

Contribution de l'Association des Régions de France en vue de la mise en place d'un Compte Personnel de Formation (CPF)

Réunion de concertation du 12 juin 2013

Introduction : le contexte institutionnel

Dans le prolongement de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, le Ministre délégué à la formation professionnelle et à l'apprentissage, a confié au CNFPTLV **une mission de réflexion sur la notion de compte individuel de formation.**

Un groupe de travail, composé de membres du CNFPTLV (services de l'Etat, représentants des conseils régionaux et représentants des partenaires sociaux), s'est constitué pour conduire cette réflexion et s'est réuni à six reprises d'octobre 2012 à janvier 2013. Le rapport issu de cette réflexion a fait l'objet d'un débat et d'une adoption par le Conseil plénier le 28 février 2013.

En parallèle, les partenaires sociaux ont institué dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013 un **compte personnel de formation** (art. 5) et un droit à un conseil en évolution professionnelle pour les actifs (art. 16).

La loi relative à la sécurisation de l'emploi prévoit la transposition du **compte personnel de formation** dans la loi (art. 5) :

« Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire. Le service public de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 est organisé pour assurer l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes qui envisagent de mobiliser leur compte personnel de formation. Le compte est alimenté :

« 1° Chaque année selon les modalités prévues aux articles L. 6323-1 à L. 6323-5 [régime du DIF, notamment plafonnement à 120 heures au bout de six ans];

« 2° Par des abondements complémentaires, notamment par l'État ou la région, en vue de favoriser l'accès à l'une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1¹, en particulier pour

¹ Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut,

les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l'issue de leur formation initiale, n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue².

« Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre. ».

Pour construire les modalités de mise en œuvre du compte, la loi prévoit **l'engagement d'une concertation avant le 1^{er} juillet 2013** entre l'État, les régions et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et **l'adaptation par les partenaires sociaux avant le 1^{er} janvier 2014 des dispositions conventionnelles en vigueur** pour tenir compte de la création du compte.

Elle prévoit enfin la présentation par le Gouvernement **d'un « rapport au Parlement sur les modalités de fonctionnement du compte personnel de formation et sur les modalités de sa substitution au droit individuel à la formation mentionné au chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail et du transfert intégral au sein du compte personnel de formation des heures acquises au titre du droit individuel à la formation ».**

La 1^{ère} réunion de concertation Etat – Régions – Partenaires sociaux s'est ouverte le 21 mai.

Le document remis par le cabinet du Ministre lors de la réunion de concertation propose les thèmes de réflexion suivants pour conduire les concertations :

- ▶ **Quelle stratégie d'abondement du compte pour les acteurs ?**
 - Pour quels publics ?
 - A quels moments du parcours ?
 - Comment se traduisent concrètement les abondements ?
 - D'autres dispositifs sont-ils mobilisables en complément du compte ?
- ▶ **Quelles conditions d'utilisation du compte ?**
 - Un projet personnel de formation mobilisant le compte doit-il être validé par un tiers ?
 - La mobilisation du compte ouvre-t-elle un *droit* d'accès à la formation, une *priorité* d'accès ?
 - La situation est-elle différente en fonction des publics ?
 - Les acteurs (Etat, Régions, partenaires sociaux ...) doivent-ils définir en amont la nature des formations éligibles au compte personnel ?
- ▶ **Les travaux à conduire pour faciliter la mise en œuvre du compte**
 - Le service public de l'orientation peut-il accompagner la mise en œuvre du compte ?
 - Quelle méthode pour préciser les contours du conseil en évolutions professionnelle ?
 - Quelle méthode de travail pour en définir le cahier des charges ?

A l'issue de la réunion du 21 mai, il a été proposé aux différents partenaires de rédiger des contributions portant sur ces différentes questions.

de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle

² Hypothèse d'estimation du nombre de bénéficiaires concernés :

- 150.000 jeunes sortis sans qualification par an (flux),
- Soit 6 millions d'actifs sur l'échelle d'une vie professionnelle (40 ans)

D'ores et déjà, lors des premiers échanges, quelques acquis semblent se dégager et pouvoir faire l'objet d'un consensus :

- Le CPF ne doit pas s'apparenter à un « chèque formation individuel », c'est-à-dire obéir à une stricte logique de responsabilisation et de gestion individuelle ;
- Le CPF doit être garanti (régulé ?) dans un cadre collectif ;
- Le CPF vise l'objectif de permettre l'accès à la qualification et à la certification.

L'ARF retient également des attentes convergentes exprimées par plusieurs acteurs :

- La nécessité de définir les publics bénéficiaires du compte ;
- Un enjeu d'articulation avec les dispositifs existants qui peut conduire à réinterroger le fonctionnement de certains d'entre eux ;
- Une question posée autour des mécanismes d'accès au compte : faut-il définir les actions éligibles au titre du CPF ou raisonner en termes de validation de projet ?

La contribution de l'ARF propose des **éléments de réflexion en vue de la définition des objectifs et des mécanismes de mise en œuvre du CPF, qui intègre les acquis de la première séquence de concertation et qui propose des premières réponses aux différentes questions posées par le document de cadrage remis par le cabinet du Ministre, parfois en reformulant les questionnements ou en les complétant.**

Cette contribution s'appuie sur les différents travaux qui ont été conduits sur le sujet du compte individuel de formation et notamment la note du CNFPTLV du 28 février 2013³. Elle s'appuie aussi sur des travaux de recherche ou des études réalisées sur les sujets liés au mécanisme de compte individuel de formation et notamment sur l'étude réalisée en 2008 « Opportunité et la faisabilité d'un compte épargne formation »⁴ qui apporte des éclairages intéressants car elle s'appuie sur des expériences conduites dans d'autres pays européens de *comptes individuels de formation*⁵.

³ « Réflexion sur la création d'un compte individuel de formation », Document pour le Conseil du 28 février 2013, Rapport au ministre en charge de la formation professionnelle, Mars 2013

⁴ « Opportunité et faisabilité d'un compte épargne formation, Circé –Amnyos –Jacques Barthélémy et associés, 2008

⁵ **Les évaluations réalisées permettent de tirer un certain nombre d'enseignements utiles à cette réflexion ; enseignements intégrés à cette contribution dans les différents chapitres qu'elle aborde.** Ainsi, l'évaluation des dispositifs introduits aux Pays Bas dans les années 2000 a permis d'établir un certain nombre de conclusions et montre que si ce mécanisme peut se révéler intéressant pour stimuler l'individu, il est nécessaire de résoudre plusieurs difficultés :

- La nécessité de réfléchir aux modalités permettant d'articuler deux systèmes de formation continue
- Le marché de la formation professionnelle est peu transparent pour les individus. Il apparaît nécessaire de les orienter et les conseiller.
- La plupart des salariés n'ont pas de perspective à long terme et ne considèrent pas prioritaire le fait d'épargner pour leur carrière.
- L'aide financière du gouvernement est essentielle pour les salariés avec un faible niveau de qualification. C'est le seul moyen pour leur permettre d'accéder effectivement à des formations.
- L'intérêt du Compte formation pour stimuler l'apprentissage « non formel » (c'est-à-dire pas directement en relation avec le travail exercé) reste à démontrer.

La contribution que propose l'ARF n'a pas vocation à apporter des réponses figées à l'ensemble des questions posées mais à formuler quelques principes généraux ... et quelques interrogations sur les points qui lui apparaissent essentiels. Ainsi, l'ARF ne souhaite pas définir précisément les modalités d'exercice du CPF pour les publics sortant de son champ de compétence, et en particulier les salariés (elles relèvent de la compétence des partenaires sociaux). Néanmoins, dans la mesure où les modalités d'exercice du compte dans chacune des situations ont des conséquences sur la cohérence d'ensemble du dispositif et sur l'équilibre des interventions des différents acteurs, elle formule néanmoins des hypothèses sur les différents champs d'intervention, plutôt sous la forme de questionnements.

La partie consacrée aux travaux à conduire pour faciliter la mise en œuvre du compte n'a pas été directement traitée à ce stade. Elle devra être abordée une fois que la définition et les modalités de mobilisation du Compte personnel auront été clarifiées.

