



# Fondements et enjeux des comptes de formation

Jérôme Gautié  
(Université Paris 1, CES et ISST)

Coralie Perez  
(Université Paris 1 et CES)



# Introduction

- **Enjeu de la formation tout au long de la vie**: dans le cadre d'une réflexion plus globale sur le passage à un Etat d'investissement social (*social investment state*) ; i.e. un Etat social préventif (et actif) et pas seulement « curatif » (et passif), qui met notamment l'accent sur l'accroissement de l'autonomie et des opportunités (*empowerment*)
- **Les comptes individuels de formation (*Individual Learning Accounts – ILA*)**:
  - définition ici large : tout dispositif visant à doter l'individu de ressources lui permettant d'entreprendre une démarche de formation à son initiative ;
  - un certain nombre de ces dispositifs ont été expérimentés, déployés, ou simplement débattus, dans de nombreux pays
- **Enjeux analytiques et empiriques** : en amont de l'étude des dispositifs et de leurs effets, l'enjeu est aussi de mieux comprendre leurs fondements



# Introduction

## Une réflexion en trois temps :

- **Les comptes individuels de formation : deux paradigmes (ideaux-types)**
  - Une approche par les dotations (capitaux) (« *Asset-Based* »)
  - Une approche par les capacités (« capabilités ») (« *Capability-Based* »)
- **La question du rôle des différents acteurs et de l'encadrement du choix des bénéficiaires**
  - Quel rôle pour l'employeur
  - L'Etat entre accompagnement et paternalisme
  - Le prise en compte de l'intérêt général ou d'intérêts collectifs



# Introduction

- **Les comptes individuels de formation en pratiques ...**
  - Une variété de « comptes »
  - Un problème posé comme central : disposer d'une offre de formation lisible et fiable
  - Les comptes individuels de formation : un bon outil pour mobiliser les moins qualifiés ?
  - Le CPF en perspective
- **Conclusion**



# 1. Deux paradigmes

- **L'approche par les capitaux (« *Asset-Based -Welfare* »)**
  - Rôle central de l'autonomie et de la liberté de choix ;
  - « Equiper les individus pour le marché » => « *l'asset effect* » ;
  - ILA = des comptes d'épargne individuels (abondés par Etat, éventuellement par employeur), et un marché de la formation « tiré » par la demande;
- **L'approche par les « capacités »**
  - Les capacités effectives des individus à mobiliser les ressources;
  - Les environnements « capacitants » (*enabling*)=> équiper le marché (mais aussi l'entreprise) pour les individus;
  - Des services d'accompagnement personnalisés ;

=> ILA : beaucoup plus que de simples dotations en ressources !



## 2. Rôle des acteurs et encadrement du choix

### ○ Quel rôle pour les employeurs ?

- Dans l'initiative de formation
- Dans le choix de la formation

### ○ L'Etat tutélaire : de l'accompagnement au paternalisme ?

- Rôle clé de l'accompagnement dans l'approche des capacités
- Au-delà de l'accompagnement, prise en compte des obstacles « dispositionnels » et « comportementaux » = paternalisme (« libéral ») => potentiellement contradictoire avec conception de Sen

### ○ Au-delà du bénéficiaire, les intérêts collectifs

- Externalités de la formation (croissance, appariement sur marché du travail) => rôle de l'Etat
- Intérêts collectifs au niveau des secteurs / branches => rôle des partenaires sociaux

>>> Prise en compte d'intérêts collectifs => cofinancements, mais aussi interférences avec le choix des individus



## 2. Les ILA en pratiques

### Préambule méthodologique

#### 1. De la théorie à la pratique :

- Ne pas surestimer la cohérence interne aux paradigmes ni leurs différences;
- La formulation des politiques et des dispositifs ne s'y réfère pas explicitement;

#### 2. Des limites au repérage et à la connaissance des dispositifs

- Présentation des caractéristiques des dispositifs, mais manque ici l'analyse de ces derniers dans leur contexte institutionnel;
- Pas d'information sur la mise en œuvre concrète des dispositifs et information hétérogène sur leurs résultats (recours, usage, impact)
- => Choix de 3 expériences nationales (Royaume Uni, Etats-Unis, Allemagne)



## Les expériences retenues

Country	ILA	Modalités d'accès	Financement	Choix de la formation	Accompagnement	Statut du dispositif
Royaume Uni	Individual Learning Account	Universel > 18ans, hors FI	Etat : 150£ + Individu 25£ Contribution facultative employeur.	Libre	Aucun	2000-2002
Ecosse	ILA Scotland	<b>Option 1 :</b> Universel <b>Option 2 :</b> Ciblé sur critères de ressource et résidence	Option 1 : Etat 100£ + indiv 10£ Option 2: Etat 200£ + indiv 10£	<b>Option 1 :</b> niveau de formation plafonné. <b>Option 2:</b> Libre. Prestataires agréés	Optionnel (Learndirect)	2004-...
Etats-Unis	Individual Training Account	Bénéficiaires du programme cadre pour l'emploi (WIA)	Par chaque état via l'agence locale pour l'emploi (moy : 3500\$)	Liste de prestataires et formations éligibles.	Dépend des états	1998-...





