



HAL
open science

Le compte personnel, moteur d'une politique de la compétence

Isabelle Vacarie

► To cite this version:

Isabelle Vacarie. Le compte personnel, moteur d'une politique de la compétence. Institut de recherche juridique de la Sorbonne - IRJS Editions. Aspects contemporains des politiques de l'emploi, 1 (Tome 124), pp.147-167, 2023, Bibliothèque de l'IRJS - André Tunc, 978-2-85002-055-1. hal-04451649

HAL Id: hal-04451649

<https://hal.parisnanterre.fr/hal-04451649v1>

Submitted on 14 Feb 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.

Le compte personnel, moteur d'une politique de la compétence

Isabelle Vacarie

Professeur émérite de l'Université Paris-Nanterre

Brève histoire des comptes personnels. Entre 2013 et 2016, pas moins de quatre comptes personnels naissent dans le champ du travail : le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) ; le compte personnel de formation (CPF) ; le compte d'engagement citoyen (CEC) ; et enfin, le compte personnel d'activité (CPA). Les trois premiers procurent à leur titulaire des ressources, soit en points, soit en heures. Le quatrième énonce l'objectif recherché : « *renforcer l'autonomie et la liberté d'action* » de la personne et « *sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité* ». À cette fin, les droits inscrits sur les trois comptes ressources sont rassemblés sur le CPA, très justement qualifié par ses concepteurs « *de compte des comptes* » (1). Ce regroupement ne devait être qu'une étape, la loi elle-même prévoyant qu'une concertation serait aussitôt engagée sur les autres dispositifs pouvant lui être ajoutés (2). Prévus avant le 1^{er} octobre 2016, cette concertation ne s'ouvrit jamais. Quelques mois plus tard, le nouveau gouvernement préfère redessiner l'architecture des comptes.

À l'origine l'exposition d'un travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels parmi les dix énumérés par la loi ouvrait droit à l'acquisition de points sur le C3P. Ce nombre est réduit à six par l'ordonnance du 22 septembre 2017. Les facteurs dont les employeurs jugeaient l'évaluation particulièrement complexe sont exclus du périmètre de ce compte, renommé compte professionnel de prévention (C2P). Cette même ordonnance met fin au mode de financement des points, jusqu'à présent assuré par une cotisation spécifique à la charge des entreprises. Désormais, les dépenses engendrées par l'alimentation du C2P sont couvertes par la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général de la sécurité sociale et, par voie de conséquence, fondues dans les cotisations patronales

1. Sur la genèse de ces différents comptes, I. Vacarie, « L'essor des comptes personnels, marqueur d'une recomposition du droit du travail », *Le Droit ouvrier*, mars 2017, n° 824, pp. 174-186.

2. Art. 42 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi El Khomri

versées pour couvrir ce risque professionnel (3). Présenté comme une œuvre de « *simplification et de sécurisation juridique* », cette première réforme manifeste un recul du compte personnel parmi les modalités de prise en compte de la pénibilité au travail (4).

En même temps, le gouvernement incite les interlocuteurs sociaux à proposer une réforme du compte personnel de formation à la hauteur « des besoins qui sont ceux d'une économie de la connaissance ». Trois mois plus tard, le texte qui lui est transmis préconise de mettre en place un compte « *lisible et rénové* » pour répondre « *aux besoins d'évolution, de transformation et de développement des compétences* ». Aussitôt, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel opère cette rénovation (5).

Sans bruit, cette deuxième réforme signe l'effacement du CPA au profit du CPF. Un seul exemple. En 2016, une fois décidé que le CPA regrouperait les droits inscrits sur les trois autres comptes, le législateur ajoutait que le titulaire du CPA pourrait suivre et utiliser l'ensemble de ses droits en accédant à un service en ligne gratuit dédié au CPA. La réforme de 2018 provoque un mouvement inverse : la plateforme de services à laquelle le CPA devait permettre d'accéder est absorbée par celle conçue pour le CPF, au point qu'aujourd'hui toute personne qui souhaite ouvrir un compte personnel d'activité est invitée à se connecter au site internet « Mon compte formation ».