- *Le service public de l'orientation peut-il accompagner la mise en œuvre du compte ?*
- *Quelle méthode pour préciser les contours du conseil en évolution professionnelle ?*
- *Quelle méthode de travail pour en définir le cahier des charges ?*

La contribution que propose l'ARF aborde les points suivants :

1. Finalité et objet du CPF

- La définition du compte : un droit individuel ciblé et garanti collectivement
- Les actions visées au titre du Compte
- Les publics bénéficiaires du Compte

2. Quelle stratégie d'abondement du compte pour les acteurs ?

- Mécanismes d'ouverture du droit : à quels moments du parcours le compte peut-il être mobilisé ?
- Mécanismes d'abondement et d'articulation avec les autres dispositifs de formation existants et mécanismes de financements pour le compte

3. Quelles conditions d'utilisation du compte ?

- Les mécanismes d'accès au compte : validation de projet ou liste ?
- La mobilisation du compte ouvre-t-elle un *droit* d'accès à la formation, une *priorité* d'accès ? Mécanisme d'exercice et d'extinction des droits au compte ?
- Quels mécanismes d'accompagnement mobilisables dans le cadre du Compte ?
- Quels mécanismes de mobilisation de l'offre de formation ?

I – Finalités et objet du CPF

1. Définition du Compte personnel de formation : vers un droit individuel « ciblé » et garanti collectivement

La question de la finalité du compte est première car elle détermine pour une large part les mécanismes de fonctionnement du compte : les actions visées, les conditions d'ouverture de droits, les modalités d'abondement, d'utilisation, de transférabilité et de traçabilité.

La réflexion conduite par le CNFPTLV, synthétisée dans la note du 28 février soumise au Conseil, formule des hypothèses de travail qui ont reçu l'aval de tous les acteurs. Selon le CNFPTLV, il peut être espéré du fonctionnement d'un compte personnel de formation des bénéfices en termes de « *renforcement de la capacité d'initiative de l'individu* » et, pour l'individu, la pertinence du dispositif est à rechercher dans « *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 éloignés* ».

On a beaucoup écrit sur la question de la place de l'initiative en matière de formation et de la responsabilité individuelle⁶. Il est certain que l'engagement des personnes et leur implication personnelle dans la formation constituent une condition de la réussite de toute action de formation. C'est l'affirmation de ce principe qui a conduit à (ré)affirmer au cours des années 2000 la nécessité de **mettre l'individu au centre des dispositifs de formation**⁷. De façon plus globale, un courant de recherche en sciences sociales s'appuyant, notamment, sur les bonnes pratiques en vigueur en Europe du Nord, a développé de nouveaux concepts depuis les années 1990 autour de la notion de « **droits transférables attachés à la personne** » et la place de la formation est dès lors posée dans ce cadre. La formation doit-elle être un droit transférable attachée à la personne ?

Il existe aujourd'hui un relatif consensus sur le sujet. Néanmoins, la question de la définition de ces droits transférables attachés à la personne est importante. Répond-elle à une logique d'épargne et de **responsabilité individuelle** face à l'objectif d'« employabilité » ou à une logique de **droits cumulables garantis collectivement** c'est-à-dire dans un cadre permettant un appui à la construction de projet et un accompagnement ? Cette question n'est pas neutre. Elle renvoie à la responsabilité de la collectivité et à celle des entreprises pour assurer **l'employabilité** de leurs salariés (définie dans la loi à travers l'obligation d'adaptation pour les employeurs dans le cadre de la relation de travail). Elle renvoie également à la capacité des personnes à mobiliser

⁶ Différentes expériences visant à favoriser la responsabilisation individuelle ont été mises en œuvre dans plusieurs systèmes européens. Ainsi, des discussions au niveau national sur l'idée de compte individuel de formation ont débuté il y a environ dix ans, au Royaume Uni et en Suède notamment.

Pourtant, ces expériences ont pour la plupart échoué pour différentes raisons

Le modèle suédois était conçu pour tous les salariés. Cependant, cette caractéristique explique en partie l'abandon du modèle, fortement critiqué par les partenaires sociaux. En effet, la mise en place du compte individuel aboutissait finalement à renforcer les disparités entre les salariés : celui qui gagnait plus pouvait d'autant plus facilement épargner et donc bénéficier des financements publics et favoriser l'investissement de l'entreprise. Ainsi, loin de réduire les inégalités, le dispositif suédois a été considéré comme un facteur supplémentaire d'inégalité entre les salariés. Cette caractéristique explique en grande partie l'abandon du dispositif.

⁷ Le principe du salarié « (...) *acteur de son évolution professionnelle* » est affirmé par l'ANI du 5 décembre 2003, et réaffirmé par l'ANI du 5 octobre 2009.

les droits, étant entendu que les personnes les plus fragiles n'ont pas toujours les clés pour construire leurs parcours. **Droit individuel ne signifie pas nécessairement responsabilité individuelle.**

A cet égard, l'étude réalisée en 2008 sur « l'opportunité et la faisabilité d'un compte épargne formation » apporte quelques éclairages, notamment à partir d'expériences européennes de mise en place de comptes individuels de formation⁸. « L'étude des dispositifs fait apparaître la nécessité de s'intéresser à la question de l'accompagnement et de la validation du parcours de formation. Il faut en effet permettre aux personnes d'avoir accès aux dispositifs mais également les orienter. C'est notamment vrai pour l'utilisation des budgets individuels qui sont généralement prévus pour des personnes incapables d'élaborer leur propre parcours de formation ».

En conséquence, pour l'ARF, si le compte doit renforcer la capacité d'initiative de la personne, il ne doit pas obéir à une stricte logique de responsabilisation et de gestion individuelle de la personne qui le détient.

- ⇒ Tel qu'il est conçu par l'ARF, le compte personnel de formation n'est donc **pas conçu dans une stricte logique d'épargne** (on cumule des droits en heures que l'on utilise par droit de tirage pour financer l'action que l'on souhaite conduire), à laquelle la notion de compte renvoie généralement (s'apparenter à un « *chèque formation individuel* ») mais doit :
- être **ciblé vers des objectifs spécifiques** : il est conçu comme un outil au service de la **protection des transitions professionnelles** et du développement des compétences, de l'employabilité, et de la mobilité interne et externe des personnes tout au long de la vie professionnelle.
 - être garanti et organisé collectivement. En cela, le lien avec le conseil en évolution professionnelle constitue une dimension clé, consubstantielle au dispositif à construire.

⇒ *Selon l'ARF, il s'agit là d'un choix clé à préciser, à confirmer car il ne découle pas ipso facto de la notion de Compte personnel.*

2. Les actions visées dans le cadre du CPF

A travers cette question, est posée celle de la **plus-value du CPF par rapport aux dispositifs existants**. La note de synthèse du CNFPTLV propose deux situations « *dans lesquelles le recours au compte serait susceptible d'offrir une plus-value* » :

- Acquisition du socle de connaissances (savoirs de base) => **créance**
- Acquisition d'une nouvelle qualification => **transition**

⁸ « Opportunité et faisabilité d'un Compte d'épargne formation », sous la direction de Jean Marie Luttringer, Ed Demos, Collection Management Ressources humaines, 2008

Cette approche du CNFPTLV retient la faveur de l'ARF qui se reconnaît dans les préconisations principales de la note du 28 février 2013

- « *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* »

En effet, cet enjeu de renforcer les possibilités d'accès à des formations qualifiantes est énoncée dans de nombreux rapports.

L'ARF partage le constat dressé par le CNFPTLV qu'« *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. (...) Il est enfin fortement polarisé sur la formation à court terme sur le poste de travail et pendant le temps de travail. (...) 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* ».

- ▶ **A l'issue de la première réunion de concertation du 21 avril, il semble acquis que les actions de formation éligibles au titre du compte seront des actions qualifiantes (en plus du socle).**

- Cette approche a été reprise par la plupart des acteurs à l'occasion des premiers échanges.
- En outre, la loi Sécurisation de l'emploi (art. 5) retient cette approche, au moins pour une partie du dispositif.

En effet, la loi précise, en ce qui concerne les abondements complémentaires notamment par l'Etat ou la Région, que le Compte a pour objet de favoriser l'accès à une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 c. trav. :

- Qualification inscrite au RNCP
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche
- Qualification attestée par un CQP

⇒ Favoriser l'accès à une qualification doit pour l'ARF être l'objectif du compte (en plus de l'acquisition du Socle) et pas seulement l'objectif en cas d'abondements complémentaires par les pouvoirs publics.

- Dès lors, si l'enjeu de cibler le Compte personnel vers l'accès à une *qualification* est partagé, reste à définir la notion de « qualification ».

En effet, la notion de qualification n'est pas définie juridiquement. Elle est utilisée à la fois par le droit de la formation professionnelle et le droit des contrats et notamment du contrat de travail et renvoie dès lors à des acceptions différentes.

