



Cinquante ans d'évolutions juridiques de la formation continue

Pascal Caillaud

► To cite this version:

Pascal Caillaud. Cinquante ans d'évolutions juridiques de la formation continue. Cahier du Chatefp-AEHIT, 2023, De la loi de 1971 à nos jours : approches de la formation professionnelle, n°28, pp.15-28. halshs-04302168

HAL Id: halshs-04302168

<https://shs.hal.science/halshs-04302168>

Submitted on 23 Nov 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Cinquante ans d'évolutions juridiques de la formation continue

Pascal CAILLAUD, chargé de recherche CNRS en droit social, Droit et Changement Social (DCS) UMR CNRS 6297, Nantes Université

Avant 1971, la formation des travailleurs n'est pas une *terra incognita* juridique

La notion de formation professionnelle continue est législativement consacrée par la loi n°71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, dite loi « DELORS ». Depuis sa définition d'origine, elle est constituée des formations ultérieures à la formation initiale, destinée aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent, et a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social (art. 1^{er}). L'expression « formation professionnelle continue » n'est cependant pas créée *ex nihilo* sur une *terra incognita* : elle s'inscrit dans une longue évolution juridique donnant la possibilité pour les travailleurs de continuer à se former après leur entrée sur le marché du travail. Si le discours de CONDORCET devant l'Assemblée législative, à l'occasion de la présentation du rapport et du projet de décret relatifs à l'organisation générale de l'instruction publique, le 20 avril 1792¹, est considéré comme un moment fondateur de l'idée de formation professionnelle destinée aux adultes en France, ce n'est toutefois qu'avec la loi dite ASTIER du 25 juillet 1919 relative à l'organisation de l'enseignement technique, industriel et commercial² que le législateur envisage des cours professionnels ou de perfectionnement pour les ouvriers et les employés du commerce et de l'industrie. Obligatoires pour les apprentis âgés de moins de dix-huit ans, ils peuvent être organisés – c'est une faculté laissée aux employeurs – pour les autres salariés, par les chefs d'établissements industriels ou commerciaux, même à l'intérieur de leurs établissements.

Reprenant des dispositions d'un texte de 1939³, un décret de 1946⁴ permet aux pouvoirs publics d'allouer des subventions aux centres créés par une entreprise industrielle ou commerciale dans ses propres établissements, par des organisations professionnelles d'employeurs ou d'ouvriers, des collectivités publiques ainsi que par des associations ayant pour objet la rééducation professionnelle et dont l'objet est de donner aux travailleurs une formation professionnelle accélérée leur permettant d'exercer un métier, de s'adapter à un nouveau métier ou d'acquérir une qualification professionnelle d'un niveau supérieur. Surtout, au même moment, la formation professionnelle prend une dimension constitutionnelle : « La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture ». Cette proclamation à l'alinéa 13 des « principes politiques, économiques et sociaux particulièrement nécessaires à notre temps » du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 présente plusieurs intérêts. D'une part, on notera que ce texte⁵ ne

¹ Yves PALAZZESCHI, Noël TERROT, « Antécédents, genèse et effets immédiats de la loi du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente », *Droit social*, n°10, 2021, p. 782-786.

² Gérard BODÉ, Stéphane LEMBRÉ, Marianne THIVEND (dir.), *Une formation au travail pour tous ? La loi Astier, un projet pour le XX^e siècle*, Paris, Classiques Garnier, Coll. Histoire des techniques, n° 25, 2022.

³ Décret du 6 mai 1939 portant codification des textes sur le chômage.

⁴ Décret n°46-2511 du 9 novembre 1946 relatif aux centres de formation professionnelle.

⁵ Dont la valeur constitutionnelle a été reconnue par le Conseil constitutionnel dans sa décision n°71-44 DC du 16 juillet 1971. Toutefois, bien qu'invoquée dans plusieurs recours législatifs (Cons. const. 16 mars 2006, no 2006-

proclame nulle part un quelconque « droit à la formation professionnelle » mais la garantie d'un égal accès à la formation. D'autre part, c'est bien l'adulte en tant que personne, et non seulement le salarié ou même le travailleur, qui est visé par ce principe.

Les premières années de la V^{ème} République marquent le début d'une vague législative portant sur cette question. C'est d'abord la loi du 31 juillet 1959 relative à diverses dispositions tendant à la promotion sociale qui prévoit la mise à disposition de moyens de formation et de perfectionnement propres à faciliter aux travailleurs leur accès à un poste supérieur ou leur réorientation vers une activité nouvelle⁶. Avec la loi du 3 décembre 1966 d'orientation et de programme sur la formation professionnelle, celle-ci devient une obligation nationale dont l'objet est de favoriser l'accès des jeunes et des adultes aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle, et d'assurer le progrès économique et social⁷. La formation professionnelle fait l'objet d'une politique concertée avec les organisations représentatives d'employeurs et des travailleurs salariés ainsi que les travailleurs indépendants. Enfin, une loi de décembre 1968 vient déterminer le régime de rémunération des travailleurs suivant un stage de formation professionnelle⁸.

Transcrivant législativement l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 juillet 1970 portant sur la formation et le perfectionnement professionnels, la loi n°71-575 du 16 juillet 1971 consacre la notion de « formation professionnelle continue », composante de la « formation professionnelle permanente » et partie intégrante de « l'éducation permanente », concept toujours présent dans le code de l'éducation⁹. Cette loi « DELORS » aujourd'hui plus que cinquantenaire, est considérée comme l'acte fondateur du droit de la formation continue et est traitée en tant que telle par les revues de droit du travail à compter de 1973, montrant que la formation fait appel à des règles provenant de différentes branches du droit¹⁰. Elle institue également les principes juridiques d'un départ en formation du salarié, fondé sur l'initiative des parties au contrat de travail, encore en vigueur aujourd'hui.

