



Conseil national
de la formation professionnelle
tout au long de la vie

Réflexion

sur la création d'un

compte individuel de formation

Rapport au ministre en charge de la formation professionnelle

Mars 2013

Dans le prolongement de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, Monsieur Thierry Repentin, ministre délégué à la formation professionnelle et à l'apprentissage, a souhaité que le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie conduise une réflexion sur la notion de compte individuel de formation.

Un groupe de travail, composé de membres du Conseil, s'est constitué pour conduire cette réflexion. Il s'est réuni six fois d'octobre 2012 à janvier 2013, avec une grande assiduité de ses participants. Il a fait émerger une réflexion collective qui est retracée dans ce rapport. Le groupe de travail a été, à l'image du Conseil, un lieu original dans le paysage de la formation professionnelle en rassemblant tous les acteurs du système, notamment des services de l'Etat, des conseils régionaux et des représentants des partenaires sociaux. Il a su rester à l'écoute des chantiers conduits par ailleurs : négociation sociale débouchant sur l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2013, projet de loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, acte III de la décentralisation. Pour autant, il ne s'est pas transformé en espace de négociation.

Le rapport issu de cette réflexion a fait l'objet d'un débat et d'une adoption par le Conseil plénier le 18 mars 2013. Il comporte des éléments de convergence mais également des points de questionnement non résolus. Les positions exprimées dans le rapport n'engagent pas individuellement chacune des organisations représentées au sein du Conseil mais elles représentent une synthèse à un moment donné permettant d'engager, dans les cadres adéquats, les travaux qui seront jugés utiles pour aller plus loin. Les organisations qui l'ont souhaité, ont intégré en fin du rapport l'expression écrite de leur propre réflexion.

Ce rapport a été rédigé par Pierre Le Douaron, conseiller technique auprès du Conseil national, avec la participation de Philippe Méhaut, président de la commission évaluation du Conseil, et Françoise Amat, secrétaire générale. Il a bénéficié de l'appui de l'inspection générale des affaires sociales en la personne de Marie-Laure Balmès.

Sommaire

1^{ERE} PARTIE - LE COMPTE INDIVIDUEL DE FORMATION, UNE NOTION A PRECISER **page 4**

- 1 – Le compte, un outil visant à favoriser l'individualisation
- 2 – A l'étranger, des expériences diversifiées mais peu évaluées
- 3 – En France, des dispositifs d'individualisation qui ne font pas système
- 4 – Une typologie des mécanismes de fonctionnement de l'individualisation

2^{EME} PARTIE - UN CONSENSUS SUR LE PRINCIPE D'UN COMPTE « RECEPTACLE » **page 11**

- 1 – Les caractéristiques d'un compte « à la française »
 - a - Une approche diversifiée de l'accès à la formation
 - b - Un outil universel utilisable tout au long de la vie
 - c - Un droit attaché à la personne et à son projet
- 2 – Les situations d'usage du compte individuel
 - a - Une plus value identifiée dans deux situations concrètes
 - b – Une créance sur la collectivité
 - c – Des transitions sécurisées
- 3 - Un usage nécessairement assorti de garanties collectives
- 4 - Une architecture sous la forme d'un réceptacle agrégeant des abondements divers

3^{EME} PARTIE - DES PISTES POUR ALLER PLUS LOIN **page 21**

- 1 - De quelle capacité d'initiative dispose le titulaire du compte pour son usage ?
- 2 - Quelle place donner à la contribution individuelle ?
- 3 - Faut-il un seul outil individualisé ?
- 4 - Des droits transférables tout au long de la vie, oui mais comment ?
- 5 - Comment articuler le compte individuel avec les dispositifs existants ?
- 6 - Comment organiser la gouvernance de l'outil individualisé ?

CONCLUSION **page 27**

DECLARATION DES MEMBRES DU CONSEIL **page 29**

CFDT
CFE-CGC
CGT
UNSA

ANNEXES **page 41**

Composition du groupe de travail
Lettre de saisine
Définitions

Première partie

**Le compte individuel de formation,
une notion à préciser**

1 – Le compte, un outil visant à favoriser l'individualisation

Interrogé sur la notion de « compte individuel de formation », le Conseil considère que ce terme doit être compris dans le sens large d'« outil de gestion de droits individuels » et qu'il recouvre par conséquent l'ensemble de ces outils, quelles que soient leur forme et leur appellation.

Ces outils prennent sens par rapport à la notion même d'individualisation. Il convient donc de s'attacher aux bénéfices attendus du renforcement de la capacité d'initiative de l'individu par le fonctionnement de tels outils. Ces bénéfices sont de plusieurs ordres qui constituent autant de pistes pour l'évaluation de la pertinence de la mise en œuvre de l'outil.

- Concernant l'individu, un élargissement des choix, une meilleure conduite de son projet de vie et le développement de l'accès à la formation pour ceux qui s'en estiment éloignées ;
- Concernant les financeurs, l'optimisation des dépenses par une meilleure efficacité des actions du fait de l'engagement des bénéficiaires dans le projet ;
- Concernant les organismes de formation, le renforcement de l'adéquation aux attentes et aux contraintes des personnes en formation.
- Concernant les pouvoirs publics, la volonté de faciliter et d'augmenter sensiblement l'accès à la formation.

La réflexion demandée au Conseil sur la notion de compte individuel de formation pose l'hypothèse que l'individualisation des politiques de formation, c'est à dire le fait de donner, à des degrés divers, des marges d'initiative aux personnes pour décider de s'engager ou non dans le dispositif, ou bien pour choisir le prestataire ou la prestation dont elles bénéficieront, aurait un effet positif et qu'il convient de la promouvoir.

Certains membres du Conseil expriment de la prudence, voire des réserves, par rapport à cette hypothèse. Ils considèrent que la vérification de cet effet positif, qui pourrait porter sur la réduction des inégalités d'accès, sur l'adéquation de la formation par rapport aux besoins des personnes et aux besoins du marché du travail, sur la lisibilité du système de formation et sur l'efficacité de la dépense, est un préalable pour juger de la pertinence de la création d'un nouveau droit individuel. Les membres du Conseil estiment qu'il y a lieu d'analyser, pour les lever, les freins autres que financiers, à l'accès à la formation. Ils observent en tout état de cause que les dispositifs individualisés permettent de moduler l'aide apportée à chacun et de prendre en compte la nécessaire personnalisation du parcours.

2 – A l'étranger, des expériences diversifiées mais peu évaluées

De nombreux pays (Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Chili, Etats-Unis, Pays-Bas, Royaume-Uni ...) ont mis en place des dispositifs individualisés parmi lesquels il est possible d'identifier trois types d'outils¹.

- Le compte d'épargne ou d'assurance consiste en une incitation à (ou obligation de) cotiser sur un compte. Le bénéficiaire dispose d'une grande autonomie. Il est libre de dépenser les sommes accumulées, après un certain délai (compte d'épargne) ou à la suite d'un fait déclencheur, par exemple la perte d'emploi (compte d'assurance). Il y a peu d'accompagnement et le financement est assuré essentiellement par le bénéficiaire. Exemples : Autriche, Etats-Unis, Chili.
- Le chèque, ou bon de formation, permet au bénéficiaire de recevoir une dotation fixe ou variable selon son profil, versée par les pouvoirs publics. L'utilisation du chèque est relativement libre mais moins que dans le cas du compte, le choix du prestataire et de la prestation étant généralement encadré par le fournisseur du chèque. Exemples : Allemagne, Belgique, Royaume-Uni.
- Le contrat permet au bénéficiaire de choisir librement son prestataire mais dans le cadre d'un contrat formel entre l'organisme gestionnaire du dispositif et ce dernier. La liste des prestataires et services disponibles est généralement très régulée. Exemples : Australie, Pays-Bas.

La plupart des dispositifs individualisés sont des dispositifs relativement jeunes, parfois encore au stade de l'expérimentation et dont les évaluations sont rares. Le plus souvent, ces dispositifs ne sont pas généralisés. Ce sont soit des dispositifs régionaux, soit des dispositifs ciblés qui touchent un public faible sur le plan quantitatif.

L'initiative est toujours publique, même si elle se combine parfois avec une logique d'entreprise. Le financement est donc majoritairement public, pour des montants par individu assez modestes, en général en dessous de 500 €. L'appel au cofinancement de l'entreprise, lorsqu'il existe, ne semble pas significatif et la contribution individuelle est difficile à mesurer, mais elle peut être conséquente vu la relative modestie de l'aide publique.

¹ Ce chapitre s'appuie notamment sur les travaux conduits sous la direction de Jean-Marie Luttringer (Opportunité et faisabilité d'un compte d'épargne formation, éditions DEMOS, 2008) et sur l'étude comparative internationale réalisée par EUREVAL pour le conseil d'analyse stratégique (Note d'analyse CAS n°293, octobre 2012).

L'individualisation répond à une attente des bénéficiaires, lorsqu'ils sont demandeurs d'assumer seuls leur parcours professionnel. Les bénéficiaires utilisateurs se déclarent généralement plus satisfaits que les bénéficiaires des services non individualisés et l'utilisation des dispositifs tend à croître avec le temps. Mais l'individualisation échoue à atteindre les publics fragiles. Cet échec peut être attribué aux difficultés de ces publics à prendre en charge leur parcours professionnel de façon plus autonome (manque de confiance en soi, difficultés à se projeter dans l'avenir, difficultés d'accès à l'information...). Les incitations à utiliser le dispositif, le choix du public cible et l'accompagnement des publics sont donc cruciaux. Par ailleurs, certains dispositifs ont échoué, du fait de leur effet sur la marchandisation des formations, des effets d'aubaine et des problèmes de contrôle.

L'individualisation peut favoriser l'efficacité et la qualité de l'offre de services, en augmentant la demande et en précisant les besoins. Mais cela suppose la préexistence d'un marché déjà mûr et sa régulation, par un engagement des pouvoirs publics pour contraindre le type de formations suivies ou le choix du prestataire.

3 – En France, des dispositifs d'individualisation qui ne font pas système

Le système de formation professionnelle français comporte un certain nombre de dispositifs représentatifs de la volonté de favoriser l'autonomie de la personne dans la construction et le déroulement de son projet de formation².

