



Favoriser le choix, la responsabilité et la participation à la formation: les comptes individuels de formation

Accroître la liberté de choix des individus, améliorer la réactivité des prestataires de services de formation aux besoins des apprenants, exercer une influence positive sur les attitudes vis-à-vis du développement personnel et de la participation à la formation, ne sont que quelques exemples des raisons (cf. tableau 1) pour lesquelles un grand nombre de pays de l'Union européenne ont déjà mis le concept de comptes individuels de formation à l'essai.

Par le biais de ces comptes individuels, les participants bénéficient de sommes d'argent destinées à l'achat de formation. Les différents types de programmes sont exposés ci-dessous. Cependant, quel que soit le programme, les comptes individuels de formation suivent la tendance actuelle consistant à privilégier une approche davantage fondée sur la demande. Au lieu d'être simplement remise aux prestataires de services, l'aide financière est accordée directement aux apprenants, qui choisissent eux-mêmes la formation qu'ils souhaitent suivre. L'objectif est de créer un marché de l'éducation et de la formation, tout en favorisant l'innovation, la souplesse et la réactivité parmi des prestataires concurrents. Il s'agit, en finançant les apprenants, de promouvoir également l'investissement dans les matières qu'ils considèrent eux-mêmes comme prioritaires. Ils en tirent ainsi un maximum d'avantages et la réponse est mieux adaptée aux besoins du marché du travail. Cependant, qui dit liberté de choix, dit responsabilité. Un grand nombre de comptes individuels de formation

comprennent un élément de cofinancement qui répartit les frais de formation entre divers acteurs.

Les incitations adressées aux individus, sous forme de possibilités de choix et d'une contribution financière de l'État, d'un tiers ou des deux, visent à accroître la participation à la formation. Dans sa publication à paraître, le Cedefop examine les recherches, les politiques et les pratiques actuelles concernant les comptes individuels de formation.

Tableau 1: objectifs stratégiques relatifs aux comptes individuels de formation

Les objectifs stratégiques varient en fonction du pays et du programme. Exemples:

- accroître la liberté de choix des individus;
- améliorer la réactivité des prestataires de services de formation aux besoins des apprenants;
- exercer une influence positive sur les attitudes, la motivation, le développement personnel et la participation à la formation;
- faciliter la création d'un marché de l'éducation et de la formation en encourageant l'innovation, la souplesse et la réactivité parmi des prestataires concurrents;
- promouvoir l'investissement dans l'apprentissage axé sur des matières prioritaires, apportant les meilleurs avantages aux apprenants;
- partager les frais de formation entre divers acteurs;
- encourager la transparence au niveau de l'affectation des ressources pour l'éducation et la formation.

Comptes individuels de formation: plans d'épargne et bons d'achat

Le principe des comptes individuels de formation consiste à alimenter le compte d'un individu pour l'achat de la formation de son choix. De l'argent «réel» est parfois utilisé mais, dans de nombreux cas, versement et paiement sont notionnels. Par exemple, un individu ouvre un compte auprès d'un organisme chargé de la gestion des comptes individuels de formation (il ne s'agit pas nécessairement d'une vraie banque), sélectionne une formation et reçoit un accord. Le prestataire de la formation est alors payé par l'organisme compétent chargé de la gestion des comptes individuels de formation.

Que le compte soit «réel» ou «virtuel», son titulaire reçoit des relevés réguliers. Dans le débat sur les comptes individuels de formation, il convient d'opérer une distinction entre les comptes épargne, nécessitant un investissement personnel, et les bons d'achat, qui n'exigent aucune contribution financière personnelle ou seulement une contribution minimale.

Certains comptes individuels de formation fonctionnent comme des plans d'épargne. Les titulaires doivent régulièrement mettre de l'argent de côté (prélevé sur leurs revenus) et l'utiliser pour financer la formation en temps voulu. Le principe repose sur l'idée qu'ils peuvent se recycler périodiquement afin de s'adapter aux exigences de leur vie professionnelle et sociale. À titre d'incitation, une contribution de l'État, de l'employeur, ou des deux, correspondant au montant épargné, est proposée.