- Au sens large, le terme de qualification professionnelle se définit par « *l'aptitude d'un travailleur à occuper un emploi déterminé* ». Cette définition renvoie à l'idée d'appréciation qualitative tant du travailleur que de l'emploi à pourvoir. Alain Supiot relève cette dualité en soulignant que « *la notion de qualification professionnelle est ambiguë car elle sert aussi bien à désigner une qualité de la personne (sa compétence professionnelle) que la nature des prestations dont la personne est débitrice* »⁹. Théoriquement, c'est de cette rencontre, entre « *qualification personnelle* » et « *qualification du travail* », de leur concordance, que sera définie la « *qualification contractuelle* » du salarié. Celle-ci, fondamentale dans les relations de travail, se confond avec l'objet même du contrat de travail.
- Dans un sens plus ciblé, la notion de qualification renvoie à une « *certification validée par des instances publiques hors de l'entreprise* ». Selon Bénédicte Zimmerman¹⁰, « *la notion de qualification, longtemps controversée fait aujourd'hui l'objet d'une acception partagée autour de l'idée de certification validée par des instances publiques hors de l'entreprise* »
- La définition retenue par la loi (article L. 6314-1) retient une *approche de la qualification, autour de la notion de certification reconnue dans un texte* :
 - Qualification enregistrée au *Registre national des certifications professionnelles* (RNCP)
 - Qualification reconnue *dans les classifications d'une convention collective de branche*
 - Qualification ouvrant droit à un *certificat de qualification professionnelle*

La définition de l'article L. 6314-1 est donc plus large que celle retenue par Bénédicte Zimmerman dans la mesure où elle intègre les qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective de branche, qui ne sont pas des instances publiques hors de l'entreprise.

⁹ Cette dualité laisse entendre que la « qualification » possède deux versants :

- Dans le premier, la qualification professionnelle du travailleur désigne « *l'aptitude d'une personne à occuper un emploi, celui qui lui est confié* ». Cette qualification professionnelle est personnelle au travailleur. Ce sont les qualités et les compétences individuelles du travailleur, celles qu'il sera notamment amené à faire valoir lors d'une phase de recrutement. Cette « aptitude » se mesure en fonction d'éléments objectifs comme la formation reçue, les diplômes obtenus, l'expérience acquise, etc., telle une présomption de capacité à occuper un emploi. Nous désignerons cette acception comme étant la « qualification personnelle » du salarié.
- Dans le second, il ne s'agit plus de la qualification du travailleur en tant qu'individu mais de celle du travail, ou plus exactement celle de l'emploi qu'il aura à exécuter. C'est-à-dire la mesure du degré de l'activité technique et intellectuelle à déployer afin que les tâches qui composent l'emploi puissent être accomplies. Nous désignerons cette acception comme étant la « qualification du travail » du salarié.

Cf. « Critique du droit du travail », A. SUPPIOT, P.U.F., les voies du droit, 1994, spéc. pp. 121 et 122

¹⁰ « Classifications, logiques de compétences et dialogue social », Bénédicte ZIMMERMAN (EHESS Paris), paru dans Travail et Emploi, n°84, octobre 2000, pp. 5-18.

- En intégrant les *qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective*, la référence à l'article L. 6314-1 rend possible de mobiliser dans le cadre du Compte toute action de formation permettant d'accéder *aux emplois visés par les grilles de classification*, ce qui concerne en réalité la quasi-totalité des actions de formation.
- Cette définition n'est-elle pas trop large ? Cette question renvoie aux finalités du compte. Doit-il permettre de favoriser la mobilité et les transitions professionnelles choisies. Si tel est le cas, la question de la reconnaissance à l'extérieur de l'entreprise des qualifications acquises dans ce cadre est déterminante.
- Ne faut-il pas dès lors retenir une approche plus resserrée autour de la définition retenue par Bénédicte Zimmerman de *qualification reconnue par des instances publiques extérieures à l'entreprise* ? Dans cette dernière définition, seules les qualifications reconnues au RNCP (y compris les CQP qui y sont déposés) pourraient être permettre l'accès au compte.

⇒ L'ARF propose de retenir la seconde approche et de cibler le compte vers les actions de formation susceptibles de déboucher sur une certification validée par des instances publiques hors de l'entreprise, afin de donner du sens à l'enjeu de protection des mobilités et transitions professionnelles.

3. Les publics bénéficiaires du CPF

La question des publics bénéficiaires du compte constitue la 3^{ème} question de fond permettant de définir le compte personnel.

La loi du 14 janvier 2013 vise la personne, indépendamment de son statut et renvoie donc implicitement à la notion d'**universalité**. « Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation »

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 (art.5) est encore plus clair :

« Le compte de formation possède les trois grandes propriétés suivantes :

- **Universel** : toute personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite.
- **Individuel** : chaque personne bénéficie d'un compte, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi.
- **Transférable** : la personne garde le même compte tout au long de sa vie professionnelle et quel que soit son parcours professionnel. Le compte n'est jamais débité sans l'accord exprès du salarié et ne peut jamais être diminué du fait d'un changement d'employeur, quelle que soit la fréquence des changements ».

Toutefois, le champ d'application de l'accord interprofessionnel est limité aux entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

Dès lors, la question de la portée d'universalité du compte est clairement posée. C'est au législateur qu'il appartient de définir le champ d'intervention du compte.

Si la loi vise explicitement pour définir les mécanismes d'alimentation du compte les **salariés** (1° du 5^{ème} alinéa du nouvel article L. 6111-1) et les « **personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l'issue de leur formation initiale n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue** » (2° du 5^{ème} alinéa du nouvel article L. 6111-1), elle ne précise pas quels sont les publics visés au-delà de ces deux catégories.

Elle précise également que le compte est comptabilisé en heures que la personne soit **salariée ou demandeuse d'emploi** et que le compte est intégralement transférable en cas de (...) perte d'emploi. Les demandeurs d'emploi sont donc également directement visés par la loi comme public bénéficiaire.

En outre, en inscrivant le principe selon lequel « **chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation** », la loi consacre le principe d'universalité qu'un texte postérieur aura tout pouvoir d'explicitier.

Pour l'ARF, ce principe d'universalité représente sans doute la plus-value la plus importante du compte personnel.

⇒ Dès lors, l'ARF propose de retenir l'approche suivante en ce qui concerne les publics concernés par le compte :

- Les salariés, qu'ils soient titulaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée
- Les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle
- Les agents des trois fonctions publiques
- Les professions libérales et les non-salariés
- Les publics qui se situent à la frontière de ces différentes situations

⇒ En conclusion de cette partie sur les publics bénéficiaires du Compte, l'ARF souhaite réaffirmer que l'approche universelle est déterminante et constitue une dimension centrale pour les Régions.

- Le Compte constitue par définition et par construction un dispositif qui doit permettre de transcender la logique par statut et dont l'accès sera garanti, quel que soit le statut de la personne.
- Cette approche universelle est donc susceptible d'avoir des conséquences sur les mécanismes d'ouverture et d'utilisation du Compte : cela plaide pour la définition de mécanismes qui soient homogènes (ou le plus homogène possible) selon les statuts.
- Nous y reviendrons dans la suite de cette contribution.

II – Stratégie d’abondement du compte par les acteurs

1. Mécanismes d’ouverture du droit : à quels moments du parcours le compte peut-il être mobilisé ?

- ▶ La première posée est celle de l’ouverture des droits au compte.

La loi précise que le compte est ouvert dès l’entrée sur le marché du travail : « *chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d’un compte personnel de formation* ».

Comment faut-il entendre cette notion d’entrée sur le marché du travail ? Faut-il avoir déjà travaillé pour pouvoir accéder au compte ou faut-il considérer que le compte est mobilisable dès la fin de la formation initiale, lors de l’insertion professionnelle ? Cette question n’est pas neutre, notamment pour les jeunes sortis sans qualification du système scolaire. La loi apporte une réponse à cette question dans la mesure où elle précise que des abondements complémentaires alimentent le CPF pour les « *personnes ayant quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l’issue de leur formation initiale, n’ont pas obtenu de qualification reconnue* ».

Dès lors, le compte est mobilisable dès la sortie de formation initiale pour ces publics.

Restent trois questions importantes :

- Quel est l’élément déclencheur de l’ouverture des droits pour les autres publics ?
- Faut-il exiger une inscription au Service public de l’emploi pour les jeunes et les adultes à la recherche d’un emploi ou d’une nouvelle orientation professionnelle ?
- Comment définir le public constitué des *personnes ayant quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l’issue de leur formation initiale, n’ont pas obtenu de qualification reconnue* ?

