



Chronique 125

« Trilogie Macron »¹, troisième partie

« LA PERSONNE CAPABLE »² ou « L'HOMO ECONOMICUS »³ ? REFLEXIONS SUR LA PLACE « DE LA PERSONNE DANS LE PROJET DE REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE D' « EN MARCHÉ »

I. LE PROJET D'« EN MARCHÉ »⁴

1. Le texte

1. *« Le système de formation doit être entièrement réformé. À l'heure actuelle, l'accès à la formation est un parcours d'obstacles, et les choix sont souvent limités à des listes de formations qui ne correspondent pas toujours aux aspirations individuelles, ni aux besoins du marché du travail. On ne connaît pas la qualité ni les débouchés des formations proposées ». « La majeure partie des contributions actuelles des entreprises pour la formation sera progressivement convertie en droits individuels pour les actifs. Chacun pourra s'adresser directement au prestataire de formation, selon les besoins. Le système sera simple. » « Les droits seront d'autant plus élevés que les besoins de qualification sont importants. Le système sera juste. »*

2. Ce projet, qui étonnamment ne fait référence ni au CPF ni au CPA ni au CEP, issu d'une vague de réformes relativement consensuelles⁵, s'inscrit dans la filiation de travaux d'économistes commandés par l'institut Montaigne⁶. Il est porté notamment par Marc FERRACCI, contributeur au projet d'« En marche » et aujourd'hui conseiller spécial de Muriel Pénicaud Ministre du travail. Cependant il fait également écho à la pensée philosophique « du personnalisme » à laquelle se réfère Emmanuel Macron⁷.

¹. Ce troisième volet de « la trilogie Macron » a pour objectif, comme les deux volets précédents (chronique 123 consacrés à l'alternance et chronique 124 consacrée au paritarisme de gestion), de comprendre le sens et la portée d'un projet de réforme de la formation professionnelle qui se veut « radical ».

² Autour de Paul Ricoeur : « L'homme capable » revue du collège international de philosophie, Paris PUF 2006.

³. L'homo economicus « est une représentation théorique du comportement de l'être humain, qui est à la base du modèle néo-classique de l'économie : il est rationnel. »

⁴ Informations puisées sur le site d'« en marche »

⁵ Voir le site «jml-conseil.fr» chronique 104,111.

⁶ Institut Montaigne. 2011 « Formation professionnelle : pour en finir avec les réformes inabouties ». Pierre CAHUC, Marc FERRACCI, André ZYLBERBERG

⁷ Emmanuel Macron. « Révolution », éditions XO, 2016. Chapitre 1 « ce que je suis », chapitre 2 « ce que je crois »

3. La Refondation des règles de droit qui organisent le rapport de toute personne à la connaissance, qui est au cœur du projet d'« En marche » dans sa partie relative à la formation professionnelle, trouvera-t-elle sa source d'inspiration dans une pensée philosophique inspirée du personalisme, qui valorise « la **personne capable** » dans sa complexité, ou bien dans une pensée économique et gestionnaire dans laquelle « **l'homo economicus** », est un « agent économique » dont il est attendu un comportement rationnel.

2. Inspiration philosophique

« L'homme capable » Paul Ricœur, le personalisme

4. Les fondements philosophiques de la réforme proposée peuvent sans doute être trouvés dans le courant de pensée du « personalisme » développé par Emmanuel Mounier et Paul Ricœur, dont la revue *Esprit* a été un vecteur de diffusion, et auquel se réfèrent Emmanuel Macron dans « Révolution ». Ce courant de pensée repose sur le refus d'une vision « tronquée » de l'homme qui serait, selon les idéologies, appréhendé uniquement dans sa dimension matérialiste (comme dans le cas des idéologies communistes ou libérales) ou au contraire exclusivement sous l'angle « spirituel » (comme c'est le cas pour les doctrines nationalistes). Les personalistes développent l'idée que la notion de « personne » correspond précisément à la rencontre entre les dimensions matérielle et spirituelle, individuelle et collective. Il ne sert à rien de vouloir réduire ces oppositions ou contradictions. Bien au contraire, la coexistence de ces contraires est constitutive de la nature humaine et la notion de personne permet le respect de la complexité inhérente à l'homme. **Comprendre et accepter la complexité est le fondement indispensable pour imaginer un système politique au service de l'homme ou plus exactement de la personne.**