Recul du compte de prévention de la pénibilité, expansion du compte de formation désormais exprimé en euros, effacement du compte d'activité, autant de mouvements qui mettent en lumière ce que voilait le qualificatif « compte

3. Code du travail, art. L. 4163-1 et R. 4163-8 s.

4. Voir le Rapport au président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, *Journal officiel* du 23 septembre 2017. Sur cette ordonnance, M. Véricel, « La quasi-disparition du compte de prévention de la pénibilité », *Revue de droit du travail*, octobre 2017, pp. 649-651.

5. Pour suivre ce processus, voir le Document d'orientation expliquant les principaux objectifs du gouvernement transmis aux interlocuteurs sociaux le 15 novembre 2017, l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance et enfin le titre 1^{er} de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (Titre intitulé « Vers une nouvelle société de compétences »). Sur la rénovation du CPF, J.-M. Luttringer, « Le compte personnel de formation rénové », *Droit social*, 2018, p. 994.

personnel », à savoir que ce dispositif sert d'instrument d'action publique. Comment ne pas y voir une invitation à changer de perspective pour comprendre le sens et la portée de la politique législative.

Le compte personnel, instrument d'action publique. Les différents comptes étant des comptes « personnels », leurs titulaires sont libres d'utiliser les droits qui y sont inscrits. Ainsi le Code du travail affirme-t-il, quel que soit le compte, qu'il est mobilisé à l'initiative du travailleur et que son refus ne constitue jamais une faute (6). Tous apportent à la personne des ressources qui lui offriront la possibilité de donner un autre cours à sa vie professionnelle.

Il n'en faut pas moins souligner qu'à la différence du compte épargne-temps (7), ces nouveaux comptes obéissent à une logique de dotation tantôt en euros, tantôt en points, proportionnée à la durée du travail annuelle, au degré d'exposition à des facteurs de risques professionnels ou encore à un engagement personnel dans des activités bénévoles ou de volontariat. Dès lors ne faut-il pas s'étonner que s'agissant d'une dotation et non d'une épargne, les textes circonscrivent les actions éligibles aux comptes et donc les parcours professionnels possibles.

Au fil des réformes, l'un et l'autre de ces traits se sont confirmés, voire accentués. D'un côté un pilotage de plus en plus fin des actions éligibles aux comptes. De l'autre une diversification des mesures destinées à rendre chacun acteur de son parcours professionnel.

La tentation serait grande de conclure à deux orientations contradictoires. Mais ce serait perdre de vue les ressorts de la loi de 2018, à savoir qu'elle mise sur les compétences pour ajuster offre et demande d'emploi et voit dans le compte personnel un instrument privilégié pour concilier aspiration individuelle à l'autonomie et besoin du marché dans une économie de la connaissance. Si l'on retient au contraire cette deuxième grille de lecture, la fonction occupée par les comptes

6. Art. L. 5151-1 (CPA) ; L. 4163-7 et 8 (C2P) ; L. 6323-2 (CPF).

7. Le compte épargne-temps a été conçu il y a plus de vingt ans et depuis maintes fois ajusté au gré des changements de politique du travail. Ce compte permet à la personne salariée d'épargner aujourd'hui des jours de repos ou de congés, ainsi que des éléments de rémunération pour les convertir demain soit en période(s) de congés répondant à ses besoins personnels, soit en supplément(s) de rémunération ou de pension de retraite.

personnels (I) éclaire le régime des droits inscrits et les modalités de leur mobilisation (II).

I – La fonction des comptes

Bien que le législateur ait affirmé, en 2016, que « *renforcer l'autonomie et la liberté d'action* » de la personne soit l'objectif du compte personnel d'activité, les dispositions régissant les trois comptes qui le constituent manifestent d'autres ambitions. La lecture attentive des textes révèle en effet que le compte est un instrument destiné à promouvoir une politique de la compétence et qu'autonomie et liberté d'action de la personne sont à la mesure de cette politique. Trois choix législatifs manifestent cette orientation. Une fongibilité asymétrique des droits inscrits, une liste fermée des actions éligibles au compte et enfin les conditions mises au bénéfice d'un abondement en droits complémentaires.