À partir de cette date, les nombreuses réformes qui se succèdent jusqu'à ce jour sont marquées par des permanences institutionnelles (I), mais également des particularités juridiques propres au contexte économique et social dans lequel elles ont été adoptées (II).

Permanences des évolutions de la formation continue

Les multiples réformes du cadre juridique de la formation continue des salariés – mais aussi des agents publics – présentent un certain nombre de traits communs, de permanences. D'une part, chaque majorité arrive au pouvoir avec « sa » réforme, que cette majorité change ou soit reconduite. D'autre part, dès 1970-1971, la question de la formation continue devient le champ de la négociation collective, les réformes

533 DC) ou à l'occasion de questions prioritaires de constitutionnalité (Cons. const. 29 juill. 2016, no 2016-558/559 QPC), cette disposition du préambule n'a toutefois jamais encore entraîné l'inconstitutionnalité d'un texte.

⁶ MONOD, « La promotion sociale et la loi du 31 juillet 1959 », *Droit Social*, 1959, p. 598.

⁷ XXX, « La loi du 3 décembre 1966 sur la formation professionnelle », *Droit Social*, 1967, p. 405 ; Pierre LAURENT, « Les problèmes de la formation professionnelle en France », *Droit Social*, 1967, p. 278.

⁸ Loi n° 68-1249 du 31 décembre 1968 relative à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle

⁹ Claude DURAND-PRINBORGNE, « La formation tout au long de la vie entre droit de l'éducation et droit de la formation », *Droit Social*, 2004, p. 464.

¹⁰ Henry-François KOEHLIN, « Réflexions sur la nouvelle législation concernant la formation continue », *Droit Social*, n°6, juin 1973, p. 369.

législatives suivant quasiment toujours la signature d'un accord national interprofessionnel.

La frénésie des réformes : un droit évolutif ou instable ?

Une des caractéristiques de la législation relative à la formation continue est la fréquence de ses réformes. Malgré la permanence de certains principes, son cadre juridique est en perpétuelle évolution, rythmé par le cycle politique de chaque élection présidentielle et législative, chaque majorité, y compris en cohabitation, proposant « sa » réforme (Encadré). Depuis 50 ans, ce ne sont pas moins de quatorze réformes qui sont venues modifier ce dispositif, qu'il s'agisse d'ailleurs de l'objet principal ou accessoire du texte¹¹.

Il s'agit toujours pour les promoteurs de toutes ces réformes d'afficher le même but : rendre « efficaces » les dispositifs d'accès à la formation et leur financement, notamment afin de permettre à ceux qui en ont le plus besoin (salariés moins qualifiés, dont les connaissances professionnelles présentent avec l'âge un risque d'obsolescence...) d'en bénéficier. Le corollaire d'une telle inflation législative et conventionnelle peut être de rendre difficile la saisie des instruments mis en place à chaque réforme, par les employeurs et les salariés, ces derniers étant destinés à devenir « acteurs de leur évolution professionnelle »¹². Aussi faut-il « favoriser l'appétence » à la formation dans un souci de « sécurisation de leurs parcours professionnels »¹³, « l'accompagnement des individus tout au long de leur vie professionnelle » devant permettre « que chacun soit davantage acteur de son parcours pour lui permettre d'anticiper les mutations en fonction de ses souhaits, des besoins des entreprises et des territoires »¹⁴.

Pour les salariés, le « droit individuel à la formation » créé en 2004, réformé en 2009 puis supprimé en 2014 pour être remplacé par un nouveau « compte personnel de formation »¹⁵ dont la réforme de 2018 transforme l'unité de compte d'heures en euros, en est une illustration. Pour les employeurs, ces mêmes textes sont venus modifier quatre fois en dix ans, les règles relatives à leurs contributions au financement de la formation professionnelle.

Cinq ans après la dernière loi, plusieurs indices annoncent une nouvelle réforme dans le cadre du nouveau quinquennat présidentiel et législatif postérieur aux élections de 2022. D'abord, ce sont les partenaires sociaux qui ont souhaité évaluer l'impact de la dernière réforme de 2018 en signant, le 14 octobre 2021, un « accord-cadre national interprofessionnel pour adapter à de nouveaux enjeux la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel », traduisant 49 propositions émises en juillet 2021, à l'occasion des 50 ans de la loi DELORS du 16 juillet 1971. Sans s'inscrire dans le processus de la loi négociée, car non sollicités par le gouvernement, les négociateurs ont choisi la voie d'un « accord-cadre », sur le modèle de l'accord-cadre national interprofessionnel (ACNI) du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions

¹¹ Les réformes de 2004 et 2014 avaient également pour objet le dialogue social, celle de 2018 porte aussi sur l'apprentissage et l'assurance chômage.

¹² ANI du 20 sept. 2003, art. 1^{er}.

¹³ ANI du 7 janvier 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

¹⁴ ANI du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance.

¹⁵ C. trav., art. L. 6323-1 s.

de travail : un tel texte ne contient pas de dispositions normatives relevant du régime des ANI¹⁶ et n'est pas susceptible d'une extension par le ministère du Travail¹⁷.

Encadré - Principales réformes de la formation professionnelle (1971-2022)¹⁸

Présidence de Georges POMPIDOU

- ANI du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, avenant du 30 avril 1971 pour les cadres et loi du 16 juillet 1971 « portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente ».