Les comptes individuels de formation sous la forme d'épargne donnent peut-être de meilleurs résultats avec les individus possédant un niveau d'éducation élevé, mais les expériences sont limitées. Les besoins en formation de ce type d'individus sont souvent bien plus clairement définis et leurs salaires suffisants pour permettre une épargne. C'est particulièrement le cas lorsqu'une épargne destinée spécifiquement à la formation présente des avantages financiers. Ces avantages pourraient prendre la forme d'un abattement fiscal, de contributions de l'employeur ou des deux, afin de rendre les comptes individuels de formation plus attractifs que d'autres options. Cependant, les abattements fiscaux peuvent également occasionner d'importants gains

exceptionnels et encourager les «effets d'aubaine», en remplaçant par un financement public une formation privée qui aurait tout de même eu lieu.



Il est peu probable que les personnes possédant un faible niveau d'éducation utiliseront les comptes individuels de formation sous forme d'épargne. Leurs revenus sont souvent modestes, et leurs besoins en formation plus difficiles à définir. En outre, les incitations fiscales sont moins intéressantes pour les personnes à revenus modestes.

Cependant, les comptes individuels de formation peuvent également prendre la forme de programmes de bons d'achat (ou chèques). Les bons ou chèques sont remis par les pouvoirs publics aux individus répondant aux critères établis. Ils permettent d'acheter des cours ou des formations agréés. Dans certains cas, les bons d'achats sont distribués gratuitement. Dans d'autres, ils peuvent être achetés à tarif réduit, ce qui introduit un élément de cofinancement. Plusieurs programmes sont cofinancés par le Fonds social européen. Les programmes de comptes individuels de formation sans élément d'épargne, par exemple les subventions, bons d'achat, budgets individuels de formation ou bourses, semblent mieux adaptés aux personnes peu qualifiées et aux groupes menacés.

Les exemples des divers pays indiquent, du moins d'après les projets pilotes, qu'il est possible de financer des groupes cibles si les méthodes de financement sont correctement adaptées, par exemple en fixant des plafonds concernant les niveaux de revenus, ou en ne permettant pas la participation à une formation pendant une certaine période.

Certains chercheurs s'interrogent sur la pertinence des comptes individuels de formation pour les personnes possédant un faible niveau d'éducation, manquant de motivation, ou souffrant de ces deux handicaps.

Dans le cas des bas salaires, l'argent joue effectivement un rôle. Cependant, d'autres facteurs, tels que les occasions de formation, le tempérament, la situation personnelle, les barrières institutionnelles ou le manque d'informations sont plus importants et déterminent en plus grande partie la participation à l'apprentissage.

Expérience européenne et internationale des comptes individuels de formation

Les comptes individuels de formation, sous une forme ou une autre, ont été mis à l'essai dans de nombreux pays. Des programmes de comptes individuels de formation existent ou ont existé dans les pays suivants: Autriche, Belgique, Canada, Espagne, États-Unis, Irlande, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni (Angleterre, Écosse et Pays de Galles) et Suisse.

Les expériences varient en ce qui concerne les types de programme, leur portée (un grand nombre sont des projets pilotes) et les critères d'admissibilité. Les sommes attribuées varient également, mais sont en moyenne de l'ordre de 300 EUR.

Au **Royaume-Uni**, l'Angleterre, l'Écosse et le Pays de Galles ont mis en œuvre avec succès des programmes différents, adaptés aux besoins locaux. ILA Scotland est un programme qui fournit à l'apprenant une contribution aux frais de formation. Il est accessible aux personnes de 18 ans et plus résidant en Écosse. Le programme est organisé en deux volets, appelés ILA 100 et ILA 200. Introduit en 2004, ILA 200 s'adresse aux individus à faibles revenus, leur donnant droit à une contribution aux frais de formation de 200 GBP (270 EUR) par an.

Un large éventail de cours est proposé, les matières ne sont pas limitées et il n'est pas exigé que les cours aboutissent à des qualifications formelles (bien que la majorité des participants choisissent ce type de cours). Introduit en 2005, le programme ILA 200 s'adresse aux personnes qui ne remplissent pas les critères pour ILA 100. Il leur donne droit à une

contribution annuelle aux frais de formation de 100 GBP (135 EUR), mais pour un éventail de cours bien plus limité, devant aboutir à des qualifications jusqu'à un certain niveau. À la fin 2007, plus de 90 000 comptes avaient été ouverts et 55 000 et 4500 titulaires de comptes ILA 200 et ILA 100 respectivement suivaient des cours. En outre, près de 300 prestataires de services agréés proposaient près de 16 000 cours dans plus de 650 établissements, dont des collèges et des universités.