- Le congé individuel de formation (CIF) est un dispositif éprouvé et dont les résultats positifs sont soulignés par plusieurs travaux. Sa limite tient à ce qu'il ne s'adresse qu'aux salariés, et selon des priorités différentes selon la région ou le secteur professionnel.
- La validation des acquis de l'expérience (VAE) a constitué une avancée importante dans le passage d'une logique de formation à une logique de compétences et dans le rapprochement entre les deux voies de formation, initiale et continue. Mais son développement reste en deçà des attentes. Sa mise en œuvre dans une dynamique de parcours pose des questions d'articulation entre la validation et la formation qui peut s'avérer nécessaire pour l'atteinte du diplôme ou titre.
- Le droit individuel de formation (DIF) n'a pas connu le développement attendu d'un dispositif pour tous les salariés. Il a progressivement dépassé le cadre de l'entreprise, mais reste attaché (au moins pour son ouverture)

² Un état des lieux de cinq de ces dispositifs (le congé individuel de formation (CIF), la validation des acquis de l'expérience (VAE), le droit individuel à la formation (DIF), l'aide individuelle à la formation (AIF) et les chèques formation des conseils régionaux) a été réalisé par la commission d'évaluation du Conseil national. Il est disponible sur le site du Conseil.

au statut d'actif salarié. Son évolution vers une plus grande portabilité n'a pas résolu la tension entre un droit de négociation à l'intérieur de l'entreprise et un droit d'accès individuel à l'extérieur.

- Les chèques formation des conseils régionaux, et l'aide individuelle formation (AIF) de Pôle Emploi sont, chacun, des mécanismes d'action répondant à deux logiques différentes. Parfois, ils constituent un complément à la mise en œuvre d'une action collective en permettant de réaliser des prestations non prévues. Parfois, ils permettent l'accès libre des bénéficiaires à un dispositif préfinancé.

Tous ces dispositifs ont en commun l'ambition de permettre à la personne de manifester, avec des degrés de liberté variables, son initiative dans le choix de s'engager ou non dans l'action, dans le choix du prestataire ou celui de la prestation. Certains ont, en termes de publics, une vocation large (DIF), voire universaliste (VAE), d'autres sont ciblés sur un public précis (AIF). Les financements relèvent des entreprises, individuellement ou par le biais des organismes gérés par les partenaires sociaux, des conseils régionaux ou de l'Etat. Les modes d'usage, parfois libres et parfois contraints, font que la place de l'individu et de ses choix reste incertaine. Aucun de ces dispositifs, à l'exception de la VAE, ne pose la question de l'articulation entre la formation initiale et la formation continue, ni celle d'ailleurs du périmètre de la formation professionnelle elle-même. Le rapport au temps de travail (ou la question de l'autorisation d'absence) ne fait pas l'objet d'un traitement identique dans les différents dispositifs.

Il semble donc que l'ensemble des dispositifs qui, en France, sont porteurs d'une logique d'individualisation ne constitue pas à ce jour un système, tant du point de vue de la philosophie sous-jacente que pour les mécanismes d'action. Bien que l'idée de « l'outillage de l'individu acteur » ne soit pas nouvelle dans le discours de la formation professionnelle et qu'elle semble partagée, il n'existe pas, entre les différents responsables du système, un consensus sur la nature précise de l'objet désigné, ni même sur sa dénomination et encore moins sur les conditions de sa mise en œuvre.

4 – Une typologie des mécanismes de fonctionnement de l'individualisation

Les réflexions du Conseil conduisent à ce stade à identifier, sur la base des expériences étrangères ainsi que de l'inventaire des dispositifs français, trois mécanismes de fonctionnement, pouvant éventuellement se combiner :

- un mécanisme intitulé « épargne » centré sur la portabilité des droits par dépassement des statuts³ autour desquels se sont construits les dispositifs ;
- un mécanisme intitulé « dotation » privilégiant le ciblage sur les personnes les plus fragiles ;
- un mécanisme intitulé « droit de tirage » s'adossant à la notion de mutualisation.

Ces mécanismes sont présentés dans le tableau ci dessous.

³ Par statut, il est entendu ici les différentes positions que peut occuper une personne au regard de la situation d'activité : salarié, agent public, travailleur indépendant, demandeur d'emploi, primo demandeur, inactif ...

Mécanisme	Epargne	Dotation	Droit de tirage
Principe	Chaque personne dispose d'un compte individuel qui accumule des droits qu'elle acquiert dans son activité. Ces montants lui permettent de financer (ou de contribuer au financement) une action de formation. Il s'agit donc d'un compte réel, ce qui suppose la tenue de ce compte et la traçabilité des mouvements. Le principe de fonctionnement est celui du DIF portable.	Un financeur (ou un groupe de financeurs) délivre aux bénéficiaires de la politique qu'il met en œuvre, un bon qui leur donne droit de participer à une action de formation pour laquelle le prestataire se fera rémunérer par le financeur. Plusieurs dotations, correspondant à des politiques différentes, peuvent coexister. Le principe est celui des chèques formation régionaux.	Chaque personne peut présenter un projet individuel de formation à une instance ad hoc. Le projet peut être validé selon un référentiel de priorités. La validation du projet entraîne son financement par un fonds de mutualisation. Le principe de fonctionnement est celui du congé individuel de formation
Modalités de financement	L'identification des droits susceptibles d'être « capitalisés » dans le compte se fait à l'intérieur de chaque statut. Le titulaire du compte peut constituer sa propre épargne, avec éventuellement une incitation.	L'émetteur du bon en assure le financement. L'émission peut donner lieu à un groupement de financeurs autour d'une politique commune à un échelon national ou régional. Le bon peut prévoir un reste à charge pour le bénéficiaire.	Les financeurs souhaitant s'associer à la mise en œuvre du dispositif abondent le fonds de mutualisation. L'abondement du fonds par un financeur peut être général ou ciblé sur certaines priorités. Le budget octroyé à la personne peut prévoir un reste à charge.
Modalités d'utilisation	Le choix des actions de formation susceptibles d'être « achetées » avec le compte peut être plus ou moins encadré : encadrement amont (par exemple, recours obligatoire au Service régional de formation), encadrement aval (par exemple, validation du projet par un « accompagnant » obligatoire ou facultatif)	La nature de la prestation accessible avec le bon est nécessairement contrainte dans un cahier des charges pour correspondre aux objectifs de la politique dont il est le support. Les prestataires font l'objet d'un agrément ou d'une habilitation dans le respect des règles de la concurrence.	La personne dépose un projet de formation de manière libre mais peut disposer d'un accompagnement si elle le souhaite. Le projet fait l'objet d'une validation par une instance ad hoc.
Public	Toute personne en activité	Bénéficiaires de la politique faisant l'objet du bon	Toute personne dont le statut est dans le périmètre de compétence des financeurs de l'instance mutualisatrice

Deuxième partie

**Un consensus sur le principe
d'un compte « réceptacle »**

Le Conseil fait de l'organisation et de l'accompagnement des parcours dans une perspective de sécurisation, l'enjeu principal de la mise en œuvre d'une politique de formation mettant l'individu au centre de ses préoccupations. Sur cette base, le Conseil établit un large consensus sur les principes devant présider à la mise en œuvre du compte individuel de formation. Ce consensus porte sur les caractéristiques du compte, sur les situations où il est susceptible d'être mis en œuvre, sur les garanties collectives qui doivent l'encadrer et sur l'architecture du dispositif.

1 – Les caractéristiques d'un compte « à la française »

a - Une approche diversifiée de l'accès à la formation

A la lumière des expériences étrangères et de la volonté de préserver ce qui fonctionne bien dans le système français, le Conseil écarte l'hypothèse selon laquelle un outil de gestion individualisé aurait vocation à devenir le mode structurant et majoritaire de l'accès à la formation en France en remplacement de l'ensemble des dispositifs existants. Le compte doit être vu comme un dispositif particulier, soit qu'il organise un certain type d'accès à la formation à côté d'autres dispositifs non individualisés, soit qu'il constitue une voie d'accès subsidiaire venant remplacer ou compléter l'offre de service lorsque celle-ci s'avère insuffisante ou inadaptée.

Cet outil individualisé devra donc trouver sa place au sein d'un système comportant par ailleurs de nombreux dispositifs, individualisés ou non, qui conservent leur logique et leur pertinence. Pour autant, le compte individuel de formation ne saurait venir s'ajouter à un ensemble de dispositifs déjà considéré comme complexe. Il ne peut pas être non plus la simple réingénierie des droits individuels existants qui ne constituent pas un ensemble cohérent. Il doit donc matérialiser une nouvelle voie d'accès, lisible par les utilisateurs, que ce soient les personnes elles-mêmes ou les entreprises.

b - Un outil universel utilisable tout au long de la vie

La finalité de la mise en œuvre du compte est d'aider les personnes souhaitant s'engager dans une transition, ou bien y étant contraintes par les difficultés de leur situation professionnelle ou personnelle, à construire et à conduire leur projet personnel et professionnel. Par construction, le compte individuel doit donc prendre en compte la diversité des statuts des individus sur le marché du travail (salariés, agents publics, travailleurs indépendants, demandeurs d'emploi ...) ou en dehors (transition de l'inactivité au marché du travail, transition vers la retraite, activités sociales et citoyennes...). Il doit permettre la circulation entre ces différents statuts.

Si le compte individuel concerne à terme l'ensemble des 28 millions d'actifs, sa mise en œuvre devra sans doute être progressive. L'accès à la formation est d'autant plus utile à la sécurisation des parcours que les personnes sont en situation de fragilité sur le marché du travail du fait de leur faible niveau de qualification, voire de leur faible maîtrise des savoirs de base. Une attention particulière doit être accordée aux inégalités liées aux conditions de réalisation du cursus de formation initiale. Le droit individuel à construire devra donc être à la fois universel dans son principe et compensateur des inégalités dans ses modalités de mise en œuvre.

Une politique visant à faire de l'individu l'acteur de son projet ne saurait seulement constituer une solution de court terme à des besoins liés à un contexte de crise, même si la formation est reconnue par tous comme un outil permettant d'améliorer les chances de l'individu sur le marché du travail. C'est l'ensemble des transitions d'une histoire de vie qui doivent être envisagées, dans un temps qui est celui de l'horizon biographique et non pas de l'urgence, pour donner une incarnation concrète à la notion de formation tout au long de la vie. La réflexion doit inclure notamment les transitions correspondant au démarrage de la vie professionnelle et celles de sa conclusion.

Un tel dispositif s'inscrit donc pleinement dans les enjeux européens mais il suppose une évolution dans le modèle français en cherchant à dépasser les frontières entre la formation initiale et la formation continue, ce que les dispositifs actuels de la formation professionnelle font peu ou mal. Le compte, et la politique qu'il matérialise, devront proposer des alternatives crédibles au primat de la formation initiale, mais le Conseil souligne que l'instauration de ce compte ne doit en aucun cas dispenser le système de formation initiale de ses efforts en matière de recul de l'échec scolaire et de réduction du nombre d'élèves décrocheurs.

c - Un droit attaché à la personne et à son projet

Le Conseil souligne la trop grande faiblesse des marges d'initiative individuelle dans le fonctionnement actuel du système de formation professionnelle que ce soit dans l'entreprise, en situation de demande d'emploi ou dans d'autres situations. Il entérine donc la pertinence de favoriser, à travers des outils de gestion, une plus grande individualisation de l'accès à la formation dans un certain nombre de situations où les marges d'initiative et de liberté dont bénéficie la personne sont susceptibles d'accroître l'efficacité du système.