A. Conversion asymétrique des droits

À raison de la durée de travail annuelle, du degré d'exposition à des facteurs de risques professionnels ou encore du temps consacré à une activité bénévole ou de volontariat, les textes déterminent, pour chaque compte, le montant des droits qui seront comptabilisés, dans la limite d'un plafond. Ces droits sont aujourd'hui exprimés en euros sur le CPF et le CEC, tandis que des points convertibles en euros sont inscrits sur le C2P (8).

Dès l'origine, le Code du travail a offert au titulaire de ce dernier compte le choix d'affecter ses points à une ou plusieurs des trois utilisations suivantes : action de formation en vue d'accéder à un emploi non ou moins exposé, financement de la réduction de sa durée de travail ou départ anticipé à la retraite (art. L. 4163-7). À la différence, les heures inscrites sur le CPF autorisaient seulement son titulaire à suivre une action de formation.

8. À titre indicatif, quatre points par année civile, multipliés par deux en cas d'exposition à plusieurs facteurs de risques professionnels sont inscrits sur le C2P, dans la limite d'un plafond de 100 points (un point ouvre droit à un montant de 375 euros). 500 euros pour une durée annuelle de travail égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont comptabilisés sur le CPF dans la limite d'un plafond de 5 000 euros. 240 euros sont acquis sur le CPF au titre de l'engagement citoyen pour une durée de six mois continue en service civique, dans la limite d'un plafond de 720 euros.

En 2016, le regroupement des différents comptes au sein du CPA n'a pas eu pour effet d'élargir les conversions possibles. Bien au contraire, la loi El Komri indiquait que ce regroupement serait sans incidence sur l'utilisation des droits inscrits (art. L. 5151-5). Les réformes de 2017 et 2018 ont confirmé leur fongibilité asymétrique. Le titulaire d'un C2P peut décider de convertir en euros tout ou partie des points inscrits sur ce compte pour abonder son CPF en vue de suivre une formation. Il doit même prioritairement affecter les vingt premiers points à ce type d'action (art. R.4163-13). L'inverse n'est pas possible : les euros inscrits sur le CPF ne peuvent abonder le C2P pour financer un départ anticipé à la retraite ou une réduction de la durée du travail. Ils sont exclusivement affectés au financement d'une formation (art. L. 6323-4).

Cette conversion asymétrique distingue dotation et épargne, compte personnel et compte épargne-temps. L'objectif de cette autre catégorie de compte est en effet de permettre au salarié de prendre indistinctement sous forme de congés ou de rémunération aussi bien les jours de repos ou de congés que les éléments de rémunération qu'il a choisi d'épargner. À cette fin, les temps de repos épargnés peuvent être intégralement monétisés (9). La logique de dotation sert au contraire de justification pour orienter l'utilisation des droits acquis sur l'un ou l'autre compte personnel vers la formation « *tout au long de la vie* », plus exactement vers des actions certifiant une compétence professionnelle.

B. Actions éligibles aux comptes

Les actions éligibles aux comptes sont énumérées à l'article L. 6323-6 du Code du travail. Toutes sont destinées à acquérir ou faire reconnaître une compétence : actions de formation professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, préparation aux épreuves du permis de conduire, accompagnement et conseils dispensés aux créateurs et repreneurs d'entreprise, acquisition des compétences nécessaires à l'exercice d'une activité bénévole ou de volontariat. Concernant les actions de formation proprement dites, seules les formations

9. Pour une étude plus approfondie du compte épargne-temps, voir l'article du *Droit ouvrier* précité note (1).

sanctionnées par une certification professionnelle sont éligibles (article L. 6323-6 I). Alors que les dispositions relatives au régime des certifications figuraient dans le Code de l'éducation, la loi du 5 septembre 2018 les a transférées dans le Code du travail (10). Ce transfert, souligne Jean-Marie Luttringer, manifeste un glissement du monde de l'éducation au monde du travail (11), le passage du diplôme sanctionnant un niveau d'études et de connaissances à la certification d'une compétence au sens que les sciences de gestion donnent à ce terme : savoir, savoir-faire et savoir-être que le travailleur est capable de mobiliser en situation d'action. La certification prend alors tout son poids : elle sert de procédure permettant l'appariement sur le marché du travail et de repère dans la gestion des compétences en entreprise (12).

