



LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

**Explication des principes et propositions de modalités de
mise en œuvre**

SOMMAIRE

Introduction	3
I - L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER ET LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	4
1- LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	4
2- LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE	6
3- ASSOUPPLISSEMENT DES CONDITIONS D'ACCES DES SALARIES DE MOINS DE 30 ANS AU CIF-CDD	7
II- PROPOSITIONS RELATIVES AUX FINALITES, MODALITES D'ACQUISITION ET DE MISE EN OEUVRE, MODALITES RELATIVES À LA TRANSFERABILITE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	9
1- FINALITES	9
2- PUBLICS ET UNIVERSALITE	10
3- MODALITES DE CREDIT ET ABONDEMENTS	10
4- MAINTIEN DE L'ABONDEMENT ET TRANSFERABILITE	10
5- MODALITES D'UTILISATION	12
6- ACCOMPAGNEMENT ET CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE	14
7- TRACABILITE	15
8- SERVICE DEMATERIALISE	15
IV- ANNEXES	17

INTRODUCTION

L'article 5 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013, transposé dans l'article 5 de la loi sécurisation de l'emploi, instaure un compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation poursuit deux objectifs complémentaires : d'une part, mettre la formation professionnelle au service de la compétitivité des entreprises et d'autre part, créer un nouveau droit attaché à la personne et non au statut permettant, à côté de la complémentaire santé et des droits rechargeables à l'assurance-chômage, de sécuriser les transitions professionnelles.

Les dispositions contenues dans l'ANI et la loi constituent une première étape de la mise en œuvre du compte personnel de formation. Les principes directeurs mentionnés précisent l'ambition des partenaires sociaux en la matière sans préempter la définition de modalités qui devront être précisées avec l'Etat et les Conseils régionaux.

Le compte personnel de formation est porteur d'une réforme structurelle qui au-delà du champ de la formation professionnelle, impacte ou englobe les champs de l'orientation et de l'accompagnement des personnes dans la définition et la conduite de leur projet professionnel. Au-delà de l'article 5, il convient, pour mieux cerner les contours de cette réforme, **de prendre en compte les dispositions sur le conseil en évolution professionnelle**, instaurée par l'article 16 de l'accord du 11 janvier, **ainsi que sur les évolutions apportées aux règles d'éligibilité du CIF-CDD** par l'article 6 de ce même accord.

Ces dispositions doivent naturellement être complétées pour conférer au compte personnel de formation son caractère opérationnel.

Un travail par étapes sera facilité si un certain nombre d'acteurs ont une vision précise, non seulement des objectifs et mécanismes de mise en œuvre du compte personnel de formation, mais aussi des ambitions que porte une telle réforme.

Le présent document a pour ambition de préciser les objectifs, modalités d'acquisition et de mise en œuvre du compte, ainsi que les modalités de son financement. Une note générale de présentation, les schémas et tableaux ont vocation, sans prétendre à l'exhaustivité, à apporter la vision la plus claire et précise possible sur tous ces points.

I - L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER ET LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION, UN ACCORD AMBITIEUX

1- LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

L'article 5 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés instaure un compte personnel de formation sur la base des principes directeurs ci-après :

- **Il est 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 ;
- **Il est individuel** : chaque personne bénéficie d'un compte, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi.
- **Il est intégralement 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 de situation professionnelle.

Ces trois principes dessinent le contour général du compte : un seul compte tout au long de la vie professionnelle pour l'ensemble des salariés, permettant à tout moment de sécuriser le parcours professionnel. Ils consacrent la mutation de droits jusqu'alors attachés aux statuts, en droits attachés à la personne, accompagnant ainsi, en complément des droits rechargeables à l'assurance-chômage et de la portabilité des droits relatifs à la santé, l'émergence du « nouveau modèle économique et social » dessiné par l'ANI.

Il est régi selon les principes suivants :

- **Les droits acquis par le salarié au titre du compte le sont à raison de 20 heures par 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. Les heures acquises et non utilisées à ce jour au titre du DIF par le salarié sont réputées acquises au titre du compte personnel de formation. Le compte est plafonné à 120 heures ;**

Il s'agit d'éviter la superposition de dispositifs ou droits individuels et de gérer la mutation des droits acquis préalablement au titre du DIF (et éviter l'équivalent de la question des « recalculés »). Il est rappelé que le DIF est le seul droit « quantifié ». Il est donc logique de s'appuyer sur ce droit, en la faisant évoluer, pour poser les bases du compte personnel de formation.