Deux projets pilotes, similaires mais de beaucoup plus petite envergure, ont été menés aux **Pays-Bas**: environ 3000 comptes ouverts et 100 sociétés participantes. Un apport financier du gouvernement s'élevant à environ 450 EUR pouvait être complété par les participants ou par des tiers.

Des contributions personnelles étaient nécessaires, soit sous la forme d'un versement unique de 22 à 200 EUR, soit sous la forme d'une participation à une formation complémentaire pendant le temps libre du participant.

«Individual learning options» (options de formation individuelles) est un petit projet pilote **irlandais**, qui prévoit l'ouverture de 225 comptes s'adressant à des salariés peu qualifiés occupant un même poste depuis au moins deux ans. La subvention couvrira jusqu'à 75 % du coût d'une formation agréée, à concurrence d'un montant maximum de 1300 EUR par salarié.

En dehors de l'UE, le projet pilote **canadien** «Learn\$ave» (apprendre et économiser) aide les individus à faibles revenus à améliorer leurs compétences par la formation, le retour en milieu scolaire ou la création d'une petite entreprise. Les résultats du projet seront connus en 2009. Divers types de comptes d'apprentissage tout au long de la vie (Lifelong individual learning accounts – LILA) sont à l'essai aux **États-Unis** en vue de promouvoir les liens entre les employeurs, le monde de l'éducation et le *Public workforce system* (système public de main-d'œuvre). Les comptes de développement individuels sont des comptes d'épargne liés visant à aider les familles à faibles revenus. Les comptes individuels de formation s'adressent aux demandeurs d'emploi qui ont besoin de formation professionnelle. Le secteur privé utilise également les comptes individuels de formation. Par exemple, le compte d'apprentissage fait partie du programme Citoyens du monde d'IBM et

aide les salariés de la société aux États-Unis à développer leurs compétences et à progresser dans leurs carrières.

L'Autriche a mis en place plusieurs systèmes de bons d'achat, gérés par les différents États fédérés et les organismes sectoriels. Les niveaux d'aide financière varient. Dans le Tyrol, les bons d'achat peuvent valoir jusqu'à 500 EUR, et 25 % des frais sont pris en charge par l'État. Le «Compte formation de l'État», mis en place en Haute-Autriche, fournit des primes et des remises aux apprenants salariés et prend en charge 80 % des frais de groupes cibles spécifiques (travailleurs peu qualifiés, travailleurs de plus de 40 ans et femmes reprenant le travail). Environ 20 000 participants au programme de comptes formation de Haute-Autriche ont reçu une aide financière chaque année. Ce programme bénéficie d'un budget d'environ 9,5 millions d'euros en 2008.



En **Belgique**, depuis 2003, le gouvernement flamand contribue aux frais de formation directs par le biais de bons d'achat de formation et d'orientation professionnelle. Cette mesure encourage les salariés (les chômeurs sont exclus) à maintenir et à consolider leur position sur le marché du travail en réduisant les seuils financiers qui font obstacle à la participation à l'apprentissage tout au long de la vie. Les salariés peuvent acheter, chaque année, des bons de formation à concurrence de 250 EUR. La moitié du coût du bon est prise en charge par l'État, et le reste par l'apprenant. Les bons peuvent être utilisés pour couvrir les frais directs liés à la formation, à l'orientation

professionnelle ou à l'évaluation des compétences. Ils ne peuvent toutefois pas être utilisés pour remplacer les frais de formation pour l'employeur.

Le projet a reçu plus de 250 000 demandes, représentant un montant total de plus de 34 millions d'euros en 2007.

Certaines régions d'**Italie** remettent des bons d'achat aux chômeurs. Le projet de carte de crédit pour l'apprentissage individuel a été lancé en 2005 par l'action conjointe de trois régions (Piémont, Toscane et Ombrie).

Actuellement, la carte n'est mise en œuvre que dans certaines provinces de Toscane et d'Ombrie. Chaque administration provinciale a mis en place des procédures de distribution et des groupes cibles spécifiques, ainsi qu'un budget précis pour les projets. La carte est émise avec une limite de dépenses de 2500 EUR (divisée en paiements de 500 EUR). L'argent peut être consacré à une formation formelle, non formelle ou informelle, à l'achat de supports d'apprentissage, ainsi qu'aux frais de déplacement, d'hébergement et autres.