Liste fermée des actions éligibles, extension donnée à la certification professionnelle, autant de facteurs qui manifestent la distance qui sépare « *la liberté de choisir son avenir professionnel* » de la notion de *capabilities* empruntée à Amartya Sen (13). Pour ce dernier, il s'agit de mettre la personne « *en capacité à faire des choses qu'elle a des raisons de valoriser* ». À travers les actions éligibles aux comptes, la loi du 5 septembre 2018 change de registre : elle privilégie l'ajustement des compétences aux besoins de l'économie réelle. Les règles qui président à l'abondement complémentaire des comptes confirment cette politique.

C. Abondements complémentaires

Lorsque le coût d'une action éligible au compte est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, le Code du travail prend soin de préciser que « *le compte peut faire l'objet à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires* » pour assurer le financement de cette action. Suit une longue liste

10. Aux articles. L. 6313-1 s. Sur cette dimension de la loi du 5 septembre 2018, P. Caillaud, « La refonte du système des diplômes et des certifications professionnelles », *Droit social*, 2018, p. 1016.

11. « Tous certifiés ! Les ambitions du chantier de la certification professionnelle », JML Conseil, chronique 150 (https://www.jml-conseil.fr/crbst_18.html).

12. France Stratégie, *Quelle place pour les compétences dans l'entreprise. Renouveler les approches pour refonder les pratiques*, avril 2021. Voir plus particulièrement, pages 23 et suivantes, la consécration de la compétence comme modalité permettant l'appariement sur le marché du travail. (<https://www.strategie.gouv.fr/publications/place-competences-lentreprise>).

13. Sur cette distance, I. Vacarie, « Le CPA ou la figure du travailleur mobile », *Semaine sociale Lamy*, n° 1722, 9 mai 2016, p. 10.

Sur la distinction entre compétences et capacités, B. Zimmerman, *Dictionnaire du travail*, PUF, 2012, « Capacités ».

des personnes, publiques ou privées, susceptibles de financer ces abondements, de l'employeur aux régions ou l'État en passant par les différentes institutions en charge de l'emploi et de la branche accidents du travail (pour le C2P) (art. L. 6323-4).

Comme le suggère la formule légale, que le compte puisse faire l'objet d'une alimentation supplémentaire ne signifie pas que la demande du salarié recevra nécessairement une réponse positive. Cette réponse dépend de la nature du projet professionnel qu'il entend mener. Est-il pertinent tant au regard de son « *positionnement professionnel* » que du motif de l'abondement ? Le Code du travail précise par qui et selon quelle procédure cette appréciation est portée. Les conditions mises à la conversion des points inscrits sur le C2P pour abonder le CPF en fournissent une première illustration. Ces points doivent prioritairement être utilisés par son titulaire pour suivre une formation destinée à lui permettre d'occuper un emploi non exposé ou moins exposé. À cet effet, ils sont convertis en un montant exprimé en euros et viennent abonder la somme déjà inscrites au CPF. Cet abondement, ajoute le Code, suppose que la formation demandée soit reconnue éligible par l'opérateur du conseil en évolution professionnelle (14). Dit autrement, l'abondement suppose que l'opérateur reconnaisse que cette formation permettra effectivement au titulaire du compte d'occuper un emploi non exposé. Faute d'attestation en ce sens délivrée par l'opérateur, les points ne seront pas convertis (15).

Le contrôle est plus poussé lorsque le travailleur envisage de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Préconisé par l'accord national interprofessionnel de 2018 puis repris dans la loi votée quelques mois plus tard, ce projet illustre le mode de pilotage à l'œuvre pour sélectionner les parcours professionnels qui bénéficient d'un abondement public (16). Pour permettre au salarié de changer de métier ou de profession, les textes prévoient un congé de formation qui peut aller jusqu'à deux ans. Outre les frais de formation que cela représente, ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur. En conséquence, la réalisation de ce projet et son financement public sont subordonnés à l'autorisation

14. Sur le conseil en évolution professionnelle, voir *infra*.

15. Art. R. 4163-18 et s., spécialement art. R. 4163-19 et 20.

16. Le projet est ici un projet individuel. Sur les transitions collectives, F. Géa, « Le défi des transitions collectives », *Revue de droit du travail*, mai 2021, pp. 298-305.

d'une commission régionale paritaire instituée à cet effet (17). Les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région, sont l'un des trois critères à partir desquels la commission apprécie la pertinence du projet. Chaque commission, est-il précisé, est autorisée à fixer un ordre de priorité au regard des spécificités de son territoire (18).

