



**HAL**  
open science

## Regard sur quelques expériences étrangères de “ comptes individuels de formation ”

Coralie Perez

► **To cite this version:**

Coralie Perez. Regard sur quelques expériences étrangères de “ comptes individuels de formation ”. Droit Social, 2014, 12, pp.981-985. halshs-01122124

**HAL Id: halshs-01122124**

**<https://shs.hal.science/halshs-01122124>**

Submitted on 26 Apr 2024

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

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

## Regard sur quelques expériences étrangères de « comptes individuels de formation »

Coralie Perez (CES - Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne)

[pré-print de l'article publié dans *Droit social* N°12, décembre 2014, 981-985]

Depuis une quinzaine d'années, l'édification d'une « société de la connaissance » est une forte priorité affichée des pays industrialisés avancés. C'est dans ce cadre que l'intérêt pour la formation continue a connu un regain, à travers notamment la promotion de la « formation tout au long de la vie ». De nouveaux modes d'intervention publique sont envisagés visant, du moins selon leurs promoteurs, à mieux concilier efficacité et équité en donnant l'initiative aux intéressés. Il en est ainsi de dispositifs individualisés de « comptes individuels de formation » qui, selon des modalités diverses, visent à permettre aux individus de préserver voire d'accroître leur employabilité tout au long de leur carrière.

Dans la littérature comme dans les diverses expériences conduites à l'étranger, différentes dénominations ont cours : « compte individuel de formation » (*Individual Training Account*, *Individual Learning Account*), « compte personnel de formation », *Personal Reemployment Account*, bon, chèque formation (*voucher*), compte épargne formation... Dans cet article, et quelle que soit la dénomination employée, est retenue une acception large du compte individuel de formation : tout dispositif visant à doter l'individu de ressources (*ex ante*) lui permettant d'entreprendre une démarche de formation à son initiative. Ces dispositifs individualisés ont ainsi au moins deux traits communs :

- Une dotation en capital (en numéraire ou en heures de formation) affectée à l'individu pour un achat de formation, préalablement à l'expression d'un besoin ;
- Un recours effectif à cette dotation laissé à l'initiative de l'individu, libre de l'utiliser ou pas.

Un certain nombre de ces dispositifs ont été expérimentés, déployés, ou simplement débattus, dans de nombreux pays. Selon un recensement effectué par l'OCDE en 2003, cinq pays (Canada, Pays-Bas, Espagne, Royaume-Uni et États-Unis) avaient mis en œuvre, le plus souvent sur la base d'une expérimentation, un tel dispositif<sup>1</sup>. Des recensions postérieures à celle de l'OCDE<sup>2</sup> attestent d'une diffusion de ces dispositifs en Europe, puisqu'aux pays précédemment cités s'ajoutent notamment l'Autriche, l'Irlande, l'Italie et la Suisse<sup>3</sup>. Toutefois, les informations disponibles sur ces comptes sont très hétérogènes. Dans l'objectif de mieux comprendre les fondements et les enjeux de la notion de « compte individuel de formation »<sup>4</sup>, nous avons été amenés à collecter, pour plusieurs de ces dispositifs, les matériaux existants : littérature académique sur leur expérimentation et/ou déploiement, écrits institutionnels sur leur conception et mise en œuvre, rapports de suivi ou d'évaluation de leurs

---

<sup>1</sup> OCDE, *Perspectives de l'emploi*, Paris, 2003.

<sup>2</sup> CEDEFOP (Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle / European Center for the Development of Vocational Training), *Individual Learning Accounts*, Cedefop Panorama Series, 163, Luxembourg, 2009. Luttringer J.M. (dir.), *Opportunité et faisabilité d'un compte d'épargne formation*, Demos, 2008. Voir également, *L'individualisation des politiques de l'emploi : quels effets des chèques, comptes et contrats ?*, Note d'analyse n°293, octobre 2012, Conseil d'Analyse Stratégique intitulée consultable sur : <http://archives.strategie.gouv.fr/content/individualisation-emploi-NA293>

<sup>3</sup> Dans le rapport du Cedefop de 2009, un projet de création d'un compte individuel de formation est mentionné pour la France. Le Droit Individuel à la formation, déjà en vigueur alors, n'est pas cité par les auteurs.

