès lors que la formation est réalisée au cours de la période d'exécution du contrat. En revanche lorsque la formation débute après l'arrivée à terme du CDD, la commission paritaire interprofessionnelle régionale peut décider de prendre en charge le projet, à la condition toutefois qu'elle débute au plus tard six mois après celui-ci. Dans ce cas le travailleur concerné qui aura perdu la qualité « de travailleurs

salarié sera rattaché au statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficiera de la rémunération prévue à l'article L. 6323-17-5 ainsi que du maintien du régime de protection sociale dont il bénéficiait lorsqu'il était titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire. La commission paritaire interprofessionnelle régionale verse aux régimes concernés les cotisations sociales afférentes à ces garanties. Le rattachement à ce régime aménagé du statut de stagiaire de formation professionnelle peut s'analyser comme un prolongement fictif du régime du travail effectif, non applicable en raison de l'arrivée à terme du CDD (pour le régime de droit commun du statut de stagiaire de la formation professionnelle voir le paragraphe 23).

23. Le statut de stagiaire de la formation professionnelle obéit également à un régime sans lien direct avec celui du travail effectif. Il est applicable aux salariés qui mobilisent le CPF de transition professionnelle à l'issue d'une période de CDD (voir paragraphe 22), ainsi qu'aux demandeurs d'emploi indemnisé ou non qui suivent une action de formation. La jurisprudence a rappelé à de nombreuses occasions que le dispensateur de formation n'est pas l'employeur de stagiaire de formation professionnelle, ni la région ou Pôle emploi qui assurent leur rémunération. Ni la CPIR pour les anciens salariés en CDD. Le contrat qui lie au prestataire de formation et aux financeurs n'est pas un contrat de travail ont rappelé les conseils de prud'hommes en se déclarant non compétents pour traiter du litige se rapportant à un contrat ou une convention de formation, qui relèvent de la compétence des tribunaux de grande instance. Même si l'on peut considérer que « se former c'est travailler », au sens commun, ce n'est pas du travail effectif au sens juridique de ce terme tel qu'il est appliqué par le code du travail aux titulaires d'un contrat de travail. Le statut réglementé de stagiaire de la formation professionnelle apporte dans ce cas « à l'apprenant, » les garanties et protections qui se substituent à celle que lui apporte contrat de travail.

24. La VAE classée dans la catégorie des actions de formation mérite une mention particulière. En effet « les acquis de l'expérience » faisant l'objet d'une procédure de validation résultent au moins pour partie, d'un travail effectif, rémunéré comme tel qui a permis l'acquisition de cette expérience. Ce qui est pris en compte peut

s'analyser comme du temps de travail effectif amorti au sens comptable du terme. Il faut souhaiter que les partenaires sociaux se saisissent de ce dispositif dans le cadre de futures négociations de branche et d'entreprise, plus qu'ils ne l'ont fait jusqu'à présent. On peut en effet attendre de leur part qu'ils s'attaquent à plusieurs obstacles culturels au développement de la VAE que sont d'une part l'intérêt économique des prestataires de formation aussi bien publique que privé à promouvoir des cycles de formation longue débouchant sur des titres et diplômes, plus lucratifs que nous ne les la VAE, et d'autre part la grande réticence des titulaires de ces mêmes titres et diplômes à reconnaître une valeur identique à ceux acquis par la voie de la VAE. Quant à l'entreprise la VAE renvoie la question de la reconnaissance de la qualification et par conséquent à la question salariale qui sont bien les thèmes centraux de la négociation collective d'entreprise et de branche que les récentes réformes de droit du travail entendent promouvoir.

25. Conclusion de la deuxième partie : Ces différents régimes du temps de formation à l'instar de celui de la formation rattachée au temps de travail effectif ont pour point commun d'apporter trois ressources « à l'apprenant » : du temps, un revenu de remplacement, des ressources financières permettant de couvrir le coût des prestations de formation. Il devra dans certains cas supporter un reste à charge sur ses deniers personnels aussi bien pour le revenu de remplacement que pour les prestations de formation. La question posée est par conséquent de savoir au moyen de quelles ressources financières, le « reste à charge » s'il existe pourra être couvert par « l'apprenant ». La question du revenu de remplacement revêt une importance particulière pour les salariés qui souhaitent suivre une formation de leur choix, totalement en dehors du temps de travail, qu'ils pourront financer en tout ou partie grâce aux ressources du CPF, mais ils ne disposeront pas d'un revenu de remplacement.

La formation à l'initiative de la personne, sur son temps personnel, en dehors de tout statut, représente le chaînon manquant d'une loi qui pourtant ambitionne de créer les conditions « de la liberté de choisir son avenir professionnel.

III TEMPS DE FORMATION ET TEMPS PERSONNEL

Le support juridique de la formation sur le temps personnel

26. Toute personne physique, indépendamment de son statut, peut, sur son temps personnel, et sur ses fonds propres, suivre une action de formation en application de l'article L. 63 53 – 3 et suivants du code du travail. Ce texte, inspiré par le droit de la protection des consommateurs est applicable à toute personne qui suit une formation en dehors de tout statut particulier. Il concerne par conséquent les salariés qui font le choix d'utiliser les ressources du CPF en dehors du temps de travail. À défaut des garanties et protections résultant du régime juridique du travail effectif, celui du contrat de travail, « l'apprenant » lié au prestataire de formation par une convention de formation bénéficient d'un régime juridique spécifique inspiré du droit de protection des consommateurs.