<b>Etats-Unis</b>	Lifelong Learning Account (LiLa)	Salariés	Co-financement salarié/employeur /tiers (Foundation Ford).	Libre	Obligatoire (gratuit) validation d'un projet professionnel	2000-... expérimentation
<b>Allemagne</b>	Bildungsgutschein	Demandeurs d'emploi	Etat fédéral (montant fixé par le conseiller emploi)	Liste de prestataires agréés.	Conditionne l'usage	2003-
<b>Allemagne Land de Rhénanie du Nord</b>	Bildungsscheck	Salariés de PME N'ayant pas suivi de formation dans les 2 dern années	Land et FSE.. Jusqu'à 750 €	Liste de prestataires agréés par le Land	Aucun	2006-

## Une variété de « comptes »

- Des dispositifs ciblés ou « universels » ?
- Des comptes en numéraire de montant modeste
- L'usage du compte : d'une initiative éclairée à son encadrement

Quelle autonomie dans le choix de la formation ?

L'accompagnement dans les ILA : conseiller, orienter, encadrer ?

A la recherche du bon dosage entre informer et contraindre:  
l'évaluation expérimentale de l'ITA américain selon 3 modèles : « libre choix », « directif » ou « intermédiaire ».



## Un problème posé comme central : disposer d'une offre de formation lisible et fiable

- Accréditation, certification, démarches qualité : s'assurer de l'efficacité de la prestation en amont
- Le suivi des résultats : s'assurer de l'efficacité en aval de la prestation

— PANTHÉON - SORBONNE —  
**U**  
UNIVERSITÉ PARIS I





**Table 3: Challenges Encountered by Local Boards**

<b>Challenge</b>	<b>Estimated percentage of local boards encountering challenge*</b>
Lack of quality data on provider performance	65
Timing of training	60
Getting new providers on ETPL	54
Linking ITA system with local economic and business strategies	52
Lack of providers on ETPL offering training in high demand occupations	44
Communication with training providers to monitor participant progress	42
Clients choosing training in low demand or low wage occupations	42
Management and tracking of obligations and expenditures for training	32
Lack of qualified providers	32
Lack of local control over participant's selection of training provider	27
Federal monitoring and reporting of local and state spending	27
Getting providers off the ETPL	24
Formulating ITA policies at the local level	22
Not enough guidance from Labor on implementing ITAs	21

Source: GAO analysis.

\*We classified challenges as circumstances that local boards reported encountering to a moderate, great, or very great extent.

## Les comptes individuels de formation : un bon outil pour mobiliser les moins qualifiés ?

- doter les individus d'un « compte » activé à leur initiative ne conduit pas les moins qualifiés d'entre eux à un taux d'utilisation comparable à celui des salariés les plus qualifiés. + Effets d'aubaine
- ils servent davantage à déclencher un effort de formation qu'à en couvrir l'intégralité du coût.
- des différentiels significatifs dans l'accès à la formation (cf. compte du Land de Rhénanie-du-Nord), dans le retour à l'emploi (cf. compte allemand *Bildungsgutschein*) ou, pour les salariés, dans les promotions et les augmentations de salaires obtenues (cf. Lila américain).



## Le CPF en perspective

- Un compte à « universel-progressif » qui veut accroître l'autonomie et la responsabilité du salarié... mais dans quel(s) objectif(s) ?
  - Du maintien dans l'emploi à la reconversion professionnelle : un spectre large qui va dépendre des abondements (au-delà des 150h acquises en entreprise )
- Quelle autonomie dans le choix de la formation ? Avec quel accompagnement ?
  - D'un usage a priori plus libre que le DIF (dès lors que la formation est réalisée en dehors du temps de travail); quelles contreparties (en termes de modalités d'usage) aux différents abondements (liste des formations « éligibles » à certains financements) ?
  - Insistance forte, du moins dans l'énoncé des principes de la loi, à accompagner le bénéficiaire : Il ne s'agit pas de laisser l'individu seul avec ses doutes et ses projets. Le compte personnel de formation n'est pas un 'chèque formation' que le salarié ou le demandeur d'emploi devrait mobiliser seul » (Michel Sapin, intervention au Sénat, 18/02/2014, JO du 19 février, p.1778).



## Éléments de conclusion

- Limites de l'approche « par les capitaux »
- Complexité de « l'opérationnalisation » d'une approche « par les capacités », notamment :
  - Equilibre à trouver entre autonomie / initiative de l'individu et encadrement collectif (restrictions dans l'usage, modalités de l'accompagnement et de l'orientation...)
  - Définition et coordination des contributions et rôles des différents acteurs (le bénéficiaire, son employeur, les pouvoirs publics)
  - Donner des capacités à agir au-delà de la dotation (la formation n'est pas une fin en soi)



## Références pour cette présentation

- GAUTIE J., PEREZ C.,(2012), Promoting Life Long Learning through Individual Accounts : from Asset-Based to Capability-Based Policies, Document de travail du CES, 2012-21R, <ftp://mse.univ-paris1.fr/pub/mse/CES2012/12021R.pdf>
- PEREZ C., (2014) "Regard sur quelques expériences étrangères de 'comptes individuels de formation' ", *Droit Social*, n°12, décembre, pp.981-985.
- GAUTIE J., MAGGI-GERMAIN N., PEREZ C., (2015) "Fondements et enjeux des 'comptes de formation': les regards croisés de l'économie et du droit", *Droit Social*, n°2, février, pp.169-180.