Néanmoins, le Conseil écarte le modèle d'un compte fonctionnant prioritairement sur la base de l'épargne individuelle, éventuellement soutenue par la collectivité, permettant à l'individu d'agir de manière autonome sur le marché en mobilisant des ressources gérées par un système de type bancaire. Il souhaite éviter que la recherche d'une plus grande responsabilisation de la personne dans la construction et la mise en œuvre de son projet professionnel ou de formation aboutisse à transférer vers l'individu ou la collectivité tout ou partie de la

responsabilité de l'entreprise dans le maintien et le développement de l'employabilité des actifs. Il souligne le risque que ce transfert, sans accompagnement, ne débouche sur un accroissement des inégalités éducatives comme cela a pu être analysé pour certains dispositifs étrangers.

2 – Les situations d'usage du compte individuel

a - Une plus value identifiée dans deux situations concrètes

Le Conseil a identifié deux situations dans lesquelles le recours à un outil individualisé serait susceptible d'offrir une plus value. Ces deux situations concernent les jeunes et les adultes et sont ressenties comme bloquantes dans la société française.

La première situation est construite sur le constat fait par certains de ne pas détenir le bagage minimum en termes de compétences pour s'insérer socialement et professionnellement. Ce sentiment, fréquent chez les jeunes mais présent aussi chez les adultes, conduit à une attitude de dénigrement de soi, avec ce que cela comporte de révolte, d'exclusion et de difficultés d'apprentissage. Ce bagage minimum dont la détention leur fait défaut n'est pas uniquement repéré par les personnes autour des savoirs de base (lire, écrire, compter) mais également autour de la détention d'un premier niveau de qualification. Sont principalement concernées ici les personnes, quel que soit leur âge, démunies de ce bagage. Toutefois, le Conseil souhaite attirer l'attention sur les risques d'une catégorisation trop étroite, notamment autour de la notion de formation initiale différée. Moduler l'accès à une seconde chance selon le bagage initial est conforme aux objectifs d'égalité et de justice, mais mettre l'accent sur le vocable de formation initiale, future différée, peut contribuer à renforcer le primat de celle-ci que l'on cherche justement à réduire.

La seconde situation est construite sur le constat de la difficulté à acquérir une nouvelle qualification une fois quitté le monde de la formation initiale. En dépit d'un dispositif de formation continue fortement structuré, la France demeure, vis-à-vis de ses homologues européens en deçà des ambitions. L'accès à la formation reste marqué par de fortes inégalités économiques ou sociales (par exemple entre demandeur d'emploi et salarié, entre catégories d'âge). Il est aussi structuré par les appartenances salariales (taille d'entreprise, secteur...). Il est enfin fortement polarisé sur la formation à court terme sur le poste de travail et pendant le temps de travail. Beaucoup de personnes sont donc confrontées, vis à vis de leur avenir, à un sentiment de fermeture et de non-choix sitôt quitté le monde de l'école. Ce phénomène est renforcé par les difficultés effectives que rencontrent les plus motivés dès lors qu'ils s'engagent à l'âge adulte dans un parcours de formation qualifiant, souvent long et coûteux. Pour beaucoup, il conduit à considérer que toute mobilité, qu'elle soit professionnelle ou géographique, interne ou externe, est hors de portée faute de disposer des assurances minimales quant à la possibilité

de réunir les moyens nécessaires à un tel projet, moyens qui ne sont pas uniquement financiers.

La combinaison de ces deux situations et de leurs conséquences sur l'attitude des personnes vis-à-vis de la formation, permet de dessiner deux axes pour définir l'usage d'un outil d'individualisation.

- Selon le premier de ces axes, il convient de conforter l'idée que chacun dispose sur la collectivité d'une créance en termes de connaissances et de compétences minimales à acquérir pendant la formation initiale ou ultérieurement. Cette idée est inscrite dans le droit⁴ mais n'est pas traduite à ce jour en obligations concrètes pour la collectivité. Elle devrait être compensatrice des inégalités initiales, mais devrait ouvrir aussi la possibilité de choix individuels et collectifs qui ne mettent pas tous les enjeux dans la formation initiale. Le compte pourrait être un moyen pour l'individu de visualiser cette créance, de la mettre en œuvre dès l'issue de sa formation initiale ou ultérieurement. Ce passage d'un droit potentiel à un droit effectif suppose non seulement une mobilisation des acteurs publics, mais aussi des formes d'accompagnement de l'individu dans la construction de son projet.
- Selon le deuxième axe, il convient de permettre à chacun, s'il le souhaite ou si cela s'avère nécessaire, de réaliser au cours de sa vie, et quelle que soit sa situation au terme de la formation initiale, un changement professionnel en relation avec un projet de mobilité. Le système de formation continue, bien que doté de moyens importants, constitue trop rarement à ce jour une alternative crédible pour l'acquisition d'une nouvelle qualification permettant de sécuriser ces transitions.

Ces deux situations répondent à des problématiques différentes. Elles dessinent, non pas un modèle « clé en mains » de compte individuel, mais un ensemble d'options, construites comme apportant potentiellement des réponses à des situations particulières concrètes. Ces options, pour certaines, sont alternatives.

⁴ Code de l'Education :

- Garantie d'accès à un niveau minimum: « La scolarité obligatoire doit au moins garantir à chaque élève les moyens nécessaires à l'acquisition d'un socle commun constitué d'un ensemble de connaissances et de compétences qu'il est indispensable de maîtriser pour accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation, construire son avenir personnel et professionnel et réussir sa vie en société. » (article L.122-1-1 du code de l'Education) ;
- Garantie d'accès à une qualification : « Tout élève qui, à l'issue de la scolarité obligatoire, n'a pas atteint un niveau de formation reconnu doit pouvoir poursuivre des études afin d'atteindre un tel niveau. » (article L.122-2 du code de l'Education) ;
- Garantie d'accès à une formation professionnelle : « Tout jeune doit se voir offrir, avant sa sortie du système éducatif et quel que soit le niveau d'enseignement qu'il a atteint, une formation professionnelle. » (article L.122-3 du code de l'Education).

Pour d'autres, elles sont susceptibles d'être combinées. Ensemble, elles peuvent constituer des scénarios dont il conviendra de préciser les contours.

b – Une créance sur la collectivité

Dans la première situation (qui sera nommée ici « créance »), les personnes ne sont en général pas spontanément demandeuses de formation et la première étape consiste à leur permettre de développer un projet pour échapper aux logiques d'assignation. C'est dans le développement de ce projet que peuvent prendre place la nécessité et le désir de s'engager dans un parcours de formation afin d'acquérir les éléments d'un savoir de base transversal et/ou d'atteindre un premier niveau de qualification. La personne doit alors avoir l'assurance que les moyens nécessaires à la réalisation de son projet seront mobilisés. Ces moyens peuvent être très divers selon les personnes, leurs caractéristiques, leurs contraintes, leurs projets.

- Une option pour répondre à cette attente consiste à attacher à la non-atteinte d'un certain niveau, un droit individuel d'accès à la formation. Le projet de loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République s'oriente dans ce sens, notamment dans ses articles 6 et 7. Pour être crédible, ce droit doit décrire précisément son contenu (à quoi on a droit), auprès de qui et comment on peut le faire valoir (qui garantit l'effectivité du droit) et le mécanisme de recours (par exemple recours amiable auprès d'instances de médiation puis, si nécessaire, recours contentieux auprès de la juridiction administrative).

Il n'y aurait donc pas dans cette option de mise en œuvre formelle d'un « compte » pour chacune des personnes mais la garantie d'un droit de tirage social. La nature de ce droit incline à en confier la responsabilité aux collectivités régionales, ce qui ne signifie pas que les conseils régionaux soient seuls impliqués. Il leur appartient de mettre en œuvre les partenariats permettant d'associer l'Etat, et au premier chef le ministère en charge de l'éducation, les partenaires sociaux et les autres collectivités publiques à cette garantie, ce qui ne suppose pas a priori de mise en commun de financements mais une coordination des moyens.

- Une option alternative consisterait à inscrire sur le compte individuel de chaque personne relevant de ce droit, une dotation lui permettant de bénéficier des prestations et moyens nécessaires à l'effectivité de ce droit. Cette option présenterait l'avantage de matérialiser les possibilités offertes pour chacune des personnes visées et d'enclencher les effets positifs d'une telle visibilité. Mais elle supposerait de quantifier la dotation donnée à chacun, par exemple en heures de formation, selon une « fourchette » de nombre d'heures corrélé à une grille construite en termes d'écart par rapport à l'objectif de formation visé. Cette quantification devrait en effet se prêter à la souplesse nécessaire pour traiter de l'originalité de chacune des

situations. Donner un même « capital » à chacun risquerait a contrario de conduire à donner trop à certains et pas assez à d'autres.

Cette option a l'avantage de permettre éventuellement le couplage avec un usage plus général du compte tout au long de la vie, notamment dans le cadre de la seconde situation examinée ci dessous. Elle permet ainsi d'articuler l'accès au socle de compétences de base et le développement ultérieur de ces compétences. Elle met d'emblée la question de la transférabilité dans une perspective biographique, détachée du statut de l'individu, mais attachée à un droit social fondamental. Mais la combinaison d'un droit de tirage social avec celle d'un compte accumulé sur la base de la vie professionnelle doit être examinée.

c – Des transitions sécurisées

Dans la deuxième situation (nommée ici « transition »), la personne a, en règle générale, conscience de la nécessité d'une formation pour concrétiser son projet de mobilité mais elle a souvent besoin d'une aide à sa formalisation et elle doute de sa capacité à en réunir les moyens. De fait, les propositions qui lui sont faites en la matière sont souvent en décalage avec l'ampleur du projet.

- Une option consisterait à ouvrir, pour chaque personne entrant sur le marché du travail, un compte qui serait abondé par l'effet de l'activité professionnelle ou doté de moyens spécifiques liés à une difficulté particulière du parcours. Le titulaire du compte pourrait le mobiliser pour réaliser toute action utile dans le cadre de sa mobilité, l'utilité étant validée par un mécanisme ad hoc, différent selon la nature de la transition. Le fonctionnement de ce mécanisme permettrait par ailleurs, de manière propre à chaque statut, la prise en charge des frais autres que pédagogiques. Concernant les salariés, c'est l'option qui semble retenue par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013. La question centrale est la place de ce compte par rapport aux autres dispositifs d'accès à la formation pour les salariés mais aussi pour les agents publics, les travailleurs indépendants ou les demandeurs d'emploi auxquels le compte doit être progressivement ouvert.