<sup>4</sup> Voir Gautié J. et Perez C., *Promoting Lifelong Learning through Individual Accounts : from Asset-Based to Capability-Based Policies*, Document de Travail du Centre d'économie de la Sorbonne, 2012, 21.

résultats (voire de leurs impacts). Dans cet article, nous retiendrons six dispositifs (cf. annexe) dont nous présenterons les principales caractéristiques sans chercher ici à les relier à une grille de lecture analytique<sup>5</sup>.

La sélection de ces dispositifs de « comptes individuels de formation » permet d'illustrer la grande variété de leurs modalités concrètes (ciblage, financement, usage du compte), ces modalités étant à relier aux objectifs (implicites ou explicites) qu'ils poursuivent (1), leurs incidences sur la régulation de l'offre de formation (2), et finalement les résultats mitigés quant à leur capacité à stimuler la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi (3).

## 1. Des comptes individuels de formation aux caractéristiques hétérogènes

### 1.1. Dispositifs « ciblés » ou « universels » ?

Une première distinction renvoie au droit d'accès au « compte » selon deux logiques sous-jacentes. Comme pour l'ensemble des « comptes » (au-delà du seul champ de la formation), on peut distinguer une logique « universaliste » d'une logique plus « solidariste ». Dans le cadre d'une logique universaliste, l'accès est ouvert à l'ensemble travailleurs, et les droits attachés au dispositif (notamment en termes de conditions de financement et d'utilisation) sont les mêmes pour tous. L'intégration dans une communauté (celle des citoyens, ou celle des travailleurs) et, en même temps, l'autonomisation et la responsabilisation des individus, sont des objectifs prioritaires. Peu de dispositifs répondent à cette logique parmi lesquels le dispositif britannique qui, à son origine, était destiné à tout adulte (plus de 18 ans) et étant sorti de formation initiale. La seconde logique, dite « solidariste », repose sur l'introduction de critères plus spécifiques, visant généralement à essayer de compenser des inégalités en accordant des droits plus importants, voire en restreignant ces droits, à certaines catégories de travailleurs. Ainsi, le dispositif du Land de Westphalie du Nord en Allemagne (*Bildungsscheck*) est destiné aux salariés éloignés de la formation (i.e. travaillant dans des petites entreprises et n'ayant pas suivi de formation dans les deux dernières années). Quant au dispositif américain (*Individual Training Account*), il est réservé aux bénéficiaires des programmes d'emploi et de formation fédéraux (adultes de 18 ans et plus<sup>6</sup> et licenciés économiques)<sup>7</sup>. Des formes intermédiaires sont possibles, relevant d'un « universalisme progressif »<sup>8</sup> : par exemple, le droit d'accès peut être universel, mais l'aide financière

---

<sup>5</sup> Pour une analyse des fondements théoriques des comptes individuels de formation voir Gautié et Perez (op. cit.) et pour une analyse croisant les regards de l'économie et du droit sur ces dispositifs, voir Gautié J., Maggi-Germain N. et Perez C. « Fondements et enjeux des 'comptes de formation' : les regards croisés de l'économie et du droit », *Droit Social*, à paraître en 2015.

<sup>6</sup> Contrairement au précédent programme-cadre fédéral pour l'emploi et la formation, le *Job Training and Partnership Act*, l'accès au *Workforce Investment Act* n'est pas soumis à des critères de revenu. Mais les ressources limitées du programme conduisent à hiérarchiser les services et à limiter l'accès aux services les plus intensifs (i.e. les plus onéreux) aux personnes les plus en difficulté. Pour cette raison, l'accès à la formation est restreint et passe par ces comptes individuels de formation, sauf dans le cas de la formation en entreprise (*on-the-job training*) ou de la formation « sur mesure » (que peut délivrer directement un employeur -*customized training*), R. D'Amico et J. Salzmann, *Implementation issues in delivering training services to adults under WIA*, in O'Leary C. et al., (eds), *Job Training Policy in the U.S.*, Kalamazoo : W.E. Upjohn Institute, 2004. 177-209.

<sup>7</sup> En outre, la formation est une action proposée en dernier recours, une fois établie l'incapacité de la personne à trouver un travail par elle-même (premier niveau de service offert) ou avec un accompagnement à sa recherche d'emploi (second niveau de service). Au total, neuf titulaires de compte sur dix étaient sans emploi à l'ouverture de ce compte.

<sup>8</sup> Sur la question de « l'universalisme progressif » dans le cadre plus général des conceptions de « l'Asset-Based Welfare », cf. J. Tournardre-Plancq, « 'Une cuillère d'argent pour tout le monde'. L'Asset-based welfare :

étatique plus importante pour les moins favorisés en termes de salaire et/ou de qualification : le dispositif écossais de compte se présente ainsi avec deux montants ou options selon la situation financière du bénéficiaire.

### 1.2. Des comptes en numéraire de montant modeste

Une deuxième série de critères renvoie aux modalités de financement et à la nature et au périmètre des acteurs qui financent le compte. Le financement peut relever exclusivement de l'Etat. Mais du fait d'importants rendements privés de l'investissement en formation, entreprise et/ou travailleurs peuvent être aussi amenés à contribuer. Dans les comptes étudiés ici, la participation des entreprises au financement de la formation du salarié est souvent facultative (*Lifelong Learning Account* américain, compte du Land de Rhénanie-du-Nord, compte britannique). Lorsque ce choix est explicité, l'argument est d'éviter que l'entreprise ne pèse sur le choix de la formation et n'en détourne les objectifs à son seul profit. Lorsque la participation de l'individu est requise, l'objectif n'est pas seulement d'accroître les sources de financement ; il est aussi de responsabiliser, en inculquant à l'individu l'esprit d'épargne et en l'encourageant à se projeter dans l'avenir, et de faire de lui un « acteur » de son destin professionnel. C'était clairement l'objectif de la contribution demandée au titulaire du compte de formation britannique, ou encore dans le compte écossais, contribution certes modeste, mais qui a pu décourager son activation<sup>9</sup>. La forme et le montant de l'intervention publique peuvent être divers : somme forfaitaire, ou autre forme d'abondement, notamment dans le cadre des « comptes épargne formation » : défiscalisation des contributions des entreprises et/ou des travailleurs, contribution étatique proportionnelle à celle des entreprises et/ou travailleurs... Des tiers peuvent aussi contribuer au financement : le Fonds social européen (cf. compte de formation du Land de Rhénanie-du-Nord), une fondation (la fondation Ford dans l'expérimentation du *Lifelong Learning Account* américain dans l'Etat du Maine)... Les comptes passés en revue sont le plus souvent en numéraire. La plupart sont d'un montant limité (mais pouvant être renouvelé chaque année), ne permettant pas de couvrir tous les frais à engager pour des formations longues.

### 1.3. L'usage du compte : d'une initiative éclairée à son encadrement

Une troisième série de critères concerne les modalités d'utilisation du « compte ». Les expériences illustrent les marges de manœuvre possibles, et en particulier dans le choix de la formation, et le degré d'accompagnement de l'individu : ce dernier peut être, *a minima*, informé, ou bien également guidé, accompagné, voire encadré, dans la mobilisation de son compte.

Ainsi, l'utilisation peut être complètement « libre » ou au contraire « contrainte » (selon plusieurs critères : période d'utilisation, durée d'utilisation, choix des formations...) par l'entreprise et/ou par les pouvoirs publics. Dans les dispositifs étudiés, le choix de la formation est toujours orienté, voire encadré, lorsque le compte est mobilisé par un demandeur d'emploi. Dans le dispositif américain (*Individual Training Account*), la formation doit correspondre à de réelles opportunités d'emploi, celles-ci étant appréciées par le

---

diffusion, appropriations et usages d'une 'nouvelle' théorie de l'Etat social », *Revue française de sciences politiques*, vol.59, 2009. 633-653.

<sup>9</sup> Cette contribution fit l'objet de discussions, notamment s'agissant des personnes ayant des bas revenus, la part des comptes ouverts mais non activés s'étant révélée supérieure pour ces dernières (York Consulting Limited, J. Ovens, *Individual Learning Accounts – Follow-up study*, York Consulting, Research Brief, January 2002).

conseiller de l'agence locale pour l'emploi qui valide le choix. En Allemagne, le bon (*Bildungsgutschein*) est prescrit au demandeur d'emploi par le conseiller s'il juge qu'une formation est utile au retour à l'emploi. C'est lui qui précise le type de formation à financer en termes de contenu et de durée, même si cette étape est réalisée avec le demandeur d'emploi ; celui-ci ne choisit que son prestataire mais, là encore, dans un champ délimité par l'administration<sup>10</sup>. En revanche, le choix apparaît souvent moins dirigé lorsque le compte est activé par un salarié : c'est le cas dans le dispositif de compte du Land de Rhénanie du Nord (la formation doit être réalisée en dehors de l'entreprise), pour le dispositif américain LiLa, ou encore pour l'usage du compte écossais (pour la partie ciblée sur les salariés à bas revenus).

D'autre part, l'utilisation peut être « autonome » ou « accompagnée »<sup>11</sup>. Plus l'utilisation est libre et autonome, plus on est proche d'une conception libérale selon laquelle l'individu doit être « entrepreneur de lui-même ». A l'opposé, plus l'utilisation est contrainte et accompagnée, plus cela exprime une conception « tutélaire » où c'est l'Etat – mais aussi, potentiellement, d'autres instances de régulation collective – qui encadre les choix de l'individu aussi pour son propre bien, du moins tel qu'il est perçu par le régulateur public. Le compte américain Lila a, sur ce plan, un positionnement médian : un service d'orientation et de conseil gratuit est fourni au salarié à l'ouverture du compte. Le salarié doit définir (ou valider) avec un conseiller en orientation professionnelle un projet de formation qui peut être déconnecté de l'activité professionnelle exercée. Les évaluations mettent en évidence l'utilité de ces services du point de vue des bénéficiaires : la moitié d'entre eux seraient prêts à payer s'il n'était pas fourni gratuitement. S'il apparaît indispensable, *a minima*, d'éclairer la décision des titulaires de comptes en rendant accessibles des informations sur l'offre de formation (cf. *supra*), trouver le bon dosage entre informer et contraindre a constitué un enjeu dans la mise en œuvre du compte américain ITA au point d'en évaluer trois types allant du libre choix de la formation à la possibilité, pour le conseiller, de refuser la formation choisie par l'individu. L'évaluation a montré que cette dernière approche, trop dirigiste et contraignante, était appliquée avec beaucoup de réticence par les agents du service public pour l'emploi local<sup>12</sup>.

## **2. Un problème central dans la mobilisation des comptes : disposer d'une offre de formation lisible et fiable**

L'information des individus est posée comme un problème central dans la mobilisation des comptes. De fait, avec la question de l'information des usagers des comptes, c'est celle de la régulation de l'offre qui est posée. A l'origine de l'introduction des comptes, on retrouve dans la plupart des pays une critique adressée à l'offre de formation jugée pléthorique, peu transparente, de qualité ou de prix discutables, y compris dans ses relations avec les financeurs<sup>13</sup>. Donner la possibilité aux usagers de choisir eux-mêmes leur prestataire est supposé accroître la compétition et l'efficacité sur le « marché » de la formation.

---

<sup>10</sup> O. Bruttel, *Delivering active labour market policy through vouchers: experiences with training vouchers on Germany*, International Review of Administrative Sciences, n°71, 2005. 391-404.

<sup>11</sup> Ce qui renvoie notamment à la distinction entre logique de « capitaux » et logique de « capacités » Cf. Gautié, Perez, *op. cit.*

<sup>12</sup> Mc Connel et al., *Managing Customers' Training Choices : Findings from the Individual Training Account Experiment, Final Report for the US Department of Labor*, Mathematica Policy Research Inc., 2006.

<sup>13</sup> Ces critiques sont à resituer dans celles, plus larges, adressées par les organisations internationales, telle que l'OCDE, aux services publics d'emploi, préconisant leur réforme en introduisant des mécanismes marchands dans la fourniture de ces services et une gestion par objectifs ; voir OCDE, Politiques du marché du travail et service public de l'emploi : actes de la conférence de Prague, juillet 2000.

La régulation de l'offre de formation peut s'effectuer en amont de la prestation afin de rendre l'offre plus lisible pour les usagers. Un procédé courant dans les pays étudiés est de certifier les prestataires et/ou les formations. Ainsi, en Ecosse, une liste de prestataires agréés auprès desquels une prestation de formation peut être achetée grâce au compte a été établie et est accessible sur Internet. Aux Etats-Unis, les prestataires et les formations susceptibles d'être financés par le compte individuel de formation (ITA) doivent figurer sur une liste spécifique (*Eligible Training Provider*) établie au niveau de chaque Etat. Pour qu'un programme de formation soit inscrit sur cette liste, le prestataire de formation doit indiquer, outre le coût de la formation, les performances obtenues par ce programme (taux de retour à l'emploi, taux d'abandon, niveau de salaire...). Ces informations sont consignées dans un guide à disposition des utilisateurs de comptes (*Consumer Report System*). En Allemagne, dans le cadre du bon destiné aux demandeurs d'emploi, créé dans le cadre des lois Hartz<sup>14</sup> en 2003, tous les prestataires ainsi que les programmes de formation susceptibles d'être financés par ce biais doivent être agréés<sup>15</sup>. A un premier niveau, cette « certification » (droit d'entrée sur le « marché ») est attribuée par des agences privées selon des critères définis par des directives administratives. Les prestataires doivent en particulier montrer qu'ils ont les capacités requises (moyens techniques, formation et expérience des formateurs...) pour mener la formation à bien. A un second niveau, les agences privées de certification doivent elles-mêmes être accréditées par une agence fédérale liée au service public d'emploi. Ces processus de certification sont coûteux à mettre en œuvre (nécessitent une infrastructure administrative, des moyens techniques pour effectuer des suivis de cohortes de participants) et peuvent ainsi conduire à évincer du marché certains prestataires.

La régulation de l'offre peut également s'effectuer en aval de la prestation, par le suivi de l'activité et des résultats (standards de performance) de façon à orienter les pratiques, et ce à différentes échelles (les prestataires, les agences locales pour l'emploi...) <sup>16</sup>.

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

Plusieurs questions peuvent être posées quand on s'interroge sur les effets des « comptes de formation », aussi bien en termes d'efficacité que d'équité : leur mise en œuvre a-t-elle un impact sur les comportements des individus ? Et notamment, se traduit-elle par des investissements accrus en formation et/ou moins inégalitaires ? Quel lien peut-on établir entre les modalités d'un dispositif et ses effets ? Répondre à ces questions exigerait de pouvoir disposer de travaux d'évaluation systématiques, ce qui n'est malheureusement pas le cas. Tout au plus dispose-t-on d'éléments partiels. En effet, le caractère novateur de ce type d'action publique a conduit à expérimenter ces « comptes », parfois seulement à l'échelle d'une branche ou d'une zone géographique. De surcroît, les évaluations réalisées sont de facture très diverse quant aux méthodes utilisées et aux questions posées. Mais elles permettent néanmoins d'éclairer certains points.

---

<sup>14</sup> D'après Peter Hartz, directeur des ressources humaines de Volkswagen, chargé par le gouvernement allemand de coordonner les travaux de la commission éponyme sur la réforme du service public de l'emploi en 2002.

<sup>15</sup> O. Bruttel, *op. cit.*

<sup>16</sup> Ainsi, aux Etats-Unis, les agences locales pour l'emploi où sont délivrés les comptes individuels de formation (ITA) sont soumises à une évaluation de leurs performances selon des critères de résultats (tel le taux de retour à l'emploi) susceptibles, en retour, d'influer sur le choix des formations à financer. En Allemagne, jusqu'en 2005, prévalait une règle du service d'emploi fédéral selon laquelle n'étaient financés avec le bon de formation que les programmes ayant eu un taux de retour à l'emploi de 70%. Cette règle a finalement été abandonnée face aux critiques soulevées (écrémage des participants...).

Tout d'abord, lorsque l'accès à un « compte » est ouvert sans restriction (Royaume-Uni, ILA 100 écossais), les usagers sont plutôt des salariés à temps plein de niveau cadre ou professions intermédiaires, et ayant suivi une formation dans les trois dernières années (seuls 16% des usagers d'un ILA 100 écossais n'avaient pas suivi de formation depuis 3 ans). Ainsi, dans le cas d'une logique « universaliste », doter les individus d'un « compte » activé à leur initiative ne conduit pas les moins qualifiés d'entre eux à un taux d'utilisation comparable à celui des salariés les plus qualifiés. Ceci se confirme même lorsqu'on examine les caractéristiques des bénéficiaires de comptes ciblés en deçà d'un certain niveau de ressource (ILA 200 écossais) ; les salariés les plus qualifiés y sont plus nombreux que les moins qualifiés<sup>17</sup>. Ainsi, le résultat récurrent associé à l'évaluation de ces comptes, *a fortiori* lorsqu'ils ne sont pas ciblés sur les personnes les moins qualifiées, est l'importance des effets d'aubaine (c'est-à-dire que la formation aurait été suivie en l'absence du dispositif). L'effet d'aubaine est estimé, dans le cas de l'ILA britannique, dans une fourchette allant de 40% à 54%. Si l'on rapproche cette estimation des caractéristiques des usagers et du contenu de formation le plus fréquent (TIC), on peut faire l'hypothèse que ce sont les entreprises qui bénéficient de cet effet d'aubaine. Le dispositif américain évite cet écueil en excluant du champ des formations éligibles celles qui sont réalisées dans l'entreprise (*on-the-job training*) et/ou pour l'adaptation à un poste de travail (*customized training*), et du champ des bénéficiaires la plupart des salariés en emploi. Ce résultat rappelle que la décision d'entrer en formation répond à des problématiques plus complexes que la seule incitation financière et soulève l'importance de l'information et du conseil pour accompagner les personnes les plus éloignées de la formation dans l'usage de ce type de dispositif.

En outre, et compte tenu du montant relativement faible alloué par ces comptes, ils servent davantage à déclencher un effort de formation qu'à en couvrir l'intégralité de son coût. Ainsi, neuf usagers de l'ILA britannique sur dix ont du « mettre la main à la poche » pour financer leur formation en complétant la dotation initiale<sup>18</sup>. La recherche de co-financement ou la nécessité pour l'individu d'en compléter le coût peut désinciter à le mobiliser, pénalisant plus probablement les plus éloignés de la formation.

Enfin, les évaluations comparant les personnes ayant suivi une formation financée par le biais d'un compte individuel à un groupe-témoin (ou une population de référence) concluent à un différentiel significatif dans l'accès à la formation (cf. le compte du Land de Rhénanie-du-Nord), dans le retour à l'emploi (cf. compte allemand *Bildungsgutschein*) ou, pour les salariés, dans les promotions et les augmentations de salaire obtenues (cf. LiLa américain). Toutefois, ces travaux ne comparent pas l'avantage relatif du compte par rapport à une prescription plus classique, que ce soit au regard de la qualité des formations suivies ou de leurs effets sur la situation professionnelle ultérieure.

\*\*\*

Au total, ce rapide panorama d'une sélection d'expériences étrangères de comptes individuels de formation fait apparaître en creux la singularité, mais aussi l'ambition du

---

<sup>17</sup> BMRB Social Research, *ILA Scotland – Learners study, Report for the Scottish Government*, mars 2008.

<sup>18</sup> Ainsi, près de la moitié des usagers de l'ILA britannique ont payé entre 25 et 49% du coût total de la formation. Cette contribution s'ajoute à celle, obligatoire, de 25 £, sensée exprimer l'engagement du salarié dans la formation, et qui devait être versée directement au prestataire lors de l'activation du compte. Cette contribution fit l'objet de discussions notamment s'agissant des personnes ayant des bas revenus, la part de comptes ouverts mais non activés s'étant révélée supérieure pour ces dernières (York Consulting Limited, *op. cit.*).

compte personnel de formation (CPF)<sup>19</sup>. Le CPF se veut « universel » (au sens de non ciblé sur une catégorie spécifique d'actifs), alors que les expériences étrangères privilégient les dispositifs ciblés ; il est transférable, s'exprime en heures de formation (plutôt qu'en numéraire) et prévoit des financements croisés et multiples (employeur, région, etc.), par des abondements supplémentaires et complémentaires à celui de l'employeur (que l'on peut interpréter comme un « universalisme progressif »). En outre, le dispositif français, bien que d'initiative publique comme ses homologues étrangers, sollicite une implication forte des partenaires sociaux que nous n'observons pas ailleurs. En revanche, la préoccupation exprimée par le législateur d'informer et de conseiller le titulaire du « compte », grâce au « conseil en évolution professionnelle » et à « l'entretien professionnel », rejoint bien celle des promoteurs des comptes étrangers depuis l'expérience pionnière britannique et son échec : la dotation ne suffit pas à donner les capacités d'agir aux individus<sup>20</sup> et il faut se soucier des possibilités réelles qu'ont les individus de mobiliser ces dotations pour mener à bien leurs projets. Le CPF présente ainsi une ambition bien supérieure à celle des expériences étudiées et il faudra attendre sa mise en œuvre, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour savoir comment les différents acteurs (actifs, employeurs, etc.) vont s'approprier ce dispositif inédit.