- **Le compte est mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi ;**

Cette disposition exclut la mobilisation du compte lorsque la formation est mise en œuvre au titre d'une formation à l'initiative de l'employeur (même si la réalisation nécessite l'adhésion du salarié), à l'instar, du plan de formation ou, pour les jeunes, du contrat de professionnalisation. Elle permet donc de clarifier les responsabilités de chacun : lorsque la formation est à l'initiative

de l'employeur, elle est financée sur le plan de formation ; lorsqu'elle est à l'initiative du salarié ou du demandeur d'emploi, le financement de l'employeur n'est pas sollicité. Cette règle simple permet ainsi de sortir de la confusion actuelle sur le financement du DIF (à la fois plan et professionnalisation) et d'instaurer une transparence sur les circuits de financement.

- **La transférabilité n'emporte pas monétisation des heures. Les droits acquis demeurent comptabilisés en heures, quel que soit le cout horaire de la formation.**

La comptabilisation est en heures et non en euros. Ce choix a pour objectif de faciliter une équité d'accès à la formation en ne conditionnant pas celui-ci à son coût. Il a également pour objectif d'éviter que le compte ne soit perçu comme une « créance salariale » qui pourrait notamment relancer le débat sur le caractère provisionnable du compte.

- **Le salarié peut mobiliser son compte personnel avec l'accord de l'employeur. Celui-ci lui notifie sa réponse dans un délai d'un mois. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire lorsque le salarié entend bénéficier d'un congé individuel de formation, l'employeur peut abonder le compte du salarié au-delà du nombre d'heures créditées sur le compte de manière à permettre au salarié d'accéder à une formation qualifiante ou certifiante ;**

Ces dispositions sont, pour l'essentiel, une transposition des actuelles dispositions relatives au DIF. Elles posent le principe d'une articulation avec le CIF, inexistante à ce jour, et une orientation sur les objectifs recherchés à travers la mise en œuvre du compte personnel de formation. Les conditions juridiques d'accès au CIF demeurent inchangées mais la possibilité réelle pour le salarié d'y accéder est majorée par le compte : le salarié « investissant » automatiquement son compte lorsqu'il demande un CIF, le reste à charge financier pour le Fongecif diminue, augmentant ainsi les chances de réponse positive pour le salarié.

- **Le demandeur d'emploi peut mobiliser son compte dès lors que la formation visée correspond à une des priorités de formation définie conjointement par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, ou accéder au socle de compétences tel que défini par les articles 39 et 40 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009.**

Ces dispositions donne , de nouveau, une orientation sur les objectifs recherchés à travers la mise en œuvre du compte personnel de formation s'agissant de l'acquisition du socle de compétences mais aussi de la recherche de l'utilité de son usage par rapport aux besoins en compétences des entreprises (utilité non avérée dans le cadre des actuelles dispositions relatives à la portabilité du DIF) .

Ces dispositions sont également importantes sur des éléments de « gouvernance ». La délibération du CPNFP du 7 janvier relative à la coordination des acteurs régionaux en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi constitue un complément cohérent : en échange de la création du compte, il est garanti que sa mobilisation correspond bien à un besoin en compétences des entreprises et des territoires.

Le financement du compte personnel de formation fait l'objet d'une concertation avec l'Etat et les régions ; sa mise en place est conditionnée à un accord sur ses modalités de financement entre les partenaires sociaux, les Régions et l'Etat, qui engageront une concertation sur ce sujet dans les plus brefs délais.

Une personne sortie du système de formation initiale sans qualification peut bénéficier, avant son premier emploi, d'un compte personnel de formation pris en charge financièrement par les pouvoirs publics.

Ces deux dispositions complètent les principes édictés au début de l'article, s'agissant du caractère universel et transférable du compte personnel de formation. Elles établissent une répartition des responsabilités de chacun, notamment s'agissant du financement du compte. Elles proposent un élément de méthode qui suppose que les pouvoirs publics précisent leurs intentions en matière de formation initiale différée ou d'accès à la qualification tout au long de la vie.

2- LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Au-delà de l'article 5, il convient de prendre en compte l'article 16 relatif au conseil en évolution professionnelle. La mise en œuvre du compte personnel de formation sera en effet d'autant plus pertinente que les actions ainsi financées et réalisées permettront aux personnes de mener un projet professionnel cohérent, à la fois avec leurs aspirations et capacités, et avec les besoins identifiés, à court et moyen terme, des entreprises et, au-delà, du marché de l'emploi.

L'article 16 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 instaure un droit au conseil en évolution professionnelle, en dehors de l'entreprise, pour permettre l'accès de tous les salariés, notamment les salariés des TPE-PME. Il s'agit de définir et proposer, une offre de service d'accompagnement claire, lisible et de proximité, visant l'évolution et la sécurisation professionnelle.

Le droit au conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre selon les principes suivants :

- **Pour assurer l'effectivité de ce droit au conseil à l'évolution professionnelle, tout salarié bénéficie :**
 - **de la possibilité d'utiliser son compte personnel de formation pour accéder à ce conseil en évolution professionnelle,**
 - **d'un droit à l'information sur l'existence de ce service et sur les possibilités d'y accéder. Le compte personnel de formation a pour objectif de faciliter l'accès à ce conseil.**

Il conviendra de préciser les modalités de mise en œuvre du compte à cet effet, en distinguant notamment, dans la définition de l'offre de service, les prestations accessibles gratuitement et les prestations qui peuvent ou doivent faire l'objet d'une rémunération.