5. Cette vision rejoint celle d'Amartya SEN⁸ à laquelle Paul Ricœur n'était pas étranger. Sen, en reprenant notamment les travaux des libéraux utilitaristes tels que Rawls, propose une critique de cette approche. Plutôt que d'envisager les individus comme des acteurs économiques et sociaux, doués ou non de qualités, innées ou non, **Sen propose d'utiliser la notion de « capacités », qui renvoie davantage au potentiel d'apprentissage et de développement de chacun, à la part de construction sociale des compétences individuelles. En d'autres termes « à la capacité d'agir » d'une personne.** La société contemporaine pousse les individus à changer constamment de métier, d'outils, de position sociale, etc. L'organisation sociale doit donc favoriser une approche évolutive de la connaissance et du savoir. Se former, c'est à la fois apprendre un nouveau métier ou le maniement d'un nouvel outil, mais

⁸ Bénédicte Zimmermann, directrice d'études à l'EHESS met en évidence l'intérêt de la notion « de capacité » dans les rapports de travail. « Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels. Édition Economica 2013.

également, et surtout, ouvrir de nouvelles perspectives d'évolution, élargir l'horizon personnel.

6. **Quant au plan juridique** le personnalisme irrigue le droit contemporain. Il est en cohérence avec la doctrine de **la personnalisation des droits sociaux fondamentaux**⁹ qui s'est développées ces dernières années notamment dans le domaine des garanties sociales et « sociétales » (logement). L'évolution contemporaine dans de nombreux domaines juridiques laisse apparaître ce souci de préserver et respecter la complexité inhérente à la personne et donc à trouver de nouveaux équilibres, sans doute précaires mais constamment renouvelables, entre la dimension individuelle et collective des personnes.

L'individu ne peut plus être appréhendé comme un objet, fusse-t-il économique ou sociale. Les notions de bien-être, d'écologie, d'environnement sain, sont aujourd'hui au cœur de la réflexion des juristes dans les domaines les plus variés : le droit économique et social bien sûr, mais également en droit de l'urbanisme ou en droit de la consommation. **De la même manière, la personne doit pouvoir choisir et ce n'est pas à la société, même parfaitement organisée, de décider du destin de chacun.**

7. Libérer la personne était le maître mot des Mounier, Marc, Dandieu, de Rougemont. Il semble aujourd'hui avoir conquis un public bien plus important, même si le plus souvent, le terreau idéologique original a été oublié.

8. La personne est par conséquent bien plus qu'un simple individu indifférencié au sein d'une collectivité (la société, l'entreprise, voire le stage de formation professionnelle ...). Le personnalisme, en ce qu'il met l'accent sur la liberté et la responsabilité de chaque personne singulière dans la construction de son identité, propose une clé de lecture particulièrement pertinente pour la compréhension du rapport qu'entretient chaque personne avec le savoir, singulièrement « de la société de la connaissance » qui est la nôtre aujourd'hui.

9. La loi de 1971 relatives à « **la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente** » prend incontestablement en compte cette pensée philosophique. **Le congé individuel de formation** en est la traduction juridique emblématique en ce qu'ils organisent par la technique de la suspension du contrat de travail et du principe du libre choix de la formation par le salarié, un espace de liberté dans l'univers contraint du travail, placée sous le signe de la subordination juridique, dédié au développement du rapport à la connaissance, affranchi d'une vision économique- gestionnaire utilitariste. Les diverses études d'inspiration économique- gestionnaire publiées par l'Institut Montaigne préconisent, en toute logique, la suppression du congé individuel de formation, qui a été pensé comme un instrument juridique au service de

⁹ Nicole Maggi Germain « le compte personnel d'activité à la croisée des chemins » droit social n° 10 octobre 2016 voir notamment page 796 les développements sur « le glissement de l'individu vers la personne ».

« l'homme capable », même si « l'homo -economicus peut également y trouver un intérêt¹⁰.

10. Les amours de jeunesse philosophiques de notre nouveau président de la République restent-ils assez vivants pour imposer leur loi dans le champ de la formation professionnelle, c'est-à-dire dans le rapport de toute personne à la connaissance et au savoir ? Ou alors, « la gouvernance par les nombres »¹¹ l'emportera-t-elle, ici comme ailleurs et réduira-t-elle les potentialités de « L'homme capable » de Paul Ricoeur, et « les capacités d'agir » d'Amartya Sen, à la figure de « l'homo economicus », rationnel ?

2. Inspiration économique

L'institut Montaigne : « formation professionnelle en finir avec les réformes inabouties »

12. Selon les auteurs du rapport publié par l'institut Montaigne en 2011 le système actuel d'allocation des ressources dans le domaine de la formation professionnelle « ***n'incite ni les entreprises ni les salariés à tenir compte des externalités positives de la formation continue. Dans la mesure où les bénéfices collectifs de cette formation sont complémentaires au bénéfice privé, « Il est possible d'accroître de façon juste et efficace le volume de la formation continue en subventionnant les entreprises et les salariés au prorata des dépenses engagées dans ce domaine*** ». Cette subvention gagnerait à être réalisée à travers une **déduction fiscale** à l'instar des avantages dont peuvent bénéficier les salariés et les entreprises dans d'autres pays de l'union européenne. Ce système permettrait de moduler le taux de subventionnant et donc l'incitation à se former, en fonction d'objectifs sociaux clairement identifiés. »

13. Pour les demandeurs **d'emploi**¹² serait institué « un **chèque formation** » dont le principe consisterait à permettre aux demandeurs d'emploi d'obtenir une **subvention des dépenses de formation au prorata de sa distance à l'emploi**. « Ce chèque formation doit s'accompagner d'un suivi renforcé du demandeur d'emploi et d'une contrepartie : les chômeurs qui utilisent leur chèque formation voient leur obligation de retour à l'emploi renforcée ».

¹⁰ Site «jml-conseil.fr chronique 79. « Les FONGECIF ont 30 ans. Et un invité surpris de CPF... »

¹¹ Alain SUPIOT La gouvernance par les nombres ». Cours au collège de France (2012–2014) fayard 2015. L'emprise de cette gouvernance sur les sociétés contemporaines, par la méconnaissance des principes et des valeurs, sape leurs fondements démocratiques.

¹² Sur la formation des demandeurs d'emploi, qui n'est pas l'objet principal de cette chronique voir : Marc FERRACCI, « Étude relative à l'évaluation des dispositifs de formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des salariés. Chaire, Sécurisation des parcours professionnels.

Dans « Révolution »¹³ Emmanuel Macron se prononce pour la sécurisation des parcours professionnels, l'accompagnement des mobilités est un investissement massif pour la formation des demandeurs d'emploi.

Le modèle allemand¹⁴

14. En toile de fond de cette approche se profile le modèle allemand dont le système d'allocation des ressources consacrées à la formation personnelle se distingue notamment par trois aspects : l'existence d'une intermédiation financière en France alimentée par des taxes (apprentissage) et des contributions fiscales et conventionnelles (formation continue), que ne connaît pas l'Allemagne, une contribution des particuliers au financement de leur propre formation, significativement plus élevée en Allemagne qu'en France (1,4 milliards en France, de l'ordre de 11,2 milliards d'euros en 2012 en Allemagne)¹⁵.

2. Commentaires

15. Le fait de solvabiliser la demande de formation d'une personne par voie de subventions et d'incitation fiscale et de garantir le libre choix de l'offre proposée par le marché, sans intermédiation, serait la bonne méthode pour répondre à l'exigence d'efficience que requiert l'investissement formation dans la société de la connaissance¹⁶.

16. Cette approche mérite discussion à plusieurs égards : elle renvoie pour l'essentiel à « **la formation formelle** » c'est-à-dire à la reproduction du modèle scolaire qui est loin de représenter le potentiel des ressources pédagogiques disponibles dans la société de la connaissance ; le libre choix « de prestataires labellisés » ne garantit pas ipso facto « **la pertinence** » **du choix** de la personne considérée comme un agent économique rationnel, sur un marché régulé. Elle méconnaît l'un des enseignements majeurs des sciences de l'éducation, à savoir **qu'il n'y a pas formation sans projet de formation**.

17. L'accès à une formation notamment en vue d'une qualification ou d'une reconversion, qu'elle soit non formelle ou formelle, suppose en effet, la construction d'un projet, qui renvoie à des dimensions multiples, telles que le

¹³ Emmanuel Macron « Révolution », op.cit. page 166 et suiv. « nous ne pouvons pas promettre la sécurité de l'emploi dans un monde où les mutations technologiques rendent certains métiers obsolètes et en suscitent d'autres. Un monde de mouvement perpétuel. «... » Mais il y a deux choses que nous pouvons garantir : que l'on puisse évoluer d'un métier à l'autre, et que l'on soit protégé face à la perte d'emploi. C'est au moment des transitions que nous devons le plus bénéficier des solidarités pour vous aider à franchir le cap. »

¹⁴ Chronique 115 (jml-conseil.fr).

¹⁵ Source BIBB 2014

¹⁶ . La notion de « société de la connaissance » a été développée aussi bien par le conseil européen de Lisbonne (mars 2000) comme objectifs stratégiques de l'union européenne, que par l'Unesco « vers une société du savoir » 2005. Elle désigne un type de société où sous l'effet des technologies de l'information les savoirs agrégés constituent le facteur central de l'économie.

désir d'apprentissage, les modalités pédagogiques, la gestion du temps, l'inscription du projet dans un environnement économique social et familial, l'allocation des ressources financières et plus largement son inscription dans un parcours d'évolution professionnelle et de vie.

18. Si le projet de suppression de l'intermédiation financière fondée sur le principe de mutualisation devait être conduit à son terme (suppression des OPCA/ OPACIF...), il serait judicieux de rendre accessible aux personnes en demande de formation, un dispositif puissant d'accompagnement,¹⁷ dont les composants sont d'ores et déjà présentes dans notre système juridique, à travers le bilan de compétences, le conseil en évolution professionnelle, la VAE, par les OPACIF/FONGECIF et dont la gestion est assurée selon les principes du paritarisme. Le projet d'« En marche » pourtant centré sur la personne, semble ne pas faire de différence entre ces deux modalités de la gestion paritaire, l'une orientée vers le service aux entreprises et l'autre vers le service à la personne.

II. L'introuvable pensée juridique dans le projet d'« En marche »

1. Notions socio-économiques et stratégie de court terme

19. Le projet d'« En marche », à vrai dire ne se préoccupe guère de la faisabilité juridique de la réforme proposée. Donner plus de droits aux personnes et davantage de ressources et notamment à ceux qui ont le moins, au nom d'un impératif de justice, comme il est proposé, ne dit rien ni sur la qualification juridique ni sur le régime de ces droits et de ces ressources. La notion de sécurisation des parcours professionnels ou celle d'accompagnement des transitions, auxquelles Emmanuel Macron se réfère dans « Révolution »¹⁸ sont des notions socio-économiques, qui traduisent un objectif, sans se prononcer, ni sur leur qualification ni sur leur régime juridique.

20. Quels pourraient être les fondements juridiques, les principes directeurs et les modalités d'organisation en cohérence avec le choix de personnalisation des droits et des ressources qui sous-tend ce projet qui, rappelons-le, se déclare « radical », et qui en l'état, ne reconnaît d'intérêt à aucun des dispositifs juridiques existants, dont plusieurs pourtant s'inscrivent dans le courant « de personnalisation des droits sociaux fondamentaux ».

21. Il est à craindre que la pensée « économique- gestionnaire ne s'empare de la réforme annoncée et en réduise les potentialités par un utilitarisme de court terme, qui ne serait pas la hauteur de l'enjeu qui est celui de la place de la personne dans la société de la connaissance et qui transcende de loin la

¹⁷ Institut Montaigne janvier 2006. Bertrand MARTINOT, Estelle SAUVÂT « un capital emploi-formation pour tous. Contributions pour une véritable sécurisation des parcours professionnels. Ce dernier rapport à la différence du précédent met l'accent sur les enjeux stratégiques de la fonction d'accompagnement des personnes.

¹⁸ Emmanuel Macron « Révolution » op.cit. page 166

proposition d'un plan massif de formation des demandeurs d'emploi, au demeurant nécessaire.

2. La théorie du risque¹⁹ possible fondement pour une vision de long terme du droit des personnes à la formation

22. **La société de la connaissance a généré, et amplifie un risque nouveau qui se caractérise par l'insuffisance, l'inadéquation et l'obsolescence des connaissances.** Ce risque n'est pas à confondre avec celui de perte d'emploi dont la couverture est assurée par l'assurance-chômage²⁰ ni par celui d'inemployabilité, dont il peut cependant être un facteur aggravant.

23. Si l'on admet ce postulat il faut également admettre l'existence de plusieurs techniques de couverture du risque qui renvoient à autant de régimes de gestion : le service public fondé sur le principe de solidarité, l'assurance formation par une institution en charge de la gestion d'une « garantie sociale » fondée sur des ressources mutualisées au bénéfice des seuls cotisants, ou encore la prévoyance individuelle fondée sur la technique de capitalisation. Le recours à une seule technique telle que celle de la subvention et de l'incitation fiscale proposée par l'Institut Montaigne semble insuffisante pour couvrir la totalité des risques. D'autant que cette technique s'inscrit davantage dans une logique d'investissement sans doute adaptée pour l'entreprise, considérée comme un acteur économique, mais non nécessairement pour « la personne » dont l'identité ne se résume pas à celle « d'un acteur économique ».

3. Principes directeurs pour un cadre juridique de la formation professionnelle tout au long de la vie fondée sur « la personnalisation des droits »

24. **Le risque spécifique de la société de la connaissance, qui est celui de l'insuffisance, de l'inadéquation ou de l'obsolescence des connaissances, relève de la prévention²¹ et non de la réparation pécuniaire.** Contrairement à d'autres risques qui reposent sur des faits générateurs établis (maladie, accident, perte d'emploi...) **le risque d'obsolescence des connaissances ne connaît pas de fait générateurs « automatique ».** Il est par conséquent

¹⁹ Au plan juridique le risque peut être défini comme « un événement dommageable dont la survenance est incertaine, quant à sa réalisation ou à la date de cette réalisation ». Cette problématique a été théorisée par le sociologue allemand Ulrich BECK, « la société du risque. Sur la voie d'une autre modernité », traduit de l'allemand par Bernardin. Paris, Aubier 2001. Dans la deuxième partie de son ouvrage l'auteur s'intéresse notamment à l'individualisation de l'inégalité sociale.

²⁰ La protection contre le risque de chômage qui repose aujourd'hui sur le concept « d'assurance » financée par une cotisation des employeurs et des salariés à vocation à être transféré dans l'univers juridique « de la solidarité » dont le financement est assuré par l'impôt.

²¹ Parmi les catégories d'actions de formation retenues par le code du travail figurent, depuis 1171, « les actions de prévention (Article L 6 1313-1).

nécessaire de construire des procédures d'anticipation et de prévention de ce risque.

25. **Ce risque peut être qualifié de « petit risque » ou « de grand risque »** à l'instar de la maladie. À titre d'illustration le « petit risque » est celui auquel est exposé un salarié qui ne bénéficie pas de formation régulière « au fil de l'eau » – adaptation au poste de travail, entretiens et de développement des compétences– et dont **le financement est à la charge de l'employeur en vertu du principe civiliste de bonne foi contractuelle et en contrepartie du pouvoir de direction exercée par le chef d'entreprise.** Ce risque est d'ores et déjà couvert par le droit positif (entretien professionnel, bilan de compétences, bilan de parcours au terme de six ans, recours au compte personnel de formation). Ni le subventionnement, ni des incitations fiscales ne sont des techniques pertinentes pour la prévention de ce risque qui relève de la gestion individuelle des compétences et du contrôle social dans l'entreprise assurée par les IRP. Le développement de la négociation collective d'entreprise préconisée par ailleurs dans le projet d'« En marche » devrait également faciliter sa prévention dans le contexte spécifique à chaque entreprise.

26. Il en va autrement « **du grand risque** » qui se caractérise par la nécessité d'une reconversion lourde, l'acquisition d'une nouvelle qualification en raison de l'inadéquation ou de l'obsolescence de connaissances. C'est à propos de ce risque qu'il y a lieu d'approfondir la réflexion sur le cadre juridique et financier le plus pertinent, extérieur à l'entreprise. Ici la technique du chèque formation, de la subvention et de l'incitation fiscale peuvent avoir du sens, mais d'autres techniques peuvent être tout aussi pertinentes telle que la socialisation du risque au sein d'organismes de prévoyance que sont aujourd'hui, de fait, les fonds de gestion du congé individuel de formation.

27. Le fait pour une personne de s'engager dans un processus d'apprentissage ne saurait relever d'un acte de prescription autoritaire par un tiers. Elle suppose nécessairement la construction d'un projet. Il faut ici, encore et toujours, rappeler le théorème de **Bertrand Schwartz** selon lequel « **on ne forme pas une personne, elle se forme si elle y trouve un intérêt** ». La formation de cette personne ne saurait par conséquent relever d'une obligation, comparable à l'obligation scolaire, ni d'une relation tutélaire entre le maître et l'élève, ni d'une relation pédagogique transposée du modèle scolaire... l'engagement d'une personne dans un processus d'apprentissage relève d'une **relation contractuelle**, qu'il s'agisse du salarié ou du demandeur d'emploi. La relation entre l'apprenant et le prestataire de formation est également de nature contractuelle. C'est par le contrat individuel de formation pourront être précisés les engagements respectifs des parties au contrat (ressources et méthodes pédagogiques, assiduité...), c'est également sur la base des engagements contractuels du prestataire que « l'apprenant » pourra faire valoir le respect des critères qualité. L'approche contractuelle ouvre la

voie à une fonction de **médiation**, créée à l'initiative des pouvoirs publics (les régions par exemple), et accessible à tout apprenant qui souhaiterait contester le non-respect des engagements contractuels, notamment de qualité du prestataire de formation²².

Modalités de gestion

28. Le projet d'« En marche » est muet sur cette question. La suppression annoncée des OPCA, entraîne-t-elle ipso facto celle des FONGECIF /OPACIF ? Les arguments invoqués en faveur de la suppression de la fonction d'intermédiation des premiers, au bénéfice des entreprises, ne saurait l'être pour justifier la fonction d'intermédiation des seconds, alors même que l'objectif stratégique du projet d'« En marche » est précisément de mettre toute personne « en capacité d'agir » grâce à des ressources aussi bien juridiques, financières, que d'ingénierie de projet.

29. Cette fonction doit-elle être gérée par une structure paritaire, compte tenu du fait que la personnalisation des droits à la formation vise l'universalité ? Pas nécessairement. Cependant, sachant qu'elle concernera la grande majorité des salariés en transition professionnelle, la légitimité de la présence des partenaires sociaux n'est pas contestable. Quelle serait la valeur ajoutée d'une structure d'intermédiation publique ou de marché ?

Conclusions

30. Le renforcement, dans le champ de la formation professionnelle, de la capacité d'initiative et d'action, de la personne (homme capable, capacités), repose aujourd'hui sur un consensus largement partagé. Le projet d'« En marche » s'inscrit dans cette approche et en propose le développement au nom de critères de simplification d'efficacité et de justice.

31. Cependant le projet ne propose ni les fondements juridiques ni les modalités d'organisation et de financement convaincants pour rendre crédible cette orientation stratégique. Les propositions formulées en 2011 par une équipe d'économistes à la demande de l'Institut Montaigne, qui constitue l'une des sources d'inspiration du projet, ont eu le mérite d'ouvrir un débat, sans pour autant apporter les fondements juridiques et les principes d'organisation en cohérence avec l'orientation « personnaliste » du projet.

32. En effet le rapport à la formation « d'une personne » ne saurait être fondé au plan juridique sur les mêmes principes que celui d'une entreprise, qui est certes une personne morale, mais avant tout un « agent économique » qui

²² Chronique 108 « L'apprenant, le contrat, la qualité » (jml-conseil.fr).

pense formation en termes d'investissement et de retour d'investissement alors que pour « la personne » l'enjeu de la formation est celui du développement « de ses capacités ».