Tantôt le conseiller en évolution professionnelle, tantôt une commission paritaire *ad hoc* sont ainsi invités à vérifier, à l'occasion d'une demande d'alimentation supplémentaire du CPF, la pertinence du projet professionnel de son titulaire. Ces dispositions viennent compléter la panoplie de mesures progressivement adoptées pour inscrire les comptes personnels dans une politique de compétence. Le succès de cette politique repose tout entier sur la mobilisation individuelle des droits qui y sont consignés.

II – La mobilisation des droits

Dans les travaux qu'il a consacrés à la gouvernementalité, Michel Foucault souligne ce qui la caractérise dans sa forme moderne : la conduite des conduites s'exerce moins par la contrainte que par le développement d'une liberté individuelle qui trouve à s'exprimer dans des arènes déjà configurées (19). La mise en œuvre de la politique de compétence correspond très précisément à ce modèle. L'arène configurée, le droit du travail offre à celles et ceux engagés dans la vie professionnelle les moyens d'être acteurs de leur parcours, ainsi qu'en atteste le régime donné aux droits inscrits sur les comptes puis les modalités destinées à en faciliter l'utilisation. Tandis que le premier, en attachant les droits à la personne, les

17. Art. L. 6323-17-1 s., et art. R. 6323-10 s. Sur ce projet, J.-M. Luttringer, « Le chantier inachevé du droit et du financement des formations de transition professionnelle, JML Conseil, chronique 152 (https://www.jml-conseil.fr/crbst_18.html).

18. Art. R. 6323-14-2.

19. Sur la notion de « gouvernementalité », voir M. Foucault, *Sécurité, territoire, population. Cours au collège de France 1977-1978*, Seuil/Gallimard, 2004, leçons des 1^{er} février (p. 91) et 8 février 1978 (p. 119 s.). G. Lebeer et J. Moriau (dir.), *(Se) gouverner. Entre souci de soi et action publique*, PIE Peter Lang, 2010, introduction consacrée aux « usages contemporains de la gouvernementalité », pp. 11-30.

Sur le travailleur envisagé comme « sujet économiquement actif », « entrepreneur de lui-même » ou encore comme « capital-compétence », voir M. Foucault, Naissance de la biopolitique, Cours 1978-1979, même éditeur, leçon du 14 mars 1979, p. 221 s.

rend mobilisables sur toute la durée de la vie active, les secondes sont destinées à favoriser toute initiative de sa part allant en ce sens.

A. Le régime des droits

Attachés à la personne, les divers comptes ont pour point commun de permettre le maintien des droits inscrits tout au long de la vie active, quel que soit le changement de situation professionnelle et, éventuellement, le rechargement du compte aussi longtemps que ces droits conservent leur raison d'être.

– Des droits portables et transférables

Selon la formule du code du travail, les droits inscrits sur le compte « *demeurent acquis en cas de changement de la situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire* » (20). Nés dans le cadre d'une relation de travail salarié, ils survivent à la rupture de cette relation. Cependant, la portabilité n'a qu'une portée limitée si elle ne se double pas de la transférabilité, en d'autres termes, si le droit que le compte porte ne peut être mobilisé par le travailleur dans le cadre d'un nouvel emploi ou d'une nouvelle activité. Pour ce qui concerne les points de pénibilité, le code prend soin de préciser que la conversion des points acquis en action de formation ou pour financer un passage en temps partiel peut intervenir « à tout moment de la carrière du titulaire du compte » (art. L. 4163-7 II). De leur côté, les droits acquis sur le CPE sont intégralement transférables (art. 5 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013).

– Des comptes rechargeables

Les différents comptes sont plafonnés. Pour autant, ils se rechargent au fur et à mesure que les droits inscrits sont utilisés, à la condition naturellement que le titulaire du compte conserve une activité génératrice de droits. Plus une personne est active, plus elle peut utiliser et recharger d'heures de formation, plus elle sécurise son parcours professionnel. Procédé incitatif d'autant plus fort qu'à la clôture du compte les droits non utilisés seront perdus.

