

## **Pour une vision du compte personnel de formation en 2025.**

### **1. Aux origines du concept de compte personnel de formation : la réduction des coûts.**

Ce concept trouve son origine dans des-travaux de l'OCDE au cours des années 90, qui concluaient au coût trop élevé des politiques de formation continue et au rendement de l'investissement formation quasi inexistant. Ce diagnostic a conduit à faire plusieurs propositions dont celle consistant à-mettre l'individu au centre des dispositifs de formation, et lui permettre de choisir la manière dont il investit dans la formation. C'est sur cette base que s'est construit dans les pays de l'OCDE, dont la France, un discours sur l'intérêt d'un compte formation et que se sont développées des expérimentations. Il en résulte que dans tous les pays qui ont tenté l'expérience, le concept est resté marginal, et là où la volonté politique de le développer a été la plus forte, en Grande-Bretagne par exemple, il a échoué. (Voir notamment Jean-Marie Luttringer « Opportunité et faisabilité d'un compte d'épargne formation » éditions DEMOS 2008 et CNFTLV, Réflexion sur la création d'un compte individuel de formation mars 2013).

La France n'a pas été en reste de discours sur les vertus miraculeuses de ce concept, au cours des deux dernières décennies, jusqu'au jour où Nicolas Sarkozy a proposé d'instituer un compte individuel de formation comme clé de voûte d'une réforme radicale de notre système de formation professionnelle qualifié de complexe, corporatiste, à la dérive.... De ce projet il n'est rien resté, sauf le discours et la séduction exercée par le concept...

### **2. Le compte personnel de formation, « Un objet juridique non identifié confronté à des conflits de logique »**

Aujourd'hui, le principe d'un compte personnel de formation est inscrit dans la loi issue d'un accord interprofessionnel dans les termes suivants : *«chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation. (...) Il est intégralement*

*transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord express de son titulaire* ». Son effectivité est loin d'être assurée et il n'est pas sûr qu'elle le soit en 2014. Car le compte personnel de formation, outre le fait qu'il n'a pas fait l'objet d'une réflexion stratégique de long terme, demeure un corps étranger dans notre système juridique et financier de la formation professionnelle, en quelque sorte un objet juridique non identifié (OjNI). Si l'on y prend garde, il risque de connaître le même échec que le DIF, qui n'a de droit individuel que le nom, et dont l'égalitarisme, (20 heures virtuelles par an pendant six ans pour le salarié non qualifié et pour le cadre dirigeant...), ne permet guère la progression professionnelle, ni celui de la qualification.

L'installation du compte personnel de formation dans les mœurs, les usages et le droit suppose que soient dépassés plusieurs conflits de logique : dans l'entreprise « la personne » n'existe pas indépendamment de son statut, qui est celui de salarié lié par un contrat de travail dont le critère est celui de la subordination juridique. L'obligation de formation résulte du contrat de travail aussi bien pour l'employeur que pour le salarié. L'employeur est pour l'essentiel « le prescripteur » de la formation pour les salariés en vertu de son pouvoir de direction, et il en est « le tiers payant ». Au surplus, si l'entreprise veut garder le pouvoir sur la formation de ses salariés elle n'a aucun intérêt à en transférer la responsabilité sur ces derniers. Le concept de compte « personnel » qui ne saurait être débité « sans l'accord express de son titulaire », n'est pas en cohérence avec les rapports sociaux qui structurent la vie de l'entreprise.

Il en va de même pour le demandeur d'emploi qui n'existe pas en dehors de son statut « d'ayant droit » de l'assurance chômage à laquelle il cotise. Pour lui aussi, la formation « prescrite » est assurée par « un tiers payant » sur des ressources mutualisées fondées sur le principe « de garanties sociales » lorsqu'elles résultent de cotisations ou celui « de solidarité » lorsqu'elles résultent de l'impôt. Certes dans la relation entre le conseiller de pôle emploi et le demandeur d'emploi à la recherche d'une formation, le consensus sera privilégié, mais en dernier recours la décision n'appartient pas à la personne titulaire du compte.

Par ailleurs comment un compte personnel de formation dont la vocation est universelle, peut-il être rendu compatible avec le statut de fonctionnaire et avec celui de travailleur non salarié ? Dans un cas, le statut de la fonction publique, les obligations respectives de formation résultent de l'application même du statut (prescription, tiers payant, évolution professionnelle par le concours ...) Dans l'autre, l'un des critères distinctifs du compte personnel de formation, à savoir qu'il ne peut être débité sans l'accord express de son titulaire n'a guère de sens, puisque le titulaire est précisément son propre patron.

### **3. À tout projet correspond une temporalité. Celle du compte personnel de formation s'inscrit dans le moyen long terme (cinq à dix ans).**

Ces conflits de logique pourront-ils être dépassés d'ici 2014 ? Le pari n'est pas gagné d'avance. Peut-être le compte ne sera-t-il en définitive « qu'un passeport formation » ayant une fonction de traçabilité des droits et des acquis de la formation. Dans ce cas s'agit-il vraiment d'un compte ouvrant des droits à la formation ? Mais soyons optimistes. Peut-être, l'échec du DIF, et son évolution vers le concept de compte personnel de formation, ainsi que l'implication probable des conseils régionaux dans la construction d'un droit à la formation différée, constitueront-ils en 2014 le socle sur lequel le compte de 2025 pourra progressivement se construire.