Présidence de Valéry GISCARD d'ESTAING

- Avenant du 9 juillet 1976 à l'ANI du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et loi n° 78-754 du 17 juillet 1978 modifiant certaines dispositions du livre IX du Code du travail relatives à la promotion individuelle, au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.
- Loi « LEGENDRE » n° 80-526 du 12 juillet 1980 relative aux formations professionnelles alternées.

Présidence de François MITTERRAND

- Avenants du 21 septembre 1982 et du 26 octobre 1983 et loi RIGOUT n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue.
- (*Cohabitation Jacques CHIRAC*) Ordonnance n°86-836 du 16 juillet 1986 relative à l'emploi des jeunes de seize à vingt-cinq ans ; loi SEGUIN n° 87-572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage.
- Protocole d'accord du 28 mars 1990 et loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 relative au crédit formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue.
- ANI du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels et loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi.
- (*Cohabitation Édouard BALLADUR*) Loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.
- Avenant du 5 juillet 1994 et loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social.

Présidence de Jacques CHIRAC

- ANI du 23 juin 1995 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes et du 26 juillet 1995 relatif à la collecte des contributions alternance et loi n° 95-882 du 4 août 1995 relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la sécurité sociale.
- (*Cohabitation Lionel JOSPIN*) Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.
- ANI du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie et loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation

¹⁶ C. trav., art. L. 2232-1 s.

¹⁷ C. trav., art. L. 2261-15.

¹⁸ Source : Pascal CAILLAUD, « La formation continue dans la revue *Droit Social* (1971-2021) », *Droit Social*, 2021, n° 10, p. 797-802.

professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Présidence de Nicolas SARKOZY

- ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Présidence de François HOLLANDE

- ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Présidence d'Emmanuel MACRON

- ANI du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance et loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les organisations signataires considèrent que cet accord pose des orientations ayant vocation à engager les partenaires sociaux, l'État et les autres acteurs de la formation. Aussi, en application de cet ACNI, les négociateurs ont créé, en décembre 2021, sept groupes paritaires de travail, pour mettre en œuvre ces 49 propositions. De son côté, le ministère du Travail a également initié le 18 novembre 2021, cinq groupes de travail techniques pour adapter la réforme de 2018. Enfin, sur le fond, un pré-rapport de la Cour des Comptes¹⁹ soulève les lacunes de la dernière réforme, mettant principalement l'accent sur, d'une part, le financement qualifié de « problème majeur », source de « déséquilibre » du fait de l'absence de « prévision sérieuse de sa soutenabilité financière », d'autre part, un « pilotage stratégique limité » nécessitant un cadre institutionnel renouvelé. Peut-être annonciatrices du contenu de la prochaine réforme, douze recommandations sont émises par cette juridiction financière administrative concernant la gestion des dispositifs, la qualité de l'offre de formation, les moyens financiers et la gouvernance du système.

La formation continue : champ par excellence de la « loi négociée » ?

En prévoyant l'ouverture de négociations sur la formation professionnelle²⁰, le point n° 6 du protocole de Grenelle du 27 mai 1968 a favorisé un mode spécifique de construction du droit de la formation professionnelle continue. L'engagement de négociations interprofessionnelles débouchant sur l'accord du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, dont les principales dispositions sont reprises par la loi du 16 juillet 1971, a alors inauguré une règle non écrite : l'intervention des partenaires sociaux préalable à toute grande réforme législative de la formation est devenue une pratique sociale, sans avoir jamais été une contrainte juridique. De 1971 à l'instauration de la procédure de la loi négociée de l'article L. 1 du code du travail par la loi LARCHER²¹, nombreuses ont été les illustrations de ce principe (cf. Encadré).

¹⁹ Dépêche AEF n°689299, 17 mars 2023.

²⁰ « Le CNPF et les confédérations syndicales ont convenu également d'étudier les moyens permettant d'assurer, avec le concours de l'État, la formation et le perfectionnement professionnels ».

²¹ Loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

A contrario, durant cette période, il semble que le législateur ne pouvait plus engager seul des réformes d'ampleur du champ de la formation continue, sans s'exposer à défaut à une réaction forte, voire hostile, des partenaires sociaux. Ainsi en a-t-il été de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. En se contentant de recevoir une à une les organisations d'employeurs et de salariés à Matignon le 6 septembre 1993 après leur avoir remis le projet de loi, sans lancer de négociation et en déclarant l'urgence sur ce projet, le gouvernement n'a pas respecté ce principe bien que ce texte eût tenté de proposer d'importantes réformes : remise en cause de l'agrément des organismes paritaires, développement des mesures de formation en alternance, création du capital de temps de formation... Hostiles à certaines de ces mesures, les partenaires sociaux répondirent par l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 maintenant les contrats de formation en alternance dans leur forme initiale, créant les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et affirmant leur compétence en matière d'apprentissage, accord dont la loi du 4 février 1995 reprit finalement les principales dispositions.

On peut également citer la réforme avortée voulue par le gouvernement JOSPIN en 2001 qui envisageait pourtant le développement d'un « droit individuel transférable et garanti collectivement »²². En 1999, le MEDEF lançait le processus dit de « refondation sociale » sur huit thèmes de négociations interprofessionnelles dont la formation professionnelle. Concernant celle-ci, après neuf séances de négociation en dix mois, les organisations représentatives se séparent sans signer d'accord en octobre 2001. À quelques mois des élections de 2002, la loi de modernisation sociale déboucha sur une réforme cantonnée à l'instauration de la validation des acquis de l'expérience (VAE), au financement de l'apprentissage et au statut des prestataires de formation²³. L'adoption de la loi « LARCHER » en 2007 fait désormais de ce processus législatif, la voie de droit commun pour les réformes portant sur les relations individuelles et collectives de travail, l'emploi et la formation professionnelle. L'article L. 1 du code du travail, qui en est issu, donne une nouvelle place à la négociation nationale interprofessionnelle : tout projet envisagé par le gouvernement portant sur ces thèmes fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation. Bien que postérieur à cette réforme, l'ANI du 9 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, intégré dans la législation par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a été négocié, sur initiative propre des partenaires sociaux, en dehors de l'application de l'article L. 1 du code du travail. À l'inverse, les dernières réformes 2013-2014 et 2018 furent négociées dans le cadre de ce mécanisme.