- **Pour que tous les salariés puissent effectivement accéder à ce service, il devra être proposé sur chaque territoire, grâce à la coordination des opérateurs publics et paritaires sur l'orientation, la formation et l'emploi.**
- **L'articulation avec les pouvoirs publics et les dispositifs tels que le service public de l'orientation, devra être discutée avec l'ensemble des interlocuteurs concernés, notamment dans le cadre du débat sur la décentralisation.**
- **Dans l'attente, et dans l'objectif d'assurer la réelle effectivité de ce service, les partenaires sociaux s'engagent à entamer, dans les deux mois de l'entrée en vigueur de l'accord, un travail avec les opérateurs paritaires qui participent aux réseaux d'accueil des publics salariés, notamment les FONGECIF et l'APEC.**

La mise en œuvre d'une offre de service s'agissant de l'information et de l'orientation constitue un enjeu qui va au-delà de la sécurisation des parcours de salariés. Elle exige notamment une coordination accrue entre différents acteurs et outils, notamment l'Etat, les Conseils régionaux et les partenaires sociaux afin d'assurer une continuité de prise en charge du conseil en orientation professionnelle, quelque soient les changements de statuts des personnes.

Cette offre de service a donc vocation à être « universelle » et doit être formalisée dans le cadre ou en partenariat avec la mise en œuvre d'un service régional de l'information et de l'orientation, tel que défini dans le projet de loi sur la décentralisation et de réforme de l'action publique.

Le dernier paragraphe de l'article précise la qualité des outils paritaires concourant à la mise en œuvre de cette offre de services.

3- ASSOULPISSEMENT DES CONDITIONS D'ACCES DES SALARIES DE MOINS DE 30 ANS AU CIF-CDD

Afin de faciliter l'accès des salariés de moins de 30 ans en CDD au bénéfice d'un CIF, les deux conditions cumulatives fixées par l'article R.6322-20 du code du travail sont ramenées par les intéressés à une seule condition de 4 mois de travail consécutifs ou non en CDD au cours des 28 mois.

*Les conditions d'éligibilité au CIF-CDD sont ainsi, pour les publics visés, identiques à celles de l'assurance chômage, et, ce faisant, à celle du « CSP article 4 ». Elles tendent à faire du CIF-CDD le mode privilégié d'accès à la formation des salariés en CDD, devenus demandeurs d'emploi au terme de leur contrat. En d'autres termes, ce seul dispositif pourrait, les conditions étant désormais très proches se substituer aux trois dispositifs qui permettent à ces mêmes publics d'accéder à une formation et éviter la dispersion des financements et des opérateurs. **La mise en œuvre du compte personnel de formation doit être l'occasion de simplifier « la boîte à outils » des droits et dispositifs individuels.***

Les dispositions de ces trois articles constituent ainsi trois voies complémentaires pour une réforme structurelle. Elles constituent, en soi, des modifications significatives des dispositions en vigueur.

La mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment s'agissant de son caractère universel et transférable, nécessite toutefois, pour être effective :

- que les pouvoirs publics déterminent ou valident les principes et modalités du compte formation, incluant son financement, pour les jeunes sortant du système éducatif et, plus généralement, pour les personnes qui n'exerce pas une activité salariée ou ne relèvent pas du régime d'assurance chômage ;
- que les principes définis dans l'ANI soient transcrits dans la loi, ce qui implique :
 - la substitution du terme compte personnel de formation à celui du DIF ;
 - la mutation/novation des rédactions relatives au régime du DIF pour tenir compte du caractère transférable, toujours comptabilisées en heure, du compte personnel de formation ;
 - des précisions sur les objectifs et modalités de mise en œuvre de l'entreprise pour les salariés et les demandeurs d'emploi ;

- des précisions sur les articulations avec les autres dispositifs ou droits, notamment le CIF, pour les salariés, ou l'AIF, pour les demandeurs d'emploi ;
 - des précisions sur l'articulation du compte personnel de formation avec les autres droits et dispositifs, incluant le conseil en évolution professionnelle.
- que l'Etat, les Conseils régionaux et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnels s'accordent sur les articulations à mettre en œuvre, tant s'agissant des modalités de mise en œuvre et de financement du compte pour les différents publics, que des conditions d'accès à des prestations de conseil et d'accompagnement de qualité, incluant la qualité des prestataires, afin de déterminer un cadre concret et opérationnel aux principes d'universalité et de transférabilité.