L’ARF formule les propositions suivantes :

- ⇒ En ce qui concerne l’ouverture des droits, l’ARF propose de distinguer la notion de **titulaire** du droit de celle de **bénéficiaire**.
- ⇒ Pour définir le **titulaire** du droit, elle propose de retenir le principe que **le compte est ouvert dès la fin de la formation initiale pour tous les publics**. Il pourrait être matérialisé par la remise d’un *Passeport*, indiquant **les conditions d’ouverture des droits et l’institution (ou les institutions) en charge de la gestion des Comptes, à tous les jeunes à l’issue de la formation initiale**. Les mécanismes concrets devront être précisés lors des travaux ultérieurs.
- ⇒ La notion de **bénéficiaire** du droit renvoie, elle, à la vérification **des conditions de mise en œuvre du droit** (conditions d’ouverture, crédit, abondements éventuels). Elle se vérifie auprès de l’acteur « responsable » de la mise en œuvre du compte.

⇒ **Plus concrètement,**

- **Pour les personnes à la recherche d'un emploi ou d'une insertion professionnelle (jeunes ou adultes), les acteurs en charge de la vérification des conditions d'ouverture sont les institutions du Service public de l'emploi.**
- **Pour les jeunes,** les missions locales assurent, dans le cadre de leur mission de service public de l'emploi, des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans révolus (art. L. 5314-2 du code du travail¹¹). **Dans ce cadre, dès lors que le jeune est accompagné par une mission locale, il peut mobiliser son compte personnel.**
- **Reste posée la question des demandeurs d'emploi non indemnisés, non affiliés à Pôle emploi, qu'il conviendra également de traiter**
- **Pour les salariés, il s'agit de l'employeur.**

⇒ **En ce qui concerne la définition des publics visés par l'abondement des pouvoirs publics, il est nécessaire de définir ce qu'il convient d'entendre autour de la notion de qualification *reconnue*.** Cela renvoie-t-il à la notion de qualification « enregistrée au RNCP » ? Cette question est importante et complexe : un jeune sortant du système scolaire disposant d'une qualification enregistrée au RNCP mais non professionnalisante est-il éligible à l'abondement des pouvoirs publics ? **La réponse à cette question n'est pas théorique et renvoie directement à la capacité d'abondement. L'ARF propose donc de distinguer le principe de l'ouverture du compte de la définition du public susceptible de bénéficier de l'abondement des pouvoirs publics et que cette question de la définition des publics susceptibles de bénéficier de l'abondement par les pouvoirs soit approfondie à l'occasion de travaux de concertation ultérieurs.**

La question qui concerne la façon de matérialiser l'information des titulaires du CPF est complexe :

- *Faut-il confier ce rôle à chacun des acteurs en charge de la gestion des droits ?*
- *Faut-il informer de façon systématique tout sortant de formation initiale qu'il dispose d'un Compte ? Si oui, ce rôle doit-il être confié au dernier établissement scolaire qu'il a fréquenté (est-ce possible et n'y a-t-il pas un risque de ne pas toucher certains publics, notamment ce qui abandonnent ?) ? Faut-il raisonner comme pour la carte vitale et prévoir un mécanisme d'immatriculation ? Faut-il informer de façon systématique tous les jeunes lorsqu'ils atteignent l'âge de 16 ans ?*
- ...

L'ARF propose que cette question soit abordée en fin de concertation à l'occasion des questions liées aux travaux à conduire pour faciliter la mise en œuvre du Compte.

¹¹ Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, dans le cadre de leur mission de service public pour l'emploi, ont pour objet d'aider les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement.

Elles favorisent la concertation entre les différents partenaires en vue de renforcer ou compléter les actions conduites par ceux-ci, notamment pour les jeunes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle et sociale. Elles contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre, dans leur zone de compétence, d'une politique locale concertée d'insertion professionnelle et sociale des jeunes.

- La seconde question est celle de savoir à quels moments du parcours le compte peut être mobilisé.

L'ARF propose de retenir le principe évoqué dans la note du CNFPTLV du 28 février 2013 qui suggère de **mobiliser de façon prioritaire le compte dans deux situations « dans lesquelles le recours au compte serait susceptible d'offrir une plus-value »** :

- Acquisition du socle de connaissances (savoirs de base) => **créance**
- Acquisition d'une nouvelle qualification => **transition**

⇒ Pour l'ARF, la mobilisation du compte pour servir ces objectifs – l'acquisition d'un socle de connaissances et l'accompagnement des transitions professionnelles – **est possible quelle que soit la situation de la personne au moment où elle demande à mobiliser le compte : en insertion professionnelle, en emploi ou en recherche d'emploi ou d'une nouvelle insertion professionnelle**. Le compte n'a pas vocation à être mobilisé davantage en période de chômage qu'en période d'activité.

2. Mécanismes d'abondement et d'articulation avec les autres dispositifs existants et mécanismes de financement ?

La note de cadrage invite à répondre aux questions suivantes :

- Quels sont les abondements envisageables dans le cadre du Compte et comment se traduisent-ils concrètement ?
- D'autres dispositifs sont-ils mobilisables en complément du compte ?

Ces questions renvoient également aux mécanismes de financement du compte.

La contribution propose de traiter de ces différentes questions de façon articulée car les choix en matière d'abondement ont des conséquences sur les mécanismes d'articulation avec les mécanismes de financement.

Les principes clés qui ont guidé la réflexion de l'ARF sont les suivants :

1. Pour répondre à ces questions, il est nécessaire de préciser à la fois le régime de mobilisation du Compte et ses modalités d'abondement, selon les différents publics, tout en étant attentifs au principe d'universalité et à ce qu'il implique¹².
2. En outre, aborder cette question des modalités de mobilisation et d'abondement du compte renvoie à la question de la compétence que les acteurs ont reçu de la loi et suppose d'établir précisément la responsabilité de chaque acteur en la matière.
3. Enfin, cet exercice est nécessairement complexe car la définition d'un compte invite à raisonner à droit modifié dans un nouvel équilibre à construire, avec les autres champs d'intervention que les acteurs ont reçu de la loi. La question de la cohérence d'ensemble du système est donc nécessairement posée et avec elle celle de la gouvernance d'ensemble.

¹² Rappelons que pour l'ARF le principe d'universalité invite à retenir des modalités de mobilisation du Compte les plus proches possibles.

Aussi, cette contribution ne vise pas à résoudre l'ensemble de ces questions mais à indiquer quelques points d'appui en ouverture de cette réflexion, qui devra nécessairement se poursuivre au-delà de la réunion du 12 juin.

⇒ L'ARF propose de partir du postulat suivant : le CPF relève :

- Pour les salariés, de la responsabilité des **entreprises** ;
- Pour les agents de la fonction publique, de leur **employeur respectif** ;
- Pour les demandeurs d'emploi, de la responsabilité de **Pôle emploi** et des **régions**
- Pour les jeunes sans qualification, de la responsabilité des **pouvoirs publics**.

A ce stade, l'ARF propose plusieurs pistes de réflexion, à débattre avec les autres acteurs, en concentrant son regard sur les publics relevant de sa compétence partagée avec l'Etat ou Pôle Emploi.

► Conditions d'abondement, modalités de financement du Compte **pour les jeunes sortis sans qualification**

La contribution propose dans un 1^{er} temps d'identifier de façon plus explicite les acteurs « **pouvoirs publics** » compétents pour prendre en charge le CPF du public des jeunes sortis sans qualification du système scolaire et formule à la suite de cette analyse des propositions de modalités de mise en œuvre.

La question de la répartition des compétences entre les différents acteurs

Le principe selon lequel chacun dispose *sur la collectivité* d'une **créance** en termes de connaissances et de compétences minimales à acquérir pendant la formation initiale ou ultérieurement **est inscrite dans le droit mais n'est pas traduite à ce jour en obligations concrètes pour la collectivité**.

En effet, le code de l'Education comporte des dispositions extrêmement claires :

- **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).

Il ressort de ces textes que ce **droit créance** relève de la responsabilité – et de la compétence – de **l'Etat** et plus particulièrement de **l'Education nationale**.

Il s'agit dès lors de formaliser le ou les mécanismes permettant de **concrétiser ce droit**.

Les modalités de mise en œuvre proposées : l'ARF soumet les propositions suivantes à la réflexion pour les jeunes demandeurs d'emploi sortis sans qualification :

- un **droit à retourner dans le cadre de la formation initiale** pour les jeunes qui le souhaitent, y compris après un parcours hors EN (apprentissage ou programme de formation des Régions ou emploi) => à **organiser et à rendre opposable** ;
- un **droit à s'inscrire dans le cadre des programmes régionaux des Régions, qui devra alors faire l'objet d'un financement dédié**, soit dans le cadre de l'autonomie fiscale des Régions (**création d'une taxe affectée**), soit dans le cadre de **dotations de l'Etat spécialement affectées au financement** de parcours qualifiants ou de formations conduisant au socle qui pourraient s'exercer dans le cadre du CFP.

➤ Conditions d'abondement, modalités de financement du Compte pour les demandeurs d'emploi

La loi précise que « *Le Compte est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord express de son titulaire* ».

Dès lors, l'interprétation de la loi conduit à retenir les principes suivants : le demandeur d'emploi emporte les heures de formation accumulées dans le cadre de son Compte et peut les mobiliser pendant sa période de recherche d'emploi pour une action de formation.

Cette affirmation se heurte à une première difficulté liée au point de savoir si le demandeur d'emploi peut mobiliser le Compte pour toute action qu'il souhaite conduire ou si cette action doit être validée dans le cadre de son PPAE. Une autre question est posée autour de la capacité d'abondement, si les heures accumulées au titre du compte ne suffisent pas pour suivre l'action de formation envisagée.

Les principes suivants pourraient être retenus :

- Si le nombre d'heures acquises au titre du CPF est au moins égal au nombre d'heures de la formation visée => **droit opposable sans validation du conseiller Pôle Emploi et inscription automatique de la formation dans le cadre du PPAE**
- Si le nombre d'heures de formation n'est pas suffisant => **nécessité d'obtenir l'accord du conseiller Pôle Emploi pour un financement complémentaire (abondement) et inscription là aussi dans le PPAE.**

Il faut préciser que, dans cette hypothèse, conformément à la loi, le CPF est **nécessairement mobilisé par la personne et qu'il ne peut s'agir d'une formation imposée**. « *Il [le compte] est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire.* »

La question de la prise en compte d'une formation « prescrite » dans le cadre du CPF (formation non choisie par le demandeur d'emploi et choix de celui-ci de garder le bénéfice de son compte pour une formation ultérieure) est très discutable d'un point de vue juridique. Elle nous paraît contraire aux prescriptions de la loi.

La question posée est celle du conflit de logique : entre un droit *personnel* et un droit *prescrit*. Dans l'éventualité où un demandeur d'emploi souhaite réaliser une action de formation et où son conseiller souhaite lui en prescrire une autre, le CPF ne pourrait alors

pas être débité de ses heures pour réaliser la formation prescrite : la logique du personnel l'emporte sur la logique de prescription, en application de la loi.

Cette précision s'impose car, aux termes de la loi, **il est impossible d'imaginer que le compteur CPF puisse être mobilisé de façon automatique** dès lors que le demandeur d'emploi réalise une formation **prescrite** financée par Pôle Emploi ou par la Région. Ce ne sera le cas **que si le demandeur donne son accord pour le compte puisse être débité.**

Cette précision a des **conséquences importantes sur les sommes que les régions et Pôle Emploi seront susceptibles de mobiliser en déduction des frais pédagogiques** consacrés à des actions de formation par des demandeurs d'emploi doté d'un CPF. Il y a là une incertitude forte pour les Régions dans l'économie générale du système.

➤ **Pour les salariés, la question de l'abondement et des modalités de financement renvoie également à l'articulation du Compte avec les dispositifs existants**

L'ARF ne souhaite pas à ce stade définir précisément les modalités d'exercice du CPF pour les salariés car l'exercice du Compte relève de la compétence des partenaires sociaux. Néanmoins, les modalités d'exercice du compte dans chacune des situations ont des conséquences sur la cohérence d'ensemble du dispositif et sur l'équilibre des interventions des différents acteurs.

L'ARF propose donc de formuler quelques principes généraux et quelques interrogations. Ces propositions tentent un parallélisme des formes par rapport à ce qui est proposé pour les demandeurs d'emploi autour de la notion d'abondement afin de définir des modalités d'ouverture du droit les plus proches possibles, quelle que soit la situation du bénéficiaire.

La contribution propose, avant de formuler ces hypothèses, de restituer les enseignements des expériences de Compte personnel de formation destinés à des salariés, tels qu'ils figurent dans l'étude sur le compte épargne formation réalisée en 2008 par Circé –Amnyos –Jacques Barthélémy et associés.

Extrait de l'étude « Opportunité et faisabilité d'un Compte épargne formation », page 36.

Chapitre II. Les expériences nationales : approche globale

C. Les comptes épargne formation ... Bilan et perspectives

*« La rareté, la diversité et le caractère récent des expériences rendent difficile un bilan du modèle de compte d'épargne formation. La mise en place d'un compte d'épargne formation seul soulève un certain nombre de difficultés qu'il n'est pas toujours possible de surmonter. Notamment, **la question de l'égalité de traitement entre les différents travailleurs se pose.** De même, l'intérêt du secteur bancaire privé peut être stimulé si des sommes relativement importantes peuvent être investies par les individus. Or, seuls les plus hauts revenus sont en mesure d'investir massivement dans leur formation professionnelle. Ces mêmes hauts revenus ne sont pourtant pas nécessairement les plus intéressés par ce type de dispositif.*

*Un second problème semble être posé par **le rôle de l'employeur.** Quel doit être son rôle en matière de détermination du parcours de formation ? Comment inciter ce dernier à investir ? Si des mécanismes incitatifs sont mis en place, comment s'assurer que l'employeur ne concentrera pas ces aides sur certains salariés au détriment d'autres ?*

*Enfin, la question de **la mise en place d'un parcours de formation est primordiale.** En effet, les modalités pour dépenser le compte épargne sont fondamentales. Il s'agit d'éviter le développement des fraudes et autres effets d'aubaine. Ainsi, il faut sans doute, à l'instar de la plupart des dispositifs, prévoir une consultation obligatoire d'un conseiller, la mise en place d'un parcours de formation en accord avec ce conseiller et un système d'agrément des actions finançables ».*

Hypothèse d'abondement et d'articulation des dispositifs :

- Si le nombre d'heures acquises au titre du CPF est au moins égal au nombre d'heures de la formation visée => le principe d'un **droit opposable** pourrait être retenu.
- Si le nombre d'heures acquises au titre du CPF est inférieur au nombre d'heures de la formation visée => le principe d'un **abondement** doit alors être envisagé, qui pose notamment **la question de l'articulation avec les autres dispositifs de formation** auquel la personne peut avoir accès. La **validation** par l'employeur et/ou par Fongecif se discute dans ce cadre.
- La nature de cette **validation** renvoie à plusieurs questions complexes :
 - Renvoie-t-elle à la notion de validation du **contenu** de l'action ou à celle **d'éligibilité de l'action sur la base d'une liste** ? Si oui, quel est l'acteur, l'institution ou les acteurs et/ou institutions en charge d'établir cette liste ?
 - Est-il possible d'exercer l'action de formation dans le cadre du compte **hors du temps de travail** ? Qu'en est-il dans ce cas d'exercice de la formation hors temps de travail ?
 - Est-il possible d'exercer l'action de formation dans le cadre du compte **pendant le temps de travail** ? Si tel est le cas et que le salarié souhaite suivre la formation pendant le temps de travail, faut-il raisonner **co-décision** sur le choix de l'action (à travers l'accord de l'employeur sur le choix de l'action) ou ne faut-il raisonner, en termes **d'autorisation d'absence** ?
- En outre, d'autres interrogations peuvent être formulées :
 - Faut-il raisonner sur la base du mécanisme actuel de plafonnement du CPF au bout de six ans (plafonnement à 120 h) ou ne convient-il pas de déplaçonner au moins en partie la mobilisation des droits au CPF (afin de permettre l'accès à des formations qualifiantes) ?
 - Ne faut-il pas, maintenant que le compte est universel et intégralement transférable en cas de changement d'emploi, créer un financement dédié par une contribution mutualisée (sur le modèle par exemple de ce qu'avait prévu l'accord signé dans la Métallurgie en 2005 dans le cadre du DIF => contribution dédiée au sein de la contribution au titre du Plan de formation ?)

➤ **Reste du point de vue de l'ARF un dernier enjeu : celui d'apporter une solution à une catégorie de publics qui se situent à la frontière de ces différentes situations**

Il s'agit de personnes en emploi (jeunes sans doute mais également adultes), non dotées d'un premier niveau de qualification, mais qui n'ont pas cumulé suffisamment de droits pour pouvoir accéder à une formation qualifiante dans le cadre du compte et/ ou du CIF.

Pour ces publics, la solution à privilégier se heurte à plusieurs difficultés :

- Ils sont en emploi, parfois précaire, mais pour eux, il est primordial que cette insertion professionnelle puisse être pérennisée.
- Dès lors, comment favoriser l'accès à une formation qualifiante, leur assurant un 1^{er} niveau de qualification ?
- La question du temps de formation est déterminante dans ce cas. L'accès à une formation qualifiante, souvent longue, suppose de demander un congé. Or, la suspension du contrat de travail a-t-elle réellement du sens dans ce cadre ? Premièrement, l'employeur, s'il a embauché la personne, considère que l'ensemble de compétences qu'elle détient est suffisant pour son poste: en vertu de quoi, si ce n'est la contrainte, lui accorderait-il du temps pour acquérir une qualification hors de l'entreprise ? En outre, la personne qui se trouve dans une situation de travail précaire (CDD, temps partiel, faible rémunération, insécurité de l'emploi occupé, ...) ne va pas souhaiter se mettre en situation de faiblesse en sollicitant une suspension de son contrat, même temporaire pour se former. Enfin, il ne faut pas négliger les effets pervers que pourrait avoir l'instauration d'un droit à congé formation pour ces publics, avec un risque de discrimination à l'embauche.
- Le hors temps de travail est-il une solution ? Cela paraît difficilement compatible avec le suivi d'une formation qualifiante, souvent longue. En outre, cela suppose l'existence d'une offre de formation correspondante en hors de travail, ce qui est rare aujourd'hui sur les actions qualifiantes ... et ce qui aurait pour conséquence d'allonger fortement les durées (amplitudes) de formation.
- En outre, d'autres mécanismes d'accès à la qualification en situation de travail existent déjà, sans doute plus pertinents et cohérents : l'apprentissage (pour les jeunes) ou le contrat de professionnalisation (pour les jeunes et les adultes).
- **Ainsi, on le voit, en ce qui concerne ces publics, la question principale ne semble pas être celle de l'abondement et des modalités de financement mais plus globalement celle de la pertinence de la réponse formation qui peut être apportée.**

⇒ **Dès lors, l'ARF propose de consacrer lors de la concertation un temps dédié de réflexion à la prise en compte de ces publics en emploi (jeunes ou non) qui n'ont pas cumulé suffisamment de droits (au CIF ou au CPF) pour pouvoir prétendre à une action de formation socle ou qualifiante.**

III – Quelles conditions d'utilisation du Compte ?

1. Les mécanismes d'accès au compte : validation de projet ou liste ?

- ▶ Faut-il **restreindre** le champ d'exercice du CPF à la **définition d'une « liste » d'actions éligibles** ou ne faut-il pas plutôt **retenir une approche** comme celle du CSP, **sur la base de la définition de projets individuels**, en travaillant sur les notions **d'accompagnement** et de **validation de projets** ?

La question posée prolonge celle sur les mécanismes d'ouverture de droits :

- **Logique d'épargne** permettant l'exercice du droit dans le cadre défini dès lors que le titulaire dispose des « crédits » suffisants => logique la plus proche du *droit individuel*
- **logique de validation de projet personnalisé** (rôle déterminant de la fonction de « prescription » ou de « validation » de projet)
- **logique d'encadrement par une liste d'actions éligibles** (le « droit de tirage » s'exerce dans ce cadre). Dès lors, le « qui » définit la liste est central mais, au-delà de cette question, la logique de liste encadre davantage l'usage du dispositif et le rend moins "individualisé".

Elle est également fortement dépendante de l'équilibre général du dispositif et des choix qui auront été retenus en termes de définition du Compte et de modalités d'abondement.

Par exemple,

- si les actions éligibles dans le cadre du Compte sont les **actions qualifiantes enregistrées au RNCP** (en complément des actions de formation au titre du socle) => n'y a-t-il pas un encadrement suffisant du Compte ? Faut-il en complément **retenir une liste encadrant l'exercice du compte** ?
- Si les actions au titre du Compte font l'objet d'une **validation** de l'action dans le cadre d'une décision du conseiller Pôle Emploi ou de l'employeur (cf. hypothèse évoquées plus haut) => y a-t-il une pertinence à la définition d'une liste d'actions éligibles ?

A ce stade, l'ARF s'interroge fortement sur la pertinence de l'établissement d'une liste de formations éligibles au titre du CPF

- ⇒ *Quelle est la vertu de l'établissement de ces listes, à la fois pour les salariés et les demandeurs d'emploi ? Cela encadre la décision de l'individu, alors que l'on sait qu'aujourd'hui les priorités de formation sont souvent tournées vers les mêmes objets et qu'elles peuvent rendre plus difficiles certains parcours. Elles produisent des « trous dans la raquette » qui constituent justement une des difficultés auxquelles la création du Compte doit permettre de répondre.*
- ⇒ *L'ARF propose de privilégier une approche sur le modèle de ce qui existe dans le cadre du CSP, sur la base de la définition de projets individuels, en travaillant sur les notions d'accompagnement et de validation de projet.*
- ⇒ *Cela pose la question des acteurs en charge de ce travail d'appui à la construction et de validation de projet professionnel et renvoie à la question des modalités d'accompagnement à prévoir dans le cadre du compte.*

Si le choix d'établissement d'une liste devait être confirmé, les modalités d'établissement de cette liste auront des impacts déterminants et renvoie à la question de savoir quels seraient les acteurs susceptibles d'établir une telle liste.

Dans une telle hypothèse, l'ARF ne souhaite pas une distinction de la liste selon les types de publics.

⇒ Si ce sont les branches qui sont chargées d'établir la liste, comment s'assurer de leur capacité à prendre en compte les logiques de « transition » et les métiers transversaux ? Ne faut-il pas élargir au niveau interprofessionnel afin de garantir les possibilités de mobilisation dans le cadre de mobilités qui par définition peuvent être inter-branches ?

⇒ Autre question : faut-il raisonner au niveau national ou n'est-il pas plutôt pertinent de raisonner au niveau régional, dans un souci de proximité et d'opérationnalité de cette liste ?

2. La mobilisation du compte ouvre-t-elle un *droit d'accès* à la formation ou une *priorité d'accès* ? Mécanismes d'exercice et d'extinction des droits au compte

Cette question a été largement abordée à l'occasion de la partie consacrée aux mécanismes d'abondement et d'articulation avec les autres dispositifs de formation. En effet, les modalités de mise en œuvre et les mécanismes d'abondement sont très liés. C'est à partir des choix opérés en matière d'abondement et d'articulation que l'on pourra penser les modalités plus concrètes de mise en œuvre.

Sur ce volet, la contribution est donc relativement succincte et l'ARF propose de préciser quelques points en ce qui concerne les publics de jeunes sortis sans qualification du système scolaire.

🔸 Pour les jeunes sortis sans qualification du système scolaire

Hypothèse d'un droit qui puisse s'exercer dans les conditions suivantes, dès lors que les modalités de *financement dédié* (cf. ci-dessus) sont bien établis :

- sur la base d'une *validation de projet* réalisée par la Mission locale ;
- à travers le suivi d'une formation financée dans le cadre du *Service public régional de formation* (SPRF) de sa région d'origine ou d'une autre région ;
- *sans mécanisme d'extinction*.

🔸 Pour les demandeurs d'emploi

Les modalités de mise en œuvre sont très liées à la loi de décentralisation en préparation et aux évolutions qui en découleront. Il paraît à ce stade prématuré de *faire des gammes*, alors que les hypothèses ne paraissent pas totalement stabilisées. L'ARF propose toutefois quelques principes, en complément des éléments évoqués plus haut.

Hypothèse d'un droit qui puisse s'exercer :

- sur la base d'une **validation de projet** réalisée par Pôle Emploi (ou les autres acteurs du SPE, par ex Mission locale ou Cap Emploi) ;
- en mobilisant **en cas d'accord du demandeur d'emploi** les heures au titre du compte et l'abondement de Pôle Emploi dès lors que l'action entre dans le cadre de son PPAE ;
- à travers **le suivi d'une formation financée dans le cadre du Service public régional de formation (SPRF)** de sa région d'origine ou d'une autre région ;

3. Quel mécanisme d'accompagnement ?

La question de l'accompagnement est centrale dès lors que l'on raisonne Compte personnel de formation. En effet, comme évoqué dans la première partie de cette contribution, la mobilisation du compte renvoie à la capacité des personnes à mobiliser les droits, étant entendu que les personnes les plus fragiles n'ont pas toujours les clés pour construire leurs parcours. La mise en place du Compte doit s'accompagner d'une réflexion sur la mise en place d'une fonction d'appui (et de validation ?) à la définition du parcours.

L'étude réalisée en 2008 « Opportunité et faisabilité d'un Compte épargne formation » apporte une nouvelle fois quelques enseignements, à partir des expériences étrangères et en particulier européennes de Compte individuel de formation. Nous en restituons ci-après un extrait.

Extrait de l'étude « Opportunité et faisabilité d'un Compte épargne formation », page 92

Conclusions de la deuxième partie : Enseignements de l'expérience française

« La volonté de placer « la personne au centre » de son parcours de formation ne veut pas dire que la formation se résume désormais à un bien privé personnel et que la charge de trouver les ressources adéquates incombe à la seule personne qui pourra acheter « sur le marché » les prestations dont elle a besoin. Un tel raisonnement serait en contradiction avec l'observation des faits pour trois raisons au moins :

- *Tout d'abord, parce que dans aucun pays au monde les formations technologiques et professionnelles qui nécessitent des investissements matériels et immatériels lourds (AFPA, métiers de l'industrie...) et beaucoup de matière d'œuvre (bâtiment) ne sont financées par les seuls usagers. (...)*
- *Le deuxième argument à l'appui de la thèse de l'impossibilité de transférer sur la seule personne la charge de la formation, considérée dans sa totalité comme un bien privé, découle de la nature même des prestations qu'il est convenu de nommer « formation ». En effet, la décision de financer tout ou partie d'une formation envisagée suppose que **la personne concernée soit en mesure d'établir un projet individuel, d'inscrire la dimension temps dans sa propre réflexion, de s'informer et de s'orienter, de penser à la qualité de l'offre comme à la qualité et aux possibilités de transfert des résultats envisageables.** C'est-à-dire qu'on ne saurait dissocier une recherche approfondie sur le financement de la formation tout au long de la vie d'une réflexion sur les dispositifs qui permettent l'accomplissement de toutes ces démarches, les dispositifs de formations eux-mêmes et toutes les prestations indispensables à l'élaboration d'un projet pertinent. **Cet aspect « qualitatif » des choses indique aussi que la question des comptes d'épargne formation renvoie aux prestations qualitatives d'accompagnement des projets et des parcours avant d'être une question de flux financiers. C'est ce que les opérateurs financiers ont compris ».***

La note du 28 février du CNFPTLV énonce les mêmes risques et affirme également la nécessité d'un accompagnement.

Extraits de la note du 28 février du CNFPLV

« (...) 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 » (Pages 13 et 14)

« 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 ». (Pages 18 et 19)

Sur la garantie de conseil et d'accompagnement, le Conseil considère que « *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* ».

C'est également l'option retenue par la loi qui prévoit que « *le service public de l'orientation (...) est organisé pour assurer l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes qui envisagent de mobiliser leur compte personnel de formation* ».

⇒ L'ARF considère, comme le pointe la note du CNPTLV, que **les fonctions d'accompagnement ne sont pas accessoires mais consubstantielles au dispositif lui-même.**

Dès lors, les nouvelles missions que le Service public de l'orientation devra assurer en appui à la mobilisation du Compte devront être précisées, de même que devront être précisément définies les (nouvelles) missions que les opérateurs du Service public de l'Emploi (Pôle Emploi et Missions locales principalement). Enfin, les modalités d'exercice du nouveau conseil en évolution devront aussi être clairement établies. Quels sont les acteurs mobilisés en appui dans le cadre de ce conseil en évolution professionnelle ? Quel référentiel de l'accompagnement construire sur cette nouvelle fonction ? Etc.

La portée de ces nouvelles missions (appui à la définition du projet lui-même, définition des étapes du projet, validation de projet ?), **la désignation des acteurs en charge de cette fonction de conseil et les modalités de travail en commun à construire** **découleront nécessairement des choix qui auront été retenus en termes de déploiement et de modalités de mise en œuvre du dispositif**, notamment en termes de conditions de réalisation du projet susceptible d'être engagé et en fonction du degré de *liberté* dont la personne disposera dans le cadre du Compte.

⇒ **L'ARF propose donc que ces différentes questions soient abordées lors des prochaines étapes de concertation, lorsque les modalités de déploiement du CFP auront été précisées.**

4. Quels mécanismes de mobilisation de l'offre de formation ?

Ce sujet constitue du point de vue de l'ARF un sujet majeur. Là encore, les expériences européennes apportent des éléments d'éclairage. Le bilan de ces expériences plaide en faveur du fait que *« La volonté de placer « la personne au centre » de son parcours de formation ne veut pas dire que la formation se résume désormais à un bien privé personnel et que la charge de trouver les ressources adéquates incombe à la seule personne qui pourra acheter « sur le marché » les prestations dont elle a besoin ».*

L'étude montre que la plupart des pays européens qui ont mis en place un compte individuel de formation ont retenu le principe de référencement des opérateurs susceptibles d'être mobilisés dans le cadre du Compte et que ceux qui n'avaient pas suffisamment contrôlé ou encadré le rôle des organismes de formation ont précisément suspendu leur dispositif en raison des nombreuses fraudes dues à l'absence de contrôle réel des prestataires et de leur activité. Il en est ainsi du système anglais dit ILA mis en place en 1997¹³.

L'extrait de l'étude reproduit ci-après propose un rapide tour d'horizon des choix réalisés en la matière par différents pays européens.

Extrait de l'étude « Opportunité et faisabilité d'un Compte épargne formation »
« De nombreux dispositifs prévoient une sélection des opérateurs. En effet, le premier système mis en place par le gouvernement britannique ne prévoyait pas de véritable contrôle des opérateurs de formation, ce qui explique en partie l'abandon de cette expérience, à la suite de la découverte de nombreuses fraudes. Ainsi, le dispositif écossais prévoit que le nouveau ILA ne peut être utilisé qu'auprès d'opérateurs reconnus ou enregistrés auprès des autorités nationales. Le système italien prévoit également une sélection des opérateurs sur la base d'un appel d'offre régional. Il est intéressant de constater que le système mis en place par les Chambres de travail autrichiennes prévoit généralement une sélection des opérateurs par ces mêmes Chambres ».

¹³ En Angleterre, en 1997 le Gouvernement britannique décide la mise en place d'un million de comptes individuels de formation (Individual learning account, ILA). Le bénéficiaire du compte pouvait l'utiliser pour financer une formation auprès d'un prestataire enregistré. Le programme fut suspendu essentiellement à cause des nombreuses fraudes dues à une absence de réglementation. Des évaluations permirent de détecter les motifs de ces fraudes (notamment l'absence de contrôle réel des prestataires et de leur activité).

La note du CNFPTLV affirme également l'importance de la garantie de qualité et d'adéquation de l'offre de formation. Elle précise selon les situations, les garanties envisageables autour de la mobilisation de l'appareil public de formation et des organismes intervenant dans le cadre des Services publics régionaux de la 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 ».

Pour l'ARF, l'encadrement des organismes de formation susceptibles d'être mobilisés dans le cadre du Compte constitue un point nodal du dispositif.

- ⇒ **Le recours aux Services publics régionaux de la formation (SPRF) constitue une condition de mobilisation du Compte, a minima pour les publics *Jeunes et Demandeurs d'emploi*.**
- ⇒ **Il sera en outre nécessaire d'ouvrir une réflexion plus vaste sur les enjeux de l'achat de formation dans le cadre du compte qui intègre les questions de coût des organismes de formation et de qualité de l'offre, afin de disposer d'une offre homogène en la matière.**
- ⇒ **Un référencement (ou une habilitation collective) constitue du point de l'ARF la modalité pertinente (comme l'enseignent les expériences européennes conduites en matière de Compte individuel de formation).**

IV – En résumé, les points clés de la contribution

1. Finalités et objet du CPF

1. Le compte ne répond pas à une logique de responsabilisation et de gestion individuelle. C'est un **droit individuel mais garanti et organisé collectivement** ;
2. Le compte est un droit **ciblé vers la protection des transitions professionnelles**, le développement des compétences et de la mobilité interne et externe des personnes (valeur ajoutée du Compte par rapports aux dispositifs de formation existants) ;
3. Le Compte vise **l'accès au socle de connaissances (savoirs de base) et l'accès à une « qualification », c'est-à-dire à une certification validée par des instances publiques hors de l'entreprise** ;
4. Le Compte est un **droit universel permettant de transcender la logique par statut** et dont l'accès sera garanti, quel que soit le statut de la personne (salariés, demandeurs d'emploi, jeunes sortis sans qualification, professions libérales, agents de la fonction publique ...