(20) Art. L. 6323-3 (CPF), L. 4163-5 (C2P).

– *Des droits-fonction*

S'il s'agit de points de pénibilité, le Code du travail énonce que les droits constitués sur le C2P restent acquis à son titulaire « *jusqu'à leur liquidation ou à son admission à la retraite* » (art. L. 4163-5). Du côté des droits exprimés en euros sur le CPF, la loi opère une distinction selon la source de ces droits. Après avoir énoncé qu'à l'image du CPA, le CPF reste ouvert jusqu'au décès de la personne, le Code ajoute que seuls les droits consignés sur le CPF au titre du CEC peuvent être utilisés à compter de la date à laquelle son titulaire fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. De plus, ne sont éligibles au compte que les formations destinées à acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'une activité de volontariat ou de bénévolat. Cette distinction illustre leur nature de droits-fonction dont le régime est à l'aune de celle qui est assignée au compte : permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences utiles à l'exercice d'une activité. Le compte reste ouvert et les droits utilisables aussi longtemps qu'ils ont une raison d'être. Une fois cette raison d'être disparue, leur nature de droits-fonction entraîne leur perte concomitante.

Une fois les droits inscrits sur le compte, comment amener son titulaire à les mobiliser dans le sens attendu ?

B. L'utilisation des droits

Deux services, gratuits, sont proposés au titulaire du compte pour lui faciliter l'utilisation des droits inscrits : d'une part un accompagnement personnalisé, d'autre part l'accès à un service dématérialisé de gestion et d'utilisation des comptes. Toute la question est alors de savoir si l'un et l'autre ont pour effet de substituer leur représentation du monde à celle de la personne.

1. Un accompagnement personnalisé

Le Code du travail offre à tout titulaire d'un CPF deux modalités d'accompagnement : le conseil en évolution professionnelle et le bilan de compétences. Délivré dans le cadre du service public régional de l'orientation, le

premier est gratuit et obéit aux principes qui sont ceux du service public. Le second est au contraire réalisé à titre onéreux par un prestataire privé. Raison pour laquelle ce bilan fait partie des actions éligibles au compte (21). L'un et l'autre accompagnent la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle, en suivant le même type de démarche. Après une première phase destinée à situer la personne professionnellement, la deuxième est consacrée à la formalisation de son projet. Les modalités de mise en œuvre sont ensuite examinées dans une dernière phase. Différence majeure : alors que le conseil en évolution professionnelle est de courte durée, le bilan de compétences peut aller jusqu'à vingt-quatre heures. Aussi les textes prévoient-ils leur articulation (22).

Mieux que toute autre, la phase de formalisation du projet éclaire le sens et la portée de l'accompagnement personnalisé. Tandis que le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle précise que « *le projet est co-construit entre le bénéficiaire et le conseiller* » (23), le Code du travail indique quels sont les éléments à prendre en considération : outre les aspirations et aptitudes de la personne, les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires (art. L. 6111-5 et 6). À son tour, l'accompagnement personnalisé a vocation à favoriser la prise en considération des attentes de la politique de compétence dans la décision du titulaire du compte.

2. Une plateforme de services individualisés

« *Chaque titulaire d'un compte a connaissance du montant des droits inscrits sur son compte et des abondements dont il peut bénéficier en accédant à un service dématérialisé gratuit. Ce service dématérialisé donne également les informations sur les formations éligibles. Il assure la prise en charge des actions de formation de l'inscription du titulaire du compte aux formations jusqu'au paiement des prestataires* » (art. L. 6323-8 I). Cette énumération suffit à montrer la place qu'occupe le numérique dans la gestion et l'utilisation des droits inscrits sur le

21. Sur le conseil en évolution professionnelle, voir les art. L. 5151-1, L. 6111-3 à L. 6111-6, et l'arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle. Sur le bilan de compétences, les art. L. 6313-4 et R. 6313-4

22. Article D. 6323-6.

23. Point 3.3.2.

compte personnel de formation. Le Code du travail en précise ensuite l'instrument : un traitement automatisé des données à caractère personnel. Parce qu'il est automatisé, ce traitement ouvre instantanément à chaque titulaire de droits un espace personnalisé dans « *le système d'information du compte personnel de formation* », espace à partir duquel il peut connaître ses droits et utiliser son compte (art. L. 6323-8 II et R 6323-32 et 33). Un même schéma préside à l'utilisation des points inscrits sur le compte professionnel de prévention (art. R. 4163-15).

