CNEFOP

Premier rapport sur la mise en œuvre du Compte personnel de formation

mon CompteFormation gouv.fr

et du Conseil en évolution professionnelle

CÉP

Tome 1

Rapport adopté par le CNEFOP
à la séance plénière du 12 avril 2016

Sommaire

Synthèse du rapport p. 5

Introduction p. 9

I Le Conseil en évolution professionnelle : une ambition structurelle qui s'inscrit dans la durée p. 9

I.1. Une mise en œuvre qui prendra nécessairement du temps p. 11

I.1.1. De l'assise juridique à la mise en œuvre du CEP : à peine 5 mois pour mobiliser l'ensemble des acteurs p. 11

I.1.2. La mise en place du CEP suppose un changement stratégique pour les opérateurs p. 12

I.1.3. Les effets du CEP ne seront perceptibles qu'à moyen terme p. 12

I.2. Des problématiques de déploiement diverses p. 13

I.2.1. Un déploiement fortement marqué par la diversité des situations de départ des opérateurs p. 13

I.2.2. Des enjeux de déploiement différents d'un niveau de services à l'autre du CEP p. 15

I.2.2.1. Le déploiement du niveau 3 du CEP p. 16

I.2.2.2. Le déploiement du niveau 1 du CEP p. 17

I.2.2.3. Le déploiement du niveau 2 du CEP p. 18

I.2.3. Des règles qui se sont installées progressivement et ne sont pas encore toutes connues p. 21

I.3. Le pilotage du CEP, nécessairement qualitatif p. 22

I.3.1. La laborieuse mise en place du tableau de bord du CEP p. 22

I.3.2. Des premiers résultats encourageants p. 23

I.3.3. Des moyens engagés par les différents opérateurs qui sont appelés à évoluer p. 23

I.4. Une ambition à ne pas oublier: développer l'autonomie de la personne p. 25

I.4.1. A la recherche de la « bonne posture » de conseil : la professionnalisation des opérateurs, condition centrale de la réussite du CEP p. 25

I.4.1.1. Un plan de professionnalisation lancé chez chacun des opérateurs, mais peu de professionnalisation croisée p. 26

I.4.1.2. L'enjeu de l'animation des Régions et l'émergence de l'offre de formation p. 27

I.4.1.3. Faut-il certifier le CEP ? Une question à instruire p. 27

I.4.2. Les outils de l'autonomie qui restent à déployer p. 28

I.4.2.1. Un déficit d'information générale sur le CEP pour le grand public à combler p. 28

I.4.2.2. L'urgence d'un site Internet national CEP p. 29

I.4.2.3.L'indispensable déploiement du « passeport de compétences » p. 29

I.5. En conclusion : la consolidation du déploiement passe par une animation coordonnée des opérateurs p. 31

II	**Le Compte personnel de formation, accélérateur de réformes**	**p. 33**
II.1. Le compte personnel de formation, outil d'initiative individuelle dans un cadre régulé…		**p. 33**
II.1.1 Le CPF n'est pas un DIF amélioré : son ambition est beaucoup plus régulatrice		p. 33
II.1.2 Le rôle central des listes de formation dites « éligibles » : une mise en œuvre qui a essuyé bien des plâtres		p. 35
II.1.2.1 Interpréter la terminologie de la loi		p. 37
II.1.2.2 La méthode d'élaboration des listes de formations éligibles		p. 39
II.1.2.3 Les limites du SI livré en janvier 2015		p. 45
II.1.2.4 L'inventaire opérationnel au printemps 2015		p. 48
II.2. … qui n'a pas fini son déploiement		**p. 50**
II.2.1. Qui a mobilisé son CPF ?		p. 50
II.2.1.1 Côté salariés		p. 51
II.2.1.2 Côté demandeurs d'emplois		p. 52
II.2.1.3 Le CPF des personnes à statuts multiples		p. 55
II.2.2. A quoi sert le CPF ?		p. 56
II.2.2.1 Le CPF des jeunes, un gadget ?		p. 57
II.2.2.2 Le CPF des salariés, pomme de discorde ou moteur de réformes structurelles à réussir pour un déploiement abouti de la réforme ➢ La nécessaire restructuration des branches professionnelles … ➢ Le renforcement des services de l'OPCA aux branches comme aux entreprises et aux salariés		p. 57
II.2.2.3 Le CPF des demandeurs d'emploi, levier d'autonomie ?		p. 62
II.2.2.4 L'ingénierie des abondements du CPF est-elle trop ambitieuse ?		p. 63
III	**En guise de conclusion, quelles perspectives ?**	**p. 65**
IV	**Tableau de synthèse des recommandations du CNEFOP**	**p. 67**
	Annexes (hors contributions qui constituent le Tome 2 du rapport)	**p. 71**

Synthèse du rapport

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) et le Compte personnel de formation (CPF) sont deux nouveaux droits issus de la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle. Le CNEFOP[1] est chargé de transmettre au parlement un rapport annuel sur la mise en œuvre et l'utilisation du CPF *(art. L. 6323-9 du Code du travail)*, ainsi que de réaliser une communication annuelle sur le suivi de la mise en œuvre du CEP *(Arrêté du 16/07/2014 fixant le cahier des charges du CEP)*. Constatant le lien étroit entre ces deux droits, le CNEFOP a choisi de rédiger un rapport commun dont l'objectif est de rendre compte du suivi du déploiement du CEP et du CPF un an après le début de leur mise en place et de mettre en perspective les étapes qui restent à dépasser pour atteindre les objectifs de la réforme, dans le cadre du pilotage stratégique du déploiement de ces droits.

Au terme des travaux conduits au sein des commissions du CNEFOP tout au long de l'année 2015 ainsi que des auditions réalisées début 2016 auprès des principaux acteurs du CEP et du CPF, le Conseil, réuni en configuration plénière le 12 avril2016, a adopté 46 recommandations[2] visant à :

- Faciliter le positionnement des opérateurs du CEP dans leur nouveau rôle
- Poursuivre le déploiement des différents niveaux de service du CEP et leur pilotage
- Permettre aux actifs de développer effectivement leur autonomie
- Animer les opérateurs du CEP de manière coordonnée au niveau national et régional
- Développer l'universalité d'accès au CEP pour l'ensemble des actifs
- Améliorer Simplifier les modalités d'élaboration des listes de formation éligibles au CPF
- Améliorer les services proposés sur le site internet du CPF, notamment en matière d'information sur l'offre de formation et de certification
- Anticiper la fin des « mesures Rebsamen », en renforçant la maitrise de l'ingénierie financière associée au CPF, tout particulièrement pour les personnes à statut multiples

Ces recommandations s'appuient sur un bilan du déploiement dont les grandes lignes sont synthétisées ci-dessous.

Le CEP : une ambition structurelle qui s'inscrit dans la durée

Le délai très court entre la publication des textes législatifs et réglementaires et leur entrée en vigueur, l'impact du CEP sur la stratégie générale des opérateurs ainsi que les effets sur les bénéficiaires qui ne seront perceptibles qu'à moyen terme, font que le déploiement du CEP prendra nécessairement du temps, quand bien même la mobilisation des opérateurs a été indéniable. Le bilan des premiers mois porte donc surtout sur la manière dont le déploiement a été pensé et a commencé à être mis en œuvre.

Le déploiement a été fortement marqué par la diversité des situations initiales des opérateurs. Deux grands groupes se dégagent : les FONGECIF et OPACIF pour qui le CEP a nécessité une restructuration en profondeur de leur offre de services et, souvent, de leur organisation ; les acteurs historiques du SPE[3] qui ont avant tout considéré le CEP comme un prolongement de leur activité et ont eu des

[1] Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
[2] la liste complète figure en p.67
[3] Service public de l'emploi. (en l'occurrence: Pôle-Emploi, les Missions locales et les Cap-Emploi)

difficultés à percevoir le saut qualitatif attendu, d'autant plus que les services de l'Etat n'avaient pas forcément tiré toutes les conséquences de l'arrivée du CEP dans leurs engagements contractuels.

Les enjeux de déploiement ont par ailleurs été différents d'un niveau de service à l'autre et se sont révélés au fil du temps.
Le déploiement du niveau 3 a très largement été conditionné par le prisme de l'ingénierie financière des projets de formation, ce qui est réducteur par rapport à l'ambition du cahier des charges.
La nature et la profondeur des services à rendre au niveau 1 du CEP sont finalement encore assez peu travaillées par les opérateurs. Une évolution en ce domaine est d'autant plus nécessaire que le niveau 1 du CEP est devenu le socle minimum des services à rendre par l'ensemble des opérateurs du SPRO et que l'émergence d'outils communs est donc indispensable.
Enfin, le plein déploiement du niveau 2 nécessite une maîtrise accrue du diagnostic de compétences et de l'ingénierie de parcours, ce qui suppose de sécuriser d'autres aspects des politiques de l'Emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (EFOP) : le Bilan de compétences, l'utilisation de portfolio de compétences et l'effectivité de l'accès à des certifications partielles, notamment.

Environ 732 000 personnes ont bénéficié d'un CEP en 2015. Mais la réussite du CEP ne se mesurera pas au nombre de bénéficiaires. C'est bien la profondeur du service rendu et la réelle contribution à la sécurisation des parcours des personnes qu'il faudra progressivement apprécier, notamment au travers du tableau de bord commun à tous les opérateurs qui, à ce stade n'est pas totalement opérationnel. L'ambition portée par la loi de permettre à tout salarié qui le souhaite de bénéficier d'un CEP pose aussi la question de l'adéquation des moyens humains dédiés au CEP à terme. En effet, si on estime à près de 10 000 ETP[4] les effectifs qui sont aujourd'hui consacrés aux niveaux 2 et 3, 90% d'entre eux proviennent de Pôle-emploi.

A ce stade du déploiement, l'ambition confiée au CEP de développer de l'autonomie de la personne nécessite de porter une attention particulière aux conditions de professionnalisation des conseillers (plans de formation des opérateurs et animation des Régions) et de renforcer l'information et l'outillage des bénéficiaires.

Au final, la consolidation du déploiement du CEP passe par un soutien aux opérateurs combinant plus harmonieusement l'animation de niveau national et celle confiée aux Régions par la loi.

[4] Equivalents temps plein

Le CPF, accélérateur de réformes

Le CPF a concentré, tout au long de l'année 2015, toutes les attentes et tous les scepticismes des acteurs et observateurs de la réforme. Attaché à la personne, sa mise en œuvre s'exerce dans un cadre régulé exigeant pour tous les acteurs, non encore tout à fait maitrisé, peut-être simplifiable… Les tensions qu'il a pu créer témoignent des limites des outils et mécanismes existants qui dépassent largement le périmètre du CPF. En cela il est aussi un accélérateur de réformes indispensables pour faciliter l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La mise en place des listes de formations « éligibles » au CPF s'est heurtée à plusieurs difficultés :

- cerner l'objet « formation éligible » en l'absence de normalisation suffisante de description des certifications ;
- le temps d'appropriation de la méthodologie de construction des listes et le temps de leur élaboration pour offrir un périmètre de choix suffisamment large ;
- une première version du SI du CPF n'offrant pas les services nécessaires à la mobilisation en autonomie de son CPF
- enfin, un inventaire à bâtir en parallèle.

Pour autant, au 1er janvier2016, ont été publiées 138 listes de CPNE[5] (couvrant 85% des salariés), 46 listes régionales et une V4 de la liste nationale interprofessionnelle, qui recensent 12 736 certifications. Surtout, l'élaboration des listes a eu des effets vertueux sur le dialogue autour des besoins de formation au sein des branches et des COPAREF et a renouvelé l'exigence faite aux certificateurs développer les certifications partielles et d'améliorer la visibilité sur les volumes et le devenir des certifiés.

Dans ce contexte, en 2015, près de 2,5 millions de personnes ont ouvert leur compte ; 359 000 dossiers de formation ont été créés et plus de 212 000 ont été validés, dont 79% au bénéfice de demandeurs d'emploi et 21% au bénéfice de salariés :

- Les assouplissements Rebsamen, ont facilité la montée en puissance du CPF chez les salariés, même si celle-ci est lente et modeste. Les dossiers validés sont encourageants : si les langues représentent plus de la moitié des formations financées, ce sont ensuite le renforcement des compétences transversales et les démarches de reconnaissance de qualification qui ont été choisis. De même, les dossiers abondés ont concerné des salariés un peu moins qualifiés et sur des durées de formation plus longues que les dossiers sans abondement.
- Pour les demandeurs d'emploi, la durée des formations est en moyenne 4 fois plus importante que celle des salariés, en lien avec le fait que 2/3 des dossiers validés portent sur des formations qualifiantes. Plus de 90% des dossiers abondés l'ont été par le FPSPP, 40% par les Régions et près de 30% par Pôle emploi.

Reste que des clarifications sont possibles et nécessaires alors que le CPF n'a pas fini son déploiement.

- la nécessité de finaliser et de simplifier l'ingénierie opérationnelle du CPF, notamment pour les personnes cumulant le statut de salarié et de demandeur d'emploi restent insuffisamment instruites ;
- l'articulation entre le Droit au retour en formation initiale des jeunes et la mobilisation du CPF doit être renforcée;

[5] Commissions paritaires nationales de l'emploi

Plus largement, des sujets restent à approfondir :

- l'importance du poids économique des formations obligatoires règlementées dans le plan de formation des entreprises de certains secteurs qui entretient une pression à la solvabilisation du financement des dépenses obligatoires mérite d'être mieux connue ;
- le développement de services plus aboutis en appui des entreprises des branches professionnelles à l'occasion de leur restructuration ;

La montée en puissance des opérateurs du CEP et des OPCA est essentielle pour le bon déploiement du CPF, notamment dans l'ingénierie des parcours de formation.

En guise de conclusion temporaire

Le présent rapport est adopté à l'heure où le Compte personnel d'activité (CPA) prend corps dans le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs.

Les liens entre CPA, CPF et CEP imposent de coordonner finement les conduites de ces trois projets et renforcent la nécessité déjà posée par le CPF et le CEP de faire converger les SI et les données du champ EFOP.

Introduction

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le compte personnel de formation (CPF) sont deux des nouveaux droits créés par la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle sur lesquels le Conseil national pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnels (CNEFOP) a l'obligation de rédiger un rapport annuel sur le CPF transmis au parlement chaque année en juin et un rapport annuel sur le CEP en application de son cahier des charges.

Constatant une relation étroite entre ces deux droits, ce dont témoignent les travaux préparatoires de la loi (rapport du CNFPTLV, les ANI de janvier et de décembre 2013, les conclusions de la concertation quadripartite de décembre 2014), le CNEFOP a décidé de rédiger un rapport unique qui doit permettre de réaliser le bilan précis du déploiement en 2015 de chacun de ces outils tout en mettant en exergue les liens étroits qui unissent ces droits.

A cet égard, il ressort nettement des auditions organisées par le CNEFOP, que le CEP et le CPF s'inscrivent dans une réforme plus globale de l'orientation et de la formation professionnelle, indissociable de l'analyse de la mise en œuvre du CEP et du CPF.

Souhaitant assurer aux publics les plus précaires, dans ou hors de l'emploi, les moyens de devenir acteurs de leur parcours professionnel, c'est-à-dire de disposer d'un réel pouvoir d'initiative en matière d'insertion et de formation, **le législateur a assigné :**

- **au CEP la lourde tâche de construire de la continuité dans la discontinuité des parcours,**
- **au CPF la mission de faciliter, par mécanisme de fédération, le financement et l'accès aux formations qualifiantes les mieux reconnues, tout au long de la vie.**

Ces droits s'inscrivent dans le cadre d'une réforme « qui fait système ». En effet, et pour tenter de synthétiser l'ambition poursuivie, la réforme vise à renforcer la capacité de chacun à :

- apprendre tout au long de la vie, via :
  - ✓ la création du CPF,
  - ✓ la création du service public régional de la formation professionnelle,
  - ✓ le développement de la qualité de l'offre de formation,
  - ✓ la relance de la validation des acquis de l'expérience, même partielle, nouvelle définition plus souple et adaptée à l'être numérique de l'action de formation,
  - ✓ la suppression de l'obligation fiscale de dépenser pour modifier le regard sur la formation en entreprise et lui redonner sa qualité d'investissement stratégique de l'entreprise,
  - ✓ le développement parallèle du dialogue social sur les enjeux de GPEC et de formation[6],
  - ✓ l'incitation à l'investissement pour le développement des nouvelles pédagogies,
  - ✓ le développement de la formation en situation de travail etc…

- s'orienter et pouvoir être conseillé chaque fois que nécessaire, tout au long de sa vie, à travers :
  - ✓ la création du service public régional de l'orientation, du Conseil en évolution professionnelle et des entretiens professionnels,
  - ✓ le renforcement sensible du dialogue social en entreprise en matière de GPEC et de formation,

[6] Articles L. 2241-4 pour les branches, Article L. 2242-1 pour les entreprises de plus de 300 salariés

- ✓ la création de nouveaux outils d'aide à l'élaboration d'un projet d'insertion (périodes de mise en situation en milieu professionnel, passeport orientation-formation, bases régionales et nationales d'information sur l'offre de certification, de formation associée et les parcours professionnels des certifiés)…

Enfin, une gouvernance quadripartite, nationale et régionale est installée pour veiller à la coordination permanente de ses différents dispositifs comme à l'effectivité et la qualité de leur déploiement.

Dans ce contexte, le présent rapport est le fruit des travaux conduits toute l'année 2015 en commissions « Parcours professionnels » et « Qualité, développement des compétences et qualifications » du CNEFOP, et des auditions spécifiques réalisées entre fin novembre 2015 et début février 2016, par les membres des commissions précitées[7]. Ainsi réalisé par le CNEFOP, conseil qui réunit l'essentiel des acteurs impliqués dans la réforme et/ou le déploiement de celle-ci, ce rapport n'est ni une évaluation du CPF ou du CEP[8] ni un rapport parlementaire qui questionne un cadre existant mais un rapport sur le suivi de leur mise en œuvre[9]. Dû au parlement , au moins pour sa partie CPF, en application de l'article L. 6323-9, ce rapport doit notamment permettre de renforcer le suivi du déploiement du CEP et du CPF qui a été fait par les membres du CNEFOP en mettant en perspective les difficultés qui restent à lever pour atteindre les objectifs de la réforme, dans un esprit constructif mais lucide.

Il fait le choix de commencer par analyser la mise en œuvre du CEP afin d'insister sur le caractère structurant, central de ce service au cœur de la réforme avant d'analyser l'un de ses outils emblématiques, le CPF.

En substance, il ressort des nombreuses auditions réalisées par le Conseil, que le conseil en évolution professionnelle constitue une réforme d'ambition structurelle, qui s'inscrit de ce fait nécessairement dans la durée. Il implique en effet des évolutions importantes chez l'ensemble des opérateurs désignés par la loi, présente des enjeux de déploiement très variables selon le niveau de service et la situation de départ de l'opérateur. Surtout, il est manifeste que les outils de l'autonomie de ses bénéficiaires restent à livrer.
Quant au CPF, il apparait comme un accélérateur de réformes, dont la mise en œuvre a essuyé bien des plâtres et révèle des nœuds de complexité qu'il reste à dépasser collectivement pour finaliser son déploiement.

[7] La liste des personnes et des organismes auditionnés, ainsi que la liste des membres du CNEFOP ayant participé aux auditions figurent respectivement en annexe 1 et 2 du rapport (Tome 1) ; leurs contributions écrites sont rassemblées dans le Tome 2 du rapport.
[8] Celles-ci seront réalisées par des tiers professionnels dans le cadre d'un cahier des charges d'évaluation conçu par le CNEFOP
[9] Article L. 6123-1, 7°

I Le Conseil en évolution professionnelle : une ambition structurelle qui s'inscrit dans la durée

Comme nous l'avons vu en introduction, la réforme de 2014 a notamment pour ambition de rendre effectif le droit à l'orientation tout au long de la vie, dans une perspective de sécurisation des transitions professionnelles.

Cette ambition suppose :

- d'investir dans le développement des compétences en orientation de chacun, afin de distinguer savoirs et compétences et d'évaluer à sa juste valeur, l'étendue des compétences mobilisables au service du projet professionnel choisi. L'entretien professionnel tous les 2 ans au sein de l'entreprise et la possibilité d'accéder à tout moment à un conseil en évolution professionnelle externe sont les outils concrets de cet investissement.
- de renforcer la qualité et l'individualisation de l'offre de conseil en orientation, afin de ne pas laisser seuls les individus bénéficiaires de droits qu'ils ne sauraient pas mobiliser et dans le respect de leur autonomie de choix.

Le Conseil en évolution professionnelle doit répondre à cette attente en offrant à tout actif qui le souhaite des outils et des conseils lui permettant d'interroger et d'améliorer son employabilité actuelle et future, en autonomie, à tout moment de la vie professionnelle, au regard de ses souhaits personnels mais aussi du marché du travail.

Il s'agit d'un droit pour tous les actifs, mobilisable tout au long de la carrière professionnelle, quels que soient leur statut, et d'une offre de services que doivent proposer les cinq principaux réseaux nationaux de conseil des actifs[10] ainsi que les opérateurs régionaux désignés par la Région. Mis en œuvre dans le cadre plus global du SPRO[11], sa principale ambition est de structurer un conseil universel garant de la prise en charge par le service public du délicat travail de conseil en orientation, et le cas échéant, d'identification de la formation la mieux adaptée au projet de la personne et de recherche des financements disponibles.
Mais c'est aussi un espace d'écoute et de prise de recul qui permet par exemple à un salarié, en complément ou en préparation de l'entretien professionnel, de mieux se situer dans son entreprise sans forcément que cela débouche sur un projet de mobilité professionnelle.

Un an après le début de son déploiement, quel regard peut-on porter sur le CEP ?

I.1. Une mise en œuvre qui prendra nécessairement du temps

I.1.1. De l'assise juridique à la mise en œuvre du CEP : à peine 5 mois pour mobiliser l'ensemble des acteurs

La loi du 5 mars 2014 a instauré les principes du CEP [L6111-6] et fixé le début de sa mise en œuvre au 1er janvier 2015. Son caractère opérationnel s'est donc construit en quelques mois seulement sur la base :

[10] Les Missions locales, Pôle emploi, les FONGECIF-OPACIF, l'APEC et les Cap Emploi
[11] Service Public de l'Orientation

- du cahier des charges du CEP publié par arrêté le 16 juillet 2014 et qui a défini le contenu de l'offre de services commune attendue des opérateurs, déclinée en 3 niveaux ;
- des groupes de travail animés par la DGEFP à partir de l'automne 2014 et jusqu'au printemps 2015, rassemblant les opérateurs (puis dans un deuxième temps, des représentants des Régions et du COPANEF) pour élaborer conjointement les outils et supports communs nécessaires ;
- du guide « Repères pour le CEP »[12] diffusé sous la bannière du CNEFOP en octobre 2015. En effet, le CNEFOP, en tant que lieu de concertation quadripartite en charge du suivi de la mise en œuvre du CEP, a été amené à entendre l'ensemble des acteurs durant toute l'année 2015 et à rendre des arbitrages opérationnels, notamment en validant les productions issues des groupes de travail animés par la DGEFP. Portés par l'ensemble des composantes de la quadripartite[13], ces premiers arbitrages sont consignés dans le guide qui a fait l'objet d'une diffusion spécifique tant auprès des têtes de réseau des opérateurs qu'auprès des présidents de Régions et de COPAREF, des DIRECCTE et des membres des CREFOP. Ce guide a vocation à être actualisé en tant que de besoin.

Si la mobilisation des différents acteurs a été sans conteste réelle ces premiers mois, la rapidité du déploiement du CEP nécessite des consolidations qui sont loin d'être achevées. Nous en détaillerons la nature dans les chapitres suivants.

I.1.2. La mise en place du CEP suppose un changement stratégique pour les opérateurs

Au-delà de la rapidité du déploiement, un autre élément plaidant en faveur d'un regard distancié sur le niveau de mise en œuvre du CEP tient au fait que sa délivrance entraîne un changement radical dans l'offre de services préexistante chez les opérateurs et dans leur manière d'organiser le travail des professionnels, avec toutes les conséquences que cela emporte sur la stratégie d'entreprise de ces opérateurs.
La prise de conscience de la radicalité de ces changements par les opérateurs n'est pour autant pas uniforme (cf. chapitre 3.2.1) et laisse entrevoir un étalement dans le temps des effets des transformations engagées par chacun.

I.1.3. Les effets du CEP ne seront perceptibles qu'à moyen terme

Enfin, indépendamment du temps nécessaire au déploiement lui-même, les effets du CEP ne seront pas immédiatement perceptibles, parce que les objets mêmes du CEP ne peuvent s'apprécier que dans le temps, qu'il s'agisse de l'impact du CEP sur les trajectoires professionnelles ou du développement constaté de l'autonomie des personnes.
Pour autant, la Commission Evaluation du CNEFOP, qui a la responsabilité de l'évaluation du CEP[14], travaille actuellement à définir les questions évaluatives pertinentes et les modalités d'organisation de l'évaluation.
Les travaux évaluatifs engagés dans ce cadre pourront utilement éclairer ultérieurement :
- les modalités concrètes de l'accompagnement et du conseil que recouvre le CEP dans sa pratique ;
- ce que le CEP produit pour les bénéficiaires que ce soit pendant le processus du CEP ou à l'issue ;

[12] http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-salaries/article/conseil-en-evolution-professionnelle-cep
[13] CNEFOP, COPANEF, ARF, DGEFP
[14] cf. Arrêté du 16/07/2014 fixant le cahier des charges du CEP

- la place du CEP dans l'ensemble des dispositifs et ce qu'il produit sur le système de l'orientation, de l'accompagnement et de la qualification, et sur la gouvernance nationale et locale.

Le présent rapport qui porte sur le suivi de la mise en œuvre du CEP durant sa première année d'existence va, quant à lui, essentiellement s'intéresser à la manière dont son déploiement a été pensé, dont il a commencé à être mis en œuvre, et, le cas échéant, pointer les ajustements nécessaires au bon déploiement.

I.2. Des problématiques de déploiement diverses

I.2.1. Un déploiement fortement marqué par la diversité des situations de départ des opérateurs

La stratégie de déploiement du CEP n'est pas la même chez tous les opérateurs. Elle est indéniablement marquée par la nature de l'opérateur et sa situation de départ, et par des enjeux périphériques au CEP objectivement structurants, comme le fait d'être par ailleurs gestionnaire paritaire de CIF ou d'avoir pour mission le contrôle de la recherche d'emploi.

- Les FONGECIF et les OPACIF présentent essentiellement cette première année de déploiement comme une restructuration en profondeur de leur offre de services avec un fort enjeu d'organisation de la délivrance des services, notamment en termes de couverture territoriale et d'acquisition de compétences. La plupart disent : « on a complètement changé de métier ; on a dû tout revoir ».

  Et, de fait, même si certaines de ces structures étaient en situation de délivrer le CEP dès le début 2015, on peut considérer que les trois niveaux de services du CEP ne se sont réellement déployés sur l'ensemble des FONGECIF-OPACIF que depuis l'automne 2015. Au demeurant, toutes ces structures soulignent le chemin qu'il reste encore à parcourir pour délivrer le CEP tel qu'il est prévu.

  La taille modeste de certains OPACIF ou leur implantation sur un nombre limité de territoires les a par ailleurs conduit à nouer des collaborations, formelles ou informelles, avec d'autres opérateurs du CEP (principalement autres OPACIF, FONGECIF et APEC) afin de se doter d'outils communs (plateformes d'accueil à distance, outils numériques d'aide à l'orientation, « délégation » de certains entretiens…).
  A fin décembre 2015, une dizaine de FONGECIF avaient notamment signé des conventions de partenariat opérationnel avec l'APEC et/ou le FAF TT. La plupart des autres étaient en cours de discussion pour développer des coopérations analogues.

- Pour les opérateurs historiques de l'accompagnement (par exemple Pôle emploi ou les Missions locales), le CEP a d'abord été appréhendé comme le prolongement d'une activité existante, d'où une difficulté à percevoir le saut qualitatif attendu et les changements structurels en découlant.

  Si la capacité à accueillir un grand nombre de personnes s'est donc rapidement confirmée (cf. chapitre I.3), l'articulation avec les offres de services préexistantes n'est pas encore complètement achevée.

En témoignent des questions de fond auxquelles les opérateurs n'ont pas livré de réponse définitive :

- ✓ Pôle-emploi, dont l'approche a évolué tout au long de l'année 2015, a récemment stabilisé le périmètre du CEP comme étant le conseil délivré dans le cadre des accompagnements « renforcés » et « guidés » par des conseillers formés au CEP[15].