Mise en place des programmes de comptes individuels de formation

Il est reconnu que les comptes individuels de formation peuvent permettre d'accroître la participation à l'apprentissage. Cependant, leur mise en œuvre sous forme de programmes nationaux ne fait que démarrer. Dans la majorité des pays, les programmes pilotes fonctionnent très bien à petite échelle. Les problèmes éventuels d'un lancement à l'échelle nationale sont inconnus. Certains enseignements stratégiques peuvent être tirés d'une comparaison des expériences et des pratiques. Lors de la mise en place de comptes individuels de formation ou de programmes similaires axés sur l'individu, plusieurs décisions doivent être prises. Elles sont résumées dans le Tableau 2.

Même lorsque les décisions du Tableau 2 ont été prises, plusieurs défis restent à surmonter. Le plus important réside dans la coordination des comptes avec les systèmes existants de financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue des adultes, basés sur l'offre et la demande. Il est important d'opérer une distinction entre les divers

types de programmes de comptes individuels de formation (épargne, bons d'achats) afin de choisir la démarche la mieux adaptée aux objectifs stratégiques. Un système de classification permettrait de distinguer les différents éléments des comptes individuels de formation, et d'aider ainsi les décideurs à prendre des décisions en connaissance de cause. Ce système pourrait reposer sur des critères tels que la présence d'un élément d'épargne, la nécessité d'un cofinancement, des comptes permettant des retraits sur le temps avec un solde de compte, ou le groupe cible du programme.

Il est évident que l'apport de soutien et de conseils aux titulaires de comptes de formation est important pour les aider à faire des choix en connaissance de cause et à remplir leurs obligations administratives. Le financement des comptes individuels de formation doit être intégré dans un ensemble plus global d'informations, de conseils et d'orientation.

Des stratégies de marketing et de relations publiques adaptées, visant à informer les individus de la portée et du montant des fonds disponibles sont également importantes pour atteindre les groupes cibles. Ici, des réseaux d'organisations intermédiaires fiables pourraient aider à cibler les groupes prioritaires. Elles peuvent relier les apprenants des programmes de comptes individuels de formation à d'autres programmes locaux pertinents. Leur rôle devrait être renforcé et étendu.

Tableau 2: Mise en place de programmes de comptes individuels de formation: décisions à prendre

- Répartition des fonds. Exemples: une participation maximale de l'État complétée par les individus, les employeurs ou les deux; un partage à pourcentage fixe: État (X %), individus (Y %) et employeurs (Z %).
- Niveaux maximum de participation de l'État
- Forme de contribution des participants (financière, formation pendant le temps libre)
- Conditions de participation (tous les apprenants potentiels, ciblés)
- Définition du groupe cible (travailleurs indépendants, femmes retournant au travail, personnes âgées, immigrants, chômeurs, bas salaires ou faible niveau de qualification)
- Conditions applicables aux prestataires de services de formation (organismes de formation agréés)

- Critères applicables aux formations (niveaux, certification, matières)
- Gestion des fonds et transferts de paiements (banques commerciales, banques virtuelles, organismes externes, paiements antérieurs ou ultérieurs)
- Incitations à l'achèvement des formations et désincitations en cas de non-achèvement (pour les prestataires et les individus)
- Rôle de l'orientation (optionnelle, obligatoire, obligation de suivre)
- Liens avec d'autres aides financières (abattement fiscal, prêts)
- Admissibilité des frais connexes (garde d'enfants, transports, salaires)
- Rôle des employeurs (conseils en matière de choix de formations)
- Lier le financement de l'apprentissage à d'autres fins (économies pour la retraite, création d'une nouvelle entreprise)
- Administration du programme (cadre national, régional ou local)
- L'administration du programme doit être rationalisée de telle sorte que les comptes individuels de formation soient souples et faciles à utiliser, ainsi que pour éviter les utilisations abusives des fonds

Les comptes individuels de formation sont des instruments relativement nouveaux susceptibles d'améliorer l'apprentissage. L'innovation et la rationalisation des programmes sont avantageuses à la fois pour les apprenants et pour les prestataires de services. Les enseignements tirés des expériences seront d'une importance cruciale au cours des années à venir. D'autres recherches au niveau européen, visant à déterminer les effets des comptes individuels de formation en comparaison avec d'autres instruments, ainsi que leurs effets «d'aubaine» et de substitution faciliteraient le processus d'élaboration des politiques.



PO Box 22427, GR-551 02 Thessalonique
Siège: Europe 123, Thessalonique
Tél. (+30) 23 10 49 01 11, Fax (+30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu