

Projet d'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi

Annexe sur le compte individuel de formation

1 – La situation actuelle

Suivant le statut de la personne, les capacités à accéder à une formation à **titre individuel** sont différentes. Les principaux accès se font :

- pour le salarié, en utilisant le droit individuel à la formation, au sein de son entreprise (formation courte de moins de 120h) ou en accédant à un congé individuel de formation (formation longue) ;
- pour un demandeur d'emploi indemnisé, en bénéficiant d'une formation prescrite par Pôle emploi, organisée par le Conseil régional ou l'Etat, ou dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle s'il y est éligible ;
- pour les demandeurs d'emploi non indemnisés, en bénéficiant d'une formation initiée par le Conseil régional ou l'Etat.

Les dispositifs ne permettent pas à ce jour :

- de permettre au salarié d'utiliser son compte dans une perspective de formation professionnalisante (la monétisation du Dif le rend peu utilisable) ;
- d'avoir un système réactif, adapté à un retour rapide à l'emploi des demandeurs d'emploi, en lien avec les besoins des entreprises.

2- Le projet des signataires de l'ANI sécurisation de l'emploi

L'ambition est de définir les principes et modalités de mise en œuvre d'un compte individuel de formation pour les salariés et demandeurs d'emploi allocataires du régime d'assurance chômage.

Ces principes et modalités ont vocation à être compatible avec ceux définis pour les personnes ne relevant pas de ce régime assurantiel et, ainsi, à pouvoir s'appliquer quel que soit le statut de l'individu.

Le compte individuel de formation doit pouvoir s'inscrire dans un cadre cohérent avec les autres voies d'accès à la formation, dispositifs et modalités de financement, incluant notamment les contrats en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), les périodes de professionnalisation, et le plan de formation.

Le compte individuel ne saurait se réduire au seul financement d'une action de formation. Les personnes qui le mettent en œuvre doivent pouvoir accéder à une information et un accompagnement qui facilitera la construction et la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Principes généraux

Le compte individuel de formation a pour ambition de favoriser la mise en œuvre d'un projet individuel de formation, en lien avec le projet professionnel de l'individu.

Il est mis en œuvre à l'occasion de phases de transitions professionnelles et, plus généralement, pour la réalisation d'un projet professionnel tout au long de la vie professionnelle.

Il concrétise un droit individuel à la formation, garanti collectivement. Il est accessible à tous les individus, quel que soit leur statut. Ce statut détermine les responsabilités des différents acteurs (entreprises et fonds gérés par les partenaires sociaux, Etat et Conseils régionaux,...) en termes de financements de la rémunération, des coûts pédagogiques et des frais annexes (transport, hébergement, restauration...).

Il formalise un droit à la solvabilité de ce projet ainsi qu'un droit à l'accompagnement, notamment pour la définition de celui-ci au regard de la pertinence du projet professionnel.

Concrètement, le compte individuel de formation est un compte individuel qui accompagne chaque salarié tout au long de sa vie professionnelle, et qui a vocation à être exercé d'abord lors des phases de transition professionnelle, c'est-à-dire des périodes de chômage.

Il repose sur **trois principes complémentaires** :

- **droit individuel du salarié** : le salarié accède à une formation grâce à son compte non monétisable, mais ouvrant droit à un crédit d'heures de formation. Quand le salarié s'adresse à son entreprise ou que le demandeur d'emploi s'adresse à un prescripteur de formation (Pôle emploi, Conseil régional), il mobilise son compte.
- **responsabilisation des pouvoirs publics** : le droit est exercé en lien avec la politique de formation professionnelle régionale définie conjointement par les Conseils régionaux et les partenaires sociaux ;
- **contractualisation gagnant-gagnant** : en échange de cette limite, le prescripteur ou l'entreprise peuvent abonder le compte de manière à permettre au demandeur d'emploi ou au salarié d'accéder à la formation professionnalisante envisagée.

Fonctionnement

1/ Un droit quantifiable en heures

1-1/ Acquisition

Les droits acquis par le salarié le sont à raison de 20h/an pour les salariés à temps plein. Des proratas sont effectués pour les salariés à temps partiel ou pour les salariés en contrat à durée déterminée (modalités actuellement en vigueur pour l'acquisition du droit individuel à la formation).

Les heures acquises et non utilisées à ce jour au titre du DIF par le salarié, sont réputées acquises au titre du compte individuel de formation.

Les droits ainsi acquis sont réputés intégralement transférables, en cas de démission et en cas de licenciement (selon les modalités actuellement en vigueur pour la portabilité du DIF).

La transférabilité n'emporte pas monétarisation des heures. Les droits acquis demeurent comptabilisés en heures, tant pendant la prise en charge du bénéficiaire par le régime d'assurance chômage que dans la ou les entreprises où il retrouve un emploi.

Le droit est « rechargeable » selon les modalités définies actuellement pour le droit individuel à la formation, sans que le nombre d'heures ne puissent excéder 120 heures.

1-2 / Utilisation des droits

Les heures ainsi acquises sont réputées utilisées pour toutes les actions de formation (incluant le bilan de compétences et les heures d'accompagnement d'une démarche VAE) individualisées.

Lorsqu'une personne souhaite accéder à une formation, elle présente à l'entreprise ou au prescripteur les droits acquis au titre du compte.

Si elle est en emploi (CIF-CDD ou CIF-CDD), l'accès au CIF emporte utilisation des heures accumulées au titre du compte.

Le salarié peut également accéder à une formation mobilisable à partir de son compte, avec l'accord de l'employeur, qui peut « sur-financer » le compte.

Si elle n'est pas en emploi, deux situations peuvent alors se présenter.

Si la formation correspond à une priorité identifiée par le prescripteur, celui-ci donne accès au demandeur d'emploi à la formation, en déduisant de son compte les heures nécessaires à la réalisation de la formation.

Si le crédit d'heures est insuffisant, le prescripteur peut **abonder le compte** du demandeur d'emploi de manière à rendre l'accès possible.

Si la formation ne correspond pas à une priorité de formation, le compte ne peut être utilisé (situation actuelle du Dif).

2 / Le financement du compte

Lorsque le demandeur d'emploi accède à une formation grâce à son compte, celui-ci est débité à due concurrence du nombre d'heures requises pour la formation suivie.

Le nombre d'heures utilisées sur son compte fait l'objet d'un **financement par le FPSPP** (principe du Dif portable actuel).

Le prescripteur adresse chaque année au FPSPP un bilan du nombre d'heures utilisées au titre du compte au FPSPP, qui procède à une compensation financière auprès du FPSPP.

Le financement serait ainsi assuré par **trois types de ressources** :

- une partie des ressources existantes du FPSPP, qui serait redéployée sur le compte ;
- un abondement des Régions ;
- un abondement de l'Unedic ou de Pôle emploi.