



Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 31 mai 2022
(OR. en)

8944/22

Dossier interinstitutionnel:
2021/0405 (NLE)

EMPL 162
SOC 259
EDUC 149
ECOFIN 415

ACTES LÉGISLATIFS ET AUTRES INSTRUMENTS

Objet: RECOMMANDATION DU CONSEIL relative aux comptes de formation
individuels

RECOMMANDATION (UE) 2022/... DU CONSEIL

du ...

relative aux comptes de formation individuels

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 292, en liaison avec l'article 149,

vu la proposition de la Commission européenne,

considérant ce qui suit:

- (1) Il est primordial de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée pour renforcer la compétitivité durable de l'Union, soutenir une reprise génératrice d'emplois après la pandémie de COVID-19 et assurer une transition écologique et numérique socialement équitable. À mesure que les marchés du travail évoluent, les citoyens doivent en permanence s'adapter en mettant à niveau leurs compétences. L'acquisition de compétences nouvelles et de meilleure qualité leur ouvre davantage de perspectives et leur donne les moyens de jouer un rôle actif pour ce qui est de gérer les transitions sur le marché du travail et de participer pleinement à la société dans le contexte de l'évolution démographique. En outre, la reconversion et le perfectionnement professionnels des adultes peuvent être des outils puissants pour promouvoir l'équité et l'inclusion sociales en vue d'une transition juste.
- (2) L'article 14, paragraphe 1, de la Charte des droits fondamentaux¹ dispose que toute personne a droit à l'éducation, ainsi qu'à l'accès à la formation professionnelle et continue. Le premier principe du socle européen des droits sociaux (ci-après dénommé "socle"), proclamé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017² énonce que "toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail". Le quatrième principe du socle concerne le soutien actif à l'emploi et vise à défendre le droit de toute personne de bénéficier, en temps utile, d'une aide adaptée à ses besoins afin d'améliorer les perspectives d'emploi salarié ou non salarié. Le cinquième principe du socle portant sur des emplois sûrs et adaptables insiste sur le fait que, indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation.

¹ JO C 326 du 26.10.2012, p. 391.

² JO C 428 du 13.12.2017, p. 10.

- (3) Le 25 juin 2021, le Conseil européen a pris note avec satisfaction des grands objectifs de l'Union exposés dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, conformément à la déclaration de Porto du 8 mai 2021, souscrivant ainsi à l'ambition de parvenir à un taux de participation annuel des adultes à la formation d'au moins 60 % d'ici à 2030. Cependant, la participation à l'éducation et à la formation des adultes dans l'Union a stagné au cours de la dernière décennie et vingt-et-un États membres n'ont pas atteint l'objectif fixé pour 2020 au niveau de l'Union. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil a adopté la résolution sur un nouvel agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes (2021-2030)¹ afin de soutenir les progrès dans la réalisation du grand objectif de l'Union en matière d'éducation et de formation des adultes. Pour de nombreux adultes, à l'instar de ceux qui occupent des formes atypiques d'emploi, des salariés de petites et moyennes entreprises (PME), des chômeurs, des inactifs et des personnes peu qualifiées, les possibilités de développement des compétences sont trop souvent hors de portée.

¹ JO C 504 du 14.12.2021, p. 9.

- (4) La stratégie européenne en matière de compétences, adoptée par la Commission le 1^{er} juillet 2020, prône une révolution des compétences afin de transformer les transitions écologique et numérique en chances pour une reprise rapide et équitable. Elle annonce, entre autres, que la Commission étudiera la possibilité de créer des comptes de formation individuels au service de la reconversion et du perfectionnement professionnels des adultes en âge de travailler et en complément d'autres actions ciblant les employeurs et les prestataires d'enseignement et de formation.
- (5) Le passage à une économie moderne, efficace dans l'utilisation des ressources et compétitive nécessitera l'acquisition de compétences pour la transition écologique ainsi que la reconversion et le perfectionnement professionnels de la main-d'œuvre, comme le prévoit le pacte vert pour l'Europe pour parvenir à la neutralité climatique à l'horizon 2050. Dans sa communication du 14 juillet 2021 intitulée "Ajustement à l'objectif 55", la Commission reconnaît que la transition écologique ne peut réussir que si l'Union dispose de la main-d'œuvre qualifiée dont elle a besoin pour rester compétitive et attire l'attention sur les actions phares de la stratégie européenne en matière de compétences pour doter les citoyens des compétences nécessaires en vue des transitions écologique et numérique.