La réforme de 2018 a cependant permis de constater que le gouvernement et le Parlement ne sont nullement engagés par l'intégralité des dispositions de l'ANI, y compris substantielles : alors que, dans leur ANI du 22 février 2018, les partenaires sociaux souhaitaient maintenir le compte personnel de formation en heures et la collecte du financement de la formation par les organismes paritaires collecteurs agréés, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

²² Nicole PÉRY, *La formation professionnelle : diagnostics, défis et enjeux*, Contribution du secrétariat d'État aux droits des Femmes et à la Formation professionnelle, Paris, Rapport public, 1999, 233 p.

²³ Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (art. 133 à 157).

monétise en euros le CPF et transforme les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO), retirant à ces derniers leur mission de collecte du financement de la formation pour la transférer aux Urssaf.

L'autonomie juridique des ANI et la nécessité de retranscrire leur contenu dans la loi s'expliquent par deux raisons majeures. D'une part, l'interprofession n'en est pas réellement une²⁴. Au niveau national interprofessionnel, les organisations d'employeurs ne sont pas représentatives dans toutes les branches mais dans celles « de l'industrie, de la construction, du commerce et des services »²⁵. Sont ainsi exclues de leur champ de négociation de nombreuses branches, notamment les activités agricoles, l'économie sociale et solidaire ou le secteur du spectacle vivant et enregistré, pour lesquels un niveau de représentativité *ad hoc* a été institué en 2014²⁶ : la procédure d'extension d'un ANI ne permettrait pas de couvrir ces branches²⁷, la procédure d'élargissement ne se justifiant pas²⁸. D'autre part, sur le fondement de l'article 34 de la Constitution, la compétence parlementaire reste entière en ce qui concerne les principes fondamentaux du droit du travail comme du droit syndical dans lesquels s'inscrit le droit de la formation professionnelle lorsqu'il s'agit de créer, modifier ou supprimer des dispositifs de formation, des contributions d'employeurs, de toucher le champ et le contenu de la négociation collective sur la formation...

Cette absence de compétence législative liée fait ainsi écrire à certains auteurs : « Au risque de la caricature, le gouvernement initie, les partenaires sociaux proposent, le législateur dispose »²⁹. L'« accord cadre national interprofessionnel pour adapter à de nouveaux enjeux la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel » résume bien la répartition des compétences en la matière, les négociateurs considérant que cet ACNI a vocation « à engager les partenaires sociaux à mettre en œuvre directement ce qui est de leur ressort propre, mettre en œuvre avec les autres parties prenantes ce qui est de la responsabilité partagée et inciter les pouvoirs publics à agir sur les plans législatif et réglementaire en fonction des recommandations définies nécessitant une évolution ou une adaptation de la loi, prélude à une nouvelle réforme »³⁰.

Pas d'ANI, pas de grande réforme, mais un ANI ne garantit pas d'être appliqué par le législateur : ainsi pourrait-on caractériser la procédure de construction du droit de la formation depuis 1971.

Une décennie, un ou deux mots ?

Si le droit de la formation continue est marqué depuis cinq décennies par des permanences, notamment quant à la fréquence et au processus d'adoption des réformes, ces dernières ont évidemment des objectifs propres, liés à chacune de leur période d'adoption. Il ne s'agit pas de décrire et analyser avec précision toutes ces

²⁴ Christophe RADÉ, « De l'accord national interprofessionnel », *Droit social*, 2010, n° 3, p. 284-288.

²⁵ C. trav. art. L.2152-4. 2.

²⁶ Niveau national multiprofessionnel (C. trav. art. L.2152-2).

²⁷ C. trav. art. L. 2261-24 : l'extension ne modifie pas le champ professionnel d'un accord.

²⁸ C. trav. art. L. 2261-17 : l'extension suppose une absence ou une carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure des accords. Tel n'est pas le cas dans les champs des multiprofessions où des organisations d'employeurs sont représentatives (FNSEA, UDES et FESAC) et actives.

²⁹ Philippe LANGLOIS, « Qu'est-ce que l'interprofession ? », *Droit Social*, n°6, juin 2005, p. 640-642.

³⁰ On retrouve dans cette disposition les principes gouvernant les dispositions des Accords de Grenelle ayant initié la négociation interprofessionnelle de 1970 (cf. note 24).

réformes, toutefois il est possible de caractériser, par un ou deux mots, chacune de ces décennies³¹.

Émergence et « travaillisation » du droit de la formation (années 70)

En distinguant les demandeurs d'emploi des salariés, l'accord de 1970 et la loi de 1971 font de l'existence d'un contrat de travail l'un des pivots du droit de la formation professionnelle, contribuant à l'enracinement de celui-ci dans le droit du travail. Cet enracinement est d'ailleurs formellement opéré en 1973 quand la loi du 16 juillet 1971 devient le Livre IX du nouveau Code du travail³².

La voie normale du départ en formation est alors organisée autour d'une autorisation d'absence en vue de la suspension du contrat de travail : le salarié, demandeur, ne se trouvait pas en mesure d'effectuer la prestation de travail convenue. Pour autant, l'entreprise demeure sollicitée pour organiser elle-même des actions au bénéfice de son personnel. En opposition à la philosophie du congé de formation, ces actions reposent sur l'initiative de l'employeur. Le départ en formation s'analyse alors comme un ordre : le salarié étant considéré comme exécutant sa prestation de travail, son refus constitue une insubordination, toujours selon les principes gouvernant le droit du travail. L'avenant du 9 juillet 1976 renforce d'ailleurs cette dichotomie, les négociateurs ayant souhaité que soient nettement distinguées les règles appliquées aux « formations conduites à l'initiative de l'entreprise », de « celles dont les salariés prennent l'initiative », afin de « favoriser l'exercice du droit à congé de formation »³³. Le congé voit son caractère individuel renforcé en 1978³⁴ par le législateur qui, par la même occasion, intègre pour la première fois dans le Code du travail, la notion de « plan de formation » de l'entreprise pour qualifier les formations reposant sur le choix de l'employeur³⁵. Cinq décennies après, cette organisation du départ en formation autour de la notion d'initiative est toujours en vigueur : initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences ; initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation³⁶.

Le financement de la formation apparaît dès cette époque comme une difficulté pour les négociateurs qui demandent, dans l'accord de 1970, que cette question fasse l'objet de discussions avec l'État³⁷ : celles-ci aboutissent dès 1971 à la création d'une contribution annuelle de dépense de formation pesant sur les employeurs³⁸, dont la gestion est confiée non à la puissance publique, mais à des organismes paritaires³⁹. Cette préoccupation financière conduit d'ailleurs le législateur à instituer une typologie limitative des actions de formation entrant dans le champ de ce financement en 1978. Du fait de sa finalité, cette typologie, initialement limitée à six actions de formation, est devenue avec le temps un inventaire à la PRÉVERT, avec quatorze items incluant, dans un effet d'aubaine de recherche de financement, les actions de formation continue relatives au développement durable et à la transition énergétique en passant par les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes

³¹ Ces lignes se concentrent sur l'évolution de l'accès des travailleurs à la formation. Elles traitent peu des enjeux de gouvernance institutionnelle comme financière, qui pourraient faire l'objet d'un article en tant que tel.

³² Décret n° 73-1046 du 15 novembre 1973 relatif au code du travail.

³³ Préambule de l'avenant du 9 juillet 1971.

³⁴ Loi n° 78-754 du 17 juillet 1978.

³⁵ Articles 3 et 14 de la même loi.

³⁶ Actuel C. trav., article L6312-1.

³⁷ Titre VIII de l'ANI du 9 juillet 1970.

³⁸ 0,8 % de la masse salariale (art.14 de la loi du 16 juillet 1971).

³⁹ Fonds d'assurance formation, ancêtres des actuels OPCA.

exposées... conduisant le législateur à l'abandonner définitivement en 2018, pour instituer une véritable définition de la notion d'action de formation⁴⁰.

Généralisation et décentralisation du droit de la formation (années 80)

Les années 80 marquent la généralisation de l'accès à la formation pour de nombreux travailleurs, notamment les salariés des TPE et les agents publics.

D'une part, en réaffirmant le droit au congé formation pour tous, la loi RIGOUT de 1984⁴¹ affecte enfin une fraction de la contribution légale des employeurs au financement de celui-ci et surtout, grâce à la mutualisation des fonds ainsi collectés, permet aux salariés des entreprises de moins de 10 salariés de pouvoir ainsi bénéficier de ce dispositif. On estime, dans les débats parlementaires de l'époque, qu'entre 2,7 et 3 millions de salariés étaient exclus de ce congé du fait d'un financement reposant directement sur l'employeur.

D'autre part, lorsque le législateur adopte la loi de 1971, il vise de façon générale les « adultes et [les] jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent » ou « les travailleurs »⁴² mais également les agents de l'État et des collectivités locales. Ces derniers font l'objet d'un titre entier⁴³ dans lequel il est prévu que l'État mette en œuvre, à leur bénéfice, une politique coordonnée de formation professionnelle et de promotion sociale⁴⁴. De ces éléments, comme de l'étude des débats parlementaires⁴⁵, émerge alors une analyse selon laquelle le législateur de 1971 n'a pas voulu créer un droit de la formation professionnelle continue pour les seuls salariés mais bien un droit ayant vocation à intégrer l'ensemble des actifs du pays. Cependant, en prévoyant explicitement que la politique de l'État envers ses agents doit être « semblable par sa portée et par les moyens employés » à celle mise en place par les partenaires sociaux pour les salariés, ce même législateur envisage une simple transposition du dispositif prévu pour le secteur privé⁴⁶. Avec l'adoption des statuts généraux des trois fonctions publiques, dans les années 80, sont reconnus le droit des fonctionnaires de bénéficier de formations, mais également leur obligation de devoir en suivre, sur le modèle des dispositifs créés par la loi de 1971. Les fonctionnaires ont droit, d'une part, à des congés de formation professionnelle et de formation syndicale, et peuvent être tenus, d'autre part, de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers⁴⁷, via le plan de formation d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement hospitalier, créé sur le modèle du plan de formation des entreprises⁴⁸.

⁴⁰ C. trav. art. L. 6313-1.

⁴¹ Qui, sur le thème de la formation, renforce également les consultations du Comité d'entreprise et les obligations de négocier dans les branches professionnelles.