- Une option alternative serait de créer un droit individuel de sécurisation des transitions, adossé à un fonds mutualisé construit sur un modèle proche de celui de l'actuel congé individuel de formation. Le fonctionnement de ce fonds devrait permettre à la fois l'accroissement des ressources afin de répondre positivement à un plus grand nombre de dossiers et l'ouverture à un public plus large, notamment par l'introduction d'autres contributeurs financiers abondant à leur tour le fonds comme, par exemple, Pôle emploi qui pourrait apporter la contribution des aides individuelles qu'il met actuellement en œuvre. Plus simple à mettre en œuvre qu'un compte, un tel système présente pour les entreprises l'inconvénient de rendre la

dépense formation certaine et donc d'obliger à reconsidérer l'ensemble du système pour ne pas majorer les budgets de formation.

3 - Un usage nécessairement assorti de garanties collectives

La mise en œuvre d'un outil individualisé, centré sur le projet de la personne, doit s'accompagner de garanties collectives visant à mettre toutes les personnes en capacité d'exprimer une demande et à les outiller pour être en situation de formuler en toute connaissance de cause les choix qui correspondent à leur projet. Ces garanties collectives constituent des formes d'appui à l'effectivité du droit et ne sont donc pas des éléments accessoires et facultatifs de son accompagnement, mais répondent au but même de la politique à construire, à savoir donner à l'individu les moyens de transformer le droit théorique en usage effectif.

Quelle que soit la formule choisie, le Conseil considère que ces garanties collectives se déploient dans le cadre d'une action publique partagée par tous les acteurs engagés dans la stratégie de formation tout au long de la vie. Les garanties collectives à construire sont de quatre ordres qui font système : information, conseil et accompagnement, financement, qualité de l'offre. Par ailleurs, la notion même de garanties soulève la question, qui reste à traiter, des recours éventuels.

- La garantie d'information.

Elle concerne au premier chef l'information sur l'existence du droit individuel et ses conditions de mise en œuvre. A cet égard, le compte individuel lui-même peut, par sa construction, représenter un outil d'information. Elle concerne également l'information sur les offres de formation, leurs caractéristiques et leurs résultats. Mais cette garantie concerne aussi l'information sur les opportunités réelles du marché du travail, nécessaire pour pouvoir exprimer un choix. Ces informations doivent être pertinentes par rapport à une mobilité externe (par exemple, débouchés au niveau du bassin d'emploi). Ce point est à relier aux travaux en cours sur les observatoires des métiers et qualifications dans les territoires. Elles doivent être pertinentes également par rapport aux mobilités internes (processus à l'œuvre au sein de l'entreprise du type entretien professionnel). Cette information doit commencer dès la formation initiale, où il convient que le futur actif soit informé des conditions d'accès à la formation tout au long de la vie, au marché du travail et plus généralement de la vie de l'entreprise.

- La garantie de conseil et d'accompagnement.

La mobilisation de la formation par un outil individualisé n'a de sens que par rapport à un projet préalablement construit, pertinent au regard des souhaits, des aptitudes et des contraintes de la personne et réaliste au regard du contexte économique. La mise en œuvre de cet accompagnement dans la

construction du projet professionnel et personnel constitue l'enjeu du service public de l'orientation, à condition que les objectifs, les missions et les modalités de mise en œuvre de ce dernier soient clarifiés en ce sens. La première garantie consiste à offrir à chacun un accès facilement repérable aux appuis proposés par le service public, ce qui suppose la bonne coordination en amont des acteurs.

- La garantie de financement.

Elle ne consiste pas en une logique de guichet conduisant à un droit de tirage automatique mais dans l'assurance pour chacun de voir son dossier traité dans sa globalité. Il s'agit donc pour les financeurs de passer d'une logique d'aide financière, souvent partielle, à la réalisation d'une action de formation à une logique de solvabilisation d'un projet dès lors que celui-ci est reconnu comme pertinent. L'exercice de cette garantie interroge la question des mécanismes de plafond dans le fonctionnement du compte, que ces plafonds concernent la capitalisation, l'usage ou la gestion du compte.

- La garantie de qualité et d'adéquation de l'offre de formation.

Si la personne est amenée à formuler un choix sur le prestataire de formation auquel elle s'adressera, il importe, au delà de l'information sur l'offre disponible, de lui donner des assurances sur la qualité des prestations qui lui seront proposées. Cette garantie peut prendre des formes diverses, éclairant de manière plus ou moins contraignante les choix possibles. Elle se matérialise de manière différente dans la situation de créance ou dans celle de transition. Pour la situation de créance, l'appareil public de formation professionnelle est mobilisé au premier chef et la question est celle de la capacité à accueillir des adultes dans des dispositifs de formation qui sont, pour l'essentiel, conçus pour le traitement mécanique de cohortes démographiques de jeunes. Pour la situation de transition, tous les moyens du service public régional de formation professionnelle trouvent leur sens et les outils de l'assurance qualité (charte, certification, agrément, habilitation ...) peuvent être mobilisés. Il est à noter que la démarche d'individualisation est en elle-même porteuse de garantie en matière d'adaptation de l'offre au projet dès lors que les conditions de fonctionnement de l'outil individualisé permettent la rétroaction du bénéficiaire sur la construction de l'offre.

4 - Une architecture sous la forme d'un réceptacle agrégeant des abondements divers

A ce stade, le Conseil propose que le compte individuel de formation prenne la forme d'un réceptacle permettant de combiner les trois mécanismes d'épargne, de dotation et de droit de tirage. Ce compte permettrait à son titulaire de collecter trois types de ressources provenant d'origine différente. Ainsi, à titre d'exemples :

- Dans un mécanisme d'épargne, la personne verrait son compte abondé périodiquement de crédits horaires, existants ou à construire, liés à son activité professionnelle. La personne elle-même pourrait contribuer à la constitution de son « épargne », ce que les pouvoirs publics pourraient encourager par une incitation fiscale.
- Dans un mécanisme de dotation, les pouvoirs publics pourraient abonder le compte de crédits en relation avec la nature du parcours accompli en formation initiale. Outre la dotation initiale, d'autres dotations d'une personne publique ou privée pourraient abonder le compte tout au long de la vie, en fonction de situations particulières ou pour des actions de nature spécifique.
- Dans un mécanisme de droit de tirage, le compte individuel pourrait être abondé par une garantie de l'exercice d'un droit, en fonction de décisions relevant d'orientations politiques assignées par les financeurs à des organismes gestionnaires de fonds mutualisés ou bien la personne pourrait solliciter l'intervention de financement collectif en apportant le contenu de son compte.

Dans tous les cas, en raison de la nature des objectifs poursuivis par la politique justifiant la mise en œuvre du compte individuel, le titulaire ne pourrait utiliser son compte que pour la réalisation d'un projet significatif sur le plan de la qualification, et non pas pour une simple adaptation au poste de travail. Cela ne conduit pas systématiquement à prévoir des actions de longue durée. Mais cela conduit le Conseil à souligner l'importance de la capacité à certifier l'ensemble des compétences utiles sur le marché du travail afin de permettre aux personnes de valoriser auprès de tiers les acquis de leur projet de formation.

Le compte ainsi construit se détache de la logique des statuts pour constituer un droit attaché à la personne. Un tel droit s'adresse par principe à l'ensemble des actifs, voire des citoyens, et pas seulement aux salariés. Il répond par conséquent à une logique sociétale, et pas seulement sociale. Il implique l'ensemble des responsables du système de formation, partenaires sociaux et pouvoirs publics, associés dans la construction de ce droit et des outils qui le matérialisent. Le bon fonctionnement de ce quadripartisme constitue une condition d'efficacité du droit et doit présider aux modalités de sa construction.

Le Conseil enfin est conscient des contraintes de financement qui pèsent sur l'ensemble des acteurs, et de la nécessité de rechercher une meilleure efficacité de la dépense, tant publique que privée. Il invite à ce que la mise en place d'un nouvel outil, d'une part, permette la réaffectation de fonds existants et, d'autre part, soit soumise à évaluation, soit à travers des expérimentations limitées, soit par un dispositif évaluatif permettant d'infléchir les choix.

Troisième partie

Des pistes pour aller plus loin

Le Conseil est conscient que, pour parvenir à un ou des scénarios opérationnels de mise en œuvre d'un compte individuel de formation, de nombreuses questions demeurent ouvertes au delà des principes sur lesquels un consensus a pu être trouvé. Ces questions sont de trois ordres. Soit le Conseil a su trouver une base commune de réponses à la question posée mais le calendrier n'a pas permis de poursuivre la réflexion jusqu'aux éléments opérationnels et, de ce fait, cette base demeure fragile. Soit il n'a pas été possible dans le temps consacré à la réflexion de dégager une position commune et le débat reste ouvert. Soit enfin le Conseil n'a pas abordé certaines questions mais leur clarification n'en demeure pas moins nécessaire à la mise en œuvre.

C'est l'ensemble de ces questions qui sont présentées ici, avec le souci, non pas d'apporter des réponses univoques, mais de franchir un pas vers leur résolution en donnant des pistes pour l'approfondissement.

1 - De quelle capacité d'initiative dispose le titulaire du compte pour son usage ?

Par construction, le compte individuel cherche à donner des marges d'initiatives au titulaire dans la possibilité de recourir ou non au service proposé, de choisir les prestations qui lui sont délivrées ou le prestataire qui les délivrera. Les modalités de fonctionnement du compte et des services d'accompagnement définissent les conditions de réalisation du projet susceptible d'être engagé et le degré de liberté dont dispose la personne.

Les différents modèles évoqués pour le fonctionnement du compte peuvent être décrits en fonction de la position de deux curseurs. Le premier est celui de l'autonomie par opposition à la situation de prescription de la part de tiers ou des pouvoirs publics. Le deuxième est celui de la personnalisation, c'est à dire de l'adaptation de la prestation aux besoins de l'apprenant (prestation sur mesure) par opposition à la standardisation (prestation de groupe ou sur catalogue). Au delà du haut niveau d'ambition dans la volonté de promouvoir « l'individu acteur » présent depuis le début des années 2000 dans le discours sur la formation professionnelle, le positionnement combiné de ces deux curseurs définit le dispositif en matière d'individualisation dans un équilibre qui reste à trouver, sans que l'on puisse exclure à ce stade qu'il ne conduise à la définition de plusieurs hypothèses de scénarios.

Plus que dans la mise en œuvre de la formation proprement dite, le Conseil estime que c'est dans la construction d'un projet professionnel réaliste que les moyens de l'individualisation doivent être donnés aux personnes. Cette notion doit donc être centrale dans le cahier des charges de ce que les gestionnaires du compte sont en droit d'attendre du fonctionnement du système d'orientation professionnelle dans ses trois dimensions d'information, de conseil et d'accompagnement.