II- PROPOSITIONS RELATIVES AUX FINALITES, MODALITES D'ACQUISITION ET DE MISE EN OEUVRE, MODALITES RELATIVES À LA TRANSFERABILITE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

1- FINALITES

Le compte personnel de formation a pour finalité, pour tous les publics, de favoriser la mise en œuvre d'un projet professionnel comprenant la réalisation d'une action d'accompagnement (pour l'élaboration et la conduite du projet) ou/et de formation (au sens large : VAE, Bilan de compétences, actions de formation au sens strict du terme). Les actions de formation réalisées dans ce cadre ont pour objet :

- **l'acquisition du socle de compétences**, tel que défini à l'article 5 de l'ANI du 11 janvier, et, par extension, aux compétences de base, tel que mentionné aux articles L.2241-6 et R.2241-9 du code du travail (voir intégralité des deux articles en annexe du présent document) ;
- **l'acquisition d'une qualification ou d'une certification développant l'employabilité** (voir modalités d'utilisation).

L'acquisition du socle de compétences implique :

- l'aboutissement rapide des travaux du Comité Observatoires et Certifications (COC) du CPNFP. A ce stade, l'hypothèse privilégiée est la prise en compte du référentiel de l'ANLCl. Il serait souhaitable de la compléter par les éléments qui précisent ce que sont les éléments constitutifs d'un deuxième niveau ou « socle métiers » auquel l'ANI du 5 octobre 2009 fait également référence ;
- des engagements de l'Etat sur la maîtrise du socle de connaissances (voir contribution du Medef à la refondation de l'Ecole).

L'acquisition d'une qualification ou d'une certification développant l'employabilité implique une sélection des formations éligibles au CPF. La formation devrait obligatoirement s'inscrire dans le cadre de l'article L.6314-1 du code du travail et être soit :

- inscrite au Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- attestée Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

Toutefois, une telle définition ne permet pas en soi la pertinence de certaines actions au regard des besoins des entreprises. Il est proposé, en conséquence :

- **la définition, pour une période de trois à cinq ans, à partir de cette définition :**
 - o **d'une liste élaborée, pour les salariés, par les branches professionnelles ;**
 - o **pour les demandeurs d'emploi, d'une liste élaborée conjointement par les partenaires sociaux, les Conseils régionaux et l'État ;**
- **une évaluation de cette expérimentation, à compter de la troisième année ;**

- **une évolution de la certification professionnelle permettant de mieux l'orienter vers l'emploi.**

2- PUBLICS ET UNIVERSALITE

Eu égard à ces finalités, les publics concernés sont :

- **les salariés et demandeurs d'emploi pour l'acquisition du socle de compétences et l'accès à une formation tournée vers l'emploi ;**
- **si les pouvoirs publics en font le choix : les jeunes sortis du système éducatif pour l'acquisition d'un premier niveau de qualification et l'acquisition des savoirs de base (ou/et socle de connaissances).**

3- MODALITES DE CREDIT ET ABONDEMENTS

Chaque salarié bénéficie d'un abondement du compte de 20 heures par an. Ce crédit peut être complété, notamment dans les conditions suivantes :

- abondement selon les modalités définies par les pouvoirs publics ;
- abondement de l'entreprise, au moment de l'utilisation du compte, pour éviter un transfert de charges dans le cadre de la transférabilité, selon les modalités précisées par accord de branche ou d'entreprise (notamment dans le cadre des accords GPEC), pouvant inclure l'abondement du Compte Epargne Temps (CET) ;
- abondement ou anticipation, selon les modalités définies par les partenaires sociaux (Accord national interprofessionnel ou convention assurance chômage), pour les salariés et demandeurs d'emploi ;
- abondement par le salarié pouvant donner lieu, sous conditions, à un crédit d'impôt pour les dépenses liées à la formation.

Si les pouvoirs publics le souhaitent : chaque jeune sorti du système éducatif sans qualification pourrait bénéficier de l'ouverture d'un compte. Ce compte donnerai accès à une possibilité d'abondement par les pouvoirs publics pour accéder à un premier niveau de qualification et l'acquisition des savoirs de base (ou/et socle de connaissances).

4- MAINTIEN DE L'ABONDEMENT ET TRANSFERABILITE

Deux mécanismes sont distingués eu égard à la qualité différente des financeurs : l'abondement des heures pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification et la transférabilité des heures créditées sur le compte des salariés.

- Les salariés :
 - o La transférabilité instaurée par l'ANI du 11 janvier 2011 entraine des modifications substantielles des règles actuellement en vigueur sur la portabilité.

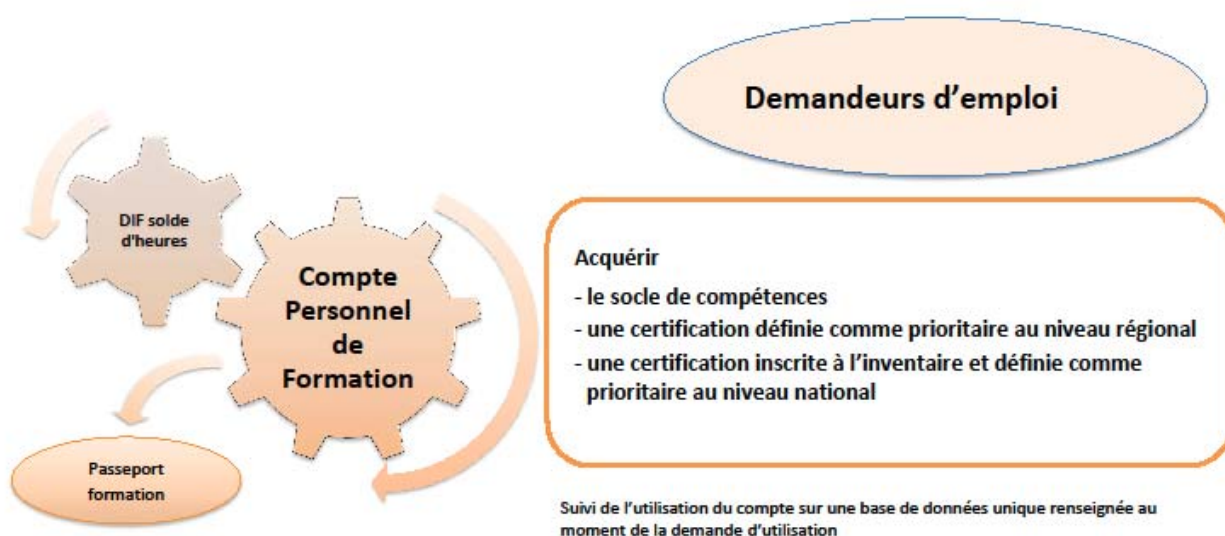
- La transférabilité implique que le compte ne soit débité que s'il est utilisé. Il s'éteint à l'occasion du départ à la retraite.
 - Les démissions légitimes n'entraînent donc plus extinction des droits.
 - Il convient en outre de préciser que seules les heures portées au crédit du compte au titre de l'exécution d'un contrat de travail rompu pour faute lourde ne sont pas transférables (à ce jour, toutes les heures acquises au titre du DIF ne sont pas transférables en cas de faute lourdes).
- Les jeunes sans qualification (hypothèse) :

Les jeunes sans qualification accèdent à un premier niveau de qualification quel que soit le moment de leur vie professionnelle où ils mettent en œuvre l'action de formation (VAE, Action de formation proprement dite) nécessaire à cet accès.

La mobilisation de l'abondement, tel que défini par les pouvoirs publics, reste possible tant que les jeunes sans qualification ne l'ont pas sollicitée pour l'accès à un premier niveau de qualification. Cette garantie est maintenue si le jeune entre directement dans l'emploi à la sortie du système éducatif, y compris en cas de rupture de contrat ultérieure. En d'autres termes, l'Etat ou les Conseils régionaux abonderaient, à hauteur maximum de 800 heures, le compte des jeunes concernés, quel que soit le moment où celui-ci est utilisé pour la première fois.

5- MODALITES D'UTILISATION

Schéma de mise en œuvre du compte pour les demandeurs d'emploi :



Le demandeur d'emploi s'adresse à son conseiller Pôle emploi.

Celui-ci calcule le nombre d'heures acquises au titre du compte grâce au(x) certificat(s) de travail communiqués par le demandeur d'emploi (remis par l'employeur à chaque fin de contrat).

Les formations auxquelles le demandeur d'emploi peut accéder sont :