⁴² Article 1^{er} de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

⁴³ Titre VII « Dispositions relatives aux agents de l'État et aux agents des collectivités locales » de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971.

⁴⁴ Article 41 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971. Des décrets fixent les conditions dans lesquelles les agents des collectivités locales et des établissements publics locaux pourront bénéficier de ces dispositions de ce titre (art. 45).

⁴⁵ Première séance du 7 juin 1971, *J.O. Débats parlementaires Assemblée Nationale*, p. 2410.

⁴⁶ Pascal CAILLAUD, « La formation professionnelle des agents publics : une hybridation entre droit commun de l'activité et particularisme du statut ? », *Droit Social*, n°12, 2019, p. 1008-1014.

⁴⁷ Art. 21 et 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

⁴⁸ À compter de cette période, chaque évolution de la formation des salariés entraîne dans les années qui suivent l'adoption d'un texte de niveau législatif, étendant les principes de ces réformes aux agents publics : formations hors du temps de travail, DIF, VAE, bilan de compétences, périodes de professionnalisation...

Enfin, avec l'acte I de la décentralisation, le cadre institutionnel de la formation professionnelle qui mettait seulement en relation l'État et les organisations représentatives de salariés et d'employeurs, se trouve modifié en profondeur en raison de l'irruption de l'acteur régional. Avec la loi DEFERRE⁴⁹, il revient à la Région d'assurer la mise en œuvre des actions d'apprentissage et de formation professionnelle continue. Si sont transférés aux régions les crédits afférents à ces nouvelles attributions, de nombreuses compétences demeurent à l'État telle la compétence normative (définition du cadre législatif et réglementaire et contrôle de l'application de l'obligation légale de financement de la formation par les employeurs), les actions de portée nationale ou en faveur des publics spécifiques (illettrés, détenus, réfugiés et personnes handicapées), les actions de portée générale (programmes établis au titre des orientations prioritaires de l'État) et les études et actions expérimentales (études nécessaires à la préparation des politiques menées par l'État ainsi qu'à la définition des moyens permettant d'assurer l'information sur les politiques engagées). Au total, les quatre cinquièmes des moyens publics d'intervention restent de la responsabilité de l'État⁵⁰. Il n'en reste pas moins que le pli de la décentralisation régionale de la formation est pris et se trouve renforcé par les réformes successives⁵¹.

Contractualisation de la formation (années 90)

La dualité du départ en formation, fondée depuis les années 70 sur l'initiative des parties au contrat de travail, a progressivement été reconsidérée au fil du temps, annonçant un premier mouvement de *contractualisation* de celui-ci⁵². Sont ainsi apparues dans le plan de formation, des formules dites de co-investissement⁵³.

La première, instaurée en 1991⁵⁴, prévoyait qu'une partie d'une action de formation longue et qualifiante⁵⁵ dans le plan de l'entreprise, soit réalisée en partie hors du temps de travail⁵⁶ du salarié sans donner lieu à rémunération. La seconde, instaurée en 2000⁵⁷ à l'occasion de la réduction du temps de travail, envisage qu'un accord de branche ou d'entreprise puisse prévoir les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés est susceptible d'être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit. Dans ces deux hypothèses, l'accord express écrit du salarié est obligatoire, son refus d'y participer ne constituant ni une faute ni un motif de licenciement. Mais, au-delà des textes, comment vérifier si l'accord donné par le salarié, toujours inscrit dans sa relation subordonnée de travail, ne l'a pas été sous une contrainte de fait (menaces

⁴⁹ Art. 82 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État.

⁵⁰ Didier GELOT, « 2003 : 20 ans de décentralisation de la formation professionnelle continue », *Droit social*, n°2, 2004, p. 186-192.

⁵¹ Notamment la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales (dit Acte II), ...

⁵² Nicole MAGGI-GERMAIN, « La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés », *Droit Social*, n°5, 2004, p. 482-493.

⁵³ Jean-Marie LUTTRINGER, « Vers de nouveaux équilibres entre temps de travail et temps de formation ? », *Droit Social*, 2000, p. 277.

⁵⁴ Loi du 31 décembre 1991 (C. trav., anc. art. L. 932-1) reprenant l'article 70-7 de l'ANI du 31 juillet 1991.

⁵⁵ Durée minimum de 300 heures permettant d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique.

⁵⁶ 25 % de la durée de la formation hors travaux personnels.

⁵⁷ Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (C. trav., anc. art. L. 932-2 s).

de licenciement économique ultérieur, de placard...) ? En outre, si l'engagement du salarié est défini, la nature des engagements souscrits par l'entreprise est beaucoup moins contraignante : ils portent sur 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 à ses connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Or, sur ces deux derniers éléments, il est nécessaire de rappeler que l'employeur est seul juge des capacités d'un salarié à satisfaire les exigences de l'emploi⁵⁸ ou à être admis à un stage de formation, sans que cela n'établisse ni détournement de pouvoirs ni discrimination injustifiée⁵⁹. Instauré dans les années 90, le principe de cette contractualisation demeure toujours en vigueur à ce jour pour toutes les formations ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires⁶⁰.

Individualisation de la formation (années 2000)

Avec ces mécanismes de co-investissement, la distinction plan de formation / congé de formation avait tant évolué que l'on s'est demandé si elle conservait sa pertinence hormis de toujours répondre à une logique de financement. Une troisième voie est apparue avec l'ANI de septembre 2003 et la loi du 4 mai 2004, s'orientant vers un départ en formation concerté entre l'employeur et le salarié, sous la forme d'un « droit individuel à la formation » (DIF). Se manifestant sous la forme d'un crédit de temps d'une durée de vingt heures par an, cumulables sur six ans, le solde de ce mécanisme reposait ainsi sur l'activité professionnelle du salarié titulaire : il dépendait de sa date de recrutement et était proratisé à sa quotité de temps de travail.