---

<sup>19</sup> Sur ce constat, voir aussi la contribution de J.M. Luttringer dans ce numéro.

<sup>20</sup> Voir la distinction entre deux approches de comptes individuels de formation : l'approche par les dotations et celle par les « capacités » (J. Gautié et C. Perez, *op. cit.*).



## Quelques expériences de comptes individuels de formation

Pays	Ciblage	Modalités de financement		Modalités d'utilisation		Statut du programme
Etats-Unis <i>Individual Training Account</i>	<b>Ciblé.</b> Les bénéficiaires du programme-cadre pour l'emploi et la formation ( <i>Workforce Investment Act</i> ).	Par chaque état via l'agence locale pour l'emploi ; possibilité de contribution complémentaire de l'individu.  Montant et modalités de fonctionnement dépendent des états.  <b>Exemple : ITA à Phoenix (Arizona) :</b> 3 000,00 \$ max quand la formation dure moins de 6 mois ; 4 000 \$ au-delà. <b>Exemple : ITA à Charlotte (NC) :</b> \$4,000 utilisables sur 2 ans.	Contrainte commune aux états : - achat de formations auprès de prestataires certifiés.  Peuvent s'ajouter d'autres contraintes (telle l'obligation à suivre des services de conseils et d'accompagnement des bénéficiaires) qui dépendent des états.		Depuis 1998.	
Etats-Unis <i>Lifelong Learning Account (LiLa)</i>	<b>Universel</b> L'ensemble des salariés.	Co-financement du salarié, employeur et tiers (ex : fondation, état...).		Libre choix de la formation. Service de conseil et d'orientation obligatoire afin de valider un projet de formation (qui peut être déconnecté de l'emploi exercé)		2000-... (expérimentation)
Royaume Uni <i>Individual Learning Account</i>	<b>Universel.</b> Les personnes de + de 18 ans, sorties de formation initiale.	Par l'État (via les TEC) de 150 £ (225 €) + contribution individuelle de 25 £ (37 €) ;  Ristourne de 20 % sur le coût de la formation (jusqu'à 100 £ -150 €- par an).  Contribution facultative des employeurs ouvrant à réduction fiscale.	Libre... mais La somme devait être dépensée dans l'année suivant l'ouverture du compte.  Muni du numéro de compte du bénéficiaire, le prestataire demandait le remboursement du coût de la prestation au TEC.		2000-2002.	
<i>Individual Learning Account Scotland*</i>	<b>Option 1 : universel</b> <b>Option 2 : ciblé</b> , sous critère de ressources (<15 000 £ annuelles) et de résidence en	<b>Option 1 : ILA100</b> Par l'état de 100 £. Contribution individuelle	<b>Option 2 : ILA200</b> Par l'état de 200 £.	<b>Option 1 :</b> Niveau de formation plafonné et prestataire agréé.	<b>Option 2 :</b> La somme ne peut être utilisée pour reprendre des études à temps plein.	2004-

	Écosse	facultative (10€)	Contribution individuelle facultative		Le prestataire doit être agréé.	
<b>Allemagne (Rhénanie-du-Nord-Westphalie)</b> <i>Bildungsscheck</i>	<b>Ciblé</b> Salariés de petite et moyenne entreprise n'ayant pas suivi de formation depuis deux ans.	Land et FSE. Réduction de 50 % sur les coûts de formation (et à hauteur maximale de 750 €).		Formation choisie par le salarié. Prestataires agréés par le Land.		2006-
<i>Bildungsgutschein</i> (chèque formation)	<b>Ciblé</b> Demandeurs d'emploi	Etat fédéral. Le montant du chèque est fixé par le conseiller emploi.		Le bénéficiaire ne peut choisir que le prestataire (sur une liste). La durée, le contenu et le montant sont fixés par le conseiller. Liste de prestataires. Délai de 3 mois pour en faire usage.		2003-

\*Les modalités ont évolué depuis 2004. En 2006, le plafond de ressources a été élevé à 18 000€ ainsi que celui du niveau de formation (pour ILA 100). La contribution de 10€ a été rendue obligatoire. En 2009, l'option « universelle » a été abandonnée. Désormais, seule la seconde option subsiste pour les personnes âgées de 16 ans ou plus, sous condition de ressources (< 22 000€ par an), quel que soit le statut (salarié, demandeur d'emploi ou inactif – hors formation initiale).