- ✓ les Missions locales, qui ont dû déployer la Garantie Jeunes et le CEP dans la même temporalité, ont encore du mal à positionner l'un par rapport à l'autre. La convention pluriannuelle entre l'Etat et les Missions locales pour la période 2015-2018 n'a pas éclairé le sujet[16] se contentant de préciser en annexe dans le « Cadre de référence du parcours d'accompagnement des jeunes en Missions locales » : *« En amont d'une entrée en parcours d'accompagnement contractualisé […], l'entretien de diagnostic est un 2ème niveau de service pour garantir aux jeunes une orientation de qualité […]. Cet acte métier pourra s'inscrire dans le niveau 2 du CEP. »*

  Autre occasion manquée, le « *parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi »* créé *par le* projet de loi Egalité-Citoyenneté[17] soumis à la consultation du CNEFOP mi-février 2016 et présenté comme le *« socle unique et adaptable de l'action du SPE vis-à-vis des jeunes […qui] pourra mobiliser les outils de la politique de l'emploi et de la formation […] »* ne fait aucune référence au CEP, pourtant d'ores et déjà qualifié par la loi comme « l'offre de service » des Missions locales, ce qui n'a pas manqué d'interroger les membres du Conseil.
  L'intégration pleine et entière du CEP dans l'offre de services des Missions locales est donc loin d'être acquise.

Les difficultés rencontrées par les Missions locales, Pôle-emploi et les Cap-Emploi pour articuler le CEP avec leur offre de service « historique » tiennent donc en partie à des situations propres à chaque opérateur (notamment le nombre important de conseillers à Pôle emploi qui augmente le temps de déploiement, ou la structuration des Missions locales en entités indépendantes animées par deux têtes de réseau[18]), mais aussi au fait que les engagements contractuels signés avec l'Etat[19] ne sont pas suffisamment explicites sur la place du CEP.

[15] Information donnée par Pôle emploi le 08/02/2016, lors de son audition par le CNEFOP dans le cadre de la préparation de ce rapport
[16] Instruction DGEFP/MIJ/2015/367 relative à la mise en œuvre de la convention pluriannuelle entre l'Etat et les Missions locales pour la période 2015-2018
[17] Titre I-Chapitre II : Accompagner les jeunes dans leur parcours vers l'autonomie
[18] CNML et UNML
[19] Convention pluriannuelle d'objectifs 2015-2018 des Missions locales, Convention tripartite 2015-2018 de Pôle emploi, Convention Cap Emploi 2015

Recommandation	[R1] **Expliciter pour chaque opérateur du SPE l'articulation entre le CEP et le reste de son offre de services**

Une clarification de cette articulation par la DGEFP s'impose afin que les opérateurs du SPE réalisent le saut qualitatif attendu.

- Il est notamment particulièrement urgent que les Missions locales puissent disposer d'une mise en perspective de leur offre de services au moment où I-Milo (le nouveau système d'information des Missions locales) s'apprête à intégrer les nouvelles fonctionnalités liées à la réforme de 2014.
- A ce titre, il semblerait utile d'indiquer aux Missions locales que le CEP constitue l'offre de service du réseau des Missions locales, la « colonne vertébrale » que tout conseiller a vocation à maîtriser, le cadre dans lequel il met en œuvre les ingénieries spécifiques construites pour répondre à des besoins spécifiques. A ce titre, la Garantie Jeunes qui est à la fois une ingénierie d'accompagnement et une aide financière représente bien une manière de délivrer le Conseil en évolution professionnelle pour les NEET.

- Enfin, force est de constater, à ce stade, que peu d'opérateurs régionaux complémentaires ont été désignés par les Régions. Hormis celles qui avaient déjà accueilli des expériences singulières de conseil en orientation (ex : conseil en évolution professionnelle délivré aux salariés bourguignons par les points relais conseil VAE depuis 2013), les Régions ont, pour cette première année, dirigé leurs efforts sur la coordination des opérateurs nationaux du CEP présents sur leur territoire (ou y arrivant), dans le cadre du SPRO.

  A l'inverse, bien que les opérateurs nationaux du CEP soient désignés par la loi comme membres de droit du SPRO, certaines Régions ne les ont pas tous intégrés dans leur SPRO. Les OPACIF notamment, et dans une moindre mesure, les FONGECIF, restent relativement méconnus des Régions et semblent encore rencontrer des difficultés à être associés aux travaux régionaux.

Recommandation	[R2] **S'assurer que les opérateurs nationaux du CEP sont intégrés dans tous les SPRO**

I.2.2. Des enjeux de déploiement différents d'un niveau de services à l'autre du CEP

Les problématiques rencontrées dans le déploiement des différents niveaux de service du CEP ne sont pas toutes apparues en même temps et ne sont pas de même nature. Elles sont présentées ci-après dans l'ordre dans lequel elles se sont manifestées car, en outre, la manière dont elles ont été traitées a généralement emporté des conséquences sur les autres niveaux et explique en grande partie les points qui restent à consolider.

I.2.2.1. Le déploiement du niveau 3 du CEP

Extraits du cahier des charges du CEP[20]
3ème niveau du CEP : l'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet

Lorsque le projet d'évolution professionnelle de la personne et la stratégie associée sont formalisés, l'opérateur du conseil en évolution professionnelle doit contribuer à en faciliter la concrétisation. C'est l'objet de l'accompagnement personnalisé. […]
● La définition d'un plan d'actions pour la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle
Sur la base d'un projet et d'une stratégie formalisés, le bénéficiaire et le conseiller co-construisent un plan d'actions qui comprend :
- les étapes et les objectifs intermédiaires pour la réalisation de son projet d'évolution professionnelle ;
- les différentes actions à conduire pour chacune de ces étapes ;
- le cas échéant, le parcours de formation envisagé ;
- les dispositifs et prestations à mobiliser ;
- le plan de financement ;
- et, à titre indicatif, un calendrier prévisionnel. […]
● L'ingénierie financière
Lorsque le plan d'actions, co-construit par le bénéficiaire et son conseiller, prévoit une ou plusieurs actions impliquant un financement dédié […] le conseiller en examine la faisabilité financière et recherche les financements adaptés à son projet et à sa situation, et, le cas échéant, alerte au sein de son organisme, afin que soient mobilisés les acteurs et les dispositifs existants, le cas échant dans un cadre collectif propre à chaque région, permettant la finalisation du projet en cas de défaut ou d'insuffisance de financement.

[…] Le troisième niveau d'accompagnement à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle doit permettre au bénéficiaire de ***disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet****.*

Dans un premier temps, le CEP a surtout été mobilisé à l'appui du montage de dossiers de formation incluant le recours au CPF ; c'est donc tout d'abord l'ingénierie financière qui a cristallisé la plupart des interrogations et des efforts des opérateurs du CEP. Ce prisme a été renforcé par le fait que les conditions de prise en charge des différents « abondeurs » ne se sont clarifiées que progressivement (règles et circuits) et que le *« cadre collectif propre à chaque région »* évoqué dans l'arrêté n'incombe à aucun acteur en particulier, jusqu'à ce que le Guide *Repères pour le CEP* confie aux CREFOP la charge de veiller à sa construction.

Dans la pratique, cela a eu deux conséquences :

- une tendance des opérateurs à mobiliser avant tout les financements qu'ils maîtrisaient le mieux ;
- une tendance à réduire le niveau 3 du CEP à la seule ingénierie financière, alors que le niveau 3 est défini bien plus largement comme l'appui à la réalisation du projet.

*
* *

A contrario, on commence aujourd'hui à voir apparaître des initiatives d'opérateurs allant bien dans le sens d'un appui concret à la mise en œuvre du projet de la personne, indépendamment d'un projet de formation. Par exemple, un OPACIF a constitué un répertoire précis de tous les interlocuteurs en charge de la mobilité interne des salariés de son secteur (RH de proximité, conseillers carrière…) et il joue un rôle de médiation pour faire aboutir le projet des personnes qui souhaitent une évolution interne. On voit ici très directement l'un des liens entre le CEP et l'entretien professionnel.

[20] tel que défini par l'arrêté du 16/07/2014

Recommandation	**[R3] Veiller à ce que les CREFOP se saisissent de leur rôle de promotion du *« cadre collectif régional pour l'exercice de l'ingénierie financière »***

La capacité des opérateurs CEP à proposer de nouvelles ingénieries financières est en grande partie liée à la visibilité des articulations possibles entre les différents dispositifs de prise en charge et à la connaissance des règles de chaque financeur[21].
Le rôle confié aux CREFOP de veiller à la construction d'un cadre collectif régional pour l'exercice de l'ingénierie financière (cf. guide *Repères pour le CEP*) est essentiel en la matière.

Compte-tenu de la reconstitution récente des CREFOP, il est proposé que le CNEFOP intervienne en appui particulier des CREFOP sur cette question, notamment lors des rencontres prévues dans les différentes régions et lors des réunions des secrétaires permanents de CREFOP.

Recommandation	**[R4] Veiller à ce que le niveau 3 du CEP porte sur l'accompagnement à la réalisation des projets d'évolution professionnelle, quels qu'ils soient, et ne se limite pas à l'ingénierie financière des projets de formation**

I.2.2.2. le déploiement du niveau 1 du CEP

Le niveau 1 du CEP a avant tout été abordé par les opérateurs sous l'angle de la maîtrise des flux de personnes susceptibles de les contacter et de leur bon aiguillage vers le niveau 2 ou 3 (rappelons que le niveau 1 doit en effet être délivré par tous les opérateurs, dans une approche « tout public »).

Ce faisant, à ce stade, peu d'opérateurs ont réellement appréhendé la nature réelle et l'étendue des services à rendre sur ce niveau 1 du CEP.

Extraits du cahier des charges du CEP[22]
1er niveau du CEP : un accueil individualisé

[…] A ce premier niveau de service, le bénéficiaire peut accéder à une information sur les tendances socio-économiques, l'emploi, les métiers, les compétences, les qualifications et les formations, prenant en compte l'émergence des nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique. Elle est actualisée, territorialisée […] et adaptée à un usage grand public […]

Le rôle du conseiller consiste à aider le bénéficiaire à se repérer dans le paysage des informations, des services et des outils disponibles […], à découvrir un ou plusieurs environnements professionnels et/ou métiers et à acquérir une méthode d'analyse de l'information.

Le premier niveau d'accueil individualisé doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches […]

[21] Ce point est particulièrement crucial lorsqu'il s'agit de mobiliser le CPF, comme cela sera démontré dans le chapitre qui lui est consacré.
[22] Tel que défini par l'Arrêté du 16/07/2014

L'ambition du cahier des charges du CEP de rendre accessible à chacun *« une information actualisée et territorialisée sur les tendances socio-économiques, l'emploi, les métiers, les compétences, les qualifications et les formations »*, qui plus est de manière *« personnalisée »*, dépasse très largement la mise à disposition traditionnelle d'espaces documentaires qu'ils soient physiques ou numériques.

Il suppose notamment des outils communs entre opérateurs CEP et autres acteurs du SPRO qui, à ce jour, ne sont pas encore développés partout et/ou pas forcément investis de manière égale par les opérateurs nationaux, alors même que la territorialisation de l'information devient un élément central de la qualité du conseil.

De fait, on constate que certains opérateurs du CEP ont développé des outils ambitieux dans ce domaine (ex : Emploi-store de Pôle emploi, outil de cartographie dynamique commun au FAFT-TT, à l'AFDAS, à UNIFORMATION et à UNIFAF) et que certaines Régions ont fait de même (ex : PACA, Auvergne…). Toutefois, à défaut de concertation sur les sources de données, les informations fournies au grand public à l'échelle d'un même territoire ne sont le plus souvent non homogènes, voire incohérentes.

C'est la raison pour laquelle les recommandations formulées par le CNEFOP en 2015, qui insistaient sur la nécessité d'un socle de références communes à tous les opérateurs du SPRO et sur la généralisation d'outils de cartographie dynamique basés sur un partage de données « d'utilité publique » existantes, restent d'actualité à l'occasion du déploiement du CEP[23].

A cet égard, le lien entre le SPRO et le CEP est d'autant plus crucial que le CEP est non seulement *« mis en œuvre dans le cadre du SPRO »* (cf. L 6111-6), mais aussi que les Régions ont affirmé (avec un large consensus du quadripartisme) que l'ensemble des acteurs du SPRO, qu'ils soient ou non opérateurs CEP, doivent a minima rendre les services correspondant au niveau 1 du CEP.

Recommandation	**[R5] Installer une véritable conduite de projet pour l'élaboration et la mutualisation des outils d'intérêt général du niveau 1 du CEP et du SPRO**

I.2.2.3. Le déploiement du niveau 2 du CEP

Le niveau 2 du CEP a dès le départ spontanément été situé par les opérateurs comme le cœur de métier du CEP, qu'il ait été perçu comme base du métier historique, ou qu'il ait fait l'objet des efforts de recrutement ou de professionnalisation engagés par les opérateurs.

[23] cf. Rapport du CNEFOP d'avril 2015 : « SPRO : des ressources à partager » dont les conclusions convergent avec celles du Comité sur la stratégie nationale de l'enseignement supérieur (StraNES) dans son rapport de septembre 2015 « Pour une société apprenante » qui préconise de « Créer une base d'information numérique, publique et facile d'accès, en open data, sur les débouchés professionnels actuels et prospectifs par filière, les taux de réussite et d'insertion professionnelle, les services offerts aux étudiants. » et de « S'appuyer sur les services publics régionaux de l'orientation pour accompagner la mise en œuvre de cette réforme de l'orientation »

Extraits du cahier des charges du CEP[24]
2ème niveau du CEP : un conseil personnalisé

[…] Il doit permettre au bénéficiaire :
- de clarifier sa demande et de préciser ses priorités en matière d'évolution professionnelle ;
- d'identifier ses compétences, en particulier celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité, et celles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle (besoins de formation) ;

- d'identifier les emplois correspondant aux compétences dont il dispose ou qu'il serait susceptible d'occuper en complétant ses compétences ;
- de bénéficier d'une méthodologie de construction du projet professionnel, notamment en matière de recherche d'un environnement professionnel correspondant à ses aspirations ;
- de définir son projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité au regard des opportunités identifiées.

[…] La définition d'une stratégie conduit la personne, avec le soutien du conseiller, à étudier l'opportunité et la pertinence d'un parcours de formation et/ou de VAE et du recours à une ou plusieurs prestations complémentaires au service de la réalisation de son projet.

[…] Le deuxième niveau de conseil personnalisé doit permettre au bénéficiaire de formaliser son projet d'évolution professionnelle et d'y assortir une stratégie.

Concernant les services concrets qui peuvent être rendus à une personne au niveau 2 du CEP, plusieurs compétences méritent probablement d'être renforcées chez les opérateurs et/ou outillées; par exemple :

- une maîtrise accrue du « diagnostic de compétences » pour aider la personne à identifier, valoriser, faire reconnaître ses compétences. A cet égard, le recours au bilan de compétences a toute sa place dans le cadre du CEP.
  Par ailleurs, la proposition d'appui à la constitution et à l'enrichissement d'un portfolio de compétences reste confidentielle. La livraison différée du « passeport de compétences » associé au SI du CPF pourrait donc être l'occasion de réinterroger les fonctionnalités et les usages d'un portfolio et d'en assurer la promotion auprès des professionnels (voir aussi à ce sujet le chapitre I.4.2.3).

- une maîtrise accrue de « l'ingénierie de parcours » pour aider la personne à optimiser sa stratégie, notamment en mixant de la VAE, des certifications partielles, des situations professionnelles apprenantes…
  Au demeurant, la qualité de l'ingénierie de parcours demeure largement conditionnée par la capacité à sécuriser l'accès à des certifications partielles (effectivité du découpage des certifications en blocs de compétences, adaptation du calendrier des épreuves de certifications….), thème qui sera développé dans le chapitre sur le CPF.

Recommandation	**[R6] Enrichir le guide « Repères du CEP » d'une fiche précisant les différents services, méthodes, prestations, expertises qui peuvent utilement être mobilisés par le conseiller CEP, à l'appui notamment du niveau 2 du CEP**

[24] Tel que défini par l'arrêté du 16/07/2014

Faciliter la mobilisation du bilan de compétences dans le cadre du CEP

La réforme du financement de la formation professionnelle, couplée à la mise en place du CEP, a réinterrogé le Bilan de compétences à un double titre :

- le CEP semblait être concurrent au bilan de compétences de par son objet ;
- le Bilan de compétences, historiquement et juridiquement assimilé à une action de formation, était éligible au DIF et ne l'est plus au titre du CPF.

Le guide « Repères sur le CEP » a levé toute ambiguïté sur le fait que le Bilan de compétences, au-delà de son usage autonome, était mobilisable par les conseillers CEP, en tant qu'outil d'expertise en appui du CEP.
Parallèlement, les travaux actuellement conduits par les partenaires sociaux sur la modularisation du Bilan de compétences ont vocation à faciliter une prescription plus ajustée du bilan par des conseillers (car en capacité d'être plus précis dans les objets à travailler).
Mais à ce jour, force est de constater que le Bilan de compétences est encore très sous-utilisé dans le cadre du CEP.

Au terme de cette première année, il pourrait être utile, d'appréhender le Bilan de compétences, en complémentarité avec le CEP :

- dans sa dimension de « prestation d'expertise » qui permet d'identifier et de mettre en valeur ses compétences à l'instant T, à des fins de construction d'un projet professionnel ;
- mais aussi dans une dimension formative qui serait à renforcer, et qui permettrait de développer la capacité des personnes à refaire ce même type d'exercice tout au long de leur vie, de manière de plus en plus autonome.

Ainsi réaffirmé, le Bilan de compétences pourrait, sous des conditions qui restent à déterminer, être éligible au CPF.
Ce faisant, le CPF permettrait de financer un ensemble homogène d'actions de formation aux compétences clés nécessaires à l'insertion professionnelle : socle de compétences et de connaissances d'une part et développement des compétences de la personne à identifier et valoriser ses compétences professionnelles (avec l'accompagnement VAE et le Bilan de compétences).

Recommandation	**[R7] Préciser l'articulation du Bilan de compétences avec le CEP et élargir ses objectifs à la dimension d'orientation tout au long de la vie. A ce titre, préciser les conditions de son financement et notamment de son éligibilité au CPF.**

Enfin, la délivrance du niveau 2 du CEP a interrogé la possibilité de déléguer ou de sous-traiter tout ou partie du CEP. Cette question a été tranchée dans le cadre quadripartite national et formalisée dans le guide *Repères du CEP* : *« Les opérateurs du CEP doivent être présents sur l'intégralité de la chaîne de services (niveaux 1, 2 et 3) sans délégation, ni sous-traitance […L'opérateur] peut recourir à des prestations externes associées, en appui du processus de définition et de mise en œuvre du projet professionnel. Il s'agit de mobiliser soit des compétences spécifiques, soit une expertise approfondie. »*
Cette position vise à privilégier :

- la responsabilisation de l'opérateur tout au long de l'accompagnement CEP ; y compris lorsqu'il est fait appel à des prestations « expertes » à l'appui d'une étape du CEP (ex : recours

au bilan de compétences, réflexion sur l'opportunité de devenir entrepreneur…), le « référent CEP » reste le fil rouge ;

- la collaboration entre les opérateurs du CEP plutôt que le recours à la sous-traitance, lorsque la couverture géographique fine ou une problématique de volumétrie ponctuelle nécessitent de renforcer les moyens d'un opérateur

I.2.3. Des règles qui se sont installées progressivement et ne sont pas encore toutes connues

Une autre caractéristique du déploiement du CEP sur ces premiers mois tient dans le fait qu'il s'est heurté à un corpus de règles qui n'étaient pas établies ou qui avaient été profondément bouleversées par d'autres mesures de la réforme de la formation professionnelle.
Si les règles se sont progressivement structurées (signalons à cet égard, la réactivité des acteurs pour prendre les arbitrages nécessaires au fil du déploiement, les calages successifs des financeurs de formation, la diffusion du guide « Repères pour le CEP » en novembre 2015…), cette structuration est trop récente pour se traduire dans les pratiques de l'ensemble des conseillers et dans l'ensemble des process des opérateurs.

A ce titre, l'appropriation du guide « Repères pour le CEP » par les conseillers et l'enjeu autour du cadre collectif régional pour l'exercice de l'ingénierie financière demeurent d'actualité.

I.3. Le pilotage du CEP, nécessairement qualitatif

La réussite du CEP ne pourra se limiter à la comptabilisation du nombre de personnes y ayant recours. C'est bien la profondeur du service rendu et la réelle contribution à la sécurisation du parcours des personnes qu'il faudra progressivement apprécier.

I.3.1. La laborieuse mise en place du tableau de bord du CEP

Afin de mesurer la montée en charge du CEP et se mettre en capacité de piloter son déploiement, un groupe dédié au pilotage associant trois missions de la DGEFP (MPFQ, MISI et MPP[25]) a été lancé en 2015 et a associé de manière itérative les opérateurs nationaux du CEP et la DARES pour aboutir à une définition des indicateurs de pilotage souhaités, vérifier la disponibilité des données permettant d'alimenter les indicateurs dans les SI de tous les opérateurs et la définition des circuits de données.
Le tableau de bord retenu permettra d'assurer un suivi des niveaux 2 et 3 du CEP, par opérateur et décliné régionalement, portant sur le volume des bénéficiaires, leur profil, les motifs de sollicitation et la finalité des projets (*voir maquette en annexe 3*).

L'outil de pilotage ainsi défini devrait être opérationnel à horizon du premier trimestre 2016. Il consiste en une plateforme SI qui permet de recueillir et d'agréger l'ensemble des données fournies par les opérateurs du CEP pour en assurer la restitution globale. La complétude du tableau de bord dépend de la capacité des opérateurs à alimenter cette plateforme avec des fichiers de données au format dédié[26].
En attendant que l'outil de pilotage cible soit opérationnel, la DGEFP a lancé des enquêtes auprès des têtes de réseau nationales des opérateurs pour recueillir des données au 31/10/2015, puis au 31/12/2015.

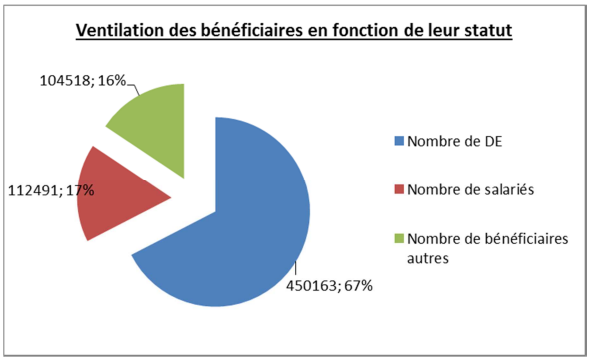
Par ailleurs, épaulant une forte demande des Régions qui souhaitent disposer d'éléments de pilotage pour le niveau 1 du CEP pour les transposer à l'ensemble du SPRO, le CNEFOP a demandé à la DGEFP d'instruire une évolution des indicateurs, sur la base de premières propositions faite par l'ARF en septembre 2015.

Recommandation	**[R8] Relancer un chantier national, associant notamment opérateurs et Régions, visant à définir des indicateurs de pilotage pour le niveau 1 du CEP.**

[25] Missions Politiques de formation et de qualification, Ingénierie des systèmes d'information et Pilotage et performance de la DGEFP
[26] Sur les 37 opérateurs concernés par l'alimentation de la plate-forme SI, 35 d'entre eux devaient livrer les données à fin janvier 2016, dont 3 qui ne pourront pas reprendre les données depuis le début du dispositif (UNIFORMATION, FAF TT et Cap Emploi) ; les Missions locales ne livreront qu'en mars 2016 et Pôle Emploi en juin 2016, sans pouvoir reprendre l'ensemble des données depuis janvier 2015. Néanmoins, Pôle Emploi s'est engagé à fournir un tableau Excel transitoire en attendant de pouvoir livrer les données au format dédié sur la plateforme SI.

I.3.2. Des premiers résultats encourageants

732 195 personnes ont bénéficié d'un CEP en 2015 (Source : enquête-flash DGEFP au 31/12/2015)



NB. La ventilation n'a pas pu être opérée par l'APEC

Source : enquête-flash DGEFP au 31/12/2015

Ventilation des entrées par opérateur	
Pôle emploi	42%
Missions locales	31%
Réseau des FONGECIF	13%
APEC	9%
CAP EMPLOI	4%
FAF-TT	1%
Autres OPACIF	moins de 1 % chacun

Source : enquête-flash DGEFP au 31/12/2015

La nature des services rendus aux bénéficiaires peut-être illustrée par les premiers éléments disponibles émanant des opérateurs ayant achevé la transmission automatisée des données sur la plateforme DGEFP :

Ventilation par types de service rendu aux bénéficiaires	
Diagnostic de situation professionnelle / Prise de recul	33 %
Appui à l'élaboration et à la validation d'un projet professionnel	30 %
Ingénierie financière	16 %
Investigation métier / secteur	8 %
Elaboration d'un parcours de formation adapté	7 %
Identification et valorisation des compétences	3 %
Information	3 %
Accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise	moins de 1%

Source : DGEFP – Plate-forme de collecte automatisée des données CEP
(Données partielles portant sur les opérateurs ayant achevé cette transmission automatique)

I.3.3. Des moyens engagés par les différents opérateurs qui sont appelés à évoluer

Le déploiement du CEP s'est fait à moyens constants pour les opérateurs, le législateur considérant que le CEP constituant une nouvelle offre de service, se substituant à une offre de service existante qu'il s'agissait d'homogénéiser et de renforcer. A la différence d'un « dispositif », le CEP est le cœur même du métier de l'opérateur, et, à ce titre, n'avait pas à être financé de manière spécifique.

De ce fait, le déploiement du CEP est aujourd'hui très largement réalisé par les professionnels qui étaient déjà présents chez les opérateurs, les quelques recrutements en FONGECIF-OPACIF s'étant faits à la marge et sur fonds propres. L'affectation des ressources existantes au CEP s'étant par ailleurs réalisée en proportion de la montée en charge du nombre de bénéficiaires, la question de l'adéquation des moyens humains, au plan quantitatif, ne s'est pas encore réellement posée.

Cependant, à terme, l'ambition portée par la loi du 5 mars 2014 que tous les salariés qui le souhaitent bénéficient d'un CEP, questionne notamment les moyens des FONGECIF et des OPACIF qui ont vocation à accueillir bien davantage de salariés en CEP qu'ils n'accueillaient hier de candidats au CIF.

A ce stade, les moyens humains consacrés au CEP par chacun des opérateurs sont difficiles à apprécier à une maille fine, car il est délicat, en période de déploiement, de distinguer les moyens dédiés *sensu-stricto* à la délivrance du CEP (service aux bénéficiaires) et les moyens consacrés à la mise en route de ce service (travaux de réorganisation, relations institutionnelles de démarrage, actions de sensibilisation et de professionnalisation…). Toutefois, une rapide enquête[27] a permis d'approcher les effectifs globalement déployés sur le CEP par l'ensemble des opérateurs :

	Effectifs mobilisés par les opérateurs sur le CEP au 31/12/ 2015* en ETP**		
	Effectifs contribuant directement au conseil *(toutes modalités de délivrance confondues)*		Total
	Niveau 1	Niveaux 2 et 3	
Réseaux FONGECIF/OPACIF	165	253	418
APEC	ND	180	180
CAP-EMPLOI	18	194	212
Pôle emploi	19 884	9 276	29 160
Missions locales	ND	ND	ND
Total	**20 067**	**9 903**	**29 970**

** Hors Missions locales qui n'ont pas été en mesure de participer à l'enquête et hors activités administratives qui seraient associées au CEP mais réalisées par d'autres personnes que les conseillers*
*** ETP = Equivalent temps plein*

Ces chiffres, qui doivent être pris avec précaution compte-tenu de l'hétérogénéité des modes d'organisation et des modes de comptabilisation, donnent néanmoins des ordres de grandeur, et confirment que le contenu et les modalités de délivrance du niveau 1 du CEP méritent d'être examinés de plus près dans les prochains mois.

[27] Enquête lancée auprès des opérateurs le 02/02/2016 par la DGEFP à la demande du CNEFOP pour ce rapport

I.4. Une ambition à ne pas oublier : développer l'autonomie de la personne

Pourtant centrale dans l'ambition du CEP, la question du développement de l'autonomie des personnes reste encore assez peu travaillée.
Quand les opérateurs l'évoquent, c'est encore surtout dans l'optique d'évaluer le *« degré d'autonomie de la personne »,* sous-entendu, répartir au mieux la charge nécessaire pour faire aboutir le plan d'action, entre le bénéficiaire et le conseiller.
Ainsi, Pôle emploi a développé depuis quelques années un *« outil d'auto-évaluation du niveau de maîtrise des compétences à s'orienter »*[28] que les conseillers peuvent désormais proposer aux demandeurs d'emploi dans le cadre du CEP. Il serait intéressant de voir comment, au-delà d'un usage dans le cadre du diagnostic partagé de la situation initiale du bénéficiaire, cet outil est (ou pourrait-être) utilisé pour valider, avec le bénéficiaire, les compétences acquises à l'issue du CEP.