La mise en œuvre de ce droit relève alors de l'initiative du salarié acceptée par l'employeur, sous la forme d'un accord écrit signé des deux parties et portant notamment sur le choix de l'action envisagée, auquel l'employeur peut donc s'opposer. À ce titre, on s'est alors interrogé sur le nom même du dispositif puisque sa mise en œuvre est contractuelle⁶¹. En effet, loin de consacrer un droit individuel à la formation, la réforme mettait finalement en place un dispositif définissant des conditions d'accès individuelles à la formation. Malgré une proclamation de principe sur la transférabilité du dispositif⁶², la loi de 2004 prévoyait que ce droit devait être liquidé avant le départ du salarié de l'entreprise : il lui permettait alors de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation lorsqu'elle était demandée avant la fin du préavis de licenciement. En cas de démission, l'action devait être engagée avant la fin du préavis. À défaut, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est plus dû par l'employeur et les droits accumulés par un salarié pour bénéficier du DIF dans son entreprise disparaissent, faute d'avoir été mis en œuvre avant son départ, sauf négociations de dispositions plus favorables.

Ces insuffisances ont conduit les partenaires sociaux et le législateur à introduire en 2009 la portabilité du mécanisme afin d'offrir une possibilité au salarié d'en bénéficier

⁵⁸ Cons. const. 20. juill. 1988, n° 88-244 DC et Soc. 19 oct. 1978, n° 77-41.189.

⁵⁹ Soc. 23 oct. 1991, no 88-44.555.

⁶⁰ C. trav. art. L6321-6.

⁶¹ Nicole MAGGI-GERMAIN et Pascal CAILLAUD, « Vers un droit personnel à la formation ? », *Droit Social*, n°5, 2007, p. 574.

⁶² « Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde » (C. trav. art. L. 933-6 alors en vigueur), principe ne méconnaissant pas le principe constitutionnel d'égal accès à la formation (Cons. const. 29 juill. 2016, no 2016-558/559 QPC).

après la rupture de son contrat, soit auprès de son nouvel employeur, soit en tant que demandeur d'emploi. Suivant ainsi l'individu et n'étant donc plus attachées à l'entreprise où elles étaient acquises, ces heures étaient alors converties en euros⁶³. Mais, même portable, la mise en œuvre du DIF ne reposait pas sur un droit discrétionnaire de son titulaire : il nécessitait toujours l'accord impératif du nouvel employeur, ou, dans le cas d'un demandeur d'emploi, l'avis du référent chargé de l'accompagnement⁶⁴.

Personnalisation de la formation (années 2010)

L'absence de financement propre et la lourdeur de certaines formalités pour les entreprises⁶⁵ ont conduit les partenaires sociaux puis le législateur à abroger ce dispositif pour lui substituer le compte personnel de formation (CPF), amorçant un mouvement de personnalisation et de portabilité des droits sociaux⁶⁶. *Stricto sensu*, l'émergence de la notion de compte dans le Code du travail est antérieure à la création de ce dispositif. Si elle apparaît d'abord au sein des entreprises⁶⁷, l'accélération récente du recours à cette notion, notamment sous le vocable particulier de « compte personnel », vise plutôt à s'émanciper du cadre de l'entreprise par une externalisation de leur gestion. Le CPF est ainsi accessible et activable via un service internet géré par la Caisse des dépôts et consignation (CDC).

Après la création du CPF en 2014, la loi dite « travail » ou « EL KHOMRI » du 8 août 2016 donne une acuité certaine à la notion de compte en instituant un compte personnel d'activité (CPA), constitué du CPF, du compte professionnel de prévention et du compte d'engagement citoyen⁶⁸. C'est ainsi que, visant d'abord les seuls salariés, ce dispositif fut rapidement et dans le même temps étendu aux autres travailleurs : demandeurs d'emploi en 2014, travailleurs indépendants, professions libérales, non salariées, conjoints collaborateurs et artistes-auteurs, personnes handicapées en établissement ou services d'aide par le travail en 2016 et agents publics en 2017⁶⁹.

Initialement en heures, monétisés en euros par la réforme de 2018, les droits inscrits sur le compte demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire mais le CPF est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite⁷⁰. L'initiative d'user du CPF repose sur son titulaire, seul à pouvoir expressément le mobiliser mais la mise en œuvre concrète dépend néanmoins du statut juridique de celui-ci. Pour un salarié, cette initiative est une liberté : le refus d'en user ne constitue pas une faute⁷¹, y compris si le solde de ce compte peut permettre de financer une formation fortement sollicitée par l'employeur. Cette liberté repose d'abord sur l'existence d'un solde suffisant et

⁶³ 9,15 euros/heure. C. trav. art. D. 6332-87 alors en vigueur.

⁶⁴ C. trav. art. L.6323-17 du Code du travail alors en vigueur.

⁶⁵ Ainsi l'obligation qui pesait sur les employeurs d'informer annuellement leurs salariés de leurs droits ainsi qu'à l'occasion de la rupture du contrat de travail était à l'origine de l'essentiel du contentieux de ce dispositif (Soc. 20 janv. 2010, n° 08-41.652).

⁶⁶ Alain SUPIOT, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission européenne, Paris, Flammarion, 1999 ; Pascal CAILLAUD, « La portabilité des droits sociaux : Enjeux et perspectives juridiques », *Informations Sociales*, n°201, 2020, p. 57-65.

⁶⁷ Reçu pour solde de tout compte, Compte épargne temps.