2 - Quelle place donner à la contribution individuelle ?

La mise en place d'un mécanisme de type « épargne » est indissociable de la possibilité pour le titulaire du compte de contribuer à son abondement, ce qui pose la question de l'unité de compte, l'euro ou l'heure de formation. Le Conseil considère que la tenue d'un compte en heures correspond mieux aux objectifs poursuivis, à la logique du système français. Elle est aussi plus explicite pour l'individu en termes d'accès. Mais, outre qu'elle induit un choix de l'action de formation plus encadré et donc une moindre capacité de la personne à l'autonomie, elle soulève la question de la capacité pour le titulaire d'abonder son propre compte.

Certes, la personne peut mobiliser son compte épargne temps, si elle en dispose, pour réaliser l'action prévue. Mais cela ne saurait constituer une épargne formation, le compte ne capitalisant que des droits « pédagogiques » (les frais de formation), la rémunération étant gérée par ailleurs selon les règles en vigueur en fonction du statut de la personne au moment du départ en formation, et, parmi ces règles de droit commun, les modalités de l'usage du compte épargne temps pour la formation.

Par ailleurs, en supposant résolues les questions relatives à la capacité de la personne à épargner sur son compte, cette contribution individuelle doit-elle être simplement rendue possible ou bien doit-elle être encouragée par un mécanisme d'incitation fiscale ou par un mécanisme d'effet levier ? Une telle incitation poserait de manière renforcée la question du devenir du compte lors de la sortie du titulaire de la vie active, au moment de la retraite ou au cours de la vie active. Si on peut imaginer que les abondements publics ou d'entreprise ne prennent sens que lors de la vie active, il ne saurait évidemment en être de même d'un abondement individuel.

3 - Faut-il un seul outil individualisé ?

Le Conseil considère qu'il est préférable qu'un même outil puisse combiner les différents mécanismes d'abondement (épargne, dotation, droit de tirage) au service des différents usages (créance, transition). Cette universalité de l'outil présente des avantages évidents au titre de la visibilité des droits acquis par chacun. Mais elle pose des questions quant à son opérationnalité, questions qui restent à ce stade ouvertes.

S'il est facile d'imaginer l'articulation entre un mécanisme d'épargne et un mécanisme de dotation dès lors que les deux s'expriment dans la même unité de compte, il est plus compliqué d'articuler ces deux mécanismes avec un droit de tirage qui ne procède pas a priori d'une quantification et dans lequel le projet

précède la constitution du « capital ». L'outil individuel, dans ce cas, serait d'ailleurs davantage un « portfolio » qu'un compte à proprement parler.

De même, l'articulation entre un droit de créance, par exemple un droit inversement proportionnel à la durée des études en formation initiale, avec un droit de sécurisation des transitions, soulève des questions difficiles, le premier étant fortement régulé par la collectivité et le second trouvant davantage sa place dans les dispositifs gérés par les partenaires sociaux ; le premier étant sous tendu par une logique égalitariste, le second par une logique assurantielle ; le premier s'appuyant sur une forte implication du service public de l'éducation, le second s'adossant à une politique de l'offre incluant l'offre privée.

4 - Des droits transférables tout au long de la vie, oui mais comment ?

Pour s'affirmer transférables, les droits comptabilisés dans le compte individuel doivent faire l'objet de traçabilité. Le compte doit « vivre » et son titulaire doit pouvoir connaître les étapes de cette « vie ». Cela suppose une matérialité du compte, de sa tenue et de l'information qui en est faite. Indépendamment du choix de l'organisme susceptible de gérer simultanément environ 28 millions de comptes, cette gestion aura un coût, difficile à estimer à ce stade, mais dont il est clair qu'il sera significatif au regard de la relative modestie de flux concernés. Cela pourrait conduire à souhaiter mettre en place le compte avec une certaine progressivité. Mais l'hypothèse d'expérimenter sur un public restreint ou sur des cohortes successives semble antinomique avec celle d'un outil généraliste ouvert à tous les abondements et tous les usages.

La « vie » du compte pose également la question de l'obsolescence des droits acquis. Dans la plupart des dispositifs observés à l'étranger, les droits acquis doivent être mobilisés dans une certaine période de temps, passée laquelle ils disparaissent. Cette conception, simplificatrice au niveau de la tenue des comptes, semble incompatible avec le souci de donner au compte une temporalité biographique qui conduit à exclusion, au regard de la diversité des projets, toute règle unique pour la disparition des droits. Symétriquement, on peut s'interroger sur la possibilité de mettre en place un mécanisme qui permettrait de mobiliser par anticipation des droits supérieurs à ceux qui sont capitalisés.

5 - Comment articuler le compte individuel avec les dispositifs existants ?

Le Conseil considère qu'il n'est pas concevable que le compte individuel vienne s'ajouter à un ensemble de dispositifs déjà complexe et dont la complexité, souvent dénoncée, est sans doute largement responsable des difficultés d'accès à

la formation rencontrées par beaucoup. Il convient donc d'articuler le compte individuel avec les dispositifs existants, ce qui soulève de nombreuses et délicates questions.

Un premier mode d'articulation concerne la réingénierie des dispositifs existants, afin de les modifier pour prendre en compte le nouvel outil. Il faudra renforcer le diagnostic des qualités et des limites des dispositifs actuels dont l'évaluation est souvent lacunaire, afin de prendre en compte les modalités et les calendriers de leur transformation, voire de supprimer certains dispositifs à caractère trop confidentiel ou d'autres qui, bien que connaissant un certain développement, s'écartent des ambitions ayant présidé à leur création. A l'inverse, la mise en place du nouvel outil ne doit pas se faire au détriment de dispositifs éprouvés. Les dispositifs actuels seraient ainsi fondus en tout ou partie dans le compte individuel ou bien, s'ils demeurent, changeraient de nature pour devenir un complément éventuel à la mise en œuvre d'une action pour laquelle les droits disponibles sur le compte ne seraient pas suffisants.

Si on ne souhaite pas modifier les dispositifs actuels, une deuxième voie serait à explorer, qui consisterait à se doter d'une capacité d'ingénierie financière du type « conférence des financeurs » susceptible d'organiser le recours aux dispositifs existants que le compte viendrait alors abonder. Mais, sauf à imaginer que cet abondement du collectif par l'individuel est rendu obligatoire ce qui semble contradictoire avec la logique même de l'individualisation, il reste à définir les motivations qui pourraient inciter les titulaires de compte à apporter leur épargne.

6 - Comment organiser la gouvernance de l'outil individualisé ?

Le Conseil prend acte de principes généraux devant présider à l'organisation de la gouvernance nécessaire au fonctionnement du compte individuel.

- Les responsabilités à assumer sont de natures différentes : politique pour la définition des priorités, le processus de choix des projets soutenus, le fonctionnement des garanties collectives, la politique de l'offre, la promotion du dispositif ; financière pour l'abondement des comptes, l'articulation des sources, le règlement des prestations ; gestionnaire pour l'ouverture des comptes, l'enregistrement des mouvements, l'information des titulaires.
- Ces différents niveaux de responsabilités s'exercent à des niveaux différents tout en prenant en considération l'affirmation renouvelée par l'Acte III de la décentralisation de la pertinence de l'échelon régional comme territoire de cohérence des politiques de formation.
- La nature même du compte et de ses enjeux conduisent à prévoir un mode de régulation national pour prendre en compte la mobilité géographique des personnes.

Au delà de ces principes généraux, la déclinaison fine des responsabilités et des articulations des différents acteurs suppose de définir plus avant la nature du scénario retenu pour la mise en œuvre du compte.

Conclusion

Fort du consensus trouvé en son sein, le Conseil valide la pertinence d'un compte individuel de formation sous la forme d'un réceptacle de différents droits. Il considère que ce compte individuel a comme principal objectif d'appuyer l'individu dans sa démarche de construction d'un projet personnel tout au long de la vie. Pour cela, les articulations à construire entre la formation initiale et la formation continue ainsi que la portabilité des possibilités ouvertes à l'individu quel que soit son statut pour réaliser un projet significatif sur le plan de la qualification, sont prioritaires. Néanmoins, il ne souhaite pas s'engager dans une démarche de capitalisation individuelle sur le modèle anglo-saxon.

Le Conseil souligne que la création, par la loi, d'un tel compte est inséparable d'un réexamen progressif des dispositifs existants, dans un souci de bonne gestion des fonds de la formation et de lisibilité du système français. Il appelle donc à ce que soient articulées les négociations entre les partenaires sociaux, la nouvelle étape de décentralisation et la réforme de l'école. Il est attentif au fait que la création d'un compte individuel aux objectifs multiples, et donc la combinaison de plusieurs logiques, peut déboucher sur des solutions complexes, éventuellement antinomiques de son souhait de lisibilité accrue du système pour l'utilisateur.

Conscient des limites de sa réflexion, le Conseil considère l'ampleur du chemin qui reste à parcourir pour parvenir à l'opérationnalité d'un compte individuel de formation pour tous. Il recommande de confier cette tâche à une instance quadripartite, Etat, conseils régionaux, organisations patronales et salariées, qui devra s'attacher notamment à progresser dans la réponse aux questions posées dans ce rapport. Il souligne que cette instance ne peut pas écarter, si l'ambition est celle de l'universalité, les représentants du « hors champ », des employeurs publics et des représentants des travailleurs indépendants. Il considère qu'il appartient à cette instance de fixer en harmonie le tempo des nécessaires négociations entre les différentes parties au système de formation professionnelle.

Le Conseil souligne enfin que les inévitables difficultés de la mise en œuvre d'un dispositif aussi complexe, en mobilisant les énergies, ne doivent jamais occulter que la création d'un compte n'est pas une fin en soi. Les conditions de sa mise en œuvre doivent par conséquent être réinterrogées en permanence afin de s'assurer qu'elles demeurent adéquates par rapport à la finalité poursuivie, à savoir renforcer la capacité de chacun à conduire son projet professionnel en articulant mieux ce projet, dès lors qu'il est reconnu pertinent, avec la mise à disposition des moyens pour le réaliser. C'est à ce prix que l'introduction d'un compte individuel de formation peut contribuer à une évolution à terme de notre modèle national en dépassant les cloisonnements des statuts et des temporalités et en ancrant dans la conscience collective l'évidence de la formation tout au long de la vie.

DECLARATION DES MEMBRES DU CONSEIL

- ✓ CFDT
- ✓ CFE-CGC
- ✓ CGT
- ✓ UNSA



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Cnfptlv 18 mars 2013 Compte individuel de formation

Cette présentation CFDT n'a pas vocation à être un affichage exhaustif des propositions de notre organisation en termes de formation ou de droit à la formation. En lien avec les travaux du groupe, cette fiche rassemble des éléments de réflexion, des conclusions et des préconisations qu'il nous semble important de mettre en avant afin d'être en mesure d'aller vers un outil ambitieux pour l'ensemble des citoyens, de la sortie du système scolaire à leur départ en retraite. Le rapport de réflexion présenté, qui reprend de façon fidèle les débats du groupe de travail, est très riche en propositions et en questionnement. Il faut maintenant lui donner corps politiquement et concrètement afin de s'orienter vers un outil au service du citoyen, qui assure un accompagnement et une cohérence entre les dispositifs existants. Un nouveau pas vers une formation tout au long de la vie.

Contexte

Même si elles n'ont que partiellement répondu aux critiques formulées quant à la faible progression de l'accès des salariés aux dispositifs de formation. Les réformes introduites depuis 2003 ont acté des principes importants pour régir le système de la formation professionnelle,

Cependant, malgré les insuffisances des dispositifs qui les portent, ces principes restent valables : rattacher le droit à la formation à la personne et en garantir la transférabilité, mutualiser les moyens réservés aux salariés en place pour orienter les actions de formation vers les publics les plus éloignés de l'emploi...

La CFDT propose de conserver ces principes et pour les rendre effectifs, d'orienter ses actions dans trois directions :

- Donner un sens et un contenu aux formations, en articulation avec les emplois de développement durable et de qualité (anticipation).
- Faire de la politique de formation, élément essentiel de la sécurisation des parcours professionnels, un objet de dialogue social au plus près des salariés (codécision).
- Faire du droit individuel à la formation pour chacun une garantie sociale réalisée par un investissement conjoint des entreprises, des salariés et des pouvoirs publics (coresponsabilité).

Compte individuel de formation

Pour contribuer à atteindre ces objectifs, la CFDT met en avant la création d'un compte individuel de formation **qui préserve la garantie de l'initiative individuelle associée à des garanties collectives.**

Le dispositif doit avoir une **dimension universelle**, c'est-à-dire s'adresser à **l'ensemble des actifs (salariés, professions libérales, artisans, public...), demandeurs d'emplois, mais aussi aux décrocheurs du système scolaire (notion de droit à la formation qualifiante différée, ou au socle de compétences).**

Le droit à une 2e chance, que ce soit une formation qualifiante, initiale ou différée comme le préconisent les ANI FPC de 2003 et 2009, ou encore l'instauration d'un compte universel ouvert à

tous, relèvent, en premier lieu, de politiques publiques que seul le législateur est en capacité d'instituer et la collectivité publique de financer.

Avant de s'inscrire dans une réflexion sur le financement, sur l'organisation, il faut d'abord clarifier les termes du débat.

Pour éviter une polarisation du marché du travail entre ceux dont les compétences augmentent et se renouvellent et ceux dont les qualifications ne changent pas ou se dégradent, il est essentiel de développer une politique de formation pour tous.

C'est pourquoi il est souhaitable que le droit individuel de formation puisse reposer sur **un dispositif universel ouvert à toute personne tout au long de sa vie, quel que soit son niveau de formation initiale.**

Plusieurs points sont à mettre en avant, et ont déjà fait l'objet de propositions de concrétisation :

L'outil proposé, droit individuel, quel que soit le nom qui lui est donné, doit concerner tous les publics, et doit être encadré par des garanties collectives.

Sa mise en place doit d'abord se faire autour et avec des garanties d'accompagnement, d'encadrement du demandeur ou futur demandeur.

Sur l'offre de formation, à partir du moment où l'outil est individualisé, une vigilance plus grande sur l'efficacité, la qualité et le coût doit être apportée afin que le demandeur ne se retrouve pas isolé et sans éléments de choix.

En terme d'information, voire d'accompagnement, la notion de point d'entrée identifié (unique) doit être une priorité : il permet, pour le demandeur, et quels que soient les rouages internes d'accord, de co financement, de mise en place, de s'adresser à un interlocuteur coordonnateur exclusif.

L'outil doit identifier, dans sa matérialisation, ce qui relève de la garantie de l'individu par rapport à un métier, un emploi, de ce qui relève de la deuxième chance (droit à la formation initiale différée).

Il est important dans le cadre d'une lisibilité des dispositifs et au vu de l'existant de ne pas rajouter un dispositif complémentaire, de préférer l'articulation entre dispositifs, ou l'évolution de dispositifs, associé à la lisibilité sur l'ensemble.

Comment cette réforme peut-elle être engagée et conduite ?

Compte tenu du caractère novateur du projet et de son impact sur le comportement des personnes, la CFDT privilégie un processus par étapes pour approfondir la réflexion et la confronter avec d'autres acteurs (experts, organisations syndicales et patronales, pouvoirs publics).

On pourra, ensuite, prévoir des projets pilote dans quelques branches professionnelles et ou dans quelques régions avant de tirer les leçons de l'expérimentation et le cas échéant de la généraliser.

Contribution au rapport du CNFPTLV « Compte individuel de formation »

La création d'un compte individuel de formation est aujourd'hui au cœur des débats sur la formation professionnelle tout au long de la vie. A juste titre, de nombreuses voix se sont fait entendre pour réclamer la mise en place d'un dispositif permettant de donner une réalité au droit à la formation initiale différée, et de rendre chaque individu, quel que soit son statut, acteur de son parcours professionnel à travers l'accès à une formation qualifiante. La fixation des premiers principes de fonctionnement d'un compte personnel de formation par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2011 sur la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels constitue une première étape dans ce sens. Ce rapport, issu des échanges du groupe de travail du CNFPTLV, apporte des pistes de réflexions intéressantes pour une mise en œuvre opérationnelle du compte individuel de formation. Elles pourront contribuer à alimenter les discussions entre les partenaires sociaux et avec les pouvoirs publics qui s'ouvriront prochainement.

La CFE-CGC partage cette volonté collective de créer un vrai droit personnel de formation, utilisable tout au long de la vie professionnelle. La proposition d'offrir à chacun, dès la sortie du système scolaire, un abondement initial par les pouvoirs publics permettant de financer l'accès à un dispositif de formation initiale différée nous semble à cet égard intéressante. De même, nous partageons le constat sur les limites du DIF, à la portabilité encore trop limitée et qui peine à se développer dans les entreprises.

Pour la CFE-CGC, la volonté d'améliorer la lisibilité du système de formation professionnelle ne doit pas pour autant être un prétexte pour remettre en cause des dispositifs existants qui ont fait leurs preuves, au premier rang desquels le Congé Individuel de Formation. La CFE-CGC tient à rappeler, d'une façon générale, que la (soi-disant) simplification n'est pas une garantie d'efficacité, mais que c'est au contraire dans la diversité des dispositifs que l'exercice d'un choix est possible. Pour notre confédération, le système français de formation professionnelle tout au long de la vie a avant tout besoin de stabilité, et souffre encore d'un déficit d'évaluation globale de ses différents dispositifs.

De la même façon, les expériences étrangères d'instauration de dispositifs individualisés de formation professionnelle ont abouti à des résultats plus que mitigés, et nous invitent à nous interroger sur les bénéfices attendus d'une telle individualisation en France. Ces

réserves apparaissent d'ailleurs explicitement dans le rapport présenté. Nous souhaitons réaffirmer qu'en aucun cas le fait de laisser une plus grande capacité d'initiative à l'individu ne doit aboutir à un transfert de la responsabilité de son employabilité de l'employeur vers celui-ci.

Nous sommes en revanche beaucoup plus réservés quant à l'affirmation que « *l'individualisation peut favoriser l'efficience et la qualité de l'offre de services, en augmentant la demande et en précisant les besoins* ». Pour la CFE-CGC, l'amélioration de la qualité de l'offre de service et des dispositifs d'accompagnement n'est pas une conséquence de l'individualisation, mais en constitue au contraire une condition préalable essentielle.

Par ailleurs, plusieurs inquiétudes et interrogations demeurent quant aux modalités pratiques de fonctionnement de ce compte et à son financement. Ainsi, la faisabilité d'un fond mutualisé à gouvernance multipartite et sans ressources spécifiques garanties, qui s'ajouterait aux mécanismes de dotation initiale et d'épargne décrits dans le rapport, pose question. De la même façon, la limitation effectuée dans le rapport à deux « situations d'usage » nous apparaît inacceptable, et contraire à la vocation universaliste d'un tel compte individuel. Enfin, si nous reconnaissons les « *contraintes de financement qui pèsent sur l'ensemble des acteurs* », il nous apparaît difficilement concevable que l'élargissement de l'accès à des formations qualifiantes, notamment dans le cadre d'une formation initiale différée, puisse se faire à budget constant par la simple « *réaffectation de fonds existants* ». Sur ce sujet, la CFE-CGC appelle de ses vœux un engagement fort des pouvoirs publics.

Lors des discussions prochaines sur la mise en place d'un compte individuel de formation, la CFE-CGC sera vigilante à ce que, derrière des objectifs très consensuels, ne se profile pas une véritable déstabilisation de notre système de formation professionnelle, dont les salariés seraient les premières victimes. Nous veillerons également à ce que ce compte soit accompagné de certaines garanties essentielles : garanties d'accès à l'information, à un accompagnement personnalisé tout au long du projet, garantie d'une prise en charge financière complète, garantie d'une formation de qualité. De plus, alors que nous assistons à une montée en puissance des politiques centrées sur les publics considérés comme les plus en difficulté, jeunes non qualifiés et demandeurs d'emploi, la CFE-CGC défendra la création d'un dispositif réellement ouvert à tous, sans discrimination pour les salariés de l'encadrement, afin que le compte individuel de formation soit réellement un compte universel.

Réflexion CGT sur le Compte individuel de formation

L'idée de créer un compte individuel est dans le débat public depuis de nombreuses années. En inscrivant la création d'un tel compte dans ses engagements de campagne, le président de la république nous met devant l'obligation d'en vérifier la faisabilité et d'en tracer les modalités dans des délais limités alors même que sa pertinence n'a pas été établie.

Cela se vérifie à la lecture du rapport qui est présenté le 18 mars 2013 au Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV). Les différentes hypothèses avancées traduisent une hésitation manifeste devant les implications institutionnelles, organisationnelles et financières du compte individuel. C'est pour nous le signe de l'immaturation évidente d'un tel projet.

En effet si nous adhérons au principe de ce nouveau droit individuel nous en mesurons les difficultés, multiples et complexes, de constitution comme de mise en oeuvre.

Nous pensons également que le contexte économique et social n'y est pas propice. Le niveau de chômage, les plans sociaux qui se multiplient augmentent considérablement les besoins de reconversions professionnelles. Or nous allons être confrontés à une réduction relative des ressources disponibles pour la formation professionnelle du fait même du niveau de chômage. D'où viendront les fonds nécessaires au financement de ce nouveau droit alors que l'appareil de formation professionnelle de notre pays est déjà confronté à une pénurie majeure de moyens ?