2. Mécanismes d'ouverture du droit

5. En ce qui concerne l'ouverture des droits, l'ARF propose de distinguer la notion de **titulaire** du droit de celle de **bénéficiaire** ;
6. Toute personne devient **titulaire du compte dès la fin de la formation initiale pour tous les publics**. L'ouverture du droit **se matérialise par la remise d'un passeport**.
7. La personne devient **bénéficiaire dès lorsqu'elle remplit les conditions de mise en œuvre du droit (conditions d'ouverture, crédit, abondements éventuels)**. Cette qualité se vérifie auprès de l'acteur « responsable » lors de la mise en œuvre du compte :
 - Pour les salariés : *l'employeur*,
 - Pour les personnes à la recherche d'un emploi ou d'une insertion professionnelle : *les institutions du Service public de l'emploi* ;
 - Pour les jeunes : *les missions locales* ;
 - Reste posée *la question des demandeurs d'emploi non indemnisés, non affiliés à Pôle emploi, qu'il conviendra également de traiter*

Questions à clarifier lors de la concertation :

Les mécanismes concrets de matérialisation du Compte devront être précisés lors des travaux ultérieurs. La question qui concerne la façon de matérialiser l'information des titulaires du CPF est complexe :

- Faut-il confier ce rôle à chacun des acteurs en charge de la gestion des droits ou à un gestionnaire unique ?
- Faut-il informer de façon systématique tout sortant de formation initiale qu'il dispose d'un Compte ? Si oui, ce rôle doit-il être confié au dernier établissement scolaire qu'il a fréquenté (est-ce possible et n'y a-t-il pas un risque de ne pas toucher certains publics, notamment ce qui abandonnent ?) ? Faut-il raisonner comme pour la carte vitale et prévoir un mécanisme d'immatriculation ? Faut-il informer de façon systématique tous les jeunes lorsqu'ils atteignent l'âge de 16 ans ?

8. La mobilisation du compte est possible **quelle que soit la situation de la personne au moment où elle demande à mobiliser le compte** : en insertion professionnelle, en emploi ou en recherche d'emploi ou d'une nouvelle insertion professionnelle. **Le compte n'a pas vocation à être mobilisé davantage en période de chômage qu'en période d'activité.**

3. Les mécanismes d'abondement et de financement

9. Pour les jeunes demandeurs d'emploi sortis sans qualification, l'abondement prend la forme :

- d'un **droit à retourner dans le cadre de la formation initiale pour les jeunes qui le souhaitent**, y compris après un parcours hors EN (apprentissage ou programme de formation des Régions ou emploi) => **à organiser par l'Education Nationale et à rendre opposable** ;
- un **droit à s'inscrire dans le cadre des programmes régionaux des Régions, qui devra alors faire l'objet d'un financement dédié**, soit dans le cadre de l'autonomie fiscale des Régions (création d'une taxe affectée), soit dans le cadre de dotations de l'Etat spécialement affectées au financement de formations conduisant au socle ou qualifiantes qui pourraient s'exercer dans le cadre du CFP.

10. Pour les demandeurs d'emploi :

- Si le nombre d'heures acquises au titre du CPF est au moins égal au nombre d'heures de la formation visée => **droit opposable sans validation du conseiller Pôle Emploi et inscription automatique de la formation dans le cadre du PPAE**
- Si le nombre d'heures de formation n'est pas suffisant => **nécessité d'obtenir l'accord du conseiller Pôle Emploi pour un financement complémentaire (abondement) et inscription là aussi dans le PPAE.**
- **Accord du demandeur d'emploi toujours nécessaire**

11. Pour les salariés, la question de l'abondement et des modalités de financement renvoie également à l'articulation du Compte avec les dispositifs existants :

- Si le nombre d'heures acquises au titre du CPF est au moins égal au nombre d'heures de la formation visée => le principe d'un **droit opposable** pourrait être retenu.
- Si le nombre d'heures acquises au titre du CPF est inférieur au nombre d'heures de la formation visée => le principe d'un **abondement** peut alors être envisagé, qui pose notamment **la question de l'articulation avec les autres dispositifs de formation** auquel **la personne peut avoir accès.**

Questions à clarifier lors de la concertation :

- Faut-il raisonner sur la base du mécanisme actuel de plafonnement du CPF au bout de six ans (plafonnement à 120 h) ou ne convient-il pas de déplafonner au moins en partie la mobilisation des droits au CPF (afin de permettre l'accès à des formations qualifiantes) ?
- Ne faut-il pas, maintenant que le compte est universel et intégralement transférable en cas de changement d'emploi, créer un financement dédié par une contribution mutualisée ?

12. L'ARF propose de consacrer lors de la concertation un temps dédié de réflexion à la prise en compte (et aux mécanismes d'abondement dans ce cadre) des publics (jeunes ou adultes) qui sont à la frontière de ces différentes situations et notamment qui sont en emploi mais qui n'ont pas cumulés suffisamment de droits (au CIF ou au CPF).

4. Les mécanismes d'accès au compte : validation de projet ou liste ?

13. L'ARF propose de privilégier une approche sur le modèle de ce qui existe dans le cadre du CSP, sur la base de la définition de projets individuels, en travaillant sur les notions d'accompagnement et de validation de projet (elle craint que l'établissement d'une liste de formations éligibles au titre du CPF recrée des « tous dans la raquette »).

Questions à clarifier lors de la concertation :

Cela pose la question des acteurs en charge de ce travail d'appui à la construction et de validation de projet professionnel et renvoie à la question des modalités d'accompagnement à prévoir dans le cadre du compte.

14. Si le choix d'établissement d'une liste devait être confirmé, les modalités d'établissement de cette liste sont déterminantes. Dans une telle hypothèse, l'ARF ne souhaite pas une distinction de la liste selon les types de publics.

Questions à clarifier lors de la concertation :

- Si ce sont les branches qui sont chargées d'établir la liste, comment s'assurer de leur capacité à prendre en compte les logiques de « transition » et les métiers transversaux ? Ne faut-il pas élargir au niveau interprofessionnel afin de garantir les possibilités de mobilisation dans le cadre de mobilités qui par définition peuvent être inter-branches ?
- Faut-il raisonner au niveau national ou n'est-il pas plutôt pertinent de raisonner au niveau régional, dans un souci de proximité et d'opérationnalité de cette liste ?

5. Mécanismes d'exercice et d'extinction des droits

15. Pour les jeunes sortis sans qualification du système scolaire, les mécanismes d'exercice pourraient être les suivants, dès lors que les mécanismes de financement dédié sont établis :

- sur la base d'une validation de projet réalisée par la Mission locale ;
- à travers le suivi d'une formation financée dans le cadre du Service public régional de formation (SPRF) de sa région d'origine ou d'une autre région ;
- sans mécanisme d'extinction

16. Pour les demandeurs d'emploi, l'ARF propose quelques principes (en gardant à l'esprit que les modalités de mise en œuvre sont liées aux évolutions liées à la loi de décentralisation)

- sur la base d'une validation de projet réalisée par Pôle Emploi (ou les autres acteurs du SPE) ;
- en mobilisant en cas d'accord du demandeur d'emploi les heures au titre du compte et l'abondement de Pôle Emploi dès lors que l'action entre dans le cadre de son PPAE ;
- à travers le suivi d'une formation financée dans le cadre du Service public régional de formation (SPRF) de sa région d'origine ou d'une autre région.

17. Pour les salariés:

- Validation effectuée par l'employeur et/ou par le Fongecif

Questions à clarifier lors de la concertation :

La nature de cette validation renvoie à plusieurs questions complexes, entre autres :

- Renvoie-t-elle à la notion de validation du contenu de l'action ou à celle d'éligibilité de l'action sur la base d'une liste ? Si oui, qui sont le ou les acteurs en charge d'établir cette liste ?
- Est-il possible d'exercer l'action de formation dans le cadre du compte hors du temps de travail ? Faut-il toujours exiger une validation dans ce cas ?
- Est-il possible d'exercer l'action de formation dans le cadre du compte pendant le temps de travail ? Si oui, faut-il raisonner *co-décision sur le choix de l'action* (à travers l'accord de l'employeur sur le choix de l'action) ou ne faut-il raisonner, en termes *d'autorisation d'absence* ?

6. Mécanismes d'accompagnement et d'encadrement de l'offre de formation

18. L'ARF considère que les fonctions d'accompagnement ne sont pas accessoires mais consubstantielles au dispositif lui-même. L'ARF propose que ces différentes questions soient abordées lors des prochaines étapes de concertation, une fois que seront clarifiées les finalités et les modalités d'exercice du CFP.

19. Pour l'ARF, l'encadrement des organismes de formation susceptibles d'être mobilisés dans le cadre du Compte constitue un point nodal du dispositif.

- Le recours aux Services publics régionaux de la formation (SPRF) constitue une condition de mobilisation du Compte, a minima pour les publics Jeunes et Demandeurs d'emploi.
- Nécessité d'ouvrir une réflexion plus vaste sur les enjeux de l'achat de formation qui intègre les questions de coût des organismes de formation et de qualité de l'offre.
- Un référencement (ou une habilitation collective) constitue du point de l'ARF la modalité pertinente (cf. expériences européennes en matière de Compte individuel de formation).