Il s'observe que ce mode de réalisation de droits inscrits sur un compte personnel signe le retour de l'État dans le « gouvernement de soi », sous les traits d'un « État plateforme ». Le titulaire du compte devient l'usager d'un service dématérialisé (24). Il s'identifie à partir d'un dispositif d'identification et d'authentification commun à l'ensemble des services publics (25). Cette première opération ouvre sur son écran « le portail national des droit sociaux » (26) à partir duquel il pourra consulter et utiliser son CPF, éventuellement son C2P, mais également connaître et simuler d'autres droits sociaux (27). La quête d'un service de plus en plus individualisé va ainsi de pair avec le traitement automatisé d'un nombre toujours plus grand de données personnelles. Jeu circulaire : cette technologie demande que chacun se conduise activement dans le monde numérique.

À ce prix, écrit François Ewald, la puissance de calcul des algorithmes permet de « *tourner le dos à un monde social construit autour de catégories, d'ensembles plus ou moins organisés, de centres, d'institutions contribuant à structurer et à orchestrer les individus* », et prétend « *refabriquer du social en donnant aux individus les*

24. Sur la dématérialisation des services publics, L. Camaji et L. Isidro, « La dématérialisation des services publics : quels impacts pour les droits sociaux des salariés ? », *Revue de droit du travail*, n° 10, octobre 2021, pp. 569-576.

25. Sur ce dispositif dénommé « FranceConnect », outre l'arrêté du 8 novembre 2018 relatif à ce téléservice, voir M. Alauzen, « L'État plateforme et l'identification numérique des usagers », *Réseaux*, 2019/1, n° 213, pp. 211 à 239.

26. L'article 1^{er} du décret du 20 mars 2017 portant création de ce portail en précise la finalité « *donner aux personnes un accès centralisé à leurs droits sociaux* ». Sur le sens et la portée de ce portail outre le décret, voir L. Camaji et L. Isidro, article précité.

27. Cette recherche d'un accès centralisé aux comptes personnels et aux autres droits sociaux était déjà manifeste dans les dispositions relatives aux comptes d'activité (art. L. 5151-6). Elle perdure mais figure désormais parmi les dispositions réglementaires consacrées au système d'information du compte personnel de formation : voir le nouvel article R. 6323-33 issu du décret 2019-1049 du 11 octobre 2019. Autre manifestation de l'effacement du CPA. au profit du CPF.

moyens d'exprimer leur singularité en se gouvernant eux-mêmes » (28). Le monde des données n'en est pas moins un monde plat. La logique algorithmique colle à ce qu'a été jusqu'alors le parcours de l'individu. Elle fait constamment l'hypothèse que notre futur sera la reproduction de notre passé (29). Ce faisant elle sépare les individus « *de la possibilité de ne pas toujours faire ce dont ils sont capables, ou de ne pas toujours subir tout ce qu'ils sont susceptibles de subir* », note Antoinette Rouvroy (30).

D'où cette question : les plateformes de services individualisées contribuent-elles à l'émancipation de l'individu ou le soumettent-elles au cadre cognitif construit par les systèmes d'information et d'accompagnement ?

28. F. Ewald, Assurance, prévention, prédiction... dans l'univers du big data, Rapport pour l'institut Montparnasse (Mutuelle générale de l'Éducation nationale, 2012) (http://www.institut-montparnasse.fr/wp-content/files/Collection_recherches_n_4.pdf).

29. D. Cardon, *À quoi rêvent les algorithmes. Nos vies à l'heure des big data*, Seuil, « La République des idées », 2015.

(30) A. Rouvroy, « Le régime de vérité numérique. De la gouvernementalité algorithmique à un nouvel État de droit », séminaire sous la direction de Bernard Stiegler, *Socio*, n° 4/2015, pp. 113-140.