C'est sans doute la temporalité réaliste si l'on veut bien mesurer l'ampleur des mutations culturelles et sociales que l'acclimatation de cette « OjNI » suppose. En effet, ce dont il s'agit, ce n'est pas de créer un dispositif supplémentaire, de nature conjoncturelle, (mettre les demandeurs d'emploi en formation...) supposé « responsabiliser » les personnes sous la forme d'un compte « Canada dry », mais bien de construire le continuum entre formation initiale et formation tout au long de la vie qu'appellent la société de la connaissance, l'allongement de la vie, ainsi que le rapport au travail et à l'emploi tendanciellement caractérisé par l'accroissement des transitions professionnelles. Dès 1973, l'OCDE avait théorisé cet enjeu sous la forme du concept « d'éducation récurrente » dont l'objet est « d'offrir à chacun le choix de renoncer à l'immuable enchaînement éducation, travail, loisirs, retraite, et de lui permettre de mener et d'alterner ces activités dans les limites de ce qu'il est socialement possible et conforme à ses vœux ». L'éducation récurrente

implique une rupture avec la pratique actuelle caractérisée par une longue période ininterrompue de scolarité préprofessionnelle à plein temps sanctionnée (ou non) par un diplôme qui sera la référence pour le reste de la vie, et par des formations orientées sur des objectifs d'adaptation de court terme, utiles et nécessaires, mais qui ne sauraient représenter la finalité d'un compte personnel de formation.

#### **4. « Un projet sociétal qui échappe à la seule compétence des partenaires sociaux »**

Un projet d'une pareille ambition, suppose de remettre à plat les modes d'allocation des ressources affectées à la formation initiale et ceux affectés à la formation tout au long de la vie, de mobiliser davantage les ressources des ménages qui en disposent pour cette finalité, et de proposer des soutiens financiers à ceux qui n'en disposent pas (sous la forme de subventions ou d'impôt négatif) et, enfin, de légiférer, sans le préalable de la négociation interprofessionnelle. Car il s'agit d'un projet sociétal qui échappe par nature à la seule compétence des partenaires sociaux.

Sur le socle du principe de solidarité (chacun doit verser selon ses capacités et peut puiser selon ses besoins) devra s'édifier une ingénierie d'allocation des ressources (temps et argent) qui orientera l'épargne des ménages par une fiscalité incitative vers « l'investissement immatériel » que constitue le rapport à la connaissance au savoir et à la qualification pour toute personne. Ce qui permettra, rigueur budgétaire oblige, d'orienter les ressources constitutives du socle « de la solidarité et de la mutualisation » vers les publics qui en ont le plus besoin et notamment ceux qui bénéficient d'un droit de créance à un premier niveau de qualification, opposable à la collectivité publique sur le fondement du droit à l'éducation continuée.

Il ne serait pas illogique alors de confier la gestion « des comptes personnels de formation », considérés comme un outil au service de « l'investissement immatériel » que constitue la qualification personnelle, à une institution publique comme la Caisse des Dépôts et Consignations, dont le métier est précisément de gérer et d'apporter la garantie publique à des biens patrimoniaux (notaires) à l'épargne des ménages (livret A), au financement du logement social etc.

## Conclusion.

Si l'entreprise peut être un espace marginal de « co-investissement » entre l'employeur et le salarié en matière de formation, dès lors que la formation vise un objectif de progression de la qualification au-delà de la qualification contractuelle convenue au moment de l'embauche, elle ne saurait être le lieu de développement du concept de compte personnel de formation. Le conflit de logique entre le pouvoir de direction du chef d'entreprise et du management et la subordination juridique qui caractérise le contrat de travail, ne pourra pas être dépassé en considérant le salarié « comme une personne » libre de ses choix. La volonté d'impliquer les salariés par diverses formules de management participatif, pour louable qu'elle soit, ne modifie en rien cette situation de droit.

En revanche, l'espace régional, plus précisément le service public régional de formation tout au long de la vie, constitue sans doute la terre d'élection dans laquelle le concept de compte personnel de formation pourra s'enraciner et prospérer, dès lors qu'est acquis le fait qu'il revient à ce service public d'assurer le continuum entre formation initiale et formation tout au long de la vie en créant les conditions d'une véritable éducation récurrente. C'est dans cet espace que le droit à l'éducation tout au long de la vie, pourra prospérer grâce compte personnel de formation à la double condition que s'ouvre le débat toujours occulté jusqu'à ce jour des rapports entre le service public d'éducation (national) et le service public régional de formation tout au long de la vie et le débat sur l'allocation de ressources non budgétaires (épargne, fiscalité incitative et impôt négatif), au financement de la formation tout au long de la vie, grâce au support du compte personnel de formation lui-même géré par une institution financière publique, la caisse des dépôts et consignations, dont le savoir-faire est avéré.

Jean Marie Luttringer, 12 juin 2013.

[Jml-conseil.fr](http://Jml-conseil.fr)