Le contexte est également marqué par les restrictions budgétaires annoncées par le gouvernement, qui risquent affecter les lignes budgétaires ministérielles consacrées à la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes.

Ce nouveau droit ne peut être construit sur la base d'un désengagement de l'Etat et dans un contexte de raréfaction des ressources disponibles.

La CGT note avec satisfaction que des principes retenus dans le projet de rapport du CNFPTLV sur le Compte individuel de formation, rejoignent une grande partie de ses orientations sur la construction d'un nouveau statut du travail salarié et d'une sécurité sociale professionnelle.

Par contre elle tient à souligner les limites de l'exercice, au regard du refus d'affronter les questions difficiles mais constitutives, des moyens à mobiliser pour donner vie aux objectifs ambitieux du projet.

« *Accroître la capacité d'initiative des personnes quant au développement de leur compétence* » (Lettre de saisine du CNFPTLV par Thierry Repentin) par la constitution d'un Compte individuel de formation, attaché à l'individu et garanti collectivement, peut satisfaire à l'exigence d'un statut du travail salarié reposant sur les besoins de l'individu au-delà de sa situation ponctuelle.

Nous exprimons clairement notre accord avec le choix affirmé par le groupe de travail (réf. : Point d'étape présenté à la plénière du 18/12/12) : ce nouvel outil n'a pas vocation à remplacer l'ensemble des dispositifs existants et plus particulièrement ceux qui ont fait leurs preuves, qui donnent satisfaction, et nous pensons là particulièrement au congé individuel de formation, le CIF. 2/3 Compte individuel – réflexion CGT le 18 mars 2013

Aussi, nous pouvons être d'accord sur les objectifs auxquels pourraient répondre le Compte individuel, tel que le rapport le présente :

1er axe : (Formation initiale différée)

« *chacun dispose sur la collectivité d'une créance en termes de connaissances et de compétences minimales à acquérir pendant la formation initiale ou ultérieurement.* » et donc dans le cadre de la formation initiale différée. « *Le compte pourrait être un moyen pour l'individu de visualiser cette créance, de la mettre en oeuvre* »

2ème axe : (Mobilité professionnelle, choisie ou subie)

« *il convient de permettre à chacun, s'il le souhaite ou si cela s'avère nécessaire, de réaliser au cours de sa vie, et quelle que soit sa situation au terme de la formation initiale, un changement professionnel en relation avec un projet de mobilité* »

Sur ces 2 objectifs, définis comme « axes » dans le document :

1er axe : La mise en oeuvre formelle d'un « compte » pour chaque individu devrait reposer sur une initiative personnelle auprès des services publics de l'information et de l'orientation, déclenchant l'accès à une information gratuite, complète et objective¹, à un conseil, un accompagnement et un droit de tirage social lui permettant d'aboutir aux objectifs d'un niveau minimum de compétence et ultérieurement d'une progression d'au moins un niveau de qualification

1 L6111-3 du code du travail

Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun par l'article L. 111-1 du code de l'éducation. Le service public de l'orientation tout au long de la vie est organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux.

Toutes autres alternatives, supposant de capitaliser une dotation potentiellement abondée par l'individu renvoie sur ce dernier la responsabilité de son « capital » formation ou au minimum de la gestion de ce capital. Or, s'il est dépourvu des compétences minimales requises pour aborder le monde du travail, on peut légitimement s'interroger sur ses capacités à gérer, sans accompagnement, un compte individuel constitué d'un « capital » d'heures.

2e axe : Le compte personnel de l'ANI du 11 janvier 2013 privilégie l'ouverture, pour chaque personne entrant sur le marché du travail, d'un compte qui serait abondé par l'effet de l'activité professionnelle ou doté de moyens spécifiques liés à une difficulté particulière du parcours.

Cette solution, qui veut s'apparenter à une simple évolution du DIF, ne peut suffire aux objectifs recherchés ne serait-ce qu'au regard de la limite de 120 heures et au lien de subordination qui conditionne systématiquement l'accès à ce droit. Manque également la dimension de conseil personnalisé et d'accompagnement du projet de formation dont on a mesuré l'importance.

Il devrait être complété d'un droit individuel de sécurisation des transitions adossé, selon nous, à un fonds mutualisé construit sur le modèle de l'actuel congé individuel de formation 3/3 Compte individuel – réflexion CGT le 18 mars 2013

mais ciblant son action sur les objectifs que l'ANI de 2003 a fixé à la période de professionnalisation.

Le caractère universel du Compte individuel de formation, indispensable pour répondre aux obligations légales et constitutionnelles de la France, nous impose de réfléchir à une articulation de financements qui ne peuvent uniquement reposer sur l'entreprise. A fortiori si le Compte individuel de formation ne se limitait pas aux seuls salariés, actifs ou privés d'emploi.

L'articulation des différents mécanismes de financement « épargne – dotation – mutualisation » est donc indispensable pour une réponse universelle.

La CGT refuse de suivre ceux qui prétendent lier exclusivement la situation du demandeur d'emploi avec celle d'une prétendue insuffisance de qualification.

Si nous partageons la volonté affirmée par le gouvernement d'améliorer l'accès à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, tant qualitativement que quantitativement, nous ne lions pas pour autant exclusivement la situation du demandeur d'emploi avec celle d'une prétendue insuffisance de qualification.

Nous ne pensons pas également que la responsabilité du chômage repose exclusivement sur les entreprises. Les groupes industriels donneurs d'ordre, les actionnaires bien sûr, mais également l'Etat en tant qu'employeur avec la mise en place de la RGPP, et maintenant de la MAP, portent une part de responsabilité sur le niveau du chômage aujourd'hui.

Il est donc légitime que ces autres acteurs de la vie économique participent pleinement à l'obligation de financement de la formation professionnelle, plus particulièrement celle des demandeurs d'emploi.

La CGT partage une partie des buts énoncés dans la lettre de saisine du ministre Thierry Repentin et apprécie à leur juste valeur les travaux conduits dans le cadre du groupe ad hoc du CNFPTLV. La réflexion produite, nous pensons l'avoir montré, n'a pas été menée à son terme. Elle doit être prolongée dans des cadres appropriés, incluant des temps de concertations multipartites voire de négociations afin que le débat parlementaire qui s'en suivrait puisse être alimenté. Il s'agit d'inscrire dans la loi l'universalité du droit à un Compte individuel formation et cela ne saurait être fait sans clarifier les points restés en suspend.

Pour autant nous estimons que le parlement doit saisir sans attendre l'opportunité des prochains travaux concernant la formation pour outiller des modalités de leur exercice les droits déjà existants dans le code du travail. C'est à notre sens aussi une façon de préparer la mise en place d'un futur Compte individuel incluant aussi bien des droits que les moyens permettant de les rendre effectifs.

Note concernant le rapport du CNFPTLV relatif au « compte individuel de formation »

En préambule, il faut souligner que l'UNSA porte depuis de longues années (1997), dans ses mandats, cette revendication d'un « compte individuel de formation », dont l'objectif serait de faciliter des parcours personnalisés de formation, en priorité pour les personnes les moins qualifiées, les plus fragilisées dans le monde du travail (qui ont très peu souvent malheureusement accès à la formation), quels que soient leur statut ou leur situation face à l'emploi.

Nous étions donc tout à fait satisfaits de l'ouverture d'un groupe de travail, dédié à cette notion de compte individuel, suite à la commande transmise au CNFPTLV par Thierry Repentin, Ministre délégué chargé de la Formation professionnelle.

Force est de constater également que ce groupe de travail a été de bonne tenue, les participants étant tous réactifs et motivés par le chantier proposé. Ils se sont écoutés et sans aucun doute enrichis mutuellement, tout au long des échanges qui ont eu lieu, sur les diverses problématiques évoquées.

Si nous considérons que le projet de rapport s'avère globalement de qualité, qu'il est assez fidèle à la plupart des débats qui se sont déroulés, nous émettrons cependant, au nom de l'UNSA, quelques remarques ciblées.

Tout en évoquant, dans sa conclusion, des éléments positifs (le consensus finalement obtenu, les pistes de réflexion engagées, la mise en œuvre et les effets attendus), pouvant justifier pleinement la création d'un « compte individuel de formation », le projet de rapport donne parfois en revanche une impression de prudence, de frilosité, de réticences même, par rapport au concept de compte esquissé.

Le document montre en effet beaucoup de réserves, dès la deuxième page d'ailleurs – voir à ce sujet le dernier paragraphe, page 2 : « *Certains membres du Conseil expriment de la prudence, voire des réserves, par rapport à cette hypothèse* » (que l'individualisation des politiques de formation soit pertinente). « *Ils considèrent que la vérification de cet effet positif, qui pourrait porter sur la réduction des inégalités d'accès, sur l'adéquation de la formation par rapport aux besoins des personnes et aux besoins du marché du travail, sur la lisibilité du système de formation et sur l'efficacité de la dépense, est un préalable pour juger de la pertinence de la création d'un nouveau droit individuel* ».

Pour l'UNSA, l'urgence est telle, aujourd'hui, et les priorités identifiées si prégnantes, compte tenu de la crise économique traversée, qu'un tel préalable, retardant la création de l'outil « compte individuel de formation », s'avèrerait en décalage complet avec l'attente des salariés.

Nous préférons opter résolument pour l'action. La priorité doit être donnée aux droits attribués à l'individu et non pas au contrat de travail ou au statut (dans le secteur privé comme dans la fonction publique). Le principe du compte individuel est pour nous acté, pour tous les actifs.

En revanche, pour le fonctionnement interne du compte, la voie des expérimentations peut être choisie pour décliner dans les différents territoires les diverses articulations à envisager entre les dispositifs existants, en fonction des priorités et des besoins repérés, mais aussi des choix régionaux effectués.

Il est tout à fait cohérent que, dans ce cadre, divers projets circonstanciés puissent être bâtis et mis en œuvre en partenariat, puis évalués en commun (Région, Etat, partenaires sociaux), avant d'être mutualisés (dans le cadre du CNFPTLV).

Nous pensons de plus que les réserves multiples et répétées, relevées dans divers chapitres du document devraient être un peu atténuées car elles laissent au lecteur une sensation de décalage (par rapport aux choix du groupe de travail), voire de discordances, compte tenu des positionnements implicites sous-jacents aisément perceptibles, qui sont de nature quelque peu contradictoires avec la conclusion du rapport, qui valide au final l'idée de compte individuel de formation. Cela ne nous semble pas correspondre tout à fait à l'esprit des échanges qui ont eu lieu dans le groupe, notamment au cours des dernières séances de travail, où ce concept de compte individuel et les ouvertures nouvelles qu'il pourrait offrir à divers publics, quels que soient leurs statuts, en terme d'accès à la formation, a fait objectivement consensus.