- (6) Dans sa communication du 9 mars 2021 sur la décennie numérique de l'Europe, la Commission constate qu'il existe un manque de main-d'œuvre possédant des compétences numériques adéquates, ainsi qu'un déséquilibre entre les hommes et les femmes parmi les spécialistes des technologies de l'information et de la communication (TIC) et les diplômés en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM). Elle réitère l'objectif visant à ce que, d'ici à 2030, au moins 80 % de la population de l'Union possèdent au moins des compétences numériques élémentaires, et propose un objectif de 20 millions de spécialistes des TIC occupant un emploi, avec une convergence entre les hommes et les femmes, et ce également à l'horizon 2030. Dans la proposition de la Commission du 15 septembre 2021 relative à la voie à suivre pour la décennie numérique, il est suggéré de se doter d'un cadre pour progresser dans la réalisation de ces objectifs. Le plan d'action en matière d'éducation numérique 2021-2027 du 30 septembre 2020 souligne la nécessité de recourir aux moyens technologiques pour faciliter l'accessibilité et accroître la flexibilité des possibilités d'apprentissage, y compris le perfectionnement et la reconversion professionnels.
- (7) Dans sa communication du 10 mars 2020 intitulée "Une nouvelle stratégie industrielle pour l'Europe", la Commission réclame des actions résolues pour que l'apprentissage tout au long de la vie devienne une réalité pour tous et pour faire en sorte que l'éducation et la formation suivent le rythme de cette double transition et aident à la concrétiser.

- (8) Dans ses conclusions du 8 juin 2020¹, le Conseil invite les États membres, compte tenu des circonstances nationales et tout en respectant le rôle et l'autonomie des partenaires sociaux, à explorer des modèles possibles de financement public et privé en matière d'apprentissage tout au long de la vie et de développement des compétences au niveau individuel, le financement durable étant particulièrement important dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, et à accorder une attention particulière aux groupes vulnérables et aux travailleurs peu qualifiés et il invite la Commission, selon ses compétences, à soutenir les États membres dans ces efforts.
- (9) L'insuffisance de l'aide financière est l'un des principaux obstacles à la participation des adultes aux activités d'apprentissage. Dans leur ensemble, les investissements publics et privés sont insuffisants. La plupart des formations liées à l'emploi dans l'Union sont financées par les employeurs. Cependant, de nombreuses entreprises, et notamment les PME, ne prévoient ou ne financent pas de formation pour leur personnel, et l'accès des personnes occupant un emploi atypique à des formations financées par des employeurs est minime voire inexistant. De telles inégalités pourraient nuire au bien-être et à la santé, réduire la compétitivité économique, engendrer des occasions manquées, créer des obstacles à l'innovation et risquer de laisser pour compte certains citoyens lors de la transition vers des activités économiques plus durables.

¹ Conclusions du Conseil sur la reconversion et le perfectionnement professionnels en tant que facteurs d'amélioration de la durabilité et de l'employabilité, dans le cadre du soutien à la relance économique et à la cohésion sociale (doc. ST 8682/20).

- (10) En plus des coûts directs, les contraintes de temps sont un facteur important qui empêche les adultes de rechercher des formations. Alors que des dispositions en matière de congés de formation rémunérés existent dans la plupart des États membres¹, le congé formation est souvent peu connu et peu utilisé par les adultes en âge de travailler, et les dispositions ne tiennent souvent pas compte des travailleurs atypiques ou ne permettent pas aux adultes de rechercher des formations pendant des périodes de chômage ou de faible activité économique.
- (11) De nombreux adultes, plus particulièrement parmi les personnes peu qualifiées et celles qui sont le plus éloignées du marché du travail, ne sont pas motivés pour suivre une formation. Ils n'ont peut-être pas conscience de leurs propres besoins en compétences, et ne savent peut-être pas si des aides et des formations sont disponibles, ou si elles sont de qualité et reconnues sur le marché du travail. Par ailleurs, le manque de motivation pour une formation peut provenir du fait que la formation a été choisie sans consulter la personne concernée et qu'elle n'est pas adaptée à ses besoins.
- (12) Une nouvelle approche de la reconversion et du perfectionnement professionnels s'impose dans l'Union. Elle devrait compléter les instruments existants et donner suite aux engagements politiques en conférant aux personnes concernées les moyens d'agir et en les dotant du soutien et des outils dont elles ont besoin pour améliorer leurs compétences ou se reconvertir, à tous les niveaux de compétence.

¹ Vingt-quatre États membres possèdent un dispositif de congé formation, et douze ont signé la convention de l'Organisation internationale du travail sur le congé-éducation payé (situation en mars 2022).

- (13) Dans son avis du 16 août 2021 sur l'initiative de l'Union sur les comptes de formation individuels et le renforcement de l'offre de formation en Europe, le comité consultatif pour la formation professionnelle (CCFP) affirme que cette initiative devrait contribuer à améliorer l'engagement, la motivation et la participation des adultes à l'éducation et à la formation. Le principal défi consiste à améliorer la mise en adéquation des compétences et des emplois et à garantir l'accès à des possibilités de formation diversifiées et de qualité grâce à une offre plus pertinente et mieux ciblée. Dans son avis, le CCFP souligne que le choix des mécanismes de financement et des incitations adaptées par groupe cible au niveau national devrait être fonction des besoins et priorités nationaux.
- (14) Un moyen permettant le cas échéant de remédier aux obstacles décrits ci-dessus consiste à fournir aux personnes concernées une aide directe grâce à des droits à la formation dans des comptes de formation individuels. Il s'agirait également de mettre en place un vaste cadre facilitateur qui permette aux personnes concernées d'accéder aux possibilités de formation, aux informations, aux services d'orientation, au congé de formation rémunéré et à la reconnaissance des acquis de la formation. Cette approche peut compléter les initiatives existant déjà au niveau national.

- (15) Il est recommandé de définir, au niveau national, un droit individuel à la formation eu égard aux besoins de formation des citoyens¹ et compte tenu des autres instruments existants. La modulation du financement en fonction des besoins peut accroître l'efficacité de l'initiative. Les États membres pourront prévoir des droits à la formation supplémentaires pour les personnes qui en ont le plus besoin, selon le contexte national et l'évolution du marché du travail. Ils pourraient par exemple compléter les comptes de formation individuels dans des secteurs stratégiques² afin de soutenir les transitions écologique et numérique. Outre les droits financiers, la pertinence, l'utilité et la reconnaissance de la formation sont des facteurs clés qui influent sur la participation à la reconversion et au perfectionnement professionnels. Il est également recommandé que les partenaires sociaux et les parties prenantes concernées soient consultés sur ces questions.
- (16) Les comptes de formation individuels devraient permettre à leurs titulaires d'accumuler et d'utiliser des droits à la formation sur une période donnée, à définir à l'échelon national, de sorte qu'ils puissent suivre une formation plus longue ou plus onéreuse ou se former pendant des périodes de récession économique pour répondre à de nouveaux besoins en matière de compétences. Les titulaires devraient pouvoir conserver leurs droits individuels à la formation indépendamment de leur situation au regard de l'emploi ou de leur statut professionnel, ainsi que des changements dans leur carrière. Les États membres sont invités à établir des règles régissant l'expiration des droits, de manière à inciter les apprenants à en faire pleinement usage.

¹ Les droits à la formation pourraient, par exemple, autoriser des activités de formation reconnues d'une durée de 30 heures par an pour tous et de 50 heures pour ceux qui en ont le plus besoin.

² La communication de la Commission du 5 mai 2021 intitulée "Mise à jour de la nouvelle stratégie industrielle de 2020: construire un marché unique plus solide pour soutenir la reprise en Europe" recense quatorze écosystèmes industriels devant bénéficier d'un soutien spécifique, notamment en ce qui concerne le développement des compétences de leur main-d'œuvre actuelle et future.

- (17) Il convient de promouvoir la possibilité d'autoriser les titulaires à conserver leurs droits individuels à la formation durant les périodes au cours desquelles ils vivent dans un autre État membre ou à utiliser leurs droits individuels depuis l'étranger pour avoir accès à une formation reconnue et de qualité dans le catalogue national de leur compte de formation. La transférabilité des droits entre les États membres est souhaitable à long terme, mais elle doit être étudiée plus en profondeur, en tenant compte de son incidence éventuelle sur les marchés du travail nationaux.
- (18) Afin d'aider les personnes concernées à trouver un parcours de formation approprié et d'accroître ainsi leur motivation pour l'apprentissage, il convient d'assurer leur accès à des possibilités d'orientation professionnelle et de validation des acquis. Il est également nécessaire d'avoir des catalogues publics actualisés de formations reconnues par l'intermédiaire de portails numériques nationaux uniques qui soient accessibles à tous, y compris aux personnes handicapées, et de préférence reliés à la plateforme Europass.
- (19) Il est recommandé que les comptes de formation individuels soient utilisés pour accéder à des possibilités de validation, y compris d'évaluation des compétences. La récente évaluation par la Commission des travaux menés au titre de la recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 concernant la validation de l'apprentissage non formel et informel¹ met en évidence des progrès considérables, mais fait également état de difficultés persistantes et des réponses proposées. Il est nécessaire, en particulier, de fournir un soutien personnalisé, d'assurer une coordination plus étroite avec les services d'orientation et d'adapter efficacement les initiatives de validation aux groupes défavorisés et vulnérables. Les États membres sont invités à encourager, le cas échéant, la fourniture de microcertifications sur la base des besoins recensés, conformément à la recommandation du Conseil du ...⁺ sur les microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité².

¹ JO C 398 du 22.12.2012, p. 1.

⁺ JO: prière d'insérer la date et la référence de publication dans la note de bas de page correspondant à ladite recommandation du Conseil ci-après.

² JO ...

- (20) La présente recommandation soutient la mise en œuvre d'un congé de formation rémunéré. L'instauration en bonne et due forme d'un congé de formation rémunéré permettrait aux travailleurs de conserver leur salaire ou de percevoir un revenu de remplacement pendant des périodes de formation. Les États membres sont invités à nouer le dialogue avec les partenaires sociaux sur les modalités à adopter pour permettre aux salariés de suivre des formations pendant les heures de travail en utilisant leur compte de formation individuel, compte tenu des possibilités et des systèmes nationaux de formation. À cet égard, la situation des PME et des microentreprises devrait également être prise en compte.
- (21) Il est essentiel de mener de vastes activités de communication et de sensibilisation pour augmenter significativement les taux de participation des adultes aux possibilités d'apprentissage, en particulier au sein des groupes peu sensibilisés à la reconversion et au perfectionnement professionnels, comme ceux qui sont le plus éloignés du marché du travail. La coopération entre les pouvoirs publics, les partenaires sociaux, les organisations de la société civile et d'autres parties prenantes, fondée sur l'avis général selon lequel le perfectionnement et la reconversion professionnels constituent un investissement, peut accroître l'efficacité des actions de sensibilisation et de communication. Prêter attention à l'accessibilité devrait permettre de faciliter la participation des adultes handicapés.
- (22) Le suivi à l'échelon national et l'amélioration continue des comptes de formation individuels et du cadre facilitateur sont des éléments essentiels à l'appui de la mise en œuvre de la présente recommandation. Des ajustements ultérieurs pourraient porter sur le montant des droits individuels à la formation, les groupes prioritaires ou l'intégration conviviale des différents éléments du cadre facilitateur.

- (23) La mise à disposition de financements adéquats est un élément clé de la réussite du système de comptes de formation individuels. Un système national de comptes de formation individuels pourrait faciliter le partage des coûts entre différentes sources de financement, telles que les pouvoirs publics, les employeurs et les fonds gérés par les partenaires sociaux, en permettant à différentes sources de financement de contribuer au compte de formation individuel. Il convient de combiner les sources de financement publiques et privées afin de garantir la pérennité de l'initiative dans les États membres, laquelle est fondamentale pour son succès. Cette combinaison de sources de financement facilite la modulation du soutien et des dotations complémentaires apportées par les employeurs à leurs salariés, soit sur une base volontaire soit dans le cadre de conventions collectives.
- (24) Les fonds de l'Union qui soutiennent les systèmes de formation des adultes, tels que le Fonds social européen plus¹, le Fonds européen de développement régional² et le Fonds pour une transition juste³, ainsi que, le cas échéant, la facilité pour la reprise et la résilience⁴ au titre de Next Generation EU et l'expertise sur mesure fournie par l'instrument d'appui technique⁵ peuvent soutenir la création des comptes de formation individuels et de leur cadre facilitateur. L'apprentissage mutuel, facilité par la Commission, peut également soutenir le processus.

¹ Règlement (UE) 2021/1057 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 instituant le Fonds social européen plus (FSE+) et abrogeant le règlement (UE) n° 1296/2013 (JO L 231 du 30.6.2021, p. 21).

² Règlement (UE) 2021/1058 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 relatif au Fonds européen de développement régional et au Fonds de cohésion (JO L 231 du 30.6.2021, p. 60).

³ Règlement (UE) 2021/1056 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 établissant le Fonds pour une transition juste (JO L 231 du 30.6.2021, p. 1).

⁴ Règlement (UE) 2021/241 du Parlement européen et du Conseil du 12 février 2021 établissant la facilité pour la reprise et la résilience (JO L 057 du 18.2.2021, p. 17).

⁵ Règlement (UE) 2021/240 du Parlement européen et du Conseil du 10 février 2021 établissant un instrument d'appui technique (JO L 57 du 18.2.2021, p. 1).

- (25) La présente recommandation s'entend sans préjudice de la compétence exclusive des États membres et de la répartition interne des compétences au sein des États membres, à l'échelon national, régional ou local, en ce qui concerne le financement, ainsi que de l'organisation et du contenu de leurs systèmes de formation et d'apprentissage des adultes. Elle n'empêche pas les États membres de maintenir ou d'établir des dispositions en matière de formation et d'apprentissage des adultes autres ou plus avancées que celles recommandées dans la présente recommandation.
- (26) Les États membres devraient associer les partenaires sociaux et toutes les parties prenantes concernées, y compris les organisations de la société civile, à l'élaboration des réformes. La présente recommandation respecte pleinement l'autonomie des partenaires sociaux, y compris lorsqu'ils sont responsables de la mise en place et de la gestion de systèmes de formation.
- (27) Les mesures décrites dans la présente recommandation ne remplacent pas l'offre de formation émanant des employeurs, des services de l'emploi publics et privés ou d'autres prestataires d'enseignement ou de formation, et ne sont pas destinées à interférer avec cette offre, pas plus qu'elles ne sont censées remplacer les aides publiques en faveur des établissements d'enseignement et de formation ou d'autres types de soutien. La charge administrative supplémentaire devrait être réduite au minimum,

RECOMMANDE:

Objectifs

1. La présente recommandation a pour objectif de soutenir les initiatives des États membres visant à permettre à un plus grand nombre d'adultes en âge de travailler de participer à des formations, afin d'augmenter les taux de participation et de réduire les déficits de compétences. Elle contribue ainsi à l'objectif de l'Union d'une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social. Elle vise plus précisément à:
 - a) aider tous les adultes en âge de travailler à accéder à la formation, y compris à des fins de transitions professionnelles et indépendamment de leur situation au regard de l'emploi ou de leur statut professionnel;
 - b) renforcer les incitations et la motivation à se former.
2. Afin d'atteindre les objectifs visés au paragraphe 1, il est recommandé aux États membres d'envisager de créer des comptes de formation individuels, qui permettront le cas échéant à leurs titulaires de participer à des formations adaptées au marché du travail. Dans la mesure où ils décident de créer des comptes de formation individuels, il est recommandé aux États membres de mettre en place un cadre facilitateur offrant notamment des possibilités d'orientation professionnelle et de validation des acquis, afin d'encourager la participation effective à la formation, comme prévu dans la présente recommandation.

Champ d'application

3. La présente recommandation concerne les adultes en âge de travailler, résidant légalement dans un État membre, indépendamment de leur niveau d'études et de leur situation au regard de l'emploi ou de leur statut professionnel. Il est recommandé aux États membres de créer un compte de formation individuel pour chaque personne appartenant à ce groupe, compte tenu du contexte et des besoins au niveau national.

Il est recommandé que les salariés et indépendants frontaliers qui travaillent dans un État membre autre que celui où ils résident légalement soient couverts dans l'État membre où ils travaillent.

Définitions

4. Aux fins de la présente recommandation, on entend par:
- a) "droit individuel à la formation", le droit d'accéder à un budget personnel mis à disposition d'une personne pour couvrir les coûts directs de formations adaptées au marché du travail ainsi que de services d'orientation et de conseil, d'évaluation ou de validation des compétences, pouvant bénéficier d'un financement;

- b) "compte de formation individuel", un mode de prestation de droits individuels à la formation. Il s'agit d'un compte personnel qui permet au titulaire d'accumuler et de conserver, au fil du temps, des droits de recourir à la possibilité de formation, d'orientation ou de validation qu'il jugera la plus utile, et chaque fois qu'il le souhaitera, conformément aux règles nationales. Ce compte confère à son titulaire la pleine propriété individuelle des droits, quelle que soit la source de financement;
- c) "transférabilité", des droits individuels à la formation, le fait que, une fois acquis, ces droits restent en la possession du titulaire, même pendant des périodes de transition, par exemple entre deux emplois, entre emploi et formation, entre emploi et chômage et entre activité et inactivité;
- d) "cadre facilitateur", un soutien de nature à favoriser l'accès effectif aux droits individuels à la formation. Il s'agit notamment de possibilités d'orientation professionnelle et de validation des acquis, d'un catalogue national d'offres éligibles à un financement au titre des droits individuels à la formation, d'un portail numérique national unique pour accéder au compte de formation individuel et au catalogue national ainsi que de congés de formation rémunérés.

Le compte de formation individuel

Il est recommandé aux États membres, compte tenu des pratiques et des besoins au niveau national:

5. de créer un compte de formation individuel, susceptible de compléter d'autres mesures déjà en place, pour toute personne relevant du champ d'application de la présente recommandation après avoir consulté les partenaires sociaux et les parties prenantes concernées.
6. de prévoir tous les ans, pour chaque compte de formation individuel, un nombre suffisant de droits susceptibles d'être accumulés et utilisés sur une période donnée afin de permettre des formations plus consistantes.
7. de doter de droits individuels à la formation supplémentaires les comptes des personnes qui ont le plus besoin de reconversion et de perfectionnement professionnels, en se fondant sur les besoins nationaux ou sectoriels, sur la situation au regard de l'emploi ou le statut professionnel ou le niveau de qualification de ces personnes, ainsi que sur toute autre circonstance pertinente, et conformément à des critères clairs et transparents, après consultation des partenaires sociaux et des parties prenantes concernées.
8. d'inviter les employeurs à doter de droits individuels à la formation supplémentaires les comptes de formation individuels de leurs salariés et d'autres personnes travaillant dans leur chaîne de valeur, en particulier dans des PME, sans que cela n'interfère avec la formation en entreprise.
9. d'inviter les services de l'emploi publics et privés à doter de droits individuels à la formation supplémentaires les comptes de formation individuels des personnes qui ont le plus besoin de reconversion et de perfectionnement professionnels.

10. de fixer les conditions dans lesquelles les droits individuels à la formation peuvent être accumulés et conservés, en vue de trouver un équilibre entre la faculté pour les bénéficiaires d'accumuler leurs droits pour financer des formations plus longues et la volonté de les encourager à recourir régulièrement à leurs droits tout au long de leur vie professionnelle; par exemple, les États membres pourraient fixer un délai et un montant maximal pour l'accumulation et la conservation des droits.
11. de promouvoir la possibilité d'utiliser les droits individuels à la formation inscrits sur un compte dans un État membre pour bénéficier de possibilités de formation, d'orientation professionnelle et de validation éligibles dans cet État membre, même pendant les périodes où la personne concernée réside légalement dans un autre État membre.

Cadre facilitateur

Il est recommandé aux États membres qui instaurent des comptes de formation individuels de les inscrire dans un cadre facilitateur comportant ce qui suit:

- Orientation professionnelle et validation des acquis
12. Il est recommandé aux États membres de veiller à ce que chaque titulaire de compte de formation individuel ait à sa disposition des services d'orientation professionnelle et de validation des acquis, y compris des possibilités d'évaluation des compétences, en personne ou en ligne, et y ait accès gratuitement ou en utilisant ses droits individuels à la formation, conformément à la recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 sur la validation de l'apprentissage non formel et informel¹.

¹ JO C 398 du 22.12.2012, p. 1.

- Catalogue national des possibilités de formation de qualité, d'orientation professionnelle et de validation éligibles
- 13. Il est recommandé aux États membres d'établir et de tenir à jour un catalogue public des possibilités de formation, d'orientation professionnelle et de validation éligibles à un financement au titre des droits individuels à la formation¹. Il convient d'y inclure également les services d'orientation professionnelle et les possibilités de validation mis gratuitement à la disposition des personnes concernées par les États membres.
- 14. Les États membres sont encouragés à fixer et à publier des règles claires régissant l'inclusion dans le catalogue de divers types de formations adaptées au marché du travail, de possibilités d'orientation professionnelle et de validation des acquis, sur la base d'exigences de qualité transparentes et d'une veille stratégique sur les besoins en compétences, en coopération avec les partenaires sociaux et les parties prenantes concernées. Ils devraient réexaminer ces règles régulièrement afin de favoriser leur adaptation aux besoins du marché du travail.

¹ Les États membres sont invités à rendre ce catalogue compatible avec le modèle d'apprentissage européen, un modèle de données visant à normaliser la manière dont les données sur l'apprentissage sont partagées et présentées. Le modèle d'apprentissage européen peut être utilisé dans différents contextes d'apprentissage, par exemple pour décrire les possibilités d'apprentissage, les certifications, les titres et l'accréditation. Il s'appuie sur les champs de données décrits à l'annexe VI de la recommandation du Conseil du 22 mai 2017 concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie (JO C 189 du 15.6.2017, p. 15).

15. Lorsqu'il y a lieu, il est recommandé aux États membres d'encourager les prestataires de services d'apprentissage formel et non formel à développer et élargir leur offre sur la base des besoins recensés, y compris, par exemple, en fournissant des microcertifications, conformément à la recommandation sur les microcertifications pour l'apprentissage et la formation tout au long de la vie et l'employabilité, et à utiliser les cadres de compétences de l'Union et nationaux.
16. Il est recommandé aux États membres d'inviter les partenaires sociaux, le secteur de l'éducation et de la formation et les autres parties prenantes concernées à participer au processus de définition des critères d'admissibilité pour les formations à inclure dans le catalogue.
17. Lorsqu'il y a lieu, il est recommandé aux États membres d'ouvrir leur catalogue national, en toute transparence, aux offres de formation émanant de prestataires d'autres pays.
 - Portail numérique national unique à l'appui des comptes de formation individuels
18. Les États membres sont invités à permettre aux titulaires d'accéder à leur compte de formation individuel et de naviguer aisément dans le catalogue grâce à une authentification électronique sécurisée sur un portail numérique national unique¹ qui soit accessible² facilement à partir de dispositifs mobiles et, de préférence, relié à la plateforme Europass, et de les aider dans cet accès et cette navigation.

¹ Les portails devraient être établis conformément aux principes de la communication de la Commission du 23 mars 2017 sur un cadre d'interopérabilité européen.

² Conformément aux exigences en matière d'accessibilité de la directive (UE) 2019/882 du Parlement européen et du Conseil du 17 avril 2019 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services (JO L 151 du 7.6.2019, p. 70).

- Congé de formation rémunéré
- 19. Il est recommandé aux États membres de nouer le dialogue avec les partenaires sociaux sur des modalités permettant aux salariés de suivre des formations pendant les heures de travail en utilisant leur compte de formation individuel.
- 20. Il est recommandé aux États membres d'introduire des dispositions en matière de congé de formation rémunéré ou de revenu de remplacement ou de réexaminer la pertinence des dispositions existantes, compte tenu:
 - a) de leur application à tous les types de relation de travail et aux travailleurs indépendants;
 - b) du soutien financier et non financier apporté aux employeurs (en particulier aux PME) dont les salariés ont recours au congé de formation rémunéré;
 - c) de la nécessité d'assurer la mise en œuvre effective de telles dispositions.

Communication et sensibilisation

21. Il est recommandé aux États membres de lancer, conjointement avec les partenaires sociaux, les organisations de la société civile, les organisations régionales et locales et d'autres acteurs concernés, de vastes actions et campagnes de communication et de sensibilisation, adaptées aux besoins des bénéficiaires potentiels du système de comptes de formation individuels. Il convient de prêter une attention particulière aux personnes qui ont le plus besoin de reconversion et de perfectionnement professionnels tels qu'ils sont définis au niveau national, en vue d'informer et de motiver les personnes éligibles en ce qui concerne leurs droits et les avantages liés aux comptes de formation individuels et au cadre facilitateur. Les actions de sensibilisation devraient également s'adresser, entre autres, aux travailleurs des PME.

Suivi et amélioration continue

22. Les États membres qui introduisent des comptes de formation individuels sont encouragés à contrôler et à évaluer à l'échelon national le fonctionnement de ces comptes et du cadre facilitateur, et à procéder, le cas échéant, à des ajustements pour atteindre les objectifs de la présente recommandation de la manière la plus efficace possible, par exemple pour ce qui est du montant des droits à la formation, de la définition des personnes qui ont le plus besoin de reconversion et de perfectionnement professionnels et de l'intégration conviviale des différents éléments du cadre facilitateur. Les partenaires sociaux et les parties prenantes concernées devraient être consultés pendant ce processus.

Financement

23. Il est recommandé aux États membres de prendre des dispositions pour garantir le financement adéquat et durable des comptes de formation individuels, en tenant compte de la situation au niveau national et des autres mesures déjà en place, en prêtant une attention particulière aux PME.
24. Les États membres sont encouragés à faciliter la combinaison de plusieurs sources de financement publiques et privées afin de contribuer aux droits individuels à la formation, y compris dans le cadre de négociations collectives.
25. Il est recommandé aux États membres de garantir le financement durable du cadre facilitateur et des actions de communication et de sensibilisation visées dans la présente recommandation.
26. Les États membres sont invités à recourir le plus possible et de la manière la plus efficace possible aux fonds et instruments de l'Union, en particulier le Fonds social européen plus, le Fonds européen de développement régional, le Fonds pour une transition juste, la facilité pour la reprise et la résilience et l'instrument d'appui technique, aux fins suivantes:
 - a) créer des comptes de formation individuels nationaux inscrits dans un cadre facilitateur, notamment en mettant en place un portail numérique national unique pour lesdits comptes et les services reconnus y afférents et en créant des catalogues nationaux de formations reconnues;
 - b) doter de droits individuels à la formation supplémentaires les comptes des personnes qui ont le plus besoin de conversion et de perfectionnement professionnels, tenant compte des circonstances nationales et des priorités de l'Union, notamment pour les transitions écologique et numérique;

- c) créer et offrir des possibilités d'orientation professionnelle et de validation des acquis;
- d) organiser des actions de communication et de sensibilisation.

Soutien de l'Union

27. Le Conseil se félicite de l'intention de la Commission, compte tenu des compétences qui sont les siennes et dans le plein respect du principe de subsidiarité, d'apporter son soutien à la mise en œuvre de la présente recommandation en recourant à l'expertise du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), de la Fondation européenne pour la formation (ETF), de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et de l'Autorité européenne du travail (AET):
- a) en facilitant l'apprentissage mutuel entre les États membre à l'appui de l'élaboration et de l'instauration de mesures appropriées pour la mise en œuvre de la présente recommandation;
 - b) en élargissant la base de connaissances sur les comptes de formation individuels et les questions connexes, et en élaborant des documents d'orientation pertinents;
 - c) en étudiant, en étroite coopération avec les États membres, les moyens de faire encore évoluer la plateforme Europass, notamment pour garantir l'interopérabilité avec les portails numériques nationaux uniques pour les comptes de formation individuels, et en assurant la visibilité des possibilités de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis pour lesquelles les différents droits individuels nationaux à la formation peuvent être utilisés.

Établissement de rapports et évaluation

28. Les États membres sont invités à prendre des dispositions pour atteindre les objectifs énoncés au point 1 de la présente recommandation. Les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs devraient faire l'objet d'un suivi dans le cadre de la surveillance multilatérale faisant partie du cycle du Semestre européen. La Commission devrait veiller à ce que ce suivi utilise les informations déjà collectées par l'intermédiaire d'autres cadres de suivi et évite les doubles emplois, afin de limiter la charge administrative.
29. La Commission devrait analyser et évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la présente recommandation en coopération avec les États membres concernés et après consultation des partenaires sociaux et des parties prenantes concernées, et en rendre compte au Conseil au plus tard le ... [JO: prière d'insérer la date correspondant à cinq ans après la date d'adoption de la présente recommandation].

Fait à ..., le

Par le Conseil

Le président / La présidente