⁶⁸ C. trav. Art. L. 5151-5.

⁶⁹ Fin 2021, 38,8 millions de Français sont titulaires d'un compte CPF alimenté, selon le Ministère du travail.

⁷⁰ C. trav., art. L. 6323-1.

⁷¹ C. trav. art. L. 6313-1-3.

pose donc la question de l'alimentation de ce compte et des droits portables qu'il recense : seule l'activité professionnelle (ou le versement d'une contribution pour les travailleurs indépendants) est source d'alimentation. La recherche – pourtant active – d'emploi ne le permet pas : devenir demandeur d'emploi bloque le solde du CPF au moment de la perte du travail.

Conclusion : vers une détravaillisation de la formation devenant objet de consommation ? (années 2020)

Plusieurs réformes récentes invitent à penser que le droit de la formation tend à évoluer pour – peut-être – s'émanciper des règles du droit du travail qui président depuis cinquante ans à son organisation.

D'abord, à l'occasion des réformes de 2014 et 2018, la notion de certification semble être devenue l'un des maîtres mots du système français de formation, visant soit les compétences et connaissances du travailleur (certification professionnelle), soit la capacité d'un prestataire de formation à dispenser une formation de qualité (certification qualité nommée Qualiopi). Lié avec le développement des notions de référentiels, d'accréditation ou de labellisation⁷², ce recours à des outils normalement au cœur des pratiques du droit commercial⁷³ renvoie à des caractéristiques juridiques communes destinées à attester que personnes comme formations « certifiées » possèdent certaines qualités, dans lesquelles il convient légitimement d'avoir confiance.

Ensuite, avec la monétisation du CPF en 2018, la formation fait dorénavant l'objet de fraudes empruntant deux formes. Il s'agit d'abord du piratage pur et simple du compte, passant par la création d'un faux organisme de formation proposant une certification finançable par le CPF, qui récupère les données de connexion de comptes existants, réalisant de faux achats de formation en débitant le CPF à son profit. La seconde forme consiste en un démarchage téléphonique via des centres d'appel, des SMS ou des e-mails, afin de convaincre les titulaires eux-mêmes de dépenser le solde de leur CPF pour des prestations qui n'ont de formation que le nom. Concernant le démarchage⁷⁴, est désormais interdite toute prospection commerciale des titulaires d'un CPF visant à collecter des données à caractère personnel, notamment le montant des droits inscrits sur le compte et conclure des contrats portant sur des actions de formation sauf si ces sollicitations interviennent dans le cadre d'une action déjà en cours et présentant un lien direct avec celle-ci. Les sanctions sont une amende administrative⁷⁵ prononcée dans les conditions prévues par le Code de la consommation⁷⁶. La réponse au piratage est l'œuvre des juridictions pénales elles-mêmes, dont le contentieux s'annonce important puisqu'en deux ans, la CDC a porté plainte pour 27 millions d'euros de préjudice⁷⁷.

⁷² Lucile DESMOULINS et Renaud EPPSTEIN, « Accréditation et labellisation des diplômes du supérieur : l'autorité des systèmes de reconnaissance et symboles graphiques afférents », *Études de communication*, n°55, 2020, n°55, p. 91-110.

⁷³ Jean-Marie PONTIER, « La certification, outil de la modernité normative », *Dalloz*, 1996, chronique n° 355.

⁷⁴ Loi n° 2022-1587 du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au compte personnel de formation et à interdire le démarchage de ses titulaires.

⁷⁵ Dont le montant ne peut excéder 75 000 euros pour une personne physique et 375 000 euros pour une personne morale.

⁷⁶ C. trav. art. L. 6323-8-1.

⁷⁷ Olivia GRÉGOIRE, ministre déléguée chargée des Petites et Moyennes Entreprises, du Commerce, de l'Artisanat et du Tourisme, intervention au Sénat, le 29 juillet 2022.

Enfin, les ménages eux-mêmes sont de plus en plus sollicités sur leurs propres revenus, pour participer au financement de leur formation. Actuellement, cette dépense représente 1,8 Md €, soit 6,4 % de la dépense nationale, en hausse de 15 % entre 2021 et 2022⁷⁸. Récemment, le législateur a souhaité prolonger ce mouvement en faisant adopter, par un amendement à la sauvette au cours de la dernière lecture de la loi de finances 2023 avant un dernier usage de l'article 49.3 de la Constitution, le principe d'une participation du titulaire du CPF au financement d'une formation éligible. La proportion et les limites de ce reste à charge, véritable « ticket modérateur formation » sont renvoyées à un décret⁷⁹, mais on évoque jusqu'à 20 ou 30 % du budget de la formation souhaitée, soit 1 500 euros pour un titulaire qui utiliserait les 5 000 euros présents sur son compte.

Les partenaires sociaux s'inscrivent-ils ou se démarquent-ils de ces évolutions ? L'article 21 de l'ACNI du 14 octobre 2021 propose d'instaurer un crédit d'impôt pour le salarié qui engage des dépenses de formation au-delà des fonds disponibles sur son CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, mais ces évolutions font l'objet de critiques de certains syndicats⁸⁰.

Mises en lien avec la réforme des dispositifs d'accès à la formation, ces évolutions ne participent-elles pas à la construction d'un marché d'une formation, devenue objet de consommation ?

⁷⁸ Jaune budgétaire formation 2023, p. 33.

⁷⁹ Art. 212 de la loi de finances pour 2023.

⁸⁰ Didier GELOT et Djamal TESKOUK, *1971-2021. Retour sur 50 ans de formation professionnelle*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du croquant, 2021.