27. Cette situation juridique soulève la question des ressources indispensables pour assurer un revenu de remplacement et pour financer les frais de formation. Le modèle français trouvera-t-il son inspiration dans les modèles Suisse et allemand qui font porter la charge financière de la formation à l'initiative des personnes, sur le budget des ménages, ou s'orientera-t-il faire la promotion d'un régime collectif d'épargne formation⁴ ?

⁴ Pour la problématique de l'épargne formation voir l'ouvrage publié sous la direction de Jean-Marie Luttringer « opportunité et faisabilité d'un compte d'épargne formation éditions DEMOS 2000. Cet ouvrage collectif constitue la synthèse d'un colloque organisé par Circé consultant à la demande du sénateur Jean Claude Carle. Le dossier préparatoire à ce colloque est également disponible sur le site de JML conseil. (jml-conseil.fr)

Les potentialités du compte épargnent temps (CET) pour assurer le financement d'un revenu de remplacement pour des formations suivies sur le temps personnel

27. À la différence du CPF rénové qui ne permet de financer que des frais de formation, le CET peut apporter un revenu de substitution à la personne qui s'engage à son initiative dans un parcours de formation. Les salariés qui bénéficient en application d'un accord de branche ou d'entreprise d'un compte épargne temps pourront, s'ils le souhaitent, et en fonction des stipulations de l'accord qui leur est applicable, utiliser le temps ainsi épargné pour engager, indépendamment de l'accord de l'employeur une formation en dehors du temps de travail, dans le respect de l'objet même du CET (permettre au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées). Les partenaires sociaux disposent ainsi d'une grande autonomie dans la négociation du CET, il n'existe pas de liste limitative des éléments pouvant être affectés sur le CET, ni de liste limitative des usages qui peuvent être faits des droits accumulés (sous réserve des règles particulières concernant les congés payés ; Ainsi, par exemple, l'accord collectif instituant le CET peut autoriser les salariés à utiliser les droits acquis sur leur compte pour se faire indemniser des périodes d'absence au titre de la formation professionnelle. Dans la société de la compétence promue par la loi « avenir professionnel », compte tenu de la tendance lourde d'allongement de la durée de vie de chacun, ne vaudrait-il pas mieux affecter le temps épargné à des périodes de reconversion librement choisie au cours de la vie professionnelle, plutôt qu'à une retraite anticipée ?

Les partenaires sociaux pourraient utilement se pencher sur cette question dans le cadre des négociations de branche et d'entreprise sur la durée du temps de travail effectif qui s'engagera dans les mois qui viennent.

Conclusion de la troisième partie :

La réflexion sur « la révolution du temps choisi », engagée en 1990 par Jacques Delors, mériterait d'être réactualisée dans le prolongement de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel. » Au plan juridique cette réflexion pourrait aisément déboucher sur une adaptation du compte épargne temps (CET) en orientant les ressources épargnées, notamment par des incitations fiscales vers le financement du revenu de remplacement et des frais de formation. Ce dispositif à la main des salariés compléterait utilement le dispositif du CPF de transition professionnelle est celui de la PROA qui échappe tous les deux au droit d'initiative du salarié, le premier étend fondé sur une prescription paritaire en fonction des besoins du marché du travail régional et l'autre sur une prescription délivrée par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise.

Conclusion générale

28. La Loi affirme le principe du rattachement du temps de formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à celui du temps de travail effectif quelles que soient les modalités pédagogiques de cette formation. Il peut être dérogé à ce principe par un accord collectif d'entreprise, à défaut de branche, ou par un accord conclu formellement avec chaque salarié. Les négociations d'entreprise et de branche à venir auront un double enjeu d'une part définir clairement le périmètre des formations dites obligatoires y compris celles d'adaptation au poste de travail qui entre dans le périmètre « du temps de travail effectif » et d'autre part de préciser les conditions dans lesquelles il peut être demandé aux salariés d'apporter du temps non rémunéré en contrepartie de « l'investissement » consenti par l'employeur.

29. Cette construction juridique réaffirmée et clarifiée par la loi du 5 septembre 2018 pourra se déployer à condition que trois obstacles soient levés : celui d'un revenu de substitution pour le temps ainsi co-investi, celui de l'existence d'une offre de formation accessible en dehors de la temporalité du travail effectif, celui de la garantie juridique du non transfert de l'obligation d'employabilité à la charge de l'employeur sur le salarié.

29. Le recours au compte épargne temps (CET), en ce qui permet d'assurer **une garantie de revenus** pendant une formation placée sous le signe du libre choix du titulaire du CET et du CPF, représente une modalité qui mériterait d'être promue, y compris par une fiscalité incitative. Ce mécanisme de financement viendrait utilement compléter celui du CPF dédiés au financement des seuls frais de formation, ainsi que celui du CPF de transition professionnelle et de PRO A qui, certes, tous les deux bénéficient d'une garantie de ressources mais écarte le principe du libre choix de la formation par « la personne ».



30 Reste la question de l'accessibilité de l'offre de formation en dehors du temps de travail, alors que celle-ci s'est construite ces dernières décennies notamment en raison du financement par l'entreprise, sur le temps de travail effectif. On peut faire l'hypothèse que les prestataires de formation, dans le nouveau marché régulé, sauront trouver les réponses appropriées dès lors qu'une demande solvable leur sera adressée. Les deux modèles dominants du temps, le temps scolaire et le temps de travail effectif, qui ont structuré ces dernières décennies les temporalités de la formation professionnelle continue voient d'ores et déjà leur hégémonie réduite au profit du temps « asynchrone » en raison des potentialités offertes par le recours au numérique, de la personnalisation des droits et de l'individualisation des processus pédagogiques.

Jean Marie Luttringer

Janvier 2019