33. Le droit positif a apporté ces dernières années un début de réponse prometteur à la question « de la personnalisation du droit, » en s'attachant à créer les conditions de son effectivité. **Les droits procéduraux qui ont pour objectif la prévention du risque d'obsolescence des connaissances s'inscrivent dans cette logique. Il en va ainsi de l'entretien professionnel, du bilan de parcours au terme de six ans, du compte personnel de formation, du conseil en évolution professionnelle.**

34. Le recours à la formation par « une personne », lorsque celui-ci s'avère nécessaire, peut être financé par diverses techniques : la gratuité (budget de l'État...) , assurée par le service public, au nom du principe de justice, pour les personnes sorties sans qualification du système de formation initiale ; la gratuité pour les demandeurs d'emploi au nom du principe de solidarité ; le recours aux fonds propres des entreprises pour leurs salariés, au nom du principe civiliste de bonne foi contractuelle ; par des fonds mutualisés provenant de **cotisations des entreprises et des salariés**, gérées paritairement ou non ; par les contributions des ménages grâce aux recours à l'épargne et au crédit bancaire²³, assortis d'incitations fiscales en fonction de l'objectif visé par la formation ; ou encore des subventions des collectivités publiques.

L'investissement immatériel dans la formation tout au long de la vie qu'appelle de la part de chaque personne « la société de la connaissance » n'est pas réductible à une seule technique de financement, mais suppose une ingénierie financière complexe tenant compte de la diversité des risques à couvrir, de la situation socio-économique des personnes concernées et des ressources pédagogiques disponibles.

38. Et si dans une stratégie de long terme, le compte personnel de formation était la bonne solution ?²⁴ Il est ouvert à toute personne quel que soit son statut, il obéit au principe d'universalité, il appartient à chaque personne titulaire d'un CPF de définir les objectifs de la formation à laquelle elle aspire, il est susceptible d'accueillir une grande variété de ressources financières ainsi que des comptes d'épargne temps. Sa gestion peut être assurée par un organisme tiers indépendant etc.

²³ . Sur la diversité des techniques de financement voir « opportunité et faisabilité d'un compte d'épargne formation » ouvrage collectif sous la direction de Jean-Marie LUTTRINGER. Les éditions DEMOS 2008.

²⁴ Chronique 72 « Le CPF en 2025 » (jml-conseil.fr). Potentiellement 40 millions de CPF sont susceptibles d'être ouverts. Au 1^{er} juin 2017, ce sont près de 4,6 millions de comptes qui ont déjà été ouverts. En un an et demi, ce sont ainsi 907 000 formations qui ont été financées via le CPF, dont 600 000 pour des demandeurs d'emploi et 307 000 pour des salariés.

39. Les critères de simplification, d'efficacité, de justice, énoncés par le projet d' « En marche » y trouveraient leur compte, ainsi que Paul Ricœur et Amartya SEN. Reste à tirer les leçons des premières années de tâtonnements, en remettant sur le métier l'allocation des ressources et l'ingénierie financière, le principe des listes, en laissant aux personnes le libre choix de la formation mais les accompagnant dans la construction du projet et en renforçant considérablement a fonction de conseil en évolution professionnelle en particulier pour les personnes dont le socle de connaissances de base est fragile.

40. Une réforme « radicale » de la formation professionnelle des salariés serait celle qui ferait fructifier la réforme de 2014, confirmée par la loi travail de 2016, en incitant les entreprises à se préoccuper de la gestion des compétences sur la base du corpus juridique existant, en créant les conditions « culturelles » de l'appropriation par les personnes du CPF. L'efficacité et la qualité de la formation professionnelle continue des actifs seront d'autant plus grands que les socles de connaissances de base auront été acquis dans le cadre de la formation initiale et dans celui de la formation professionnelle en alternance. Car « la performance » d'un système de formation continue est tributaire avant tout de celle de la formation initiale.

Jean-Marie Luttringer (jml-conseil.fr)
10 juin 2017