Prenons un autre exemple de désaccord : le fait de pouvoir créer concrètement un compte individuel pour l'ensemble des actifs.

Voir à ce sujet les réserves émises en début de la page 8 : « *Si le compte individuel concerne à terme l'ensemble des 28 millions d'actifs, sa mise en œuvre devra sans doute être progressive* ».

Puis, en page 18, la « progressivité » à nouveau évoquée dans le 2^{ème} paragraphe : « *Indépendamment du choix de l'organisme susceptible de gérer simultanément environ 28 millions de comptes, cette gestion aura un coût, difficile à estimer à ce stade, mais dont il est clair qu'il sera significatif au regard de la relative modestie de flux concernés. Cela pourrait conduire à souhaiter mettre en place le compte avec une certaine progressivité. Mais l'hypothèse d'expérimenter sur un public restreint ou sur des cohortes successives semble antinomique avec celle d'un outil généraliste ouvert à tous les abondements et tous les usages* ».

L'UNSA considère en effet que rien n'interdirait a priori de créer d'emblée 28 millions de comptes !

Pourquoi faudrait-il que cette création soit obligatoirement progressive, limitée, voir circonscrite à un public ciblé ? (avec tous les risques de discriminations que cela pourrait à terme d'ailleurs représenter pour ce public).

De plus, si le compte individuel, qui est envisagé dans ce rapport, est destiné à être abondé effectivement de façon différente, à la sortie du système de formation initiale, en fonction du niveau de qualification atteint, il aura une fonction de « réceptacle » et devra pouvoir être alimenté dans la durée, se voir donc crédité pour chaque individu d'apports réguliers venant de divers dispositifs, tout au long de la vie professionnelle (notamment via le DIF), ce qui imposerait a priori le principe d'un compte individuel universel (sans ségrégation inutile), pour l'ensemble des actifs de notre pays.

Le rapport continue de plus à opposer diverses alternatives (épargne, dotation, droit de tirage), en les « mettant en concurrence » (de façon un peu « rigide »), alors que le choix retenu a priori, dans le groupe de travail, serait plutôt celui d'une combinatoire, un dispositif de compte individuel « réceptacle » articulant ces différentes options envisageables, afin de faciliter les parcours : permettant donc un abondement de départ différencié suivant les individus et leur qualification, puis des crédits successifs et complémentaires (eux aussi évidemment différenciés), tout au long de la vie active, ainsi qu'une connexion éventuelle avec un CIF, par exemple.

Le rapport semble vouloir aussi restreindre l'utilisation du compte individuel à deux situations clairement identifiées : les jeunes sans qualification (logique de formation initiale différée) et les salariés ou demandeurs d'emploi en reconversion (phases de transition professionnelle). Pourquoi vouloir restreindre ainsi son utilisation future ?

On peut effectivement envisager de mener les premières expérimentations dans ce cadre, mais dès lors que l'on se positionne sur l'ensemble de la vie active, pourquoi s'interdire d'autres champs éventuels ?

Les objectifs du compte individuel devraient être avant tout, l'UNSA l'a dit clairement à plusieurs voix, dans le cadre du groupe de travail :

- De créer un outil nouveau permettant la construction de parcours personnalisés diversifiés (accès à une première qualification, formation professionnelle continue, bilan de compétences, VAE, gestion des transitions professionnelles), pour chaque individu, quel que soit son statut, en fonction des besoins identifiés, à divers moments de la vie personnelle et professionnelle.
- D'essayer d'optimiser la lisibilité du système global de formation (très complexe en France, du fait de l'accumulation de dispositifs), d'améliorer donc l'accès à des informations appropriées et les possibilités d'articulation des dispositifs existants.

Le compte individuel devrait permettre aux individus de se responsabiliser et d'avoir plus de marge d'initiatives, par rapport à la formation. La qualité de l'accompagnement individuel (en particulier pour les publics les plus fragiles) est donc un paramètre des plus importants, évoqué à diverses reprises lors des échanges, à renforcer peut-être dans ce rapport, car c'est l'une des conditions incontournables de réussite du nouvel outil « compte individuel » proposé.

Si le compte exigera sans doute effectivement, dans une logique de cohérence globale (comme le souligne le rapport), une remise à plat et un réajustement des divers dispositifs existants, il s'inscrira en revanche résolument dans une option d'articulation et de complémentarité avec cet existant (actions de formation des régions, volets formation des contrats aidés, DIF, CIF, etc.).

Cette option clairement retenue dans le groupe de travail, importante au moment clef où l'on envisage un service public régional de l'orientation et de la formation, n'apparaît pas suffisamment privilégiée, à notre avis, dans la dynamique du document, en particulier dans les recommandations émises (en matière d'expérimentations éventuelles à conduire notamment).

Nous insistons à nouveau sur le fait que la création du compte individuel devra afficher aussi clairement, pour ses futurs bénéficiaires, une finalité de simplification et de meilleure lisibilité du système actuel de formation.

Nous tenons à souligner également que la création d'un compte individuel de formation et l'accès simplifié à la formation qu'il devrait permettre, pour tous les actifs, quels que soient leurs statuts, dépendent avant tout d'une volonté politique et des moyens qui seront attribués demain à la mise en œuvre des choix d'évolution envisagés.

ANNEXES

- ✓ Composition du groupe de travail
- ✓ Lettre de saisine
- ✓ Définitions

Composition du groupe de travail

COLLEGE	MEMBRES
Etat	Christine BRUNIAUX (DGESIP) Olivier de la MOISSONNIERE (DGEFP) Bernard PORCHER (DGESCO)
Conseils régionaux	Chantal BUNEL-DELARCHE (Rhône Alpes) Didier CARDON (Picardie) Pascale GERARD (Provence Alpes Côte d'Azur) Jean-Pierre HAUTCOEUR (Rhône Alpes)
Organisations Employeurs	Isabelle BRICARD (UPA) Florence BUISSON (MEDEF) Alain DRUELLES (MEDEF) François FALISE (MEDEF) Jérôme LACHAUX (FNSEA) Yves TERRAL (CGPME)
Organisations Salariés	Catherine BOURRUT (CFDT) Nicolas FAINTRENIE (FO) Stéphane LARDY (FO) Anne LECRENAIS (CFE-CGC) Jean-Philippe MARECHAL (CGT)
Organismes intéressés Organismes consulaires Personnalités qualifiées	Jacques ABECASSIS (FFP) Jean-Louis BLANC (UNSA) Hervé DEMAZURE (CCI France) Jean-Patrick FARRUGIA (APCMA) Emmanuelle PERES (FFP) Philippe PERFETTI (APCMA) Jean-Marie TRUFFAT (UNSA)



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE DÉLÉGUÉ À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE

Le Ministre

PARIS, LE 25 JUIL. 2012

Nos Réf. : CV/SM/D.12004954

Madame la Secrétaire Générale,

La table ronde « Développer les compétences et la formation tout au long de la vie » tenue dans le cadre de la Grande conférence sociale les 9 et 10 juillet dernier, a débattu des différents outils à disposition des personnes pour exercer leur droit à la formation tout au long de la vie professionnelle, inscrit dans le code du travail.

Les participants à la table ronde se sont notamment interrogés sur l'usage des dispositifs existants, les moyens de les rendre plus accessibles à tous, et d'en améliorer la portabilité.

Cela les a conduit à questionner la notion de « compte individuel de formation » qui sous des appellations diverses a pour finalité d'accroître la capacité d'initiative des personnes quant au développement de leurs compétences.

Au regard des enjeux de positionnement de ce compte au sein de notre système de formation professionnelle, à son financement, et aux nécessaires garanties collectives qui doivent l'accompagner, les participants à la table ronde ont souhaité que le Conseil National de la Formation Professionnelle tout au long de la vie engage un travail de réflexion sur ce sujet.

Il s'agira de clarifier, en dessinant les différents scénarios possibles, les finalités de ce type de compte, les modalités de son abondement, son articulation avec les autres dispositifs, l'accompagnement de son usage, et les différents modes de gestion envisageables. Des éléments de comparaison avec d'autres dispositifs similaires en Europe pourront s'avérer utiles.

.../...

Madame Françoise AMAT
Secrétaire Générale
CNFTLV
Immeuble les Borromées 2

93210 SAINT-DENIS

99, RUE DE GRENELLE — 75700 PARIS
TÉLÉPHONE : 01 40 56 60 00

Cette réflexion devra également analyser les modalités selon lesquelles le compte individuel de formation peut favoriser l'engagement d'un parcours de formation initiale différée, tel que l'ont défini les partenaires sociaux dans leur ANI du 7 janvier 2009.

Je vous remercie de bien vouloir saisir votre Conseil de cette demande.

Je souhaiterais pouvoir recevoir cette étude au tout début du mois de mars 2013.

Je vous prie de croire, Madame la Secrétaire Générale, à l'assurance de ma considération distinguée.



Thierry REPENTIN

Définitions

L'individualisation

L'individualisation est, pour la sociologie, le processus consistant pour un individu à s'approprier sa vie et à ne dépendre que de ce qui lui semble juste pour agir. Appliquée aux dispositifs d'emploi et de formation professionnelle mobilisés pour sécuriser les parcours, l'individualisation est le fait que le bénéficiaire soit libre de recourir ou non au service proposé, de choisir les prestations qui lui sont délivrées ou le prestataire qui les délivrera.

La personnalisation

Le terme de personnalisation s'inscrit dans le registre de l'ingénierie pour décrire une démarche d'adaptation de la prestation aux besoins de la personne (prestation sur mesure). La personnalisation désigne donc la possibilité pour des personnes d'effectuer des parcours différents selon leurs besoins et leurs objectifs personnels mais elle ne dit rien de leur rôle dans cette construction. La participation à des actions personnalisées peut donc être parfaitement contrainte dans son principe comme dans ses modalités. Il est à noter que l'ingénierie de la formation a souvent utilisé le terme de formation individualisée pour désigner des formations personnalisées.

La responsabilisation

En termes de management, la responsabilisation consiste à donner des marges de manœuvre à une personne tout en lui fixant une obligation de résultat. Cette notion contient à la fois les deux dimensions de la responsabilité : la dimension d'implication (être en charge de l'action) et la dimension de rendu-compte (être redevable des résultats).

L'autonomisation

L'intervention sociale utilise la notion d'autonomie pour définir l'aptitude d'une personne à s'intégrer de manière individuelle dans la société par opposition à la situation d'assistance de la part de tiers et des pouvoirs publics. L'autonomisation serait ainsi l'action visant à accroître l'indépendance de la personne. Elle ne dit rien du rôle donné à la personne et se centre sur les moyens qu'on lui donne pour le jouer.