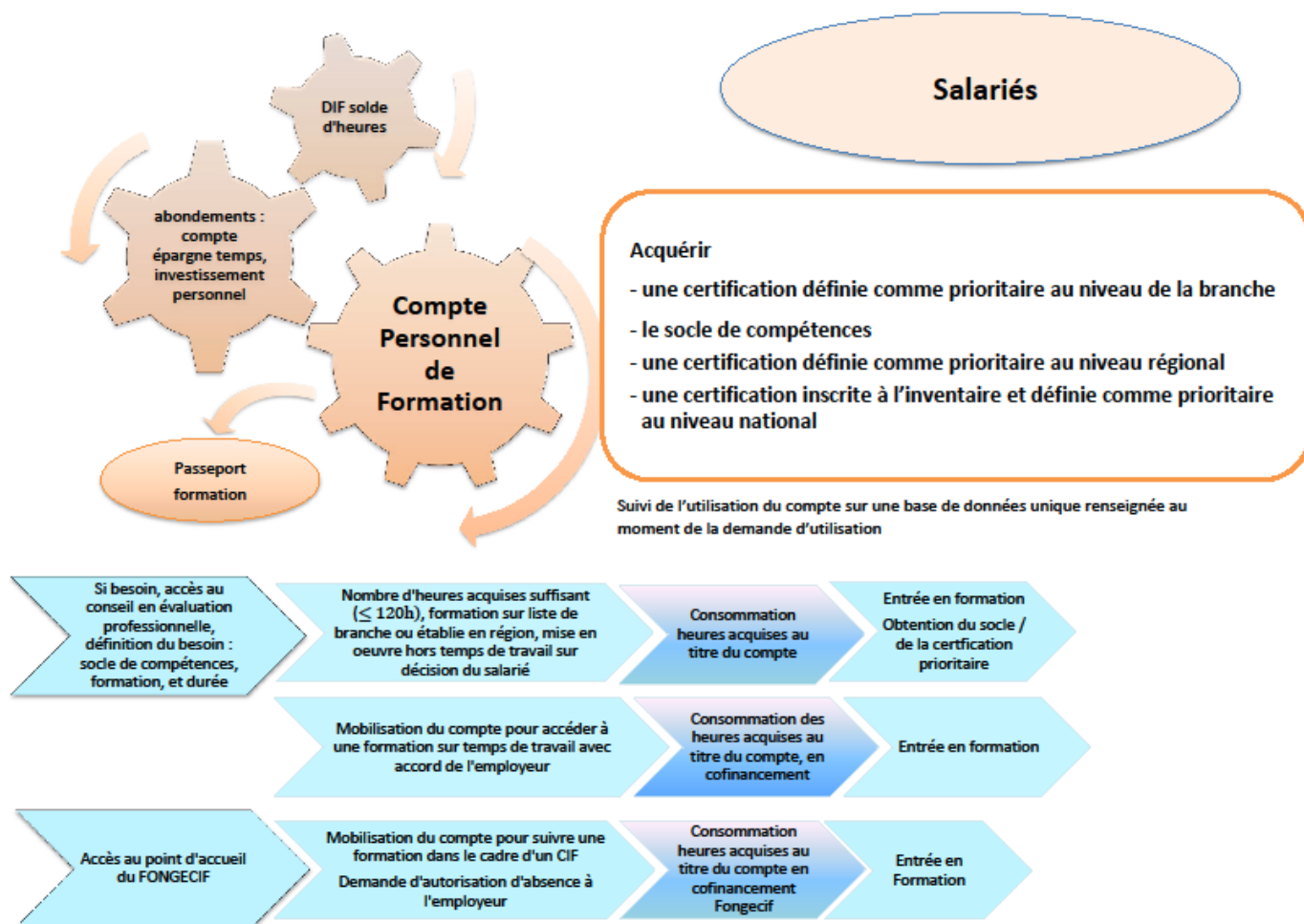
- les compétences clés (ANLCI 1 et 2) ;
- les formations inscrites à l'inventaire définies comme prioritaires par les partenaires sociaux, les Régions et l'État ;
- les autres formations certifiantes et définies comme prioritaires par les partenaires sociaux, les conseils régionaux et l'État.

Deux situations :

- le nombre d'heures acquises est au moins égal au nombre d'heures de la formation visée. Le demandeur d'emploi peut demander à son conseiller son inscription automatique en formation ;
- le nombre d'heures acquises n'est pas suffisant : il faut l'accord du conseiller Pôle Emploi pour un financement complémentaire.

À chaque fois que le demandeur d'emploi mobilise son compte, l'utilisation est tracée dans le système d'information : crédit d'heures acquises, nombre d'heures utilisées, solde à la date du jour.

Schéma de mise en œuvre du compte pour les salariés :



Le salarié s'adresse au FONGECIF, éventuellement pour un conseil en évolution professionnelle.

Celui-ci calcule le nombre d'heures acquises au titre du compte grâce au(x) certificat(s) de travail communiqués par le salarié (remis par l'employeur à chaque fin de contrat) et à une attestation de son employeur actuel.

Les formations auxquelles le salarié peut accéder au titre du compte sont les formations ouvertes aux demandeurs d'emploi et les formations définies comme prioritaires par la branche.

Deux situations :

- le salarié souhaite suivre la formation hors temps de travail. Si le nombre d'heures acquises au titre du compte est au moins égal au nombre d'heures de la formation visée, le salarié peut demander son inscription automatique en formation.
- Le salarié souhaite suivre sa formation sur le temps de travail : il faut l'accord de son employeur.

À chaque fois que le salarié mobilise son compte, l'utilisation est tracée dans le système d'information : crédit d'heures acquises, abondement éventuel, nombre d'heures utilisées, solde à la date du jour.

6- ACCOMPAGNEMENT ET CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle vise 3 objectifs qui n'ont pas la même portée.

L'inscription du conseil en évolution professionnelle dans le service public de l'orientation conduit à différencier les prestations rendues par les opérateurs du conseil en évolution professionnelle pour rester en cohérence avec les options retenues au titre du compte personnel de formation.

- **Être mieux informé sur son environnement professionnel (évolution des métiers sur les territoires...)**

Les informations requises pour répondre à cet objectif sont détenues, d'une part, par les branches professionnelles, d'autre part par les CARIF-OREF sur les territoires. Les informations des branches ne sont toutefois pas territorialisées (régionalisées serait le format a minima) pour de nombreux secteurs d'activités.

Un partenariat sur les territoires est nécessaire pour couvrir l'ensemble du territoire et organiser le partage d'informations : c'est un des objectifs du service public régional de l'orientation.

Ces points d'information devront répondre à un cahier des charges, tant sur les modalités d'accueil du public (implantation permanente ou temporaire sur le territoire, amplitude horaire, format des informations disponibles...) que sur le contenu délivré.

Une différenciation de la mise à disposition de cette information, conformément aux principes du conseil en évolution professionnelle (une offre de service d'accompagnement claire, lisible et de proximité), doit être effectuée notamment vis-à-vis du portail « Orientation pour tous » et des outils en ligne en général.

Les prestations délivrées sur cette information ne s'impute par sur le compte personnel de formation. C'est un droit d'accès gratuit pour tous les citoyens dans le cadre du service public de l'orientation.

À l'issue de cette étape, un salarié doit acquérir une méthodologie d'analyse des informations et prendre en compte ces informations dans la construction de son projet.

- **De mieux connaître ses compétences, pouvoir les valoriser et identifier les compétences nécessaires à acquérir**

Il ne s'agit pas de répondre à un objectif d'information mais de diagnostic. Il y a donc un accompagnement spécifique du salarié. Cet accompagnement est la première étape de mobilisation du compte personnel de formation. La méthodologie d'accompagnement est déjà développée par le Fongecif au titre du congé individuel de formation et comprend à minima 7 étapes pour le conseil en évolution professionnelle :

- Un diagnostic de situation
- Une clarification de la problématique de sécurisation des parcours professionnels
- La découverte des dispositifs de formation
- Un approfondissement de certains dispositifs spécifiques
- Une aide à la décision

- La co-élaboration d'un plan d'action
 - Et un accompagnement des démarches si besoin
- **De repérer des offres d'emploi adaptées à ses compétences**

Cet objectif est réalisé en deux étapes : une étape d'information et de repérage de l'action à conduire et une étape de mise en œuvre. Ces deux étapes sont à l'initiative du salarié et il doit en rester le maître d'œuvre

L'information doit permettre d'explorer des hypothèses d'évolution professionnelle et d'acquérir une méthodologie d'élaboration de projet professionnel en prenant notamment en compte les caractéristiques du bassin d'emploi concerné.

La mise en œuvre permet de définir un projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité. Le salarié peut bénéficier d'un appui pour identifier les étapes pour sa mise en œuvre. Cet appui a alors pour but de valider ou de définir, en fonction de la situation du salarié et du bassin d'emploi, un objectif de sécurisation réalisable. La méthodologie d'appui collectif initiée dans le cadre du CSP pourra être mobilisée.

7- TRACABILITE

La transférabilité des heures acquises au titre du compte rend indispensable la mise en œuvre d'un système d'information, accessible, d'une part, aux prescripteurs/accompagnateurs et financeurs, d'autre part, aux personnes pour lesquelles un compte est actif.

Ce système d'information aurait les caractéristiques suivantes :

- une maîtrise d'ouvrage sous la responsabilité d'une instance composée de l'Etat, des conseils régionaux et des partenaires sociaux ;
- une maîtrise d'œuvre confiée à un opérateur, associé, dès les premiers travaux, à la conception du système ;
- un système d'information renseigné à chaque utilisation du compte (par opposition à une base de données préconstituée), indiquant les caractéristiques des actions suivies ;
- une information accessible aux prescripteurs/accompagnateurs et aux personnes, mais seuls les financeurs peuvent modifier les informations.

S'ajoute à ce système d'information un service dématérialisé multifonctionnel, et accessible à tous.

8- SERVICE DEMATERIALISE

Le service dématérialisé est accessible et activé par les personnes. Il peut aussi être activé, à des conditions à définir, par les financeurs et prescripteurs/accompagnateurs par « PUSH ». **Ce service dématérialisé pourrait comprendre :**

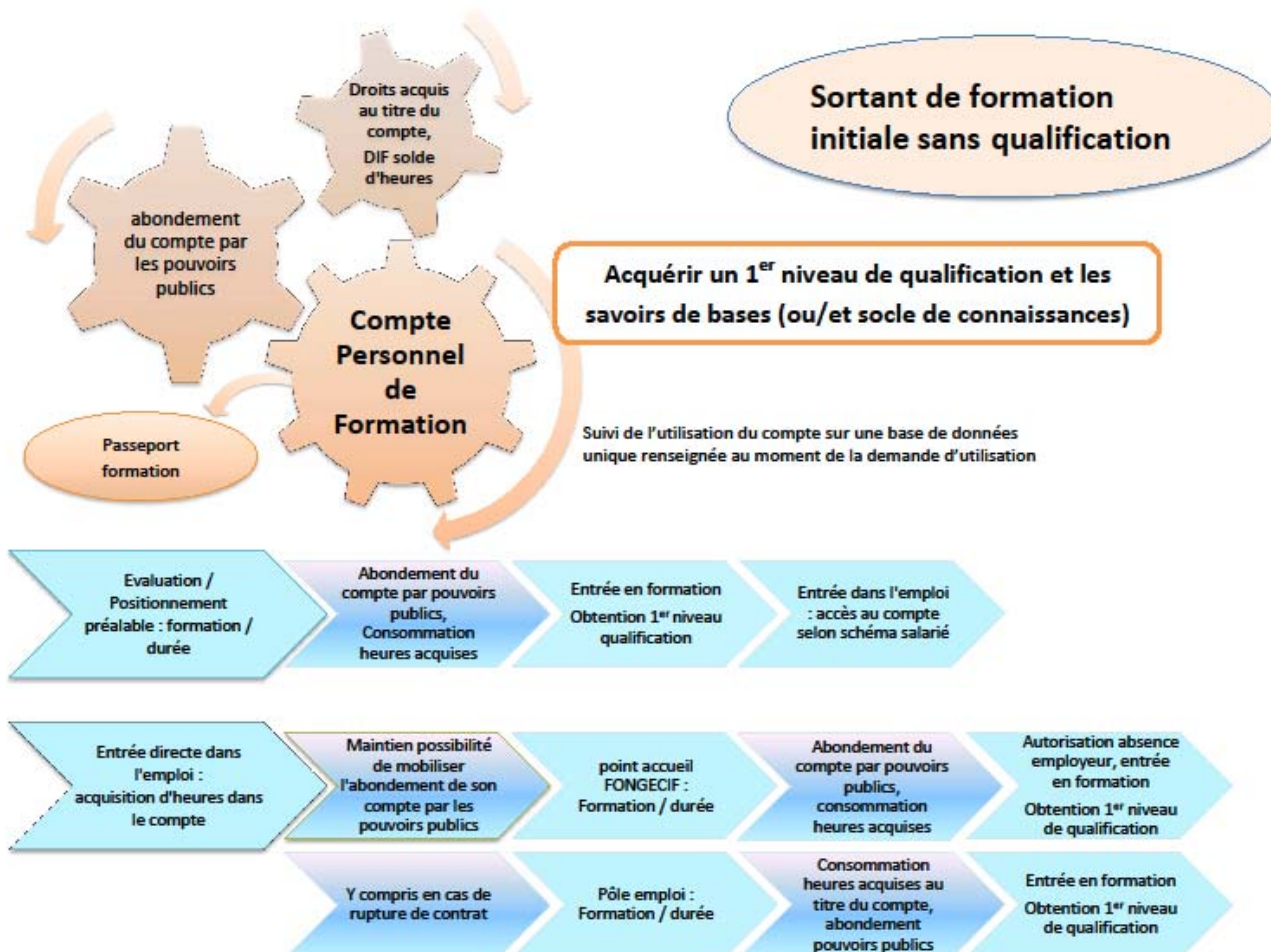
- Un accès au passeport formation ou/et livret de compétences ;
- Un accès à des services facilitant la rédaction d'éléments figurant sur le passeport, sur un CV ;

- Des informations sur l'accès à certains dispositifs (Bilan de compétences, VAE, etc....) ;
- Des informations sur les offres d'emploi ;
- Un système d'information sur la qualité de la formation.

Il est donc une des composantes du service d'information et d'orientation.

IV- ANNEXES

Schémas possibles de mise en œuvre pour les jeunes sortis du système éducatif sans qualification, qui peuvent s'articuler avec le fonctionnement du CPF tel que défini par l'ANI :



Le jeune s'adresse à Pôle emploi, à sa Mission locale / PAIO.

Le conseiller du jeune calcule le nombre d'heures acquises au titre du compte grâce au(x) certificat(s) de travail communiqués par le jeune (remis par l'employeur à chaque fin de contrat) dans le cas où le jeune a occupé des emplois parallèlement à son cursus de formation.

Deux situations :

- Le jeune souhaite entrer directement en formation. Son compte peut être abondé par les pouvoirs publics pour permettre l'accès à la formation.
- Le jeune accède à l'emploi, il peut ultérieurement accéder à cette possibilité d'abondement pendant son parcours professionnel, tant qu'il ne l'a pas sollicité pour accéder à un premier niveau de qualification.

Les formations auxquelles le jeune peut accéder au titre du compte sont définies conjointement par les partenaires sociaux, le conseil régional et l'État.

À chaque fois que le jeune mobilise son compte abondé, l'utilisation est tracée dans le système d'information : crédit d'heures acquises, abondement, nombre d'heures utilisées, solde à la date du jour. L'abondement ne peut pas générer un crédit d'heures au solde du compte.