Par ailleurs, l'exigence de personnalisation portée par le CEP se traduit, à ce stade, dans les pratiques des opérateurs par un lien parfois trop réducteur entre « personnalisation » et « individualisation ».
On constate notamment que les opérateurs ont essentiellement organisé le CEP sous un format « individuel » (entretiens de face à face, y compris par webcam), privant parfois les personnes accompagnées de la dynamique qui peut être générée dans des temps « collectifs » (renforcement par les pairs, ouverture à d'autres raisonnements, entraide…), y compris en l'absence du conseiller.

A ce stade du déploiement du CEP, deux axes semblent devoir être renforcés en priorité, si l'on veut aider les personnes à gagner en autonomie[29] dans le cadre du CEP :

- favoriser la « bonne posture » du conseiller, en travaillant sur le développement de ses compétences ;
- permettre aux bénéficiaires d'exercer leur autonomie en les outillant.

I.4.1. A la recherche de la « bonne posture » de conseil : la professionnalisation des opérateurs, condition centrale de la réussite du CEP

La question du rapport entre le conseiller et la personne bénéficiaire a fait l'objet d'un large consensus sous l'angle de la nécessité de rompre avec des démarches prescriptives en adoptant des logiques de co-construction et d'alliance de travail avec le bénéficiaire du CEP, garantes d'un meilleur aboutissement des projets et favorisant le développement de l'autonomie des personnes.

Selon les experts auditionnés et selon plusieurs opérateurs, ce « changement de posture » attendu du conseiller ne semble pas pouvoir être acquis une fois pour toutes, mais devoir faire l'objet d'une professionnalisation récurrente et inscrite dans la durée, notamment au travers d'échanges entre pairs réguliers. A ce stade, la volonté affichée par les opérateurs n'est donc pas entièrement traduite dans les faits.

---

[28] Les 8 compétences à s'orienter définies par Pôle emploi sont : trouver des pistes de métier diversifiées ; prioriser des pistes de métier ; confronter ses caractéristiques personnelles à celles du métier ; expliciter son expérience, ses choix et son projet professionnel ; chercher de l'information sur le marché du travail et de la formation ; mettre en œuvre et adapter son plan d'action ; identifier dans son environnement les soutiens à son projet ; activer et élargir son réseau

[29] Traduire de manière concrète l'autonomie visée mériterait probablement un travail dédié. Mais dans le cadre de ce chapitre, qui n'épuise pas le sujet, le développement de l'autonomie pourrait a minima s'entendre comme la progression constatée de la capacité à faire le point sur sa situation professionnelle (notamment sur « l'état » de ses compétences) et sur la capacité à retrouver les ressources nécessaires à la construction d'un projet d'évolution professionnelle ultérieur et à les mobiliser de manière plus autonome.

I.4.1.1. Un plan de professionnalisation lancé chez chacun des opérateurs, mais peu de professionnalisation croisée

La nécessité d'un important effort de professionnalisation, tant pour les conseillers que pour leurs managers, est partagée par tous les opérateurs. L'enjeu se situe à 3 niveaux :

- un enjeu de conduite de changement qui exige que chaque opérateur fasse partager à l'ensemble de ses collaborateurs les nouvelles organisations et les processus opérationnels qui en découlent ;
- un enjeu de qualité de service qui suppose que les opérateurs s'assurent que les actes professionnels sont délivrés au niveau attendu et donc que les compétences nécessaires sont bien disponibles ;
- un enjeu d'homogénéité de service entre opérateurs de CEP et entre les différents territoires.

Chaque opérateur a donc conduit un plan de professionnalisation sur l'année 2015, qui :

- s'est adressé a minima aux managers et aux conseillers (dans certains cas qui a été élargi aux autres personnels) ;
- a mixé information et formation ;
- a intégré des temps de retours d'expérience et/ou des échanges de pratiques entre conseillers, soit de manière ponctuelle, soit de manière plus pérenne.

Ces plans de professionnalisation massifs associés au lancement du CEP :

- sont achevés chez la plupart des opérateurs, qui prévoient de les compléter pour 2016 par des actions d'approfondissement ;
- se poursuivent sur le premier semestre 2016 pour Pôle emploi compte-tenu des volumes de conseillers concernés ;
- devraient réellement démarrer en 2016 pour les Missions locales qui ont signé un EDEC[30] avec la DGEFP et UNIFORMATION, en mars 2015, portant sur la Garantie Jeunes et sur le CEP qui reste à mettre en œuvre.

Force est de constater que ces dispositifs ont avant tout été conduits de manière indépendante par chaque institution, même si, certaines collaborations bilatérales (formelles ou informelles) ont permis :

- un programme de formation commun entre 4 OPACIF ;
- l'accès possible à une partie du programme de formation du FPSPP aux OPACIF ;
- la découverte, à l'échelle d'un territoire, du métier et des services des uns et des autres (notamment entre l'APEC et certains OPACIF et FONGECIF).

Recommandation	[R9] **Développer la professionnalisation « croisée » des conseillers**

La recommandation porte sur la nécessité de développer la professionnalisation inter-opérateurs, sous toutes ses formes (immersions croisées, formations communes, communautés de pairs interinstitutionnelles…).
Les Régions ont un rôle majeur à jouer dans cette professionnalisation croisée au travers leur animation territoriale. Mais cette professionnalisation croisée doit aussi être portée à un niveau national, d'une part, par un travail conjoint des opérateurs visant à mutualiser leurs actions de formation, d'autre part par l'action de la DGEFP en tant que tutelle des opérateurs et tant que porteur de politiques publiques articulées à cet enjeu (ex : EDEC, politique du titre…).

[30] Engagement de développement de l'emploi et des compétences

I.4.1.2. L'enjeu de l'animation des Régions et l'émergence de l'offre de formation

Parallèlement au déploiement des plans de professionnalisations prévus par chacun des opérateurs, une offre de professionnalisation externe a commencé à émerger. Il s'agit :

- d'une part de celle proposée par les différentes Régions dans le cadre de leur mission d'animation du SPRO et du CEP, et se sont appuyées sur le réseau des CARIF-OREF pour monter des actions d'information, voire de formation, à l'attention des conseillers des opérateurs CEP[31]. Les premières expériences en la matière soulignent une forte participation des FONGECIF et des OPACIF et une difficulté à mobiliser les conseillers Pôle emploi dans des volumes significatifs.

- d'autre part, celle proposée par des organismes de formation de portée nationale et qui se concrétisent pour le moment par :
    - ✓ deux formations du CNAM[32] dont l'une, sanctionnée par un « Certificat de compétence Accompagnement et conseil en évolution professionnelle », a été retenue sur la liste des formations éligibles au CPF en région Centre-Val de Loire ;
    - ✓ une plateforme numérique de communauté de pairs *« COMCEP »* portée par CENTRE-INFFO et l'UODC[33], cofinancée par la DGEFP, le FPSPP et les opérateurs, est lancée depuis début mars 2016. Elle est pour le moment déployée sur 3 régions (Auvergne-Rhône Alpes ; Bourgogne-Franche-Comté ; Provence-Alpes-Côte d'Azur) avec l'appui des CARIF-OREF.

I.4.1.3. Faut-il certifier le CEP ? Une question à instruire

L'arrivée du CEP a des effets systémiques sur le « monde » des professionnels de l'orientation, et, d'une manière plus générale des professionnels de l'accompagnement vers l'emploi. En proposant une prestation de portée universelle, à contenu relativement normé, et délivrée par des opérateurs qui n'étaient jusqu'alors pas présents sur le champ traditionnel de l'orientation, le CEP questionne à la fois les identités professionnelles et le contenu des autres services d'accompagnement.

L'effort conséquent de réorganisation des services et d'acquisition de nouvelles compétences généré par le CEP suscite naturellement la question de l'opportunité de faire reconnaître ce « professionnalisme » au travers d'une certification.
Or cette question génère des positions assez tranchées, voire polémiques.
Il y a les tenants de la certification *(« si c'est un métier, ça s'apprend et ça se reconnaît »…),* et les opposants *(« comment certifier ce qui n'existe pas encore vraiment », « ce n'est pas un métier, c'est une fonction ou une activité», « il existe déjà le titre de CIP[34] et le diplôme de Psychologue du travail »…).*

Derrière cette controverse, c'est en fait la question de l'accès aux métiers de l'accompagnement qui est posée (y-a-t-il un diplôme ou un titre qui garantirait le professionnalisme d'un conseiller à l'entrée dans le métier?) et la question de la reconnaissance des professionnels en poste, qui, pour l'immense majorité d'entre eux, ne sont titulaires d'aucun de ces diplômes ou titres parfois évoqués et dont on ne peut pour autant nier un certain professionnalisme.

---

[31] Voir en Annexe 4 l'état des lieux des actions conduites par les différents CARIF-OREF
[32] Conservatoire National des Arts et Métiers
[33] Université Ouverte des Compétences
[34] Conseiller en Insertion professionnelle

La réponse à cette question ne nous semble donc pas pouvoir être donnée sans une instruction approfondie, qui n'a pas été faite à ce jour, mais dont la nécessité s'impose et qui pourrait porter sur:

- l'opportunité de certifier le CEP en recensant et pondérant les arguments en présence ;
- l'identification du périmètre et des conditions de mise en œuvre d'une certification.

En effet, l'ambition portée par la réforme de 2014 de se doter d'une véritable politique publique d'orientation professionnelle passe aussi par la structuration des métiers de l'orientation.

Recommandation	[R10] **Instruire la question de la certification du CEP au sein du CNEFOP**

I.4.2. Les outils de l'autonomie qui restent à déployer

I.4.2.1. Un déficit d'information générale sur le CEP pour le grand public à combler

Une campagne de communication nationale a bien eu lieu en octobre 2015. Essentiellement axée sur le CPF, elle n'a guère fait la promotion du CEP, relayant en ce sens la demande des opérateurs, qui craignaient un flux de demandes difficile à satisfaire dans un contexte de réorganisation complète des offres de services.

Les FONGECIF, les OPACIF et l'APEC ont développé des supports de communication pour présenter leur offre de services CEP aux salariés, à partir de l'automne 2015.
Les OPACIF ont aussi été particulièrement actifs dans l'organisation de réunions de présentation du CPF et du CEP au sein des entreprises, tant auprès des DRH (en lien avec l'entretien professionnel) qu'auprès des salariés (information collectives et/ou plaquettes).
Du côté de Pôle emploi, des Missions locales et des Cap-Emploi, il n'y pas eu de plan de communication sur le CEP, celui-ci n'étant pas proposé en tant que tel, mais intégré dans les services existants.

Le FPSPP envisage pour la fin du 1er semestre une campagne nationale (radio, TV, affichage bus, WEB) associant FONGECIF, OPACIF et APEC.

Enfin, les Régions ont généralement prévu, à l'occasion de la mise en place du SPRO des actions de communication visant à rendre visibles les différents services accessibles sur leur territoire, dont le CEP.
Mais au final, on constate que le CEP est très largement méconnu de ses bénéficiaires potentiels. Il importe donc, parallèlement à la consolidation du déploiement, de reprendre un plan de communication concerté entre les différents acteurs et notamment, relancer une campagne nationale visant notamment les salariés.

Recommandation	[R11] **Mettre en œuvre un plan de communication sur le CEP associant ses différents opérateurs, et valorisant l'entrée par les services offerts par tous**

I.4.2.2. L'urgence d'un site Internet national CEP

La nécessité de rendre visible le CEP pour le grand public d'une part et celle, d'autre part, de mettre à disposition des outils et des services accessibles en auto-délivrance aux personnes qui sont déjà autonomes (ou qui acquièrent des compétences à s'orienter dans le cadre du CEP), interrogent l'absence d'un site Internet grand public CEP et la pauvreté de la référence au CEP dans le site du CPF.

Recommandation	**[R12] Mettre en place un site Internet national CEP proposant des informations et des services accessibles en auto délivrance.**

Il ne s'agit pas de créer un n^{ième} nouveau site, mais de mettre en visibilité le CEP sur Internet:

- Ce site doit notamment être relié au site du CPF mais pouvoir aussi être consulté directement par les clés d'entrées conseil ou orientation, par exemple
- Il doit être composé d'éléments et d'outils de portée nationale communs à tous les opérateurs et permettre le renvoi sur les sites de chacun des opérateurs

Les réflexions en cours sur les services associés au CPA sont une opportunité pour traiter cette question de manière intégrée.

I.4.2.3. L'indispensable déploiement du « passeport de compétences » du SI du CPF

La capacité à construire des projets professionnels tout au long de la vie (qu'ils résultent d'un souhait d'évolution ou d'une transition professionnelle subie) tient en grande partie à la conscience qu'on peut avoir de ses compétences, et la capacité de les organiser, de les comparer à une cible, de les actualiser, de les faire valoir …
L'utilisation d'un portfolio[35] de compétences apparaît donc comme un outil essentiel pour qu'une personne « capitalise » au fil de l'eau tout ce qu'elle sait de ses compétences (quelles sont-elles ? comment elles ont été obtenues ? comment elles se sont incarnées dans différentes situations professionnelles ou extra-professionnelles ?...), afin d'être en mesure, au fil des événements ou des opportunités, avec ou sans l'appui d'un conseiller, de « recombiner ces briques » dans une autre perspective professionnelle.
Bien que ce type d'outils existe depuis un certain nombre d'années sous des formes diverses, son usage est assez limité[36] et sa pratique peu développée chez les opérateurs du CEP (cf. chapitre I.2.2.3).

Le *« Passeport d'orientation, de formation et de compétences »* national associé au SI du CPF, tel que prévu par les textes législatifs et réglementaires[37], qui devait voir le jour en 2015 a finalement été

[35] Le terme « portfolio » sera ici préféré à celui de « passeport » qui peut avoir une connotation d'obligation administrative ou de filtre d'entrée.
[36] Sauf dans certaines régions où les Régions ont intégré l'appui à sa constitution dans les obligations des organismes de formation.
[37] Cf. L 6323-8 et R 6323-15 du Code du travail qui créent le passeport et le présentent comme un état descriptif des éléments du parcours professionnel de la personne, une sorte de « grand CV » dans lequel la personne, ainsi que les opérateurs habilités de l'orientation et de la formation sont amenés à consigner les nouveaux événements du parcours (cf. R 6323-16). Est notamment mis en avant le « déversement automatique» des formations suivies dans le cadre du CPF.

reporté, privant ainsi les usagers et les professionnels d'un outil de portée nationale susceptible d'être utilisé en autonomie et/ou dans le cadre d'une démarche accompagnée[38].

Recommandation	**[R13] Livrer rapidement le *« Passeport d'orientation, de formation et de compétences »* national associé au SI du CPF**

Au-delà de la « capitalisation » d'éléments de parcours (vision « rétroviseur »), le passeport doit permettre une mise en mouvement de la personne au service d'un projet personnel, qu'il soit d'orientation ou de recherche d'emploi (vision « prospective »).

Cela suppose notamment :

- de lui associer des services, idéalement dans le cadre d'un outil de cartographie dynamique qui les « injecte » de manière individualisée (et donc, localisée) dans le cheminement de la personne[39]
- de disposer de certaines fonctionnalités déterminantes dans l'usage, par exemple :
  - ✓ un coffre-fort numérique suffisant permettant de stocker des « preuves » sous différents formats (ex : photos ou vidéos de présentation d'une réalisation plutôt que texte rédigé) ;
  - ✓ le passeport EUROPASS conçu non comme une contrainte avec laquelle il faut être compatible, mais comme un simple format d'édition (parmi d'autres proposés) ;
  - ✓ la rédaction libre, mais assistée, des compétences, qui permet (pour autant que les référentiels suggérés soient pertinents) de mieux coller à la démarche intuitive de la personne.

[38] Les expériences, numériquement significatives, d'utilisation de portfolio (ex. Lorraine, PACA, Bourgogne…) montrent que les portfolios « vivants », c'est-à-dire ceux qui sont régulièrement modifiés par leurs détenteurs, sont essentiellement ceux qui ont au départ bénéficié de l'appui d'un professionnel pour leur initialisation.

[39] Il peut s'agir d'un outil national unique (créé par l'Etat ou mis à disposition de tous par un opérateur de portée nationale) ou d'un lien avec des outils régionaux de cartographie dynamique satisfaisant un cahier des charges national.

I.5. En conclusion : la consolidation du déploiement passe par une animation coordonnée des opérateurs

La mobilisation des différents acteurs a permis de lancer le CEP en 2015. Il convient maintenant d'en assurer le plein déploiement tant en termes de développement de son usage par le plus grand nombre d'actifs qu'en termes de montée en gamme qualitative et d'homogénéité du service rendu.

Au regard des premiers mois de mise en œuvre, plusieurs recommandations peuvent être formulées :

Recommandation	[R14] **Poursuivre le soutien aux opérateurs en combinant plus harmonieusement l'animation de niveau national et celle confiée aux Régions par la loi**

L'animation des têtes de réseaux des opérateurs nationaux à un niveau national, mise en place par la DGEFP jusqu'à la mi-2015, a permis de résoudre un certain nombre d'aspects opérationnels et a favorisé une vision convergente des opérateurs sur les fondamentaux.
Cette animation doit être reprise, tant que les aspects opérationnels du déploiement ne sont pas entièrement achevés, pour autant que les Régions, en charge de l'animation de la mise en œuvre sur leur territoire y soit pleinement associées.

De leur côté, les Régions doivent pouvoir, avec l'appui de la DGEFP, bénéficier d'un soutien plein et entier des têtes de réseau nationales pour que les structures présentes sur leur territoire participent activement aux actions d'animation qu'elles organisent, que ce soit dans le cadre spécifique du CEP ou celui plus large du SPRO.
Cette participation active doit notamment être renforcée sur deux aspects :

- Le partage d'outils et de ressources communes à l'échelle d'un territoire doit être facilité par des consignes claires des têtes de réseau nationales visant à encourager le versement « au pot commun » et à reconnaître l'utilisation des outils et ressources territoriales comme un élément à part entière dans leurs processus d'organisation du service.
- La participation des conseillers (et pas seulement des représentants des directions des opérateurs) aux actions communes proposées par la Région. Cela nécessite, pour les opérateurs de grande taille, que les modalités d'accès soient construites conjointement en amont.

Par ailleurs, les opérateurs du CEP témoignent tous du fait qu'ils accueillent un nombre significatif de fonctionnaires en quête de conseils professionnels. De plus, le statut de travailleur indépendant, qui est probablement appelé à se développer avec la diversification des formes d'emploi, est de plus en plus exposé à des transitions professionnelles.

Deux pistes peuvent être poursuivies :

- généraliser les pratiques de « conseil carrière » au sein de la fonction publique. Certaines expériences, toutefois trop confidentielles, préfigurent ce que pourrait être le CEP dans la fonction publique ;
- travailler avec les fonds d'assurance-formation pour étendre CEP et CPF aux indépendants.

La création du CPA pour les agents publics prévue à l'article 23 du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs sera l'occasion de conduire ce travail.

Recommandation	**[R15] Développer l'universalité d'accès au CEP pour l'ensemble des actifs dans le cadre du CPA**

II Le Compte personnel de formation : un accélérateur de réformes

Le CPF a concentré, tout au long de l'année 2015, toutes les attentes et tous les scepticismes des acteurs et observateurs de la réforme.
Le CPF est, c'est certain, porteur d'une ambition complexe à mettre en œuvre : attaché à la personne, sa mise en œuvre s'exerce dans un cadre régulé exigeant pour tous les acteurs, non encore tout à fait maitrisé, peut-être simplifiable…

Reste que le CPF a d'ores et déjà mis en mouvement, sous tension diront certains, tous les acteurs de la formation professionnelle. Lorsqu'il a créé des tensions, celles-ci témoignent des limites des outils et mécanismes existants qui dépassent largement le périmètre du CPF. En cela il est aussi accélérateur de réformes indispensables pour faciliter l'accès à la formation professionnelle, tout au long de la vie.

II.1. Le compte personnel de formation, outil d'initiative individuelle, dans un cadre régulé…

Le CPF porte une ambition politique forte : attaché à son titulaire, au service des projets de formation qu'il porte, le CPF se mobilise néanmoins dans un cadre régulé précis, garant d'objectifs plus macroéconomiques de la politique publique et paritaire de formation professionnelle : dans le respect du choix individuel, promouvoir les formations qualifiantes les plus reconnues par les entreprises, et ainsi garantes d'insertion professionnelle de qualité.

Créé par la loi du 5 mars 2014, 40 millions de comptes ont été ouverts le 4 janvier 2015, prêts à être activés, à enregistrer les anciens droits à DIF reconvertis et à capitaliser, dès mars 2016, les premières heures acquises par les actifs en emploi.

Ainsi, le CPF succède au DIF (droit individuel à la formation) et c'est à peu près son seul point commun avec son prédécesseur.

II.1.1 Le CPF n'est pas un DIF amélioré : son ambition est beaucoup plus régulatrice

Tirant les enseignements des limites du Droit individuel à la formation créé en 2003, le compte personnel de formation doit permettre un large accès à la formation car :

- Il est ouvert à tous les actifs, à partir de 16 ans.
- C'est un **compte en heures** qui permet à tous les salariés, sans délai de carence[40], de capitaliser des heures dites « acquises » de formation[41]. Les heures correctives, 100h[42] tous les 6 ans en cas de carence de l'employeur[43] qui, dans cette période, ne fait pas les entretiens professionnels ou ne proposerait pas de progression salariale ou professionnelle[44] : ces heures

[40] Le DIF imposait un délai de carence de 4 mois qui excluait les plus précaires des salariés
[41] Au rythme de 24h par an pour un contrat à plein temps, jusqu'à 150h.
[42] 130h pour les contrats à temps partiel
[43] de 50 salariés et plus
[44] L. 6315-1 du code du travail

sont comme les heures inscrites, universelles, payées par l'entreprise à son OPCA dès que la carence est constatée, sur la base d'un forfait[45].

- Ces heures sont acquises à la personne qui peut choisir de les mobiliser sans limite de temps et quel que soit son statut au moment où elle mobilise son compte, car ces heures acquises sont financées par la collecte dédiée de 0,2% au CPF (et une partie du 0,2% reversé au FPSPP à l'attention des demandeurs d'emploi), auprès des entreprises, dans le cadre des fonds mutualisés gérés par les partenaires sociaux ; elles sont indéfiniment transférables grâce au double mécanisme de mutualisation au niveau de l'OPCA et du FPSPP.
- Le compte est mobilisable pour financer **certaines formations seulement**, sélectionnées par les partenaires sociaux qui gèrent les fonds qui financent les heures acquises au CPF. Les formations éligibles dabs ce cadre doivent permettre d'acquérir « des compétences attestées (qualification, certification, diplôme), qui sont autant de repères professionnels sur le marché du travail »[46].
- Pour financer un parcours complet de formation certifiante, souvent plus long que le plancher des 150 heures acquises, les **heures complémentaires** (abondements) nécessaires au projet seront financées au cas par cas, selon le besoin et les dispositifs auxquels la personne est éligible au moment où elle mobilise son compte :
    - ✓ un CIF[47], une période de professionnalisation ou une action financée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, selon les termes de la négociation du salarié avec son employeur, ou de l'accord d'entreprise dédié à la stratégie de mobilisation de la formation dans l'entreprise[48], côté salarié,
    - ✓ les formations mises en œuvre dans le cadre du service public régional de la formation, les aides individuelles à la formation de Pôle emploi ou de l'AGEFIPH, un CIF-CDD, etc., côté demandeur d'emploi.
- Pour tenir compte de ce seuil de 150h mais surtout de la disponibilité des actifs occupés pour suivre des formations certifiantes, **le CPF est également mobilisable pour financer l'acquisition progressive de blocs de compétences des certifications éligibles**[49]
- Le compte est **mobilisable « de droit » c.-à-d. sans l'accord de l'employeur hors temps de travail** et même sur le temps de travail pour suivre certaines formations -celles conduisant au socle de connaissances et de compétences CléA- et l'accompagnement VAE.
- Il permet la mobilisation des heures de DIF acquises jusqu'au 31 décembre 2020.

Les heures de DIF acquises sont mobilisables dans le cadre du CPF, et elles ont été mobilisées, dès 2015 :

Institution de validation	Nb de dossiers avec des heures DIF	Part de dossiers mobilisant du DIF	Total heures DIF mobilisées	Moyenne d'heures DIF par dossier ayant mobilisé du DIF
Cap Emploi*	28	75,7%	2099 h	75 h
Missions locales*	70	2,7%	2748 h	39 h
OPACIF / FONGECIF	3 210	96,7%	285 086 h	89 h
OPCA	52 905	91,6%	2 749 534 h	52 h
Pôle Emploi	16 927	8,5%	834 551 h	49h
Total général	**73 140**		**3 874 018 h**	**53 h**

** NB. Les Cap-Emploi comme les Missions Locales ont la plupart du temps transféré la validation des dossiers CPF à Pôle-Emploi, ce qui explique le faible nombre de dossiers que ces opérateurs ont validé.*

Source : SI du CPF – Données CDC

[45] 30€/heure dans la limite de 3000 €pour un plein temps et 3900€ pour un temps partiel
[46] Article 12 de l'ANI du 14 décembre 2013
[47] Article L. 6323-20, II du code du travail
[48] Article 5 et 6 de l'ANI du 14 décembre 2014 ; L. 2323-35 et L. 2242-15 du code du travail
[49] Celles-ci restent largement à identifier

Le périmètre « contraint » de mobilisation du CPF est incontestablement l'aspect le plus novateur et le plus contesté en cette première année de déploiement :

- Il a fait l'objet d'incompréhensions de la part des bénéficiaires d'heures de DIF en début d'année, convaincus qu'ils pouvaient librement choisir tout type de formation accessible[50].
- Il reste contesté par les offreurs de formation car il les prive de la « ressource DIF », libre d'affectation et autour duquel ils avaient construit une offre « sur mesure ».
- Il est, notamment à travers le mécanisme des listes de formations éligibles, et avec l'absence de période transitoire pour la mise en œuvre de la réforme, la mesure qui a mis le système sous tension.

Au terme d'une année de recul, le dispositif reste lourd à manier, mais ses effets vertueux sont loin d'être négligeables. Reste donc à trouver le bon équilibre.

II.1.2 Le rôle central des listes de formation dites « éligibles » : une mise en œuvre qui a essuyé bien des plâtres et qui peut être simplifiée

Les formations éligibles appartiennent à l'une des catégories suivantes d'actions :

- Les formations conduisant à l'acquisition du **socle** de connaissance et de compétences **CléA**. Le compte est alors mobilisable de « droit », sur le temps de travail, par les salariés car ces formations contribuent à l'entretien de leur employabilité générale, objectif prioritaire de la réforme.

- **L'accompagnement à la VAE** (décret 2014-1354 du 12 novembre 2014),

- Les formations éligibles sélectionnées parmi 3 grandes catégories de certifications/formations :

  1 - Le **répertoire national des certifications professionnelles** géré par la CNCP : beaucoup auraient souhaité que ce répertoire soit la liste des formations éligibles. Cependant, ce répertoire recense plus de 10.500 certifications actives dont les résultats, en terme d'insertion, sont appréciés par la CNCP au cas par cas selon une « analyse contextualisée » fournie par le certificateur, au regard de ses trois dernières promotions. Cette information ne fait cependant pas l'objet de communication sur le site de la CNCP et n'a pas pu être prise en considération par les partenaires sociaux, lors de leur travail d'élaboration de listes.

  2 - L'inventaire, également géré par la CNCP, créé par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie pour recenser « Les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle... » mais qui n'était pas encore mis en œuvre au moment du vote de la loi du 5 mars 2014.

  3 – Les **Certificats de qualification professionnels** (CQP)

  4 - Les formations concourant à la qualification financées par les Régions, Pôle emploi ou l'AGEFIPH: en clair, les parcours de pré qualification répondant aux mêmes objectifs que les formations du socle de connaissance du 1°, présents aux programmes régionaux

[50] Ce qui est loin d'être vrai puisque le DIF n'étant pas financé, l'employeur (ou l'OPCA dans une moindre mesure pour les demandeurs d'emploi) devait systématiquement mobiliser des fonds du plan ou de la professionnalisation et s'assurait généralement que la formation financée via le DIF répondait aussi à ses besoins.

Le socle de compétences et de connaissances CléA[51]

COPANEF –garant de la certification

Comité Paritaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation

Chargé de définir les politiques paritaires en matière de formation professionnelle et d'emploi, le COPANEF a initié et validé le référentiel du « Socle de Connaissances et de Compétences Professionnelles »
Il délègue la délivrance de la certification mais il en reste le garant

DELEGATAIRES – chargés du déploiement de la certification

Commissions Paritaires Nationales pour l'emploi (CPNE) ● Commissions Paritaires Nationales d'Application de l'Accord (CPNAA) ● Comités Paritaires Interprofessionnels Régionaux de l'Emploi et de la Formation (COPAREF)

Le délégataire ayant demandé et reçu l'agrément du COPANEF détermine son processus de certification : méthodes d'évaluation, outils, procédure de validation paritaire, système d'habilitation, suivi des flux des certificats délivrés… Les délégataires possèdent une certaine latitude concernant les modalités mais sont tenus de respecter l'esprit et les principes de CléA, notamment le référentiel.
Sur cette base, chaque délégataire habilite des organismes pour la partie opérationnelle et met en place un jury paritaire

ORGANISMES EVALUATEURS
Accueil du candidat, évaluation, proposition, si besoin, d'un parcours de formation et suivi du dossier

ORGANISMES FORMATEURS
Mise en œuvre du parcours de formation et du suivi des acquisitions

JURY PARITAIRE
Examen des dossiers et délivrance du certificat au candidat – salarié ou demandeur d'emploi

PRESCIPTEURS
Employeur, OPCA, Région, Pôle Emploi, Conseil en évolution professionnelle…

CANDIDAT
Salarié ou demandeur d'emploi…

CERTIFICATION CléA

- Evaluation préalable
- Analyse des résultats, proposition d'un parcours de formation si nécessaire
- Parcours de formation
- Evaluation finale
- Examen du dossier par le jury

Délivrance du Certificat CléA

FINANCEURS
OPCA, Région, Pôle Emploi

[51] Socle défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maitriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle

Au sein des trois grandes typologies de formation ainsi définies, la loi confie aux partenaires sociaux la responsabilité d'opérer une sélection de certifications reconnues par les milieux professionnels et offrant des opportunités d'insertion attestées.

Pour ce faire, un mécanisme qui associe **trois « légitimités »** complémentaires a été conçu pour élaborer la liste de formations éligibles de chaque personne, adaptée à sa situation professionnelle et géographique tout en offrant un large spectre de possibilités[52] :

- les listes des branches professionnelles, les mieux à même de savoir ce qu'elles recherchent et reconnaissent comme pertinent pour les salariés du secteur ;
- une liste interprofessionnelle pour viser les métiers transverses des fonctions « support » d'une entreprise ainsi que toutes les formations facilitant les reconversions, quel que soit la branche d'origine et d'insertion, identifiées par les branches ou le COPANEF.
- deux listes régionales, salariés et demandeurs d'emploi, permettant d'ajuster ou sécuriser le fait que les besoins du territoire, qui peuvent être spécifiques, sont bien couverts.

Ce sont donc deux ou trois listes de « certifications/formations éligibles » qui composent la liste des « certifications/formations éligibles » à laquelle la personne a accès lorsqu'elle souhaite mobiliser son compte, tel est l'engagement pris au Parlement.

Ainsi, les difficultés de mise en œuvre tiennent à plusieurs facteurs, loin d'être toutes strictement liées au déploiement du CPF stricto sensu :

1. la difficulté à cerner l'objet « formation éligible » et l'absence de normalisation suffisante de description des certifications
2. la difficulté d'appropriation de la méthodologie d'élaboration des listes et le temps d'élaboration des listes pour bénéficier d'un périmètre large de choix, quelle que soit sa situation
3. la première version du SI CPF et notamment les conditions de consultation de ces listes, longtemps restées laborieuses. Le moteur de recherche du site CPF permet une recherche par le code CPF de la personne (sa liste) et mots clés mais pas encore de recherche par secteur professionnel. En outre, il n'affiche pas les prérequis ou conditions d'accès, et n'est pas connecté à un site grand public pensé pour faire le lien avec l'offre de formation conduisant à la certification choisie, c'est-à-dire non seulement en listant l'offre de formation qui conduit aux certifications éligibles mais qui aide à sélectionner l'offre répondant aux besoins de la personne. Bref, reste à concevoir le volet « services » grand public à offrir autour de la consultation des listes de formation éligibles
4. l'inventaire qui n'existait pas en amont de la mise en œuvre et s'est construit en parallèle.

II.1.2.1 Interpréter la terminologie de la loi

Une première source de confusion rencontrée dans cette première année de déploiement est liée à la terminologie de la loi elle-même :

L'article 12 de l'ANI précise que les formations éligibles au compte personnel de formation « *permettent aux personnes d'acquérir des compétences attestées* ***(qualification, certification, diplôme)****, qui sont autant de repères professionnels sur le marché du travail… C'est pourquoi les formations éligibles au compte personnel de formation sont obligatoirement* ***des formations***

[52] au 1er janvier 2016, 12 736 certifications sont recensées comme éligibles par le SI du CPF

qualifiantes correspondant aux besoins de l'économie prévisibles *à court ou moyen terme et favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés ».*

La loi reprend quant à elle la notion de « formations qualifiantes » éligibles au compte **en précisant qu'elles sont nécessairement issues du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et l'inventaire qui recensent des certifications**.

En définitive, la notion de « formation éligible » recouvre **deux réalités** :

- soit **l'objet finançable par le CPF : la formation conduisant à une certification éligible**, hors les cas particuliers déjà recensés (accompagnement VAE et formations professionnalisantes du PRF ou de Pôle emploi),
- soit **l'objet des listes de formations éligibles** : les certifications cibles « correspondant aux besoins de l'économie prévisibles », normalement constituées de leur référentiel d'activités métier, de leur référentiel de compétences associées et de son référentiel de certification permettant d'attester de la maitrise des compétences cibles.

Cette première source de confusion dépassée, la notion de certification n'est pas non plus simple d'appréhension quand bien même l'offre est recensée par la CNCP. En effet, en France, selon le choix de l'autorité qui l'a élaborée, une certification peut induire le passage obligé vers une offre de formation dédiée et bénéficiant du droit exclusif de préparer les candidats à ladite certification ou, au contraire, être préparée dans de multiples réseaux de formation, « reconnus », « labellisés » par l'autorité de certification.

Par suite, pour permettre aux individus de choisir une formation conduisant à une certification éligible au CPF, au-delà de la liste des certifications, il faut également mettre en visibilité l'offre de formation mobilisable pour préparer la certification choisie, dont la « valeur de marché » est attestée.

Sauf que **ce « marché de l'offre de formation conduisant à une formation certifiante » était encore mal recensé en mars 2014** : le RNCP recensant les certifications et non l'offre y conduisant et le flux « offre info » des CARIF-OREF[53], recensant historiquement et avant tout l'offre financée par le Conseil régional et progressivement l'offre de certification du territoire mais avec, encore, d'importantes disparités.

Il a donc fallu, avec l'aide active des CARIF-OREF, élargir, homogénéiser, qualifier rapidement l'ensemble des informations gérées dans « OFFRE INFO », pour répondre à ce nouveau besoin. Le sujet est loin d'être simple lorsque l'on sait, par exemple, que lorsque les programmes régionaux de formation sont décrits en « dispositifs » ou « parcours » qui associent plusieurs formations, avec l'accord du Conseil régional, le CARIF doit dégrouper le programme pour revenir à l'unité « formation conduisant à une certification éligible » ou « formation éligible du PRF ou de Pôle emploi ».

L'association RCO, qui fédère les CARIF-OREF, assure conjointement avec l'Onisep, dans le cadre d'une convention signée entre l'Onisep, RCO et la DGEFP pour la mise à disposition de Certif-Info d'une part et d'une convention signée entre RCO, la DGEFP et la Caisse des dépôts et consignation (CDC) pour la mise à disposition d'Offre Info d'autre part, l'homogénéité de la description de l'offre de certification et de l'offre de formation, en sécurisant notamment ce faisant, le lien entre les codes Certif-info alloués à chaque certification et l'offre de formation y conduisant.

[53] Ces organismes régionaux qui gèrent notamment les bases régionales d'information sur la formation à la source du flux national

Ces acteurs assurent en outre le maintien d'un référentiel documentaire permettant d'améliorer la lisibilité de l'offre notamment au bénéfice des éditeurs de listes éligibles. Ce travail est complété et facilité grâce au fait que LHEO est devenu un langage de référence commun de description rendu obligatoire par le Décret n° 2015-742 du 24 juin 2015 relatif au système d'information sur l'offre de formation professionnelle.

Reste que la loi du 5 mars invite le pouvoir réglementaire à normer le périmètre de ces bases régionales, mises en œuvre par les régions en coordination avec l'Etat et le COPAREF, pour sécuriser le périmètre de ces bases, intégrant a minima le périmètre de l'offre de formation conduisant aux certifications recensées par les listes de formation éligibles au CPF et définir avec les CARIF la règle de gestion des actions de formations « topées » au titre des actions de formation éligibles et les conséquences automatiques sur les sessions ensuite ouvertes: il est important de prendre ce décret[54].

Recommandations	Pour améliorer l'information sur la formation

- **[R16]** Prendre le décret d'application prévu à l'article L. 6121-6 du code du travail sur les bases régionales d'information sur l'offre de formation afin de stabiliser le périmètre des bases d'information sur l'offre de formation et la nature des données à diffuser adaptée à l'ensemble des usages connus de ces flux.

- **[R17]** Officialiser et pérenniser les missions d'intérêt général des CARIF-OREF (information sur l'offre de formation et les conditions de sa mobilisation en appui et liens étroits avec les opérateurs du SPRO et du CEP, gestion d'outils mutualisés associés, observatoire régional,…) en tant qu'opérateurs à la gouvernance quadripartite, en appui des Conseils régionaux, des services de l'Etat et des CREFOP.

II.1.2.2 La méthode d'élaboration des listes de formation éligibles

Une deuxième source de difficulté a résidé dans la méthode d'élaboration des listes de formations éligibles.

La méthodologie pour l'élaboration des listes est unanimement qualifiée de très lourde, chronophage, complexe, « usine à gaz »… : la maîtrise insuffisante des listes par les partenaires sociaux, génèrerait la crainte de dérives possibles…

Face à ce déluge de critiques, un rapide retour en arrière peut être utile pour rappeler comment la méthode de diagnostic des besoins en formations certifiantes a été installée par les partenaires sociaux du COPANEF et les difficultés rencontrées, avant d'identifier les sources de simplification/clarification possible.

[54] Articles L. 6121-6 et L. 6121.7 du code du travail

Retour aux origines :

Sans revenir sur la mécanique déjà rappelée plus haut sur les objets finançables par le CPF et les acteurs responsables de la co-construction des listes de formations éligibles au CPF, il est sans doute nécessaire de redire pourquoi une telle mécanique a été souhaitée : comme en témoignent l'ANI et la concertation quadripartite fin 2013, un consensus politique s'est rapidement construit autour de l'idée que le CPF devait financer des **formations qualitativement sélectionnées** par les partenaires sociaux, gestionnaires du « 0,2% CPF » et « 0,2% FPSPP » qui financent l'ensemble des heures acquises du CPF.

La loi à peine votée, le gouvernement a diligenté une mission IGAS pour formuler des « propositions de méthode pour l'élaboration des listes de formation » que chacun pressentait délicat. En effet, le seul outil, le RNCP et l'inventaire sont des répertoires qui recensent toute l'offre de certification satisfaisant à des normes de qualité dont est garante la CNCP. Les listes, elles, ont vocation à assumer des choix : l'ambition est nettement plus forte, et, avec elles, les enjeux de transparence, de rigueur et de pédagogie renforcés…

Les travaux de l'IGAS n'ont cependant pas pu être mobilisés, notamment parce que la compilation réalisée, qui rendait compte des formations certifiantes précédemment financées par les différents opérateurs, ne permettait pas d'extraire une liste de certifications éligibles à retenir.

Le COPANEF a donc mobilisé l'expertise d'un cabinet conseil qui l'a aidé à formaliser les critères d'élaboration de la liste nationale interprofessionnelle (LNI), alors qu'en parallèle sortait le décret d'application « relatif aux listes de formation éligibles au titre du CPF », précisant notamment les conditions de contrôle de l'Etat et de publicité de ces listes[55].

Les travaux du COPANEF ont donc d'abord conduit à préciser le rôle de chaque type de liste :

- **les listes de branche** ont vocation à couvrir les métiers spécifiques à leur champ conventionnel et à répondre aux besoins de progression de compétences et de mobilité intra branche de leurs salariés…
- **les listes régionales** ont vocation à couvrir les spécificités territoriales et la mobilité géographique infra régionale tout particulièrement des demandeurs d'emploi…,
- **la liste nationale interprofessionnelle** doit permettre de couvrir :
    - ✓ les métiers qui ne sont pas spécifiques à un champ professionnel (métiers support),
    - ✓ les métiers à fort besoin de recrutement ou qui doivent être priorisés pour des raisons identifiées (métiers d'avenir, métiers stratégiques, situation de pénibilité …),
    - ✓ les besoins de mobilité professionnelle interbranche et géographique interrégionale.

Ces travaux ont ensuite permis au COPANEF d'identifier cinq catégories de certifications relevant de la LNI :

- les métiers support (analyse propre du COPANEF),
- les cœurs de métiers à très forts besoins ou à prioriser (remontées demandées aux CPNE[56]),
- les métiers à spécificités régionales à capacité d'attraction nationale qui restent difficiles à appréhender,
- les formations réglementaires de l'inventaire répondant aux critères des formations éligibles,
- un « filet de sécurité » qui vise à pallier les « manques temporaires principalement des branches où les CPNE n'ont pas élaboré de listes ou celles où il n'y a pas de CPNE ».

[55] Décret 2014-1119 du 2 octobre 2014
[56] Commissions paritaires nationales de l'emploi

Sur cette base théorique, le Copanef a dû travailler sur un fichier Excel à partir de copies d'écran du RNCP de toutes les certifications actives identifiées à partir du code ROME. Pour les seuls métiers support, cela a représenté 3000 certifications identifiées comme base d'analyse… Malgré le volume de certification à prendre en compte, la première liste nationale interprofessionnelle a été présentée au CNEFOP du 16 décembre 2014. Trois autres versions, ont d'ores et déjà complété cette base.

La méthodologie d'habilitation des listes de branches et des listes régionales a quant à elle été diffusée fin novembre 2014 sur le site du FPSPP, en parallèle de la mise en production de la première fonctionnalité du site internet du CPF : la saisie des listes, accessible à partir du 15 décembre 2014.

En revanche, le COPANEF n'a pas proposé de méthodologie « de fond » transmise aux CPNE et/ou aux COPAREF par le COPANEF pour élaborer leurs listes respectives en dehors de la diffusion du rapport du cabinet Bouteille-Willem, ce qui a certainement manqué.

*
* *

Au terme des auditions préalables à ce rapport, il ressort, dans ce contexte, que les CPNE qui avaient d'ores et déjà une « habitude » de négociation sur la stratégie de la branche en matière de certification (CQP de la branche) et de priorité de financement sur les autres dispositifs de financement de la formation des salariés, ont réalisé l'exercice sans trop de difficultés. L'appui technique de leur OPCA pour préparer « le fond de dossier » aura toujours été un plus. Enfin, mais cela a manifestement été très problématique dans les premiers mois de 2015, les difficultés de saisie dans le SI dédié sont considérées comme « dépassées pour l'essentiel » depuis quelques semaines seulement.

L'élaboration des listes régionales de formations éligibles a, quant à elle, pu poser d'autres difficultés :

Côté liste régionale salariés, les organismes de formation de proximité ont parfois fait « pression » sur le COPAREF, cette liste étant, semble-t-il, identifiée comme « la plus facile à intégrer ».

Coté liste demandeurs d'emploi,

- d'une région à l'autre, les programmes régionaux n'étant que rarement présentés sous forme de listes de certifications, des incompréhensions ont dû être dépassées puis des « traitements » ont été nécessaires pour une présentation compatible avec l'exercice « liste ».

- Les listes régionales pour les demandeurs d'emplois sont les seules à pouvoir intégrer des formations hors RNCP et inventaire lorsqu'elles sont financées par le Conseil régional ou Pôle emploi dès lors que la qualité de l'insertion est avérée et reconnue par le COPAREF. Les COPAREF ont donc dû faire face à la nécessité d'analyser une offre de formation sur laquelle ils n'avaient pas toujours beaucoup d'informations.

- En revanche, le programme régional à l'attention des « demandeurs d'emplois » étant au cœur de l'offre de formation décrite dans le flux du CARIF qui alimente les flux nationaux CERTIF-INFO et OFFRE-INFO, ces formations, comme celles de Pôle emploi, s'avèrent plus simples à mobiliser que les autres formations certifiantes potentiellement accessibles aux demandeurs d'emploi lorsqu'elles sont recensées par la LNI. En effet, en l'absence d'ingénierie suffisante portée par le niveau 3 du CEP, aller chercher « hors commande publique » de la Région ou de Pôle emploi une formation certifiante éligible au CPF reste très compliqué.

Au final, après un an de travail intense :

> **S**ont publiées au 1er janvier 2016 :
> - 138 listes de CPNE, couvrant 85% des salariés
> - 46 listes régionales
> - une V4 de la LNI accessible à l'ensemble des salariés et demandeurs d'emploi
>
> recensant 12 736 certifications
> (10 500 certifications actives recensées par le RNCP + les certifications de droit enregistrées au SI du CPF issues pour l'essentiel de l'enseignement supérieur)

Ces exercices ont mis en lumière l'urgence de :

- « Moderniser » techniquement le RNCP ainsi que de normaliser la description utilisée par l'ensemble des bases de données qui servent à la confection des listes : les travaux de la DGEFP, du Copanef et de la CDC derrière le SI du CPF y conduisent partiellement.
- « Outiller » l'appréhension des données sur les prospectives métiers-compétences et sur l'offre de formation

Ces chantiers restent à ouvrir.

*
* *

L'élaboration des listes a également, et surtout, eu de nombreux effets vertueux.

Elle a en effet :

- impulsé, au sein de toutes les branches, un dialogue concret sur les besoins de celles-ci, l'offre de formation et de certifications associées. Les auditions ont clairement montré que les branches ayant une stratégie certification (se traduisant par l'existence de CQP de branche) et de financement de la formation bien installée ont plus rapidement su se saisir de l'exercice ;

- responsabilisé très rapidement les nouveaux COPAREF en provoquant autour des projets de liste régionale et du PRFP, une réflexion croisée sur les diagnostics de besoins en qualifications et analyses partagées sur l'offre de certifications et de formation disponibles et sur la qualité de l'insertion retrouvée ;

- provoqué, ce faisant, une réappropriation forte des enjeux de certification par l'ensemble des acteurs concernés, dans le contexte de diversité extrême de l'offre de certification en France ;

- incité les OPCA à proposer un nouveau service à leur branche, d'appui à l'élaboration de ces listes ;

- invité, plus efficacement que jamais depuis 2002 et la création du RNCP, les certificateurs à :

  - ✓ revoir ou initier la construction par blocs de leur référentiel de certification ainsi qu'en parallèle, l'offre de formation par module devant faciliter non seulement

l'acquisition progressive d'une certification complète mais aussi la délivrance de certifications mixant VAE et formation,

- ✓ justifier de la pertinence de leur certification au regard des compétences recherchées par les entreprises et à travailler les enquêtes « insertion » qu'ils sont réputés conduire pour être inscrits au RNCP. Ces enquêtes ne sont pas aujourd'hui normalisées, ne permettent pas toujours de connaitre les flux réels de certifiés et l'avenir de ceux qui sont certifiés, ce qui interdit toute analyse que tous les financeurs de formation, grand public compris, devraient pourtant pouvoir faire.

Des clarifications et simplifications sont cependant possibles et nécessaires.

Recommandations	Pour simplifier l'élaboration des listes de formation éligibles

- **[R18] Préciser et simplifier le rôle et les mécanismes d'emboitement des listes de formations éligibles** en :
  - **confortant la liste de branche comme la liste centrale** qui décide des besoins de la branche et de ce qui doit remonter à la LNI, sur la base d'une méthodologie transparente,
  - **positionnant la LNI**, qui capitalise ces remontées et les enrichit sur la base de décisions spécialement motivées notamment en matière de compétences transversales, en complément comme garant de la vision interprofessionnelle des besoins aux services de toutes les mobilités,
  - **recentrant enfin mieux sur la liste régionale** la mission de veiller à ce que la couverture des besoins du territoire soit assurée en partant obligatoirement du programme régional de formation (intégrant les formations Pôle emploi et AGEFIPH dont l'éligibilité est demandée) et de la LNI sur la base d'une motivation expresse[57].

- **En outre, il faudrait :**
  - **[R19]** Demander au COPANEF de proposer une procédure d'élaboration des listes de branches et régionales pour aider les partenaires sociaux siégeant en CPNE et COPAREF à mieux appréhender l'importance et objectiver ce qui distingue l'offre de certification qui les intéresse de l'ensemble des autres certifications[58].

  - **[R20]** Prévoir une procédure transparente de saisine par les certificateurs qui ne savent pas aujourd'hui à qui s'adresser pour faire connaitre leur certification et demander son éligibilité, sur le modèle du mode opératoire COPANEF/CPU de décembre 2015.

  - **[R21]** Mettre en place, en cas de besoin, des mécanismes de déport permettant aux mandataires qui pourraient être en conflit d'intérêt de ne pas prendre part à l'exercice d'élaboration des listes.

[57] Le rapport Bouteille sur les LRI indique en mai 2015 que plus de 550 certifications étaient communes entre la LNI (2ème version) et les LRI DE certifiantes.
[58] Voir dans le même ordre d'idée l'article 35 du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs

- **[R22]** Veiller à rendre lisible les PRF[59] et actions de formation financées par Pôle emploi aux fins d'examen par le COPAREF pour l'élaboration de la LRI : liste de certification ou de formation avec, dans ce dernier cas, une motivation dédiée à la qualité de l'insertion attestée.

- **[R23]** Mettre en regard des listes de certifications éligibles, l'offre de formation mobilisable par souci de transparence au moment du diagnostic et pour faciliter le maniement de la liste.

- **[R24]** Fusionner les listes des CPNAA[60] émanant des OPCA interprofessionnels

[59] Programme régional de formation

[60] Commissions paritaires nationales d'application de l'accord. Au même titre que les CPNE pour les branches professionnelles, elles sont chargées d'établir les listes pour le champ des OPCA interprofessionnels (AGEFOS-PME et OPCALIA) pour les entreprises adhérentes non couvertes par une CPNE.

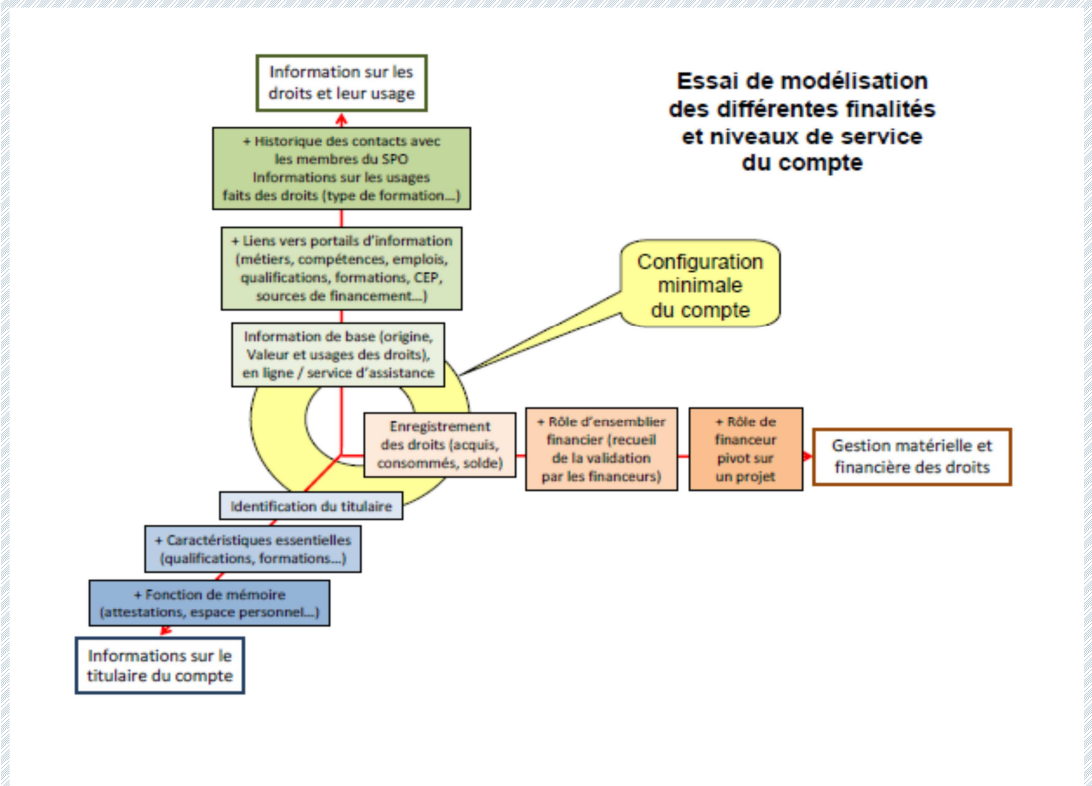
II.1.2.3 Les limites du SI livré en janvier 2015

Une troisième source de difficulté a résidé dans le système d'information du Compte personnel de formation livré en janvier 2015.

Le système d'information du CPF[61] a été développé en 8 mois à partir du vote de la loi du 5 mars 2014 par la caisse des dépôts et consignation et a permis d'ouvrir à l'activation de leur titulaire, au 4 janvier 2015, 47 millions de comptes personnels de formation, 25 millions immédiatement mobilisables par les salariés et demandeurs d'emploi…

Le défi n'était pas seulement technique, en termes de développement. Compte tenu de la nécessité de manier des données individuelles et notamment le NIR, une déclaration auprès de la CNIL était en outre indispensable[62].

Pour prendre la mesure de la complexité du travail à accomplir, en cible, le Schéma ci-après a été réalisé par la mission IGAS qui accompagnait la concertation quadripartite de l'automne 2013. Il explique le coût estimatif du projet, sur la période 2014/2017 évalué à 32,5 millions, essentiellement financé par le FPSPP (9 millions sur les 3 ans côté Etat).



Source : Mission IGAS CPF - Réunion quadripartite du 24 octobre 2013

Alors oui… le site internet et un certain nombre des fonctionnalités techniques de back office ouvert aux professionnels n'étaient pas, en début d'année 2015, disponibles. En outre, des problèmes techniques ont été rencontrés qui ont générés des difficultés longtemps sous-estimées : par exemple

[61] Décret n° 2014-1717 du 30 décembre 2014 créant le système d'information du compte personnel de formation
[62] Délibérations CNIL n° 2014-434 du 23 octobre 2014et n° 2015-227 du 9 juillet 2015

la difficulté à repérer pour un OPCA, a fortiori une personne, la convention collective dont dépendent les entreprises[63]…

Cette situation n'a évidemment pas contribué à faciliter le déploiement du CPF au premier semestre de l'année 2015. Néanmoins, avec le recul, il apparait en février 2016, deux ans après le vote de la loi du 5 mars et un an après le lancement officiel de la mesure, que l'essentiel des défauts techniques du site, qui ont compliqué le démarrage du système, a été corrigé. Ces corrections ont été portées par la CDC, aiguillonnée par un COPIL[64] (DGEFP, COPANEF) et des groupes d'utilisateurs qui témoignent de la qualité de l'écoute et de la réactivité des équipes dédiées. L'outil de saisie des listes semble ainsi, aux dires de ses utilisateurs, être arrivé à maturité … **Surtout le site internet est désormais (version du 10 février 2016) un vrai site utilisateur** ; son volet de gestion est désormais renvoyé en back office.

La situation n'est donc pas aussi préoccupante qu'elle a pu apparaitre au printemps 2015. Il n'en demeure pas moins que les développements qui restent à conduire sont d'une grande complexité.

C'est autour des travaux d'élaboration du SI du CPF qu'a été mis en lumière le formidable besoin de normalisation des langages de description de l'offre de certification et de formation ainsi que la nécessaire convergence et mutualisation des informations de l'ensemble des acteurs qui contribuent à l'accès à la formation (opérateurs du CEP, financeurs, offre de formation).
C'est notamment à cette occasion qu'est apparu indispensable d'élaborer une plateforme de gestion des entrées sorties en formation, informations collectées auprès des organismes de formation, mutualisée à l'ensemble des financeurs institutionnels de formation. En effet, la multitude des acteurs (financeurs, prescripteurs, chargé de la rémunération etc.) ayant des besoins d'information distincts, l'absence de norme de description partagée sur l'offre (et les parcours) de formation (même si LHEO se déploie rapidement, son usage n'est pas encore homogène) font qu'aujourd'hui :

- une charge administrative considérable pèse sur les organismes de formation qui doivent saisir pour chaque commanditaire des données spécifiques, manuellement,
- le suivi post formation des bénéficiaires est quasiment inexistant,
- les données de pilotage global sont très lacunaires.

C'est notamment cette absence d'interconnexion qui a obligé cette année Pôle emploi à mettre en place un « back office » pour la saisie des dossiers CPF en mode dégradé[65] et justifie le développement de son outil KAIROS, qui permet la dématérialisation des AIS, AES et AFS[66].

Sans attendre, actant que le caractère fédérateur ou agrégateur du CPF a pu être sous-estimé, le COPANEF, qui finance ce SI, souhaite renforcer sa capacité de MOA pour mieux anticiper et suivre les développements à venir, qui ne manqueront pas d'être très structurants pour l'ensemble du paysage de la formation professionnelle :

---

[63] Il n'y avait pas de corrélation claire entre code APE et code IDCC mais des outils ont été construits : http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/cpf/table-de-correspondance-naf-ccn-idcc-opca-opacif

[64] Le SI CPF est géré par convention DGEFP/CDC/FPSPP de septembre 2014 avec une MOAS DGEFP/COPANEF et une MOAD CDC.

[65] Pour faciliter la saisie de ce très grand nombre de dossiers, les dossiers CPF des demandeurs d'emploi saisis par Pôle Emploi ne contiennent pas certaines données comme le niveau de certification de la personne ou le niveau de certification recherché ou le coût de la formation. En comparaison, les dossiers CPF salarié comportent 80% des données demandées, ceux des DE 20% seulement. En outre, pour la mobilisation des 100h « forfaitaires » financées par le FPSPP, une simple information du demandeur d'emploi a été réalisée, partant de l'idée que ne mobilisant pas à proprement parler ses heures acquises, son accord formel n'était pas nécessaire.

[66] Attestations d'inscription, d'entrée et de fin de stage

- tous les systèmes d'information des financeurs et prescripteurs de formation y seront bientôt interconnectés ;
- les modules de validation des dossiers et de suivi du parcours jusqu'au service fait reste largement à construire…

Etat des lieux : qui est aujourd'hui connecté au SI du CPF ?

Financeurs d'abondements :

- OPCA/OPACIF : UNIFORMATION ; AGEFOS-PME ; FAFSEA ; OPCA Défi; CONSTRUCTYS; OPCAIM, OPCALIA, UNAGECIF. Tous les OPCA devraient être connecté pour juin 2016.
- FONGECIF : Rhône-Alpes ; Lorraine ; Basse-Normandie ; Réunion
- Pôle emploi est accroché partiellement depuis le premier trimestre 2015, sur l'ensemble de ses financements depuis décembre 2015
- un seul conseil régional, qui a fusionné au 1er janvier 2016, était en cours d'accrochage : c'est aux nouveaux exécutifs de déterminer s'ils souhaitent accrocher leur système d'information au SI national.
- de même l'AGEFIPH n'a pas encore pris sa décision.

Autres opérateurs du CEP : on ignore encore quand les Missions locales, les Cap Emploi et l'APEC seront connectés.

N.B. Pour tout réseau non accroché au SI du CPF, une double saisie, dans leur propre système et dans celui du SI CPF, reste nécessaire. Ce n'est que de cette manière que ces réseaux peuvent réaliser l'ensemble des actes métier permettant de valider et de suivre un dossier de formation dans le SI CPF.

En outre, il est urgent que la coordination de toutes ces initiatives et des SI du champ EFOP soit renforcée, ce que la création en 2016 de la nouvelle commission du CNEFOP portant sur les « référentiels SI » peut notamment contribuer à faire.

Recommandations **relatives au SI du CPF**

- **[R25] Connecter le site du CPF à un site national du CEP** portant notamment l'ensemble des informations sur l'offre de certification et de formation associée ou de formations professionnalisantes et de qualité au sens du décret du 30 juin 2015 et alimentant l'ensemble des opérateurs du SPRO et du CEP.

- **[R26] Organiser opérationnellement et techniquement** (connections SI utiles) **la capacité de tous à monter des dossiers mobilisant plusieurs abondements** en général, le financement individuel des titulaire de CPF, en principal ou en reste à charge en particulier.

- **[R27] Livrer le *« Passeport d'orientation, de formation et de compétences »*** et organiser les services associés pour son appropriation et son actualisation avec l'ensemble des opérateurs concernés.

- **[R28] Développer la plateforme de gestion des entrées et sorties de formation** de l'ensemble des publics pour compléter l'outillage de la chaine de prescription (en l'espèce la relation OF/prescripteur/financeur) et d'accompagnement post formation, conformément à la recommandation du bureau du CNEFOP du 1er décembre 2015.

II.1.2.4 L'inventaire opérationnel au printemps 2015

Une quatrième difficulté a résidé dans le fait que l'inventaire, source de formations éligibles, n'a pas été opérationnel avant le printemps 2015.

De fait, si, depuis la loi du 25 novembre 2009, l'inventaire n'avait pas été créé, ce n'est pas seulement par manque de moyens nécessaires au développement du SI de l'inventaire. Le contour de l'inventaire au regard de sa définition légale est redoutablement difficile à définir au moyen de critères objectifs et opposables.

L'inventaire

L'article L. 335-6 du code de l'éducation définit l'inventaire comme regroupant « les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle ».
En regard, l'annexe à l'arrêté du 31 décembre 2014 « fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L.335-6 du code de l'éducation » définit trois catégories de certification ou habilitation pouvant y prétendre :

A - **Certification et habilitation découlant d'une obligation légale et réglementaire** nécessaire pour exercer un métier ou une activité sur le territoire national. Lorsqu'elles sanctionnent des formations obligatoires nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles, les attestations d'aptitude ainsi que les attestations prévues à l'article L.6353-1 du code du travail, font partie de la présente catégorie.

B - **Certification correspondant à un domaine spécifique ayant une forte valeur d'usage** dans un cadre professionnel, dont la possession est recommandée par une instance représentative des partenaires sociaux.

C - **Certification correspondant à un ensemble homogène de compétences,** mobilisable dans une ou plusieurs activités professionnelles et permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Sur cette base réglementaire, la CNCP a souhaité définir sa doctrine progressivement et de façon pragmatique. Naturellement, beaucoup d'organismes ayant identifié l'inventaire comme une voie d'accès aux formations éligibles au CPF, essaient d'être enregistrés ce qui oblige la CNCP à rappeler les fondamentaux de toute certification, qu'elle soit recensée au RNCP ou à l'inventaire.

La possibilité de mobiliser son CPF pour accéder à des certifications partielles est ouvert par la loi[67] pour faciliter les parcours certifiants progressifs ou mixant formation et reconnaissance des acquis. Plus structurellement, cette disposition est l'occasion de donner un signe fort aux autorités certificatrices sur la nécessité de relancer la dynamique de réingénierie des certifications initiées par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, afin de structurer toutes les certifications inscrites au RNCP ou à l'inventaire, autour de blocs de compétences homogènes, reconnues par les professionnels, et pouvant faire l'objet de reconnaissance « partielle ».

*
* *

En fin de compte, **la démarche liste a permis de cerner** les enjeux d'une démarche de sélection qualité de l'offre de certification à des fins de financement :

- Consolider (au bénéfice de tous) les conditions dans lesquelles l'offre de certification et l'offre de formation sont recensées et consultables (description, recensement, règles de passage comprises)

[67] Article L. 6323-6 II, 1° du code du travail

- Sécuriser la professionnalisation des membres de CPNE, COPANEF et COPAREF, avec l'appui du FPSPP et des OPCA pour produire des listes objectivées.

La mise sous le projecteur de l'objet « certification » reste l'acquis essentiel de la période : Qu'est-ce que c'est ? À quoi cela sert ? Comment cela se construit et avec qui ? Ce sont les questions qui sont collectivement posées à l'élaboration du RNCP, de l'inventaire et des listes de « formations éligibles ».

Ce faisant, les listes constituent clairement un outil nouveau de régulation de l'offre de certification entre le RNCP qui recense cette offre dès lors qu'elle respecte un cadre « qualité » garant notamment de la compatibilité de la certification avec une démarche de VAE d'une part, et la sélection des financeurs de formation au titre de leur responsabilité sur le champ de la qualité des formations qu'ils financent en aval, d'autre part.

Dans ce contexte, la CGT a exposé en audition[68] une proposition consistant en substance à rendre éligible tout le RNCP pour ce qui est des heures acquises et à ce que les listes soient élaborées par les financeurs pour structurer leur politique d'abondement. Cette proposition suppose cependant pour cette organisation syndicale qu'elle s'accompagne d'une modification des missions et des moyens mis à disposition de la CNCP et des représentants salariés qui y siègent, de manière à ce que celle-ci dispose d'une capacité renforcée à opérer des choix qualitatifs et politiques sur les certifications inscrites tant au répertoire qu'à l'inventaire. Plusieurs organisations syndicales et patronales ont également exprimé leur souhait de voir initier une réforme de la certification professionnelle.

En attendant une éventuelle réforme de la CNCP, les recommandations qui précèdent sur la simplification du processus d'élaboration des listes et qui suivent sur l'accessibilité à l'offre de certification, pourraient être rapidement mises en œuvre.

Recommandations	Pour améliorer l'accessibilité de l'offre de certification

- **[R29]** Veiller à faciliter les mobilités interrégionales pour l'accès aux formations à recrutement interrégional ou national.
- **[R30]** Organiser l'information sur les équivalences et reconnaissances attachées aux certifications inscrites au RNCP ou à l'inventaire
- **[R31]** Organiser la révision rapide, dans le cadre d'une démarche interministérielle, de l'ensemble de l'offre de certification publique pour mettre en cohérence les référentiels d'activités et de compétences, mieux anticiper les passerelles
- **[R32]** Généraliser la structuration des référentiels de certification par blocs de compétences facilitant ainsi les parcours certifiants progressifs, mixant le cas échéant la VAE et des actions de formations.

  [R33] Stabiliser une méthodologie unique et obligatoire de suivi de la qualité des parcours professionnels des personnes certifiées pour l'ensemble des certifications souhaitant être recensée au RNCP et à l'inventaire[69].

[68] cf contribution de la CGT dans le Tome 2 du rapport

[69] Voir en ce sens l'article 36 du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs

II.2. … qui n'a pas fini son déploiement

Il faut reconnaitre que cette première année a été le champ de beaucoup d'incompréhensions liées au défaut d'appropriation par les acteurs essentiels du déploiement : des difficultés à résoudre pas à pas avec une ambition de changement de culture qui ne se décrète pas.

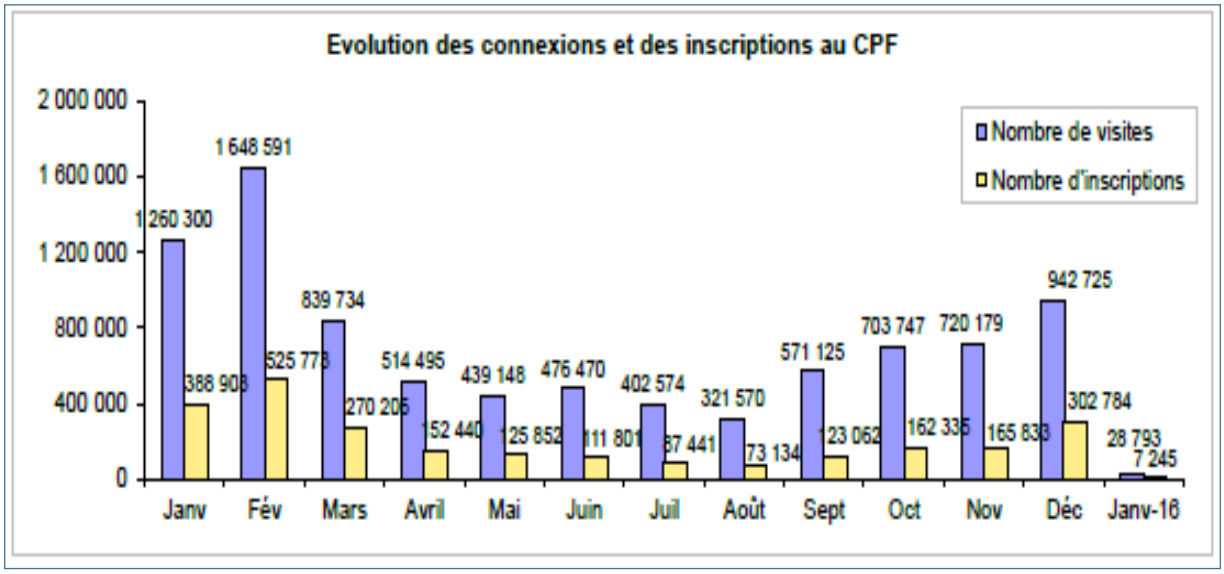
La montée en puissance parallèle des opérateurs du CEP et des OPCA est de ce point de vue centrale car :

> *« Dans le cadre d'un réforme systémique, qui pointe la nécessaire collaboration entre acteurs, le mouvement de l'un conditionne l'effet de l'autre : c'est dur, c'est long, c'est normal, il faut tenir la barre sans rester sourd aux signaux faibles d'alertes qui peuvent être corrigés »*[70]…

II.2.1. Qui a mobilisé son CPF en 2015 ?

Dans ce contexte, qui a mobilisé et qui a financé le compte en 2015[71] ?

Au 3 janvier 2016, le SI du CPF compte 2 496 809 activations de CPF et 358 927 dossiers de formation CPF créés, dont 146 526 dossiers « en cours » et **212 401 dossiers « validé ».** La visibilité du dispositif est importante dès les premiers mois, avec 4 263 120 visites sur le site (48% du total des visites de l'année 2015) et 1 337 322 inscriptions (53%) pour les quatre premier mois de l'année.



Source : Tableau de bord DGEFP

Sur le total de dossiers validés, **79% concernent des demandeurs d'emploi et 21% des salariés. La durée** des formations des demandeurs d'emploi est **en moyenne quatre fois plus importante** que celles des salariés (572h contre 150h) de sorte que **les formations pour les demandeurs d'emploi représentent 93.5% du total des heures mobilisées**.

[70] verbatim issu des auditions du CNEFOP

[71] L'annexe 5 détaille l'ensemble des données quantitatives disponibles sur la consommation du CPF en 2015

II.2.1.1 Coté salariés

Les délais de mise en œuvre de la réforme, très courts (9 mois) et l'absence de période transitoire[72], ont soumis les organisations à de fortes tensions mais qui ont permis de ne pas perdre de temps dans la mise en œuvre. Pour l'exercice 2015, nombre d'acteurs ont observé une forme d'attentisme compréhensible le temps d'appréhender l'impact de la réforme sur les stratégies de services et de financement, au sein des services RH comme des OPCA.

Dans ce contexte, **l'avant /après les « assouplissements Rebsamen » est très nettement observable dans la consommation du CPF**. Ces mesures ont très nettement facilité la montée en puissance du CPF, alors qu'au mois de juillet 2015, il était manifeste que les 0,2% de la collecte du CPF ne seraient pas consommés.

Le ministre a alors permis que 20% des contributions perçues par les OPCA au titre du compte personnel de formation soient affectées au financement des périodes de professionnalisation et 15% au développement de la formation des salariés des entreprises de dix à cinquante salariés organisée dans le cadre du plan de formation.
Surtout, lorsque la durée de la formation mobilisant le CPF est supérieure au nombre d'heures acquises au titre du DIF sur le compte personnel de formation, les abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de la formation ont pu être pris en charge sur ce 0,2% CPF par l'employeur ou par l'OPCA, au lieu de devoir aller chercher un autre dispositif d'abondement (le plan ou la pro par exemple). A partir du moment où cette mesure a été prise, le CPF des salariés « décolle », l'utilisation sèche du CPF est largement dominante.

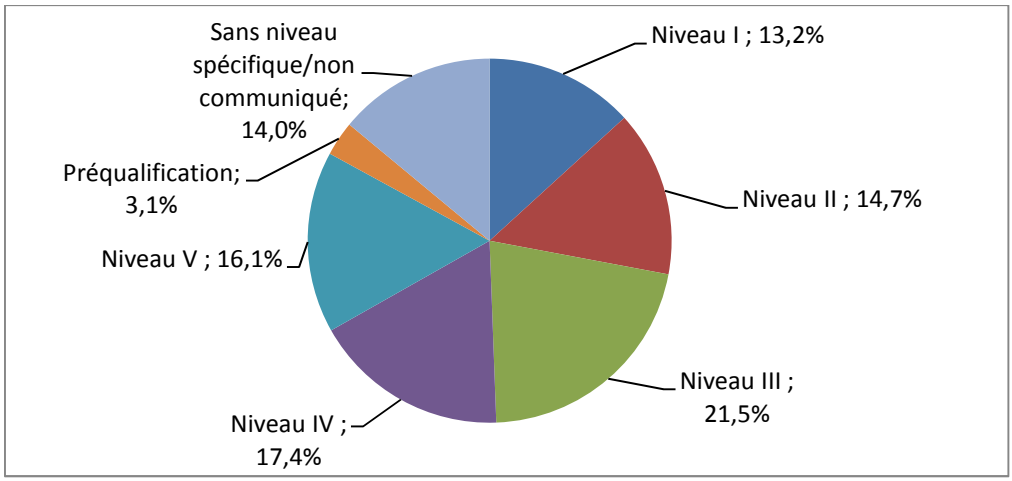
Au global, sur les 42.548 dossiers CPF de salariés, 38% ont été abondés, tous les autres reposant sur les seules heures DIF, acquises antérieurement. Se dessine ainsi deux grandes catégories de dossiers CPF pour cette année : les dossiers « CPF DIF » net au cout moyen pédagogique de 1305€ d'une part, les CPF abondés (y compris sur le 0,2 du CPF) au cout pédagogique moyen de 6600€.

Quant aux formations financées, les langues sont largement en tête avec plus de la moitié des dossiers (22.824), suivi de l'accompagnement VAE financé pour 2603 dossiers, avant le passeport de compétences informatique européen (1415) et le socle de compétence CléA (1279)…, c'est à dire de formations permettant le renforcement de compétences transversales ou des démarches de reconnaissance de qualification, ce qui apparait assez justement représentatif d'une démarche individuelle conçue dans un univers salarié.

En outre, les salariés qui ont mobilisé leur CPF disposaient d'un niveau de qualification acquis très divers : les niveaux V et IV représentant 33.5% des dossiers, les niveaux I 13.2%. En outre, la durée de formation est, pour ainsi dire, inversement proportionnée au niveau de qualification acquise : 87 h pour les niveaux I, 225h pour les niveaux IV, 182h pour les niveaux V. Enfin, les dossiers abondés concernent des salariés un peu moins qualifiés que les dossiers CPF-DIF : le mécanisme d'abondement semble ainsi favoriser l'accès à des formations plus longues des publics les moins qualifiés.

Ces constats sont encourageants pour une réforme qui ambitionne de faciliter l'accès à la formation de ceux qui en ont le plus besoin.

[72] La loi du 5 mars, sur ses aspects de réforme du financement de la formation, est entrée en vigueur dès le 1er janvier 2015 : la collecte (unique) qui s'achève en février 2016 s'est organisée et sera affectée suivant le nouveau cadre.



Source : SI du CPF – Données CDC

Type financeur	Volume de dossiers	Coût pédagogique moyen des formations	Montant moyen abondement	Part abondement sur le montant total des formations
AGEFIPH	6	8 477 €	3 893 €	45,9%
Autres	193	8 129 €	3 108 €	38,2%
Employeur	3 606	4 172 €	1 032 €	24,7%
FPSPP	49	7 591 €	1 571 €	20,7%
OPACIF	3 282	8 413 €	6 879 €	81,8%
OPCA	8 536	5 677 €	3 577 €	63,0%
Pôle Emploi	3	6 299 €	3 001 €	47,6%
Régions	276	6 342 €	2 881 €	45,4%
Titulaire	1 728	6 016 €	1 589 €	26,4%

Source : SI du CPF – Données CDC

Il est à noter que le SI du CPF ne permet pas de ventiler ses données par taille d'entreprises. Il n'est donc pas possible de vérifier si les salariés des TPE/PME ont pu mobiliser leur CPF, le cas échéant en profitant de quels types d'abondements. C'est une situation qui n'est pas satisfaisante au regard de la priorité portée par la loi. Le FPSPP, via les OPCA, pourra peut-être, à l'avenir, compléter cette information.

II.2.1.2 Coté demandeurs d'emploi

Autre grande mesure transitoire de l'année, **« l'abondement » de 100h du FPSPP au bénéfice des demandeurs d'emploi**, le mal nommé …

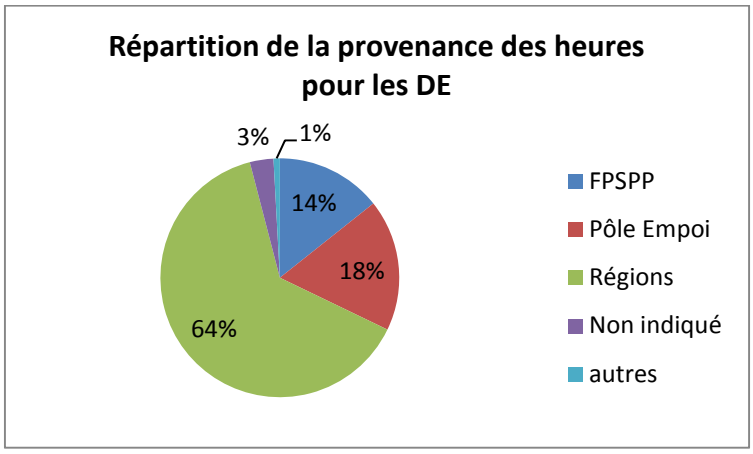
Dès le 7 janvier 2015 que les partenaires sociaux ont proposé de financer les 100 premières heures de formation de tout demandeur d'emploi mobilisant son CPF en 2015 afin de « sécuriser » la reprise des heures de DIF dont la preuve pourrait avoir été perdue en l'absence de système de traçabilité des heures de DIF acquises. La mesure est devenue effective à la signature de la convention Etat/FPSPP du 26 février 2015. Ainsi, les CPF des personnes à la recherche d'un emploi étaient assurés de n'être pas vides en cette première année de mise en œuvre ; les 100h financées par le FPSPP « comme les heures acquises au titre du DIF», ne sont cependant créditées sur le compte de la personne qu'au moment de la validation du projet de formation, comme un abondement, ce qui explique l'appellation de la mesure...

Concrètement, ces 100 heures font l'objet d'un refinancement par le FPSPP directement auprès des Régions et de Pôle Emploi, ce qui leur permet d'accroître l'offre de formation à disposition des demandeurs d'emploi.

Cependant le déploiement du CPF, notamment au sein de Pôle emploi, principal prescripteur des formations des demandeurs d'emploi, n'est pas allé sans difficulté : pour soulager les conseillers de la saisie manuelle des dossiers dans le SI du CPF, un back office a dû être mis en place assurant la saisie, dans le SI du CPF, des dossiers de l'ensemble des demandeurs d'emploi accédant aux formations qu'elles soient financées par les Régions ou par Pôle emploi lui-même.

Ainsi, pour 2015, on estime, avant consolidation attendue en mai 2016, que :

- 159 581 dossiers de formation CPF ont été validés en 2016 concernant des demandeurs d'emploi.
- 91.5% ont été abondés par le FPSPP, 40.4% par les Régions et 29% par Pôle emploi.
- Au moins 32 000 dossiers sont financés par le seul FPSPP[73].



Source : SI du CPF – Données CDC

Financeur	Volume de dossiers	Moyenne heures abondement	Part de dossier abondé	Part abondement dans le total des abondements
AGEFIPH	47	272	0,0%	0,0%
Autres	200	167	0,1%	0,0%
Employeur	27	283	0,0%	0,0%
FPSPP	145 948	83	91,5%	13,7%
OPACIF	403	566	0,3%	0,1%
OPCA	2 542	266	1,6%	0,7%
Pôle Emploi	46 419	382	29,1%	19,9%
Régions	64 426	908	40,4%	65,5%
Titulaire	506	425	0,3%	0,0%
Total	159 581	342	100,0%	100,0%

Source : SI du CPF – Données CDC

[73] Ce chiffre est la différence entre le nombre de dossier abondé par le FPSPP et la somme des dossiers abondés par d'autres. Les dossiers pouvant être abondé par plusieurs financeurs, la somme des dossiers abondés par chaque financeur peut être supérieur aux nombres de dossier ayant été abondé.

Type financeur	Durée moyenne des formations	Moyenne heures abondement	Part abondement sur la durée total des formations abondées
AGEFIPH	706	272	38,6%
Autres	909	167	18,3%
Employeur	458	283	61,8%
FPSPP	606	83	13,8%
OPACIF	791	566	71,5%
OPCA	372	266	71,5%
Pôle Emploi	472	382	80,9%
Régions	1 010	908	90,0%
Titulaire	774	425	54,9%

Source : SI du CPF – Données CDC

Le volume d'heure abondé est très différent entre les financeurs, notamment avec un abondement moyen du FPSPP de 83h, contre 382h pour Pôle Emploi et 908h pour les Régions pour une durée des formations abondées par les Régions deux fois plus importantes que les formations abondées par Pôle emploi (1007h contre 472h).

Les deux tiers des dossiers de formation de demandeurs d'emploi validés concernent des formations conduisant à une certification à niveau spécifié. La plus grande partie de ces formations porte sur le niveau V (60%) et dans une moindre mesure les formations de niveau IV (20%). Les formations certifiantes étant d'une durée moyenne très supérieure aux formations non certifiantes (entre 560 et 2000h contre 188h pour les formations non certifiantes), elles représentent plus de 85% du total des heures de formation des demandeurs d'emploi.

Niveau visé	Nb dossiers	Part des dossiers sur le total	Moyenne heures de formation	Part des heures sur le total
Niveau I	992	0,6%	561 h	0,6%
Niveau II	6 536	4,1%	1 937 h	13,9%
Niveau III	11 002	6,9%	959 h	11,6%
Niveau IV	17 628	11,1%	789 h	15,3%
Niveau V	54 993	34,5%	725 h	43,8%
Niveau V bis (pré qualification)	18	0,0%	167 h	0,0%
Sans niveau spécifique	59 406	37,3%	188 h	12,3%
Information non communiquée	8 849	5,6%	251 h	2,4%

Source : SI du CPF – Données CDC

La certification la plus choisie par les demandeurs d'emploi est le Socle de compétence, représentant 15 940 dossiers, suivi du Stage de préparation à l'installation (11 567 dossiers) et du Diplôme d'Etat d'aide-soignant (7 652).

*

* *

Au final, le CPF favorise la solvabilisation d'un nombre plus important de projets de formation qualifiante grâce à l'effet levier que représente le financement garanti des heures inscrites.

Dans ce contexte, la possible priorisation par les acteurs de l'accès à leur dispositif de formation n'a rien de choquant dès lors que la mobilisation du CPF est une façon de témoigner de la motivation de la personne à suivre le projet de formation pour lequel est sollicité un financement.
Reste que le refinancement des principaux financeurs d'abondement au CPF ne doit pas conduire ces derniers à oublier que c'est la personne, demandeur d'emploi ou salarié, qui décide librement de la mobilisation de son compte. **Cet accord ne doit devenir ni une obligation indépassable, ni une formalité administrative non éclairée.**

Si les mesures transitoires adoptées ont incontestablement facilité la montée en charge du CPF, elles ont en pratique laissé trop peu de temps aux acteurs pour mesurer finement ce qu'il importe de faire pour réussir à coordonner des financements issus de dispositifs distincts autour d'un même parcours mobilisant le CPF. C'est pourquoi, alors que ces mesures viennent d'être prolongées en année pleine pour 2016 par les partenaires sociaux du COPANEF[74], il est impératif d'anticiper la fin de celles-ci et d'organiser la maitrise par tous les acteurs concernés, de l'ingénierie cible du CPF.

Recommandations	Pour anticiper la fin des mesures « *Rebsamen* »

- **[R34] Anticiper la fin des mesures d'assouplissement en 2017** en incitant les branches et les OPCA à négocier les stratégies d'abondement du CPF par le plan et la professionnalisation.
- **[R35] Inviter les partenaires sociaux à faire converger les conditions de prise en charge** (forfaits, montants plafond, frais annexes, demande d'engagement) entre dispositifs et entre financeurs.
- **[R36]** Développer dans le SI la **traçabilité du dispositif de financement mobilisé** pour le ou les abondements d'un parcours.
- **[R37]** Former les conseillers en CEP à manier l'ensemble des abondements possibles du CPF.

II.2.1.3 Le CPF des personnes à statuts multiples

Au-delà de ces aspects quantitatifs, les auditions témoignent du fait qu'il reste nécessaire de clarifier, préciser, peut-être ajuster **les conditions de mobilisation du CPF pour les publics qui cumulent les statuts de salarié et demandeur d'emploi, qu'il s'agisse des salariés de l'IAE, des intérimaires ou des intermittents du spectacle.**

Pour ces publics :
- quelles sont les listes applicables ?
- comment peuvent-ils mobiliser les 100h du FPSPP dédiées aux demandeurs d'emploi qui ne peuvent reconstituer leurs droits à DIF ?
- comment les opérateurs du CEP gèrent-ils la mobilisation des différents abondements mobilisables ?

Telles sont les questions qui restent insuffisamment instruites par l'Etat et les partenaires sociaux et par voie de conséquence maîtrisées des réseaux qui accueillent et s'occupent de ces personnes. Elles sont pourtant clairement au cœur des objectifs cibles de la réforme qui ambitionne de sécuriser les parcours des plus précaires…

[74] Pour un engagement de 170 M€ en 2015; de 285 M€ en 2016

Recommandations	Pour faciliter la mobilisation du CPF par les personnes à statuts multiples

- **[R38]** Adapter le cadre légal, réglementaire et conventionnel du CPF au cas des personnes à statuts multiples.
- **[R39]** Intégrer ces clarifications à l'occasion de l'élaboration des cadres régionaux de référence en matière de financement et abondements mobilisables[75].

Ces difficultés sont d'autant plus dommageables qu'une fois levées, elles permettront aux opérateurs en charge de ces publics de déployer, dans des conditions optimum, l'offre de services « intégrés » qu'ils ont développée en 2015 précisément pour tirer le meilleur parti des nouvelles possibilités ouvertes par la loi du 5 mars 2014.

Dès lors que des précautions sont prises pour protéger la confidentialité des démarches des salariés qui le souhaitent, leur triple qualité de conseil aux branches, aux entreprises et aux salariés, est en effet manifestement très vertueuse au service de **réponses individuelles aux besoins particuliers** exprimés par les uns ou les autres. Ils sont en train de :

- Passer d'un métier de gestionnaire de financement vers celui de promoteur de l'emploi sur les territoires, en charge d'anticipation de l'obsolescence des compétences et des compétences d'avenir, bref devenir un expert des besoins de compétences, recherchées, transférables, promues, développées… et des certifications associées.
- Construire des parcours individualisés qui permettent de sortir de la logique de dispositif et faciliter la lisibilité de service.

Cette dynamique de services intégrés, active dans l'univers des intérimaires et des intermittents, doit pouvoir être étendue à l'ensemble des publics en transition. Elle doit continuer à être observée de près.

*
* *

Plus largement, c'est **la pédagogie de la réforme de 2014** et particulièrement des objectifs poursuivis par le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle en particulier qu'il convient de continuer de porter : **Concrètement, prétendre valoriser des démarches individuelles via le CPF, cela veut dire quoi ? Quel intérêt ai-je à mobiliser mon CPF et de quelle liberté est-ce que je dispose pour mobiliser celui-ci finalement ?**

II.2.2. A quoi sert le CPF ?

Le CPF a été conçu comme un outil favorisant les démarches d'initiative individuelle de formation. Reste qu'en pratique, le CPF doit encore trouver sa juste place dans l'arsenal des droits des jeunes, des demandeurs d'emploi ou des salariés à accéder à une formation, particulièrement lorsqu'ils sont peu ou pas qualifiés.

[75] voir, plus bas, les recommandations pour faciliter l'ingénierie du CPF

II.2.2.1 Le CPF des jeunes, un gadget ?

La concertation quadripartite qui a finalisé les attendus du CPF a longuement débattu de l'importance, pour tous les actifs, de disposer d'un CPF dès l'entrée sur le marché du travail.
C'est en effet l'occasion, pour tout conseiller de CIO, Mission locale ou Pôle emploi d'expliquer au jeune accompagné qu'il a la possibilité d'accéder à des formations qualifiantes tout au long de la vie notamment, jusqu'à 26 ans, dans le cadre du droit de retour en formation initiale. A défaut d'être crédité d'heures acquises, le CPF contribue à structurer l'information sur les formations professionnelles relevant du champ scolaire, de l'apprentissage ou de la formation professionnelle continue dans le cadre des programmes régionaux ou d'un contrat de professionnalisation auquel le jeune peut prétendre et permet de commencer de tracer ce parcours.

C'est ce que précise la circulaire[76] sur le « Droit au retour en formation initiale » pour les sortants du système éducatif sans diplôme ou qualification professionnelle. Dans ce cadre, il est impératif que les équipes concernées (DGEFP, DGESCO, ARF, UNML, CDC pour les adaptations à faire du SI du CPF) travaillent en commun notamment pour le déploiement auprès des CIO et des Missions locales, tant pour tracer les données utiles dans le CPF du jeune[77] que pour mettre en perspective l'importance de cette démarche globale :

- prise en charge du jeune (décrocheurs, peu ou non qualifiés, qualifiés en difficulté d'insertion),
- accompagnement vers la définition d'un projet d'insertion,
- le cas échéant retour en formation initiale via l'une des trois voies d'accès,
- traçabilité dans le CPF du jeune, ouvert à cette occasion,
- sensibilisation à l'importance d'accéder tout au long de la vie à la formation,
- importance de garder trace des actions de formation suivie et certifications obtenues pour mieux les valoriser.

Cette démarche, partagée et acquise sur le terrain, constitue en effet la première marche des politiques d'orientation et de formation tout au long de la vie. Elle permettra ainsi à l'ensemble des jeunes qui entrent sur le marché du travail d'identifier leurs droits et les services associés qu'ils pourront mobiliser tout au long de leur carrière.

II.2.2.2 Le CPF des salariés, pomme de discorde ?

La montée en puissance du CPF des salariés est d'abord lente et reste modeste en 2015. Cette situation s'explique par le fait que le CPF constitue un outil original dans l'arsenal des dispositifs

[76] N° 2015-041 du 20 mars 2015
[77] la mise en visibilité des places et du nombre d'heures mobilisées par parcours, notamment en alternance, auprès des professionnels du CEP et des plateformes d'appui au décrochage animées par les régions est un des sujets en cours d'instruction.

d'accès à la formation financés sur fonds mutualisés : dispositif **d'initiative individuelle mais pensé pour faciliter la co-construction** et le cofinancement de parcours de **formations** « éligibles », permettant d'acquérir des compétences attestées qui constituent des repères professionnels reconnus sur le marché du travail et ainsi *« faciliter la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle, au sein ou en dehors de l'entreprise, ou un projet d'accès à l'emploi »*.

Ce faisant, le CPF cumule les ambitions (développer l'appétence et l'initiative individuelle pour la formation, promouvoir un dialogue social équilibré dans l'entreprise, réguler par une vision des besoins pour promouvoir les mobilités interprofessionnelles abouties), dans un contexte où :

- dominait jusqu'à présent, tous en témoignent, la recherche par l'entreprise de l'optimisation financière de sa collecte,
- la collecte du Plan disparait pour les entreprises de plus de 300 personnes…

Dans ce contexte, les messages de la réforme ont pu se télescoper et la suppression de l'obligation de financer le plan a pu être comprise comme un droit à ne plus le mettre en œuvre … Cette interprétation, erronée, de l'article L. 6321-1 du Code du travail[78] qui définit les obligations de l'employeur dans le cadre du plan de formation, a pu induire une forme de « pression » sur le « 0,2% du CPF », perçu comme un substitut au plan, dans la continuité de pratiques assez largement répandues pour le DIF.

En bref, et pour caricaturer à peine, certains ont pu penser qu'en l'absence de plan à dépenser, le CPF restait l'espace de « retour sur investissement » à sécuriser en y faisant passer le plus de formations du plan possibles et notamment les formations obligatoires qui grèvent les budgets formation.
L'alerte a surtout le mérite de pointer un risque plus structurel encouru par le CPF, comme avant lui la période de professionnalisation[79] : être détournée de ses objectifs initiaux par des pratiques d'entreprises et d'OPCA trop tournées vers cette recherche d'optimisation financière.

A cet égard, l'intensité des négociations de branche évoquée par les acteurs auditionnés témoigne de la nécessité, **dans le cadre de la réforme de 2014, et bien au-delà du CPF, de repréciser les objectifs et les conditions de mobilisation croisées du plan d'une part, des dispositifs financés sur fonds mutualisés d'autre part.**

Ainsi, pour s'essayer à l'exercice, il semble non contesté que :

- le CPF et la période de professionnalisation partagent comme objectifs d'appuyer la mise en œuvre opérationnelle de la politique de certification des branches dans le cadre de démarches individualisées ;
- au-delà, le plan de formation, la période de pro et le CPF, sous la réserve de l'accord du salarié, et dans le cadre d'engagements réciproques, peuvent contribuer à financer :
    - ✓ des actions de maintien dans l'emploi ou de développement des compétences[80],

[78] « L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.
Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1. »

[79] « Des usages et des impacts de la Période de professionnalisation en entreprise » du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle.

[80] L. 6321-8 : « Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. **Les engagements de l'entreprise** portent sur :

1/ Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification

- ✓ des formations destinées à prévenir la « perte de l'employabilité » ;
- seul le plan de formation est réputé financer l'adaptation et l'entretien de l'employabilité des salariés à leur poste de travail.

Cependant, particulièrement dans les branches où le nombre de **professions réglementées** et/ou de formations obligatoires est important, **la pression à la solvabilisation du financement de ces dépenses obligatoires** constitue la préoccupation principale de nombre d'entreprises, y compris sur les fonds mutualisés, au risque de renier les objectifs politiques ayant prévalu à la création de ces dispositifs distincts, rappelés ci-dessus.

Ainsi, la réforme relative au plan de formation a peut-être sous-estimé le poids économique de ces formations obligatoires, réglementées. Elle aura de ce fait mal apprécié le fait que malgré la conviction portée que la formation doit redevenir un enjeu de réflexion stratégique au même titre que tous les investissements stratégiques de l'entreprise pour sa compétitivité, le poids de la dépense vécue comme obligatoire parce que la formation l'est, reste extrêmement prégnante.

Dans ce contexte, les fonds du CPF ont pu être regardés comme « à capter » pour ces formations. L'enjeu s'est ainsi cristallisé autour des listes éligibles sur l'intégration ou non des habilitations recensées à l'inventaire dans les listes de formations éligibles… Cependant il faut noter que certaines branches ont trouvé d'autres réponses, à l'instar de la branche du Bâtiment qui a mis en place une contribution conventionnelles de 0,2% fléchées sur les formations obligatoires nombreuses dans ce secteur, qui permet de répondre à ce besoin très important[81] et partagé de financement par un mécanisme de mutualisation dédié et évite de mettre sur le 0,2% du CPF une pression injustifiée.

Recommandations	Pour faciliter les négociations des branches sur le CPF

- **[R40]** Interdire la mobilisation du CPF pour financer une formation réglementaire obligatoire dont l'objet est de permettre le maintien dans le poste de travail que le salarié occupe.
  Cette mesure est de nature à apaiser le dialogue en renforçant un autre message indispensable à diffuser : le CPF n'est ni le seul, ni la clé d'entrée unique, des dispositifs de financement de la formation des salariés

- **[R41]** Faire procéder à une cartographie des formations obligatoires

*
* *

La grande diversité des taux de prise en charge ne facilite ni la pédagogie ni la gestion du système[82]. *(voir le Tableau des prises en charge autour du CPF par les OPCA en annexe 7)*

Elle semble en outre tirer les prix vers le haut dans un certain nombre de secteurs du fait des plafonds de prise en charge, qui semblent interprétés comme des niveaux de prise en charge. Tendance que peut accentuer la règle de prise en charge de la rémunération du CPF, qu'on a souhaité simple (1 euro de rémunération possible par euro de frais pédagogique dépensé), mais qui

---

correspondant à l'emploi occupé;
2/ Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

[81] les formations obligatoires dans ce secteur représentaient, avant la réforme, 40 à 50% des engagements sur le plan

[82] voir § ci-dessous sur l'ingénierie du CPF

semble avoir un effet pervers : une telle règle n'encourage pas l'employeur à négocier le coût horaire de la pédagogie, car un coût élevé lui garantit une meilleure prise en charge de ses salaires…

Il a longtemps été difficile d'objectiver ces alertes. Cependant, et pour l'avenir, le SI du CPF va permettre d'organiser le suivi et la comparaison des coûts de formation de certifications équivalentes et par secteur. Associés aux outils en cours de création dans le cadre de la mise en œuvre du SI du CPF, l'impact de ces conditions de prise en charge sera à l'avenir plus facile à étudier.

En synthèse, il apparait que la dynamique de mobilisation du CPF chez les salariés est enclenchée. En revanche, le conseil en stratégie de financement et accompagnement ne sont pas encore abouties, particulièrement si on veut accompagner la sortie de la culture de l'optimisation financière pour privilégier l'originalité et la complémentarité des dispositifs existants : cela doit constituer une des priorités de l'année 2016.

Au-delà, de façon beaucoup plus structurelle, **la mise en œuvre du CPF met en exergue le rôle stratégique que les branches professionnelles doivent assumer pour réguler l'offre de formation et les financements associés en fonction des besoins des entreprises adhérentes**.

La nécessaire restructuration des branches professionnelles …

Cette affirmation n'a rien d'un scoop. L'ANI du 14 décembre 2013 réaffirme l'importance stratégique des branches professionnelles, en soutien aux entreprises, pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences de leurs salariés et favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux métiers de leurs entreprises. Elles doivent anticiper l'évolution des métiers, des qualifications et des compétences dont les entreprises ont besoin pour développer leur compétitivité et conduire une politique d'accompagnement de cette évolution au service des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi qui souhaitent rejoindre les entreprises de la branche, en s'appuyant le cas échéant sur les OPCA.

Pour ce faire, l'article 7 détaille longuement les missions d'appui dévolues aux branches professionnelles.
Elles doivent :

- se doter d'un Observatoire paritaire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences (OPMQC) ;
- construire, à partir des données fournies par les OPMQC, un service de proximité auprès des entreprises et en particulier des TPE/PME pour diffuser les outils pouvant servir de support à l'entretien professionnel défini à l'article 1. du présent accord ;
- conduire une politique de certification permettant d'attester d'une qualification et/ou de compétences par les salariés ;
- conduire une politique d'amélioration et de suivi de la qualité de la formation au service des entreprises et des salariés ;
- garantir, par les OPCA, l'optimisation et la maîtrise des coûts de formation en cohérence avec la politique de développement de la qualité de la formation ;
- construire une politique de développement professionnel de branche pour les salariés, qui résulte notamment de la négociation d'un accord portant sur les critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation, dans les conditions prévues à l'article 23.

A cet égard, en 2014, sur les 300 branches disposant de CPNE, seules 150 sont apparues réellement actives. Celles-ci ont pu, dès lors, participer aux réunions initiées pour la première fois, en 2015, par le COPANEF, signe d'une mobilisation nouvelle des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel pour animer et accélérer la montée en puissance des branches

professionnelles. Celles-là en revanche restent sur le quai et privent, ce faisant, les entreprises et salariés qu'elles sont réputées représenter des services et appuis stratégiques rappelés plus haut…

La récente Délibération sociale sur les « critères permettant d'accompagner la restructuration des branches » du 28 janvier 2016, signé des huit organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel et adressée à la ministre du travail dans le cadre des travaux préparatoires du projet de loi qu'elle prépare, s'inscrit dans cette continuité d'intention, indispensable.

Ces nouveaux besoins des branches réinterrogent l'offre de services des OPCA (en parallèle du développement du niveau 3 du CEP chez les opérateurs concernés) …

Les auditions du Conseil ont clairement montré la dynamique vertueuse de branches actives pouvant s'appuyer sur des outils, (Observatoires, OPCA) pour :

- construire la vision paritaire des besoins en compétences des entreprises, de l'offre de certification et de formation mobilisables (méthodologie de recensement des besoins et appréhension/appréciation de l'offre de formation pouvant y répondre),
- accompagner l'ingénierie de certification de la Branche (élaboration, inscription au RNCP/inventaire etc…),
- faciliter l'élaboration de stratégie de branche en matière d'accès à la formation continue,
- promouvoir et suivre les accords,
- être tiers de confiance pour la saisie des listes sur le SI des CPF, etc…

La pratique des Clubs des branches adhérentes, toutes spécifiques mais fortement intéressées à partager leur approche (au-delà du secteur, la composition de profil d'entreprises) marquent une appétence pour une professionnalisation continue qui doit être accompagnée.

La dynamique a pu aller jusqu'à l'élaboration de **liste unique par plusieurs branches** d'un même secteur et même OPCA (le secteur alimentaire par exemple) ayant travaillé de concert et conclu un accord de reconnaissance mutuelle des besoins exprimés par les uns et les autres.
Ce sont des bonnes pratiques à promouvoir, et dont les OPCA peuvent être les moteurs, dans cette logique de d'offre de services aux CPNE.

L'autre champ de services que les OPCA sont en train de prendre à bras le corps est le renforcement de leur rôle d'intermédiation entre les besoins exprimés par les entreprises, particulièrement les TPE/PME, et l'offre de formation des prescripteurs.

Beaucoup en ont témoigné : aujourd'hui, ce sont bien souvent les organismes de formation qui font l'ingénierie de financement des parcours qu'ils commercialisent en guidant entreprises ou particuliers vers les bons interlocuteurs.

C'est une condition de survie économique pour beaucoup et il n'est pas question de s'en offusquer… Pour autant, une des ambitions de la réforme étant clairement d'améliorer la capacité collective des « donneurs d'ordres » à exprimer leurs besoins spécifiques plutôt que de choisir dans ce que l'offre propose parce que c'est elle qui fait le marché, la situation n'est pas satisfaisante.

Dans ce contexte, le développement d'une offre de service à l'attention des TPE/PME, adaptée aux nouvelles possibilités d'ingénierie de financement de la formation, avec ou sans CPF, est cruciale. La dynamique ouverte par le décret sur la qualité de l'offre de formation du 30 juin 2015, qui complète le champ des responsabilités des financeurs institutionnels de formation professionnelle, devrait également favoriser l'élaboration de stratégies intégrées plus qualitatives de conseil et d'ingénierie.

Le sujet reste à suivre …

II.2.2.3 Le CPF des demandeurs d'emploi, levier d'autonomie ?

Sur le principe, le cadre régulé du CPF (les listes de formations éligibles) a permis de reconnaître pour la première fois dans la loi, un droit d'initiative renforcé aux titulaires d'un compte personnel de formation. En effet, grâce à la « présélection » opérée par les listes de formations éligibles, gage de la pertinence de la formation choisie au regard des compétences recherchées par les entreprises du territoire, la loi du 5 mars a pu lever le « pouvoir d'appréciation » du conseiller du service public de l'emploi sur le projet de formation du demandeur d'emploi. L'inscription au projet personnalité d'accès à l'emploi (PPAE) de la formation financée avec les 150h heures inscrites du compte est désormais de droit[83]. Cette inscription assure à la personne, si elle est indemnisée par l'assurance chômage, et dans la limite de ses droits, le maintien de son revenu de remplacement.

Cela dit, il reste que ces objectifs et nouveaux droits demeurent largement méconnus ; la pratique des opérateurs du SPE ayant encore peu évolué, en lien avec le déploiement en cours du CEP.

Le droit au conseil en ingénierie de parcours formation

En revanche, ces dispositions n'emportent pas obligation pour le conseiller d'accepter tout devis qui lui serait présenté. Les conditions de prise en charge garantes de la « qualité » de la formation financée restent à préciser par les OPCA-OPACIF dans le cadre du décret du 30 juin 2015, en coordination avec les autres financeurs d'abondement en cas de cofinancement.
Les conclusions de la concertation quadripartite du 20 décembre 2013 invitaient déjà tous les opérateurs à privilégier la mobilisation d'actions de formation collectives déjà programmées et répondant au besoin de la personne avant la mobilisation d'une éventuelle aide individuelle.

Ainsi, si la réalisation d'une formation éligible répondant au projet de la personne doit impérativement être facilitée par les opérateurs du CEP[84], ce service s'inscrit dans le cadre des exigences de la bonne gestion des deniers publics et de la qualité des formations financées. Il faut savoir l'expliquer, ce qui n'est pas simple et ne doit donc pas être sous-estimé dans l'appui au déploiement proposé par les réseaux de conseillers concernés.

En pratique, nous l'avons vu, le CPF des demandeurs d'emploi a été fortement mobilisé en cette première année de mise en œuvre grâce à la garantie de refinancement des 100 premières heures du FPSPP au titre des droits à DIF. Les conditions de saisie des dossiers CPF des demandeurs d'emploi dans le SI du CPF en 2015 ne permettent pas en revanche d'analyse qualitative de cette mobilisation.

En outre, l'ingénierie de financement n'est pas encore totalement maitrisée, notamment au bénéficie des demandeurs d'emploi qui enchainent ou cumulent les statuts. Par exemple :

- elle ne mobilise pas encore ou de façon très marginale, en abondement, le CIF CDD ou dans une logique de reste à charge (courant lorsque les aides individuelles sont plafonnées) la contribution du titulaire s'il en est d'accord.

---

[83] Article L. 6323-22, 1er alinéa du code du travail : *« Lorsqu'un demandeur d'emploi bénéficie d'un nombre d'heures inscrites sur son compte personnel de formation suffisant pour suivre une formation, son projet est réputé validé au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi prévu à l'article L. 5411-6 ».*

[84] Article L. 6323-22, 2nd alinéa du code du travail : *« Dans le cas contraire, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 (Pôle emploi) ou l'une des autres institutions chargées du conseil en évolution professionnelle mobilise, après validation du projet de formation, les financements complémentaires disponibles prévus au II de l'article L. 6323-4 ».*

- Elle ne sait pas encore gérer les conditions d'accès aux formations des régions et de Pôle emploi des personnes sans emploi et non inscrites à Pôle emploi mais qui souhaitent préparer un retour vers l'emploi, par exemple en anticipation de leur congé parental.

II.2.2.4 L'ingénierie des abondements du CPF est-elle trop ambitieuse ?

La mécanique d'abondement du CPF poursuit deux objectifs complémentaires :

- permettre le financement de parcours complets de certification, au-delà des 150h heures acquises,
- faire porter par le « back office » du CPF l'actuel « chemin de croix » d'accès à la formation des demandeurs d'emploi largement illustré et dénoncé dans le Rapport de l'Igas sur le sujet d'août 2013[85].

Ils sont connus de longue date puisque dès l'ANI du 14 décembre 2013, les partenaires sociaux ont longuement détaillés les mécanismes d'abondement qu'ils souhaitaient organiser. Le législateur les a ensuite repris et précisés.
Cela dit, ces mécanismes d'abondement impliquent de maitriser l'ensemble des nombreux outils de financement de formation proposés aux actifs, ce qui est, de fait, très exigeant et ne peut reposer sur les seules épaules des conseillers en CEP : les outiller reste indispensable et à faire.

La nécessité de finaliser et simplifier l'ingénierie opérationnelle du CPF

Il existe, tous en témoignent, d'importantes disparités régionales dans les conditions d'accès de prise en charge d'inscription, ce qui complique sensiblement le travail des conseillers en CEP comme des OPCA. C'est pourquoi le « guide repère pour le déploiement du CEP », diffusé à l'été 2015, a demandé à tous les acteurs en région, dans le cadre des CREFOP, d'élaborer les cadres régionaux de référence en matière de prise en charge et de modalité de mobilisation par un conseiller CEP, quel que soit son réseau d'origine.

Au-delà, il reste des règles à clarifier au niveau national. En effet, des différences importantes de culture existent entre les opérateurs du CEP sur la gestion des formations pour lesquelles les financements disponibles ne couvrent qu'une partie du coût de la formation. Pour être clair, il est étonnant[86] de voir la simplicité avec laquelle les FONGECIF gèrent avec la personne la question d'un éventuel « reste à charge » alors que le sujet semble tabou ou, en tout cas, très difficilement identifié et géré au sein du SPE. Pourtant la loi prévoit explicitement que le CPF permet à son titulaire de contribuer au financement de sa formation. Dès lors, s'il n'est évidemment pas question d'inciter à toute forme de recul dans le niveau de prise en charge des Régions ou de Pôle emploi lorsqu'ils financent une formation, il est certainement nécessaire de clarifier les conditions dans lesquelles la personne peut choisir et doit formellement donner son accord pour contribuer au financement de sa formation, toujours préférable au fait de lui opposer un non global sur son projet.

Au total, c'est l'harmonisation et la simplification des conditions de prise en charge des différents financeurs qu'il est indispensable de conduire sans tarder, comme en témoignent les acteurs qui ont eu à travailler à la mise en œuvre du CEP (niveau 3), le CPF (avant l'annonce des mesures de simplification temporaire), la convergence des SI, et à la mise en œuvre du décret qualité ...

Dans le même esprit de simplification, alors que l'article L. 6121-2 du code du travail issu de la loi du 5 mars 2014 précise que la Région organise et finance le service public régional de la formation

[85] IGAS – rapport RM 2013-150P d'août 2013 sur l'Evaluation partenariale de la politique de formation professionnelle des demandeurs d'emploi (Modernisation de l'action publique)

[86] au sens où aucun cadre légal ou réglementaire ne semble justifier cette différence de traitement

professionnelle afin que « toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, **quel que soit son lieu de résidence,** du droit d'accéder à une formation professionnelle afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion », il existe encore trop de régions qui n'ont pas modifié les conditions d'entrée dans leurs dispositifs, subordonnant leur accès à des conditions de résidence désormais illégales.
Dans le même temps, plusieurs organismes de formation témoignent du fait qu'il semble que le principe de réciprocité dans l'accueil des personnes issues d'autres Régions (que les Régions sont réputées mettre en œuvre entre elles) fonctionne mal, faute de formalisation suffisamment précise.

On peut espérer que la récente parution du décret relatif à l'organisation du service public régional de la formation professionnelle[87] clarifie cette situation.

Recommandations	Pour faciliter l'ingénierie du CPF

- **[R42]** Structurer des groupes de travail sous **pilotage quadripartite**, au niveau national et au sein de chaque CREFOP, pour la mise en œuvre du **cadre régional pour l'exercice de l'ingénierie financière**.

- **[R43]** Anticiper le développement d'outils d'aide à l'ingénierie financière qui intégrera les cadres régionaux stabilisés et qui pourrait être déployé au sein de l'ensemble des opérateurs du CEP.

- **[R44]** Mener un travail d'état des lieux pour **favoriser la convergence des modalités et niveaux de prise en charge des formations pour tous les financeurs**.

- **[R45]** Valoriser le rôle des OPCA en matière d'ingénierie de parcours et d'abondements du CPF avec la Période de professionnalisation, le plan de formation, les mesures (abondements) spécifiques de branches, les congés (CBDC, CVAE, CIF) **pour favoriser et développer :**
  - ✓ le Conseil en Ingénierie de parcours
  - ✓ l'innovation pédagogique
  - ✓ l'appropriation et l'actualisation du passeport formation pour tracer les formations et certifications, même partielles réalisés.

- **[R46]** Sécuriser l'articulation du travail des observatoires prospectifs des métiers et qualifications de branche avec les OREF régionaux.

[87] Décret n° 2016-153 du 12 février 2016

III En guise de conclusion, quelles perspectives ?

Ce premier rapport sur le suivi du déploiement du CEP et du CPF pointe le risque de pression financière au financement du CEP qui ne pourra éternellement être considéré comme financé s'il remporte le succès recherché auprès des actifs auquel il est destiné mais n'a pas développé d'analyse de la **trajectoire financière** du compte personnel de formation peu significative en cette première année de déploiement et en l'absence de bilan financier consolidé mobilisable. Les nouveaux « comptes de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle » du CNEFOP, travaillés en étroite collaboration avec la DARES, permettront cependant, dès la fin de cette année, de suivre l'évolution financière du CPF au même titre que tous les autres dispositifs de financement de la formation professionnelle continue.

Surtout, ce rapport se finalise à l'heure où le conseil des ministres adopte le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs.
Le projet de loi propose de créer le **Compte personnel d'activité**[88] qui a pour objectif de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en levant les freins à la mobilité, au moyen des droits qui sont inscrits au compte personnel de formation et au compte de prévention de la pénibilité et d'un nouveau droit à un accompagnement global qui est fourni, « notamment dans le cadre du Conseil en évolution professionnel ».

Le déploiement du CPA aura donc nécessairement un impact important sur le CPF et le CEP. A ce titre, et sur la méthode, alors même que ce rapport montre l'importance du chemin qu'il reste à parcourir, il est impératif, dès la mise en œuvre du CPA de coordonner très finement les conduites de projet CPA, CPF et CEP.

Cette précaution prise, le CPA présente clairement l'opportunité d'aller plus loin et peut être plus vite dans la délivrance de services attendus depuis 2014.
Il en va ainsi des services de conseil en évolution professionnelle à distance et du passeport orientation formation dont le coffre-fort peut être mutualisé avec d'autres données que la personne souhaitera tracer au titre de son CPA. Les travaux conduits depuis l'été 2015 par France Stratégie et le Secrétariat pour la modernisation de l'action publique [89], fermement décidés à saisir les nouvelles opportunités ouvertes par le développement du numérique, apportent incontestablement une matière à réflexion qui profitera à tous ces outils.

Le droit à un accompagnement global renforce quant à lui l'impérieuse nécessité de prendre en considération les besoins de professionnalisation et de mise en réseau de l'ensemble de la chaine de travail des professionnels qui appréhendent les besoins, régulent l'offre, financent, prescrivent, accompagnent vers l'insertion durable...
Pour se faire, renforcer l'animation interinstitutionnelle nationale et régionale et procéder à un véritable plan de développement des compétences en ingénierie de parcours (niveau 3 du CEP) semble encore plus urgent.

L'autre défi déjà posé par le CPF mais que le CPA renforce nécessaire c'est **l'indispensable convergence des SI et des Données EFOP.**

[88] projet d'article L. 5151-1 et suivants
[89] http://www.strategie.gouv.fr/commission-CPA

L'importance d'un suivi politique d'une réforme structurelle

Au regard des défis qu'il reste à relever, la Gouvernance quadripartite doit renforcer la capacité à piloter collectivement le déploiement du CPF et du CEP.

Dans cette perspective, le Conseil a décidé de centrer l'exercice de l'année à venir sur le suivi de ses recommandations. Il veillera à ce titre, au niveau national, à ce que les pistes proposées visant à la simplification de certains cadres, à la clarification de certaines règles, à la livraison d'outils, etc. soient effectivement poursuivies.

Les CREFOP, de leur côté, doivent être garants de la qualité de la mise en réseau de l'ensemble des opérateurs et outils de l'EFOP mobilisés par le CEP ou le CPF : c'est au cœur de leur mission. A ce titre, ils devront particulièrement veiller à l'effectivité des cadres régionaux d'intervention, notamment financiers.

De façon générale et pérenne, la gouvernance quadripartite doit garder la capacité de régulation et d'ajustement dont elle a su faire preuve en cette première année de déploiement.

IV Synthèse des recommandations du CNEFOP

➢ Recommandations sur le Conseil en évolution professionnelle

Thématique	Objet	Nature de la décision à prendre	Responsable
Faciliter le positionnement des opérateurs dans leurs rôles	[R1] Expliciter pour chaque opérateur du SPE l'articulation entre le CEP et le reste de son offre de services	Méthodologique	DGEFP
	[R2] S'assurer que les opérateurs nationaux du CEP sont intégrés dans tous les SPRO	Méthodologique	ARF / DGEFP
Poursuivre le déploiement des différents niveaux de service du CEP	[R3] Veiller à ce que les CREFOP se saisissent de leur rôle de promotion du *« cadre collectif régional pour l'exercice de l'ingénierie financière »*	Animation	CNEFOP / CREFOP
	[R4] Veiller à ce que le niveau 3 du CEP porte sur l'accompagnement à la réalisation des projets d'évolution professionnelle, quels qu'ils soient, et ne se limite pas à l'ingénierie financière des projets de formation	Animation	Opérateurs DGEFP / Régions
	[R5] Installer une véritable conduite de projet pour l'élaboration et la mutualisation des outils d'intérêt général du niveau 1 du CEP et du SPRO	Conduite de projet	A définir
	[R6] Enrichir le guide « Repères du CEP » d'une fiche précisant les différents services, méthodes, prestations, expertises qui peuvent utilement être mobilisés par le conseiller CEP	Méthodologique	DGEFP / CNEFOP
	[R7] Préciser l'articulation du Bilan de compétences avec le CEP et élargir ses objectifs à la dimension d'orientation tout au long de la vie. A ce titre, préciser les conditions de son éligibilité au CPF.	Méthodologie + Evolution du cadre légal et réglementaire	Partenaires sociaux DGEFP
Enrichir le pilotage du CEP	[R8] Relancer un chantier national, associant notamment opérateurs et Régions, visant à définir des indicateurs de pilotage pour le niveau 1 du CEP.	Méthodologique	DGEFP / Opérateurs / Régions
Permettre aux actifs de développer leur autonomie	[R9] Développer la professionnalisation « croisée » des conseillers	Conduite de projet	Opérateurs DGEFP/Régions
	[R10] Instruire la question de la certification du CEP au sein du CNEFOP	Méthodologique	CNEFOP
	[R11] Mettre en œuvre un nouveau plan de communication sur le CEP associant ses différents opérateurs, et valorisant l'entrée par les services offerts par tous	Conduite de projet	DGEFP / Opérateurs
	[R12] Mettre en place un site Internet national dédié au CEP proposant des informations et des services accessibles en auto-délivrance	Conduite de projet	DGEFP
	[R13] Livrer rapidement le *« Passeport d'orientation, de formation et de compétences »* national associé au SI du CPF et l'enrichir de services et fonctionnalités	Conduite de projet	DGEFP
Animer les opérateurs de manière coordonnée	[R14] Poursuivre le soutien aux opérateurs en combinant plus harmonieusement l'animation de niveau national et celle confiée aux Régions par la loi	Animation	DGEFP / ARF

Développer l'universalité d'accès au CEP pour l'ensemble des actifs	[R15] Généraliser les pratiques de « conseil carrière » au sein de la fonction publique & Travailler avec les FAF pour étendre le CEP et le CPF aux indépendants	Evolution du cadre légal et réglementaire	Etat en interministériel DGEFP Partenaires sociaux

➢ Recommandations sur le Compte personnel de formation

Thématique	Objet	Nature de la décision à prendre	Responsable
Améliorer l'information sur la formation	[R16] Prendre le décret d'application prévu à l'article L. 6121-6 du code du travail sur les bases régionales d'information sur l'offre de formation afin de stabiliser le périmètre des bases d'information sur l'offre de formation et la nature des données à diffuser adaptée à l'ensemble des usages connus de ces flux.	Cadre réglementaire	DGEFP
	[R17] Officialiser et pérenniser les missions d'intérêt général des CARIF-OREF (information sur l'offre de formation et les conditions de sa mobilisation en appui et liens étroits avec les opérateurs du SPRO et du CEP, gestion d'outils mutualisés associés, observatoire régional,…) en tant qu'opérateurs à la gouvernance quadripartite, en appui des Conseils régionaux, des services de l'Etat et des CREFOP.	Cadre légal ou réglementaire	DGEFP/ARF
Simplifier l'élaboration des listes de formations éligibles	[R18] **Préciser et simplifier le rôle et les mécanismes d'emboitement des listes de formations éligibles**	Evolution du cadre légal et réglementaire	DGEFP
	[R19] Demander au COPANEF de proposer une procédure d'élaboration des listes de branches et régionales pour aider les partenaires sociaux siégeant en CPNE et COPAREF à mieux appréhender l'importance et objectiver ce qui distingue l'offre de certification qui les intéresse de l'ensemble des autres certifications	Méthodologique	COPANEF/CPNE
	[R20] **Prévoir une procédure transparente de saisine** par les certificateurs qui ne savent pas aujourd'hui à qui s'adresser pour faire connaitre leur certification et demander son éligibilité, sur le modèle du mode opératoire Copanef/CPU de décembre 2015.	Méthodologique	COPANEF/CPNE
	[R21] Mettre en place, en cas de besoin, des mécanismes de déport permettant aux mandataires qui pourraient être en conflit d'intérêt de ne pas prendre part à l'exercice d'élaboration des listes.	Méthodologique	COPANEF/CPNE
	[R22] **Veiller à rendre lisible la présentation des PRF et actions de formation financées par Pôle emploi aux fins d'examen par le COPAREF** pour l'élaboration de la LRI (liste de certification ou de formation avec, dans ce dernier cas, une motivation dédiée à la qualité de l'insertion attestée)	Méthodologique	COPANEF/ARF

	[R23] **Mettre en regard des listes de certifications éligibles, l'offre de formation mobilisable** par souci de transparence au moment du diagnostic et pour faciliter le maniement de la liste.	Méthodologique	COPANEF/DGEFP/ARF /RCO
	[R24] Fusionner les listes des CPNAA émanant des OPCA interprofessionnels	Cadre légal ?	
Améliorer le SI du CPF	[R25] **Connecter le site du CPF au site national du CEP** portant notamment l'ensemble des informations sur l'offre de certification et de formation associée ou de formations professionnalisantes et de qualité au sens du décret du 30 juin 2015 et alimentant l'ensemble des opérateurs du SPRO et du CEP	Cadre légal si impact sur le site orientation pour tous Décision politique en opportunité sinon	DGEFP/COPANEF/ARF
	[R26] **Organiser opérationnellement et techniquement** (connections SI utiles) **la capacité de tous à monter des dossiers mobilisant plusieurs abondements** en général, le financement individuel des titulaire de CPF, en principal ou en reste à charge en particulier.	Méthodologique	DGEFP/COPANEF/ ARF dans le cadre du projet CPF
	[R27] **Livrer le *« Passeport d'orientation, de formation et de compétences »*** et organiser les services associés pour son appropriation et son actualisation avec l'ensemble des opérateurs concernés.	Cahier des charges à finaliser en CNEFOP	Décision de développement et de financement à donner par DGEFP/COPANEF/ ARF
	[R28] **Développer la plateforme de gestion des entrées et sorties de formation** de l'ensemble des publics pour compléter l'outillage de la chaine de prescription (en l'espèce la relation OF/prescripteur/financeur) et d'accompagnement post formation, conformément à la recommandation du bureau du CNEFOP du 1er décembre 2015	Avis du CNEFOP rendu en décembre 2015 Décision ministre en opportunité	Pilotage quadripartite à construire
Améliorer l'accessibilité à l'offre de certification	[R29] **Veiller à faciliter les mobilités interrégionales** pour l'accès aux formations à recrutement interrégional ou national	Décret publié Sécurisation de la mise en œuvre	ARF
	[R30] Organiser l'information sur les équivalences et reconnaissances attachées aux certifications inscrites au RNCP ou à l'inventaire	Décision ministres en opportunité	ETAT en interministériel
	[R31] **Organiser la révision rapide, dans le cadre d'une démarche interministérielle**, de l'ensemble de l'offre de certification publique pour mettre en cohérence les référentiels d'activités et de compétences, mieux anticiper les passerelles	Décision ministres en opportunité	ETAT en interministériel
	[R32] **Généraliser la structuration des référentiels de certification par blocs de compétences** facilitant ainsi les parcours certifiants progressifs, mixant le cas échéant la VAE et des actions de formations.	Projet d'article dans le PL El Khomri	CNCP
	[R33] **Stabiliser une méthodologie unique et obligatoire de suivi de la qualité des parcours professionnels** des personnes certifiées pour l'ensemble des certifications souhaitant être recensée au RNCP et à l'inventaire	Projet d'article dans le PL El Khomri	COPANEF / CNEFOP

Anticiper la fin des mesures Rebsamen	[R34] **Anticiper la fin des mesures d'assouplissement en 2017** en incitant les branches et les OPCA à négocier les stratégies d'abondement du CPF par le plan et la professionnalisation	Méthodologique	DGEFP/COPANEF
	[R35] **Inviter les partenaires sociaux à faire converger les conditions de prises en charge** (forfaits, montants plafond, frais annexes, demande d'engagement) entre dispositifs et entre financeurs	Méthodologique	COPANEF
	[R36] Développer dans le SI la **traçabilité du dispositif de financement mobilisé** pour le ou les abondements d'un parcours	Décision MOAS	COPIL SI CPF
	[R37] Former les conseillers en CEP au maniement des abondements du CPF	Formation	Pilotage CEP
Faciliter la mobilisation du CPF des personnes à statuts multiples	[R38] **Adapter le cadre légal, réglementaire et conventionnel du CPF au cas des personnes à statuts multiples**,	Cadre légal et réglementaire	DGEFP
	[R39] Intégrer ces clarifications à l'occasion de l'élaboration des cadres régionaux de référence en matière de financement et abondements mobilisables.	Méthodologique	CNEFOP/CREFOP
Faciliter les négociations de branches sur le CPF	[R40] Interdire la mobilisation du CPF pour financer une formation réglementaire obligatoire dont l'objet est de permettre de continuer à occuper le poste de travail que le salarié occupe.	Cadre légal ? Recommandations politiques ?	DGEFP/COPANEF
	[R41] **Faire procéder à une cartographie des formations obligatoires**		DGEFP/IGAS ?
Faciliter l'ingénierie du CPF	[R42] Structurer des **groupes de travail** sous pilotage quadripartite, au niveau national et au sein de chaque CREFOP, **pour la mise en œuvre du cadre régional pour l'exercice de l'ingénierie financière**.	Méthodologique	DGEFP/CNEFOP/ CREFOP
	[R43] **Anticiper le développement d'outils d'aide à l'ingénierie financière** qui intégrera les cadres régionaux stabilisés et qui pourrait être déployé au sein des opérateurs du CEP		Projet SI CPF
	[R44] Mener un travail d'état des lieux pour **favoriser la convergence des modalités et niveaux de prise en charge des formations par l'ensemble** des financeurs	Méthodologique	ARF
	[R45] Valoriser le rôle des OPCA en matière d'ingénierie de parcours **pour favoriser et développer :** ➢ le Conseil en Ingénierie de parcours ➢ l'innovation pédagogique ➢ l'appropriation et l'actualisation du passeport formation pour tracer les formations et certifications, même partielles réalisés.	Impulsion stratégique +Financements associés	DGEFP/COPANEF
	[R46] Sécuriser l'articulation du travail des observatoires prospectifs des métiers et qualifications de branche avec les OREF régionaux.		DGEFP/ COPANEF

Annexes

A1	Liste des personnes auditionnées	p. 72
A2	Liste des membres des commissions du CNEFOP ayant participé aux auditions	p. 75
A3	Maquette du tableau de bord du CEP	p.77
A4	Etat des lieux des actions de professionnalisation conduites par les CARIF-OREF en faveur du CEP	p. 81
A5	Le CPF en chiffres	p. 97
A6	Tableau des prises en charge du CPF par les OPCA	p. 113
A7	Glossaire	p. 116

A1 Liste des personnes et organismes auditionnés

(1/3)

Etat			
Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle - DGEFP	Stéphanie FILLION	Adjointe Sous-direction des politiques de formation et du contrôle	15/11/2016
	Myriam MESCLON-RAVAUD	Sous-directrice Parcours d'accès à l'emploi	
	Catherine DESSEIN	Directrice de projet CPF	
	Michel FERREIRA-MAIA	Chef de la Mission Politiques de formation et de qualification	
Fonction publique - DGAF	Caroline KRYKWINSKI	Sous-directrice Animation interministérielle des politiques RH	01/02/2016
	Cyrille PAJOT	Adjoint chef de bureau Politiques de recrutement et de formation	
	Kevin GAULIARD	Chargé de mission Formation professionnelle	
Ministère de l'Intérieur	Christophe BACQUET	Bureau de la Formation - Gendarmerie	01/02/2016
Régions			
ARF	Pascale GERARD	ex-Présidente de la Commission Formation	15/12/2015
Partenaires sociaux			
CFDT	Yvan RICORDEAU		14/01/2016
	Christian JANIN		
	Gilles BENSAID		
CFTC	Maxime DUMONT		19/01/2016
	Aline MOUGENOT		
CFE-CGC	Dominique JEUFFRAULT		14/01/2016
	Marie FERHAT		
CGT	Catherine PERRET		07/01/2016
	Jean-Philippe MARECHAL		
	Djamal TESKOUK		
FO	Nicolas FRAINTENIE		14/01/2016
UNSA	Jean-Marie TRUFFAT		15/01/2016
	Jean-Louis BLANC		
CGPME	Jean-Michel POTTIER		07/01/2016
	Francis PETEL		
	Jacques BAHRY		
MEDEF	Alain DRUELLES		14/01/2016
Branches professionnelles			
Branche de l'Animation et du sport	Yann POYET		08/02/2016
	Sophie DARGELOS		
CPNEF – Spectacle vivant	Stanislas SURUN	Président	15/01/2016
	Carole ZAVADSKI	Déléguée générale	

OPCA			
AGEFOS	Christine LODEWYCKX-GRANGER	Présidente	15/01/2016
	Philippe ROSAY	Vice-président	
	Joël RUIZ	Directeur	
OPCALIA	Patrice LOMBARD	Président	19/01/2016
	Marie RUSSO	Vice-présidente	
	Claire KHECHA	Directrice générale adjointe	
FONGECIF et OPACIF			
AFDAS	Angéline BARTH	Présidente	15/01/2016
	Stéphane MARTIN	Vice-président	
	Thierry TEBOUL	Directeur général	
AGECIF-CAMA	Christian DOMINE	Président	20/01/2016
	Christine PRELJOCAJ	Responsable CEP	
FAF-TT	Isabelle DUC	Présidente	20/01/2016
	Nicolas FAINTRERIE	Administrateur	
	Pascale D'ARTOIS	Directrice générale	
	Vincent CIBOIS	Chargé de mission	
FAFSEA	Yves HONORE	Directeur général	01/02/2016
	Christine CLOPEAU	Directrice Accompagnement du développement des compétences	
FONGECIF Ile de France	Patrick FRANGE	Président	19/01/2016
	Myriam PESIC	Vice-présidente	
	Laurent NAHON	Directeur	
FONGECIF Languedoc-R°	Frantz FOUGERES	Président	15/01/2016
	Raymond HUGUES	Vice-président	
	Gilles RAZAT	Directeur	
OPCALIM	Michel KERLING	Président	20/01/2016
	Gilbert KEROMNES	Vice-Président	
	Bruno LUCAS	Directeur	
	Sylvie LOTH	Chef de projets	
UNAGECIF	Christophe DAMERON	Président	19/01/2016
	Bruno BOUDEHENT	Vice-président	
	France VELASQUEZ	Directrice	
UNIFAF	Alain CARRE	Président	20/01/2016
	Franco STIVALA	Vice-Président	
	Jean-Pierre DELFINO	Directeur	
UNIFORMATION	François EDOUARD	Vice-Président	08/02/2016
	Thierry DEZ	Directeur	
	Olivier PHELIP	Directeur emploi-métiers-parcours	

Autres opérateurs CEP/CPF			
AGEFIPH / CHEOPS	Hugues DEFOY	Directeur Pôle métier / AGEFIPH	20/01/2016
	Anne TOURLIERE	Directrice Offre de services / AGEFIPH	
	Marlène CAPELLE	Manager Pôle expertise / CHEOPS	19/01/2016
APEC	Marie-Françoise LEFLON	Présidente	20/01/2016
	Jean-Marie MARX	Directeur général	
	Bertrand LAMBERTI	Directeur Stratégie	
	Tatiana JACENKO	Chef de produit « Services aux cadres »	
Pôle emploi	Misoo YOON	DGA-adjointe Offre de services	08/02/2016
	Delphine VIDAL	Direction de la Sécurisation des parcours professionnels	
	Fabien BELTRAME	Direction de la Sécurisation des parcours professionnels	
UNML	Jean-Patrick GILLE	Président	20/01/2016
	Serge KROICHVILI	Délégué général	
	Valérie GARDE	Chargée de mission	
CNML	Vincent BOSC	Chargé de mission SI et Formation	19/01/2016
Conseillères en évolution professionnelle			
	Samia DAHMANI	Conseillère CEP FONGECIF Lorraine	08/02/2016
	Audrey ESKENAZI	Conseillère CEP FAF-TT PACA	04/03/2016
Acteurs de la certification et de la formation			
CNCP	Georges ASSERAF	Président	01/02/2016
	Jean-Jacques GIANNESINI	Secrétaire général	
RCO	Mario BARSAMIAN	Président	01/02/2016
	Sylvette BELMONT	Directrice CARIF-OREF PACA	
	Jacques COUDERQ	Chargé de mission CARIF-OREF	
	Chantal NAMI	Chargée de mission CARIF-OREF	
AFPA	Yves BAROU	Président	01/02/2016
FFP	Jean WEMAERE	Président	01/02/2016
	Emmanuelle PEREZ	Déléguée générale	
	Olivier PONCELET	Responsable Affaires publiques	
UROF	Michel CLEZIO	Président de la fédération nationale	01/02/2016
Bénéficiaires			
Bénéficiaires CEP	Sarah GANDON	Demandeuse d'emploi	08/02/2016
	Soumiya HACHEMI	Salariée bénéficiaire d'un CEP	08/02/2016
	Christophe PINTO	Salarié intérimaire bénéficiaire d'un CEP	29/02/2016
Entreprise	Florence FAYON	Mutuelle UNEO	08/02/2016
Experts			
	Patrick MAYEN	AGROSUP Dijon	12/01/2016
	Bernard MASINGUE	Entreprise et personnel	
	André CHAUVET	André Chauvet Conseil	

A2 Liste des membres des commissions du CNEFOP ayant participé aux auditions

Christiane	DEMONTES	Présidente de la Commission Parcours professionnels du CNEFOP
Catherine	BEAUVOIS	Secrétaire générale CNEFOP
Isabelle	NEBOT-HOUSSAYE	Conseillère technique CNEFOP
Christelle	BIGNON	Conseillère technique CNEFOP
Tom	GOLDMAN	Conseiller technique CNEFOP
Naouel	AMAR	MINISTERE JEUNESSE - DJEPVA
Sandrine	AURIOL	AGEFIPH
Sandra	AZOULAY	DGER
Jacques	BAHRY	CGPME
Fabien	BELTRAME	PÔLE-EMPLOI
Gilles	BENSAID	CFDT
Jean-Louis	BLANC	UNSA
Catherine	BOCHEUR	DGEFP
Franck	BOISSART	CFE-CGC
Martine	BRODARD	Région Centre –Val de Loire
Karine	CABROL	UNAPL
Catherine	CORREA	APEC
Karine	DARTOIS	FPSPP
Hugues	DEFOY	AGEFIPH
Béatrice	DELAY	DGEFP
Catherine	DESSEIN	DGEFP
Alain	DRUELLES	MEDEF
Marie-Pierre	ESTABLIE D'ARGENCE	ALLIANCES VILLES EMPLOI
Nicolas	FAINTRENIE	FO
Michel	FERREIRA-MAIA	DGEFP
Stéphanie	FILLION	DGEFP
Bénédicte	GALTIER	DARES
Gérard	GOUPIL	UNAPL
Yveline	GUEGAN	MINISTERE AGRICULTURE
Marie-Claude	GUSTO	ONISEP
Tatiana	JACENKO	APEC
Philippe	JOLY	MINISTERE AGRICULTURE
Bertrand	LAMBERTI	APEC
Anne	LECRENAIS	CFE-CGC
Jean-Philippe	MARECHAL	CGT
Myriam	MESCLON-RAVAUD	DGEFP
Brigitte	MORFIN	DGEFP
Jean- Baptiste	MOUSTIE	UDES
Philippe	PERFETTI	APCMA
Pascale	PEZZOTTA	FPSPP
Fabrice	PREITE	CFTC
Christine	SAVANTRE	UNSA
Djamal	TESKOUK	CGT
Violaine	TROSEILLE	UDES
Jean-Marie	TRUFFAT	UNSA
Delphine	VIDAL	PÔLE-EMPLOI
Geoffrey	VIGNOLES	FFP
Anne	WINTREBERT	ARF
Martine	YOBE	Région PACA

A3 Maquette du tableau de bord du CEP

SUIVI DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

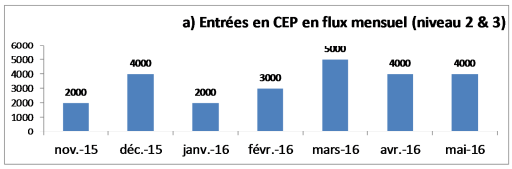
Niveau géographique AUVERGNE

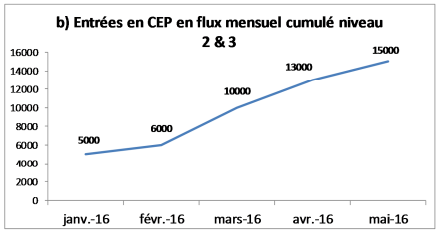
Opérateur Missions locales

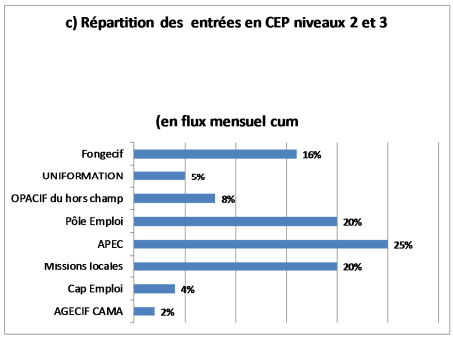
Situation du 1er mai au 31 mai 2016 *Arrêté des données: 30 juin 2016*

Sources:Extranet CEP

I Entrées dans la mesure du Conseil en évolution professionnelle

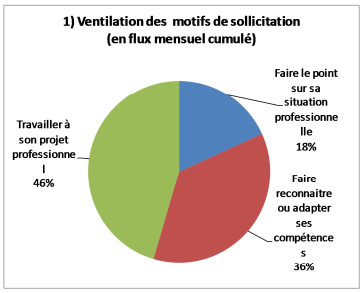




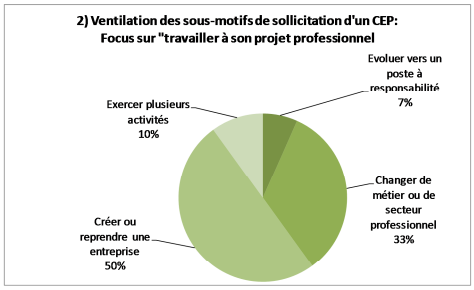


Prototype (données fictives)

d) Ventilation des motifs de sollicitation d'un CEP



Volume de référence: 15 000 bénéficiaires



Volume de référence: 4000 bénéficiaires (NB: 5000 bénéficiaires identifiés au sein de "travailler à son projet professionnel")

***Source** : Extranet DGEFP*

II Profil des bénéficiaires du Conseil en évolution professionnelle

Rappel: 15 000 bénéficiaires sont entrés dans le dispositif CEP depuis le début d'année

a) Répartition hommes/femmes

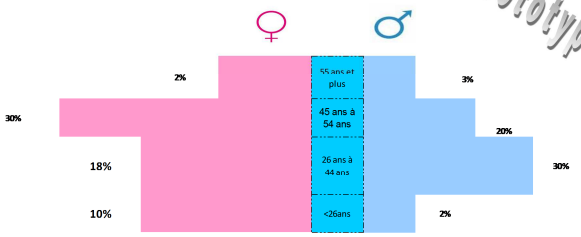
Part des femmes	Part des hommes
49,5%	50,5%

b) CEP et handicap

Part des bénéficiaires porteurs d'un handicap et répondant à l'obligation d'emploi
6,0%

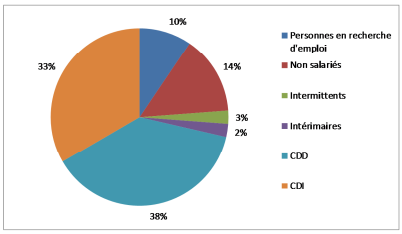
Volume de référence: 7 000 bénéficiaires

c) Pyramide des âges des bénéficiaires du CEP



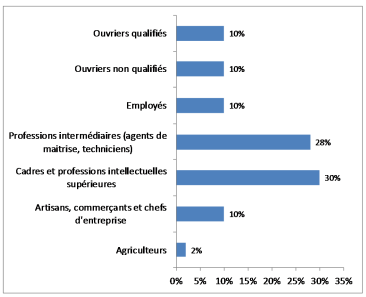
Prototype (données fictives)

d) Ventilation des usagers du CEP en fonction des derniers statuts connus



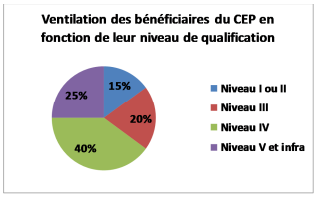
Volume de référence: 9500 bénéficiaires

e) Professions et catégories socio-professionnelles



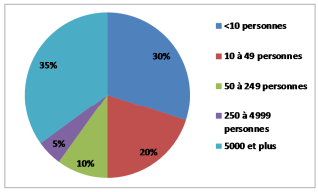
Volume de référence: 8000 bénéficiaires

f) Ventilation des bénéficiaires du CEP en fonction de leur niveau de qualification



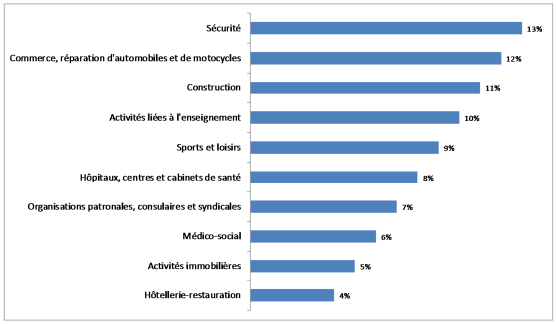
Volume de référence: 8 000 bénéficiaires

g) Tailles des entreprises dont proviennent les bénéficiaires salariés (hors intérimaires)



Volume de référence: 2 000 bénéficiaires

h) Top 10 des secteurs d'activités les plus représentés



Prototype (données fictives)

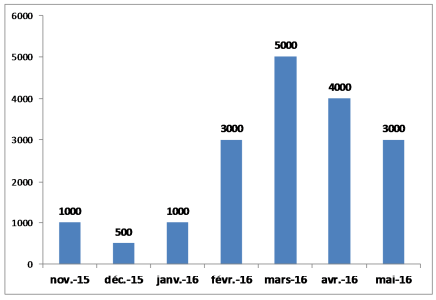
Volume de référence: 7500 bénéficiaires

NB : Les indicateurs de b) à h) sont calculés sur la base des données renseignées

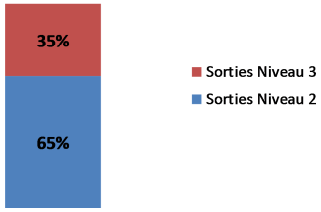
Sources : Extranet DGEFP

III Sorties de la mesure du Conseil en évolution professionnelle

a) Sorties de CEP (en flux mensuels)

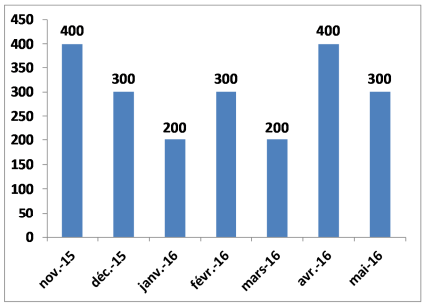


b) Ventilation des sorties en niveau 2 ou 3 (en flux cumulés depuis le début du dispositif)



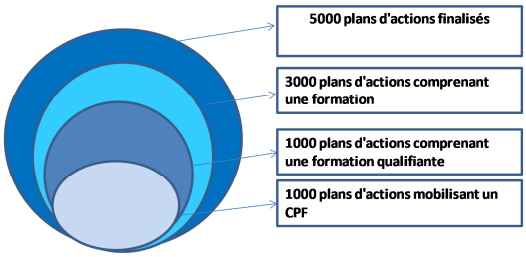
Volume de référence: 9800 bénéficiaires

c) Nombre de sorties anticipées de CEP (en flux mensuels)



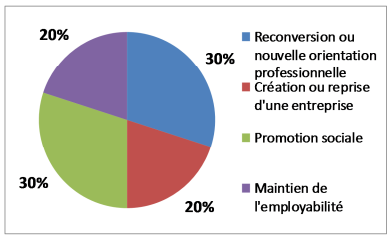
Prototype (données fictives)

d) Ventilation des plans d'actions (niveau 3)



Volume de référence: 4000 bénéficiaires

e) Ventilation des plans d'actions finalisés par motifs (niveau 3)



Volume de référence: 3 000 bénéficiaires

Sources : Extranet DGEFP

A4 Etat des lieux des actions de professionnalisation des CARIF-OREF en faveur du CEP

ACTIONS PORTANT SUR LA CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS EMPLOI FORMATION ORIENTATION

ITULE, DUREE DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	CARIF-OREF Région	CONTEXTE DE MISE EN PLACE
Le dispositif de la VAE en Bretagne Des sessions complémentaires, qui peuvent être suivies indépendamment les unes des autres - Chargée de mission du GREF Bretagne et, en fonction des sessions, Correspondante régionale CNCP	Acquérir une meilleure connaissance de la VAE et s'approprier les outils qui facilitent le travail des professionnels en matière de VAE ; S'informer sur le dispositif VAE ; La VAE en Bretagne ; Les outils de la VAE ; Les certifications accessibles par la VAE.	GREF **BRETAGNE**	Financement dans le cadre du contrat d'objectif et de moyens de la VAE
Connaître le système de formation continue Volet 1 : Les acteurs de la formation professionnelle - ½ journée Volet 2 : L'accès à la formation des salariés - ½ journée Volet 3 : L'accès à la formation des demandeurs d'emploi - ½ journée Les nouveaux droits du salarié : le triptyque « Entretien professionnel, CPF et CEP » - 2 sessions d'1/2 journée Fonction publique : les dispositifs d'accès à la formation - Session de base ½ journée VAE : l'essentiel pour bien informer et orienter 6 sessions d'1/2 journée Présentation de l'offre de certification des ministères accessible par la VAE 2 sessions d'1/2 journée (avec différents certificateurs) Présentation de la CNCP, du RNCP et de référentiels d'activités ½ journée LORFOLIO : un outil numérique utile à la démarche VAE 2 demi-journées	Mieux situer l'environnement de la formation professionnelle continue et en repérer les différents acteurs. Connaître la réglementation spécifique à la formation professionnelle continue. Connaître la réglementation de la formation professionnelle. Mieux appréhender les possibilités d'accès à la formation des salariés du secteur privé. Connaître la réglementation de la formation professionnelle. Permettre de mieux appréhender les possibilités d'accès à la formation des demandeurs d'emploi. Assurer l'actualisation des connaissances des professionnels sur la réforme de la formation. Présenter les dispositions relatives aux nouvelles mesures à destination des salariés, issues de la loi du 5 mars 2014 et de ses décrets d'application. Connaître la réglementation de la formation dans les trois fonctions publiques : Etat - Territoriale – Hospitalière. Mieux saisir les possibilités d'accès à la formation des agents de la fonction publique. Connaître : a. Les principes, les usages et les possibilités offerts par la Validation des acquis de l'expérience (VAE). b. Les points clés de chaque étape, les ressources. c. L'organisation en Lorraine : les acteurs et leurs rôles. Pour pouvoir : d. Informer des publics et analyser l'opportunité d'une démarche. e. Intégrer l'outil dans ses pratiques et dans les projets de sa structure. Connaître l'offre de certification des ministères de l'Education nationale, de l'Emploi, de l'Enseignement supérieur (Université de Lorraine) et Jeunesse et Sports / du Cnam et des ministères de l'Agriculture, de la Santé et du secteur social, accessible par la Validation des acquis de l'expérience (VAE) et leurs procédures. Mieux connaître la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et les fiches « résumé descriptif de la certification ». Appréhender la réalisation de référentiels d'activités de l'Education nationale et du ministère de l'Emploi. Découvrir LORFOLIO, le portefeuille numérique de compétences. Connaître les modes d'utilisation de LORFOLIO dans le cadre de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) Repérer les applications possibles dans sa pratique professionnelle.	GIP LorPM (LORRAINE PARCOURS METIERS) **REGION ALSACE CHAMPAGNE ARDENNE LORRAINE** **(ACAL)**	Catalogue régional d'actions d'information et d'animation financé par la Direccte et la Région Lorraine. Ce catalogue couvre le second semestre 2015 et le premier semestre 2016. Programmation évolutive – qui s'enrichit au fil des mois – venant en complément des programmes de professionnalisation proposés par les différents réseaux. Actions de professionnalisation accessibles sans frais. Actions de courte durée (d'une demi-journée à 4 jours) et présentations d'outils qui portent sur les champs d'expertise du GIP et sont animées – sauf mention contraire -par LorPM. Programmes détaillés accessibles en ligne sur www.lorpm.eu . Public visé : tout professionnel de l'Accueil-Information-Orientation (AIO), de la formation, de l'emploi, de l'accompagnement ou de l'insertion, en particulier les acteurs du Service public régional de l'orientation (SPRO) et les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP). A noter : tous les acteurs du SPRO sont positionnés sur le 1er niveau du CEP
L'environnement (mesures, dispositifs et acteurs) de la FPC (1/2 à 2 jours) Action d'information mise en place sur demande avec adaptation du contenu	Sensibiliser les acteurs de la formation orientation, insertion à la connaissance des dispositifs de formation, orientation et d'insertion et à leurs acteurs ainsi qu'au marché du travail. Réalisation par l'équipe du Carif.	GIP ARIFOR **ACAL**	Programme annuel de formation des acteurs 2015/2016 - Financement CPER Interventions dans les dispositifs de formation de formateurs Afpa, GIP FC, ESPE, formations de l'IRTS
SPRO : panorama des acteurs et des services - Intervenants : PRAO - 2 sessions d'1 journée Partager en réseau une vision de son territoire - PRAO - A la demande Travailler en réseau : communiquer, coopérer, animer - PRAO - 1 session de 2 j Construire une offre de services territorialisée - PRAO - 1 session de 2 jours L'accueil et l'information tout public : quel périmètre ? Quels outils ? Intervenants : PRAO - 7 sessions d'1 journée	Mieux connaître l'offre de service des réseaux AIO, notamment des opérateurs CEP ; Identifier l'impact du SPRO et du CEP sur les structures et les services de l'AIO ; Comprendre les évolutions du contexte politique lié à l'OTLV et en dégager les enjeux. Construire une connaissance partagée et interinstitutionnelle de son territoire, développer une dynamique de réseau territorial. S'approprier les principes et méthodes du travail en réseau, partager des indicateurs d'évaluation de la vitalité du réseau… Mener une analyse territoriale pour identifier les axes de développement de l'offre d'orientation et/ou de formation. Identifier le service d'Accueil et d'Information tout public dans le cadre du SPRO, renforcer sa connaissance des outils d'accès à l'information pertinente, dans l'exercice de la fonction d'accueillant, enrichir son réseau de professionnels.	PRAO (CARIF-OREF RHÔNE-ALPES) **REGION AUVERGNE RHONE ALPES**	Programme de professionnalisation 2016

Source : RCO Mars 2016

INTITULE, DUREE DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	CARIF-OREF Région	CONTEXTE DE MISE EN PLACE
Le dispositif de FPC (initiation (y compris pour le public handicapé) en Auvergne-Rhône-Alpes – 2 jours décliné sur 4 lieux - En commun avec le PRAO Les nouveaux dispositifs de FPC (perfectionnement) en Auvergne-Rhône-Alpes (y compris pour le public handicapé) – 1 jour décliné sur 4 lieux - En commun avec le PRAO Parcours de professionnalisation des conseillers en mobilité internationale – 6 j L'accompagnement VAE - 2 jours en commun avec le PRAO VAE : les fondamentaux pour informer et orienter les publics - ½ jour – 1 session/an et sur demande	S'approprier la culture du système de la FPC, en général. Zoom sur les principaux dispositifs pour les publics actifs. En construction avec le RAMI (Réseau Auvergnat de la Mobilité Internationale) dans le cadre d'un financement FEJ (fonds expérimentation jeunesse). Prestataire EDUTER-Dijon-Lempdes. Equipe du Carif- Oref Auvergne.	CARIF-OREF AUVERGNE **REGION AUVERGNE RHONE ALPES**	Cible principale SPRO.
« Les acteurs de l'emploi et de la formation, les politiques et dispositifs de formation continue » - 4 sessions de 2 jours sur 4 territoires La réforme de la formation professionnelle et la nouvelle étape de décentralisation en 2014 : enjeux et impacts 5 sessions d'une journée sur 3 territoires	Comprendre l'organisation de la formation professionnelle en France. Identifier le rôle des différents des acteurs de l'orientation, de la formation, de l'insertion et de l'emploi. Les points-clés de la réforme les enjeux et impacts : - Connaître les changements et les évolutions du système de formation professionnelle et de la décentralisation introduits par la réforme et en mesurer l'impact sur la conduite des politiques publiques emploi/orientation/formation. - En dégager les grands enjeux - Se préparer aux répercussions qu'elle va entraîner et à sa mise en œuvre.	GIP **CORSE** COMPETENCES	CTC, ETAT, FSE, ACSE (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances) Partenariat ACSE volet « Emploi et développement économique » Professionnalisation des acteurs du SPC Professionnalisation des professionnels de l'emploi, de la formation et de l'activité économique.
Professionnaliser les conseillers de la plateforme multi canal	Connaitre l'environnement et le fonctionnement des politiques/dispositifs de la formation et de l'orientation. Actualiser les connaissances juridiques et la maitrise des dispositifs en cours de développement (loi Macron, CPA, autres).	GIP ESPACE COMPETENCES (CARIF **PACA**)	Programme 2016.
Modules de professionnalisation sur la VAE pour les acteurs du CEP et du SPRO 1er semestre 2016	En cours de construction en partenariat avec la mission régionale VAE.	GIP CREFOR (Haute-Normandie) **REGION NORMANDIE**	Modalité gratuite pour les participants. Sollicitation d'intervenants régionaux.
Modules de professionnalisation sur la VAE pour les acteurs du CEP et du SPRO	En cours de construction en partenariat avec Régions Haute et Basse Normandie.	GIP CREFOR + ERREFOM **REGION NORMANDIE**	Fléchage SPRO/CEP par la Région.
Les règles administratives, financières et juridiques des contrats en alternance Comprendre et promouvoir le contrat d'apprentissage Comprendre le CPF Comprendre les mesures et les financements de la formation Mesures pour l'emploi et les contrats aidés Le CEP expliqué aux organismes de formation	Contrats de professionnalisation : rédiger des contrats conformes à la loi Cherpion ; Garantir à l'entreprise la prise en charge du contrat dans le respect des accords des branches ; Anticiper les conséquences juridiques du non-respect des règles de conformité et d'enregistrement. Contrats d'apprentissage : connaître la réglementation conforme à la législation en matière de contrat d'apprentissage (le contrat, les salaires, temps de travail, apprenti mineur/majeur, rôle du CFA, rôle du maître d'apprentissage…) ; Anticiper l'engagement d'un apprenti. Appréhender l'environnement institutionnel des contrats d'apprentissage (financement, carte des formations…). S'approprier les atouts du contrat d'apprentissage - Savoir relayer et promouvoir l'intérêt du dispositif. Les mécanismes du CPF, les listes éligibles, les liens avec le RNCP. Un zoom sur ce dispositif qui permettra ultérieurement aux participants de rendre une offre éligible (et/ou de promouvoir le CPF ?). Comprendre les dispositifs de formation - Comprendre les logiques des processus de décision concernant les financements. Comprendre les modalités de prise en charge des actions - Avoir des outils pour aiguiller les demandeurs de formation. Mesures à développer selon la priorité nationale. Permettre aux organismes de formation de bien comprendre le CEP, les liens possibles avec les opérateurs du CEP.	ERREFOM CARIF OREF (Basse-Normandie) **REGION NORMANDIE**	Formation gratuite car animée par les partenaires.

INTITULE, CALENDRIER DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	CARIF-OREF Région	CONTEXTE DE MISE EN PLACE
Actualité juridique de la formation et de l'orientation - 3 ½ journées Actualiser ses connaissances sur la VAE pour mieux informer et conseiller - 2 ½ journées L'apprentissage, les évolutions après la réforme de la formation professionnelle. Journée d'échanges Les OPCA, OPACIF, leurs rôles après la réforme de la formation professionnelle. Journée d'échanges	Commenter l'évolution récente de la législation et de la réglementation à partir du "GPS" (Guide du parcours professionnel sécurisé). S'approprier les fondamentaux et les évolutions de la VAE pour pouvoir informer et orienter les publics accueillis. Percevoir les intérêts et les usages de la VAE pour les publics. Se repérer dans l'offre de service des principaux acteurs de la VAE. Comprendre les dernières évolutions et l'environnement après la dernière réforme de l'apprentissage. Se repérer parmi les principaux acteurs de l'apprentissage. S'informer du rôle et du fonctionnement des CFA. Les fonctions d'intérêt général des OPCA et OPACIF (mission de collecte, gestion, mutualisation et financement des actions). Les financements.	GIP PRISME LIMOUSIN **REGION AQUITAINE POITOU-CHARENTES LIMOUSIN**	Programme régional de professionnalisation 2016.
Le cadre juridique de l'emploi et de la formation professionnelle continue – 1j Le cadre juridique de la formation des salariés - 1j Jeunes et demandeurs d'emploi : insertion, formation et retour à l'emploi – 1j	Trois journées de formation sur le cadre juridique de l'emploi et de la formation sont réalisées 2 fois par an par l'ARFTLV (spécialiste interne) et ouvertes à tous. Ces journées attirent toutes catégories de fonctions et de structures.	GIP ARFTLV **REGION AQUITAINE POITOU-CHARENTES LIMOUSIN**	
L'ingénierie de construction des parcours – 2j en continu en 2016 CPF en entreprise, outiller les responsables formation : soirée en partenariat avec le GARF - 2016 CEP, retours d'expériences : soirée en partenariat avec le GARF – 2016	Identifier les différents dispositifs, des conditions et des modalités de mise en œuvre. Repérer les effets et les impacts de la mise en œuvre du CEP, CPF.	AQUITAINE CAP METIERS (ACM) **REGION AQUITAINE POITOU-CHARENTES LIMOUSIN**	Plan d'action produit à partir des remontées de besoin émis par les représentants des réseaux (ARML, CHEOPS, réseau des EMA, chargée de mission SPRO Aquitaine, DR Pôle Emploi, OPACIF, APEC). Financement Conseil Régional par subvention dédiée.
2015 Professionnalisation des Points relais conseil en VAE Professionnalisation des acteurs de l'illettrisme Professionnalisation des acteurs de la GPECT Programme d'appui en direction des acteurs du SPRO 2016 Reploiement d'un programme de professionnalisation sur les thèmes présentés ci-dessus	13 actions à l'attention de180 professionnels des Points relais conseil en VAE 5 actions à l'attention de 100 professionnels de la lutte contre l'illettrisme 9 actions à l'attention de 199acteurs de la GPECT : séminaire sur le thème la compétence, un levier pour développer des démarches emplois-compétences sur les territoires + ateliers d'échanges sur les pratiques 12 actions à l'attention de 196 acteurs du SPRO dans le cadre de 6 axes de travail : Axe 1 – Développer l'interconnaissance des structures, des dispositifs, des outils Axe 2 –Partager des modes d'organisation territoriaux Axe 3 – Evaluer la plus-value du SPRO Axe 4 –Lutter contre les discriminations Axe 5 – Co-construire des panoramas de territoire (appropriation des données socio-économiques des territoires) Axe 6 – Développer sa connaissance des métiers	GIP ALFA CENTRE-Val de Loire	Les axes de travail sont validés par l'Eta et la Région ; le déploiement des action est ensuite co-construit avec les réseaux
2015 Sensibilisation à la VAE des professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi VAE et entreprises Formation : accompagner la démarche VAE (les bases) 2016 • Demandeurs d'emploi, salariés : comment financer sa formation ?	Informer tout public sur la VAE ; Orienter le candidat vers l'interlocuteur adéquat : Point Information Conseil VAE, valideurs, accompagnateurs, financeurs… Connaitre les dispositifs de financement de la FPC.	ATOUT METIERS LR **REGION LANGUEDOC ROUSSILLON MIDI PYRENEES**	Informations récurrente liées à la missio du centre régional de ressources VAE. Formations proposées suite à l'émergence d'attentes de la part des professionnels régionaux.
Mieux appréhender le fonctionnement du système de la FPC après la réforme Acquérir une culture générale sur l'organisation et le fonctionnement de la FPC Impact de la réforme sur la formation des salariés - 2015 et 2016 Identifier les différents parcours d'accès à la formation des demandeurs d'emploi 2015 et 2016 Articuler les dispositifs pour le financement d'un projet professionnel	Consolider sa vision globale des enjeux et des grands changements du système de la formation professionnelle continue, issus de la réforme de 2014. Revisiter les dispositifs phares de la réforme en matière d'orientation et de formation tout au long de la vie. Appréhender les évolutions historiques du système de la formation professionnelle continue et les impacts de la réforme 2014. Acquérir une compréhension du système de la formation, de sa gouvernance, du rôle des différents acteurs, des dispositifs et des modes de financement. Construction d'un outil FOAD - Maitriser les dispositifs pour accompagner les salariés dans leurs démarches. Maîtriser les dispositifs pour mieux communiquer auprès des bénéficiaires. Maîtriser les dispositifs d'accès à la formation et leurs modes de financement. Etre en capacité de les mobiliser en fonction du statut, du niveau de qualification des personnes, et des projets à mettre en œuvre.	CARIFOREF MIDI-PYRENEES **REGION LANGUEDOC ROUSSILLON MIDI PYRENEES**	Programme annuel de professionnalisation 2016 Public visé : professionnels de l'AIO, de l'emploi, de l'accompagnement et de l'insertion et acteurs de la formation. Actions de professionnalisation de courtes durées : 0.5 jour à 1 jour.

INTITULE, DUREE DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	CARIF-OREF Région	CONTEXTE DE MISE EN PLACE
Le CEP et le CPF, outils de sécurisation des parcours CPF : dispositifs et formations éligibles Valoriser l'expérience professionnelle par la VAE - 2015 et 2016 Module 1 Articuler les financements CPF, CEP, entretien professionnel avec la VAE 2016 Module 2 Appréhender les dispositifs de l'alternance et ses résultats en matière d'insertion 2015 et 2016 Accompagner vers et dans l'emploi avec le parrainage - 2015 et 2016	Repérer les enjeux liés à l'individualisation de l'orientation et de la formation ; Identifier les impacts sur les missions des acteurs de l'emploi, la formation et de l'insertion. Consolider ses connaissances du CPF, des conditions de mise en œuvre au financement, les listes éligibles et leur élaboration. Maîtriser les contenus du portail. Maîtriser le dispositif VAE : les étapes réglementaires, les acteurs nationaux et régionaux, les financements et les articulations entre les acteurs et les bénéficiaires, dans une approche individuelle et/ou collective. Construction d'un outil Foad 2016 + présentiel. Comprendre l'articulation et le financement des dispositifs, issus de la loi du 5 mars 2014 (CEP, CPF, entretien professionnel) avec la mise en œuvre de la VAE. Connaître les dispositifs de l'alternance. Avoir un éclairage sur l'insertion des stagiaires formés par la voie de l'alternance. Connaître le parrainage, un dispositif inscrit dans la mise en œuvre des politiques pour l'emploi et de la cohésion sociale.	CARIFOREF MIDI-PYRENEES **REGION LANGUEDOC ROUSSILLON MIDI PYRENEES**	Financement CPER à hauteur d'un budget de 14 000 euros portant sur l'amplitude du programme 2015 et entre 15 et 20 000 euros sur 2016. Accès aux séances conditionné par l'adhésion annuelle. 2 outils Foad.
Cycle de 5 matinales sur le CEP, CPF, l'alternance, politique de formation et les acteurs du SPRO en Grande Région – 2016	Formule de 2h pour effectuer des focus sur différents sujets d'actualité. Web conférences à partir d'avril 2016.	ATOUT METIERS + CARIFOREF MIDI-PYRENEES **REGION LANGUEDOC ROUSSILLON MIDI PYRENEES**	Matinales mises en place en grande Région à travers une collaboration des deux Carif-Oref.
Connaître et informer sur les procédures VAE (Initiation) pour tous les publics (3 jours en 2016) Connaître et informer sur les procédures VAE (approfondissement) pour tous les publics (3 jours en 2016) Les certifications et les procédures VAE pour le Ministère chargé de l'Enseignement Supérieur (3 jours en 2016) Les certifications et les procédures VAE pour les Ministères chargés de l'Education Nationale, Santé Sociale, Jeunesse et Sports (4 jours selon besoins) Les certifications et les procédures VAE pour les titres du Ministère chargé de l'Emploi (3 jours en 2016 selon les besoins) Les financements de la VAE à travers ses étapes dont post jury - ingénierie financière (0.5 jour en 2015 et 2 demi-journées en 2016)	Acteurs du réseau de la VAE (conseil, opérateurs de la VAE, relais socio-économiques). Apporter les éléments de réponse de premier niveau à tout candidat à la VAE et le cas échéant, l'orienter vers la structure appropriée ; Structurer et organiser sa réponse en fonction de la situation du candidat à la VAE qui l'interpelle. Permettre aux professionnels d'être sensibilisés, conseillés et professionnalisés à la mise en œuvre de projets de territoire. Permettre aux professionnels d'actualiser les méthodes et les connaissances VAE sur les procédures et les certifications de l'enseignement supérieur. Permettre aux professionnels d'identifier les informations relatives à la VAE, et de les transmettre aux usagers, pour les certifications des ministères de l'Éducation Nationale, la Santé et les Affaires Sociales, la Jeunesse et les Sports. Permettre aux professionnels de s'approprier et d'actualiser leurs méthodes et connaissances sur les procédures et les certifications du ministère chargé de l'Emploi. Informer les acteurs de la formation, de l'emploi de l'orientation ainsi que les professionnels du handicap dans la fonction publique sur les possibilités de financement de la VAE à travers ses différentes étapes jusqu'au post jury.	C2RP NORD-PAS-DE CALAIS **REGION NORD-PAS-DE-CALAIS ET PICARDIE**	Programme de professionnalisation financement Etat/Région.
Quelles évolutions envisagées en matière d'orientation et de formation professionnelle, à travers la réforme de la formation professionnelle ? ▪ Tout savoir sur le CPF ▪ Indentification des besoins de Formation construite par les réseaux AIO sur chacun des territoires ▪ le développement de la VAE	Ateliers Ressources - Informent sur de nouvelles règlementations, sur de nouveaux dispositifs, sur des points d'actualité ; - Prennent la forme de conférences ou de tables rondes auxquelles participent des experts et qui peuvent être suivies de débats avec le public. Pour la plupart des thèmes liés à des questions juridiques, la DIO fait appel au service juridique du Centre INFFO. Les différents partenaires de l'orientation (Etat, Rectorat, Pôle emploi, réseaux d'accueil…) sont également sollicités pour alimenter les débats Ateliers projets : - Prennent la forme de petits groupes de travail (max 15 personnes), qui souhaitent réfléchir ensemble sur des projets collectifs. La durée des réunions peut couvrir plusieurs années, l'objectif étant de concrétiser un projet.	Conseil Régional DIO PICARDIE **REGION NORD-PAS-DE-CALAIS ET PICARDIE**	
Journées de professionnalisation des conseillers VAE 8 sessions en 2015, poursuivies en 2016 Séminaires Pôle emploi	Public : les 25 conseillers des antennes VAE - Modalité présentielle. Thèmes abordés, pour exemple : la VAE dans les OPCA (AGEFOS PME et OPCALIA), les évolutions des diplômes et de la VAE à l'Education Nationale, Impact de la loi de 2014 sur la VAE. Public : référents VAE de Pôle emploi / Modalité présentielle : intervention. Repérer les points-clé du dispositif VAE. Capitalisation : guide technique mis à disposition sur le site Défi Métiers.	DEFI METIERS **REGION ILE-DE-FRANCE**	

INTITULE, DUREE DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	CARIF-OREF Région	CONTEXTE DE MISE EN PLACE
Rendez-Vous de la formation et de l'orientation, organisés tous les 2 mois Programme 2015 : - la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF) en Ile de France : 1 jour - le socle de connaissances et compétences professionnelles : 1 jour - certification : définitions et repères sur le système français de certification : 1 jour - Quel service public de l'orientation en Ile-de-France ? – 1 jour - La qualité de la formation : les nouvelles responsabilités introduites par la réforme de la formation professionnelle 1 jour - Les métiers de demain le 9 décembre.	Améliorer l'information et la connaissance sur la Formation Professionnelle Continue en Ile-De-France. Public : professionnels de l'emploi /formation dont notamment des Organismes de formation - 150 à 200 participants. Intervenants : Défi Métiers et autres intervenants « experts ou témoins ». Capitalisation : à la suite des évènements, les supports produits pour ces rendez-vous sont diffusés auprès des participants et accessibles sur le site Défi Métiers et/ou dans le magazine « le Francilien ».	DEFI METIERS **REGION ILE-DE-FRANCE**	
Chats Lesmetiers.nets : des experts sur un thème répondent en direct et à distance aux questions des participants - Chaque mois En 2015 : Les métiers du numérique, les métiers de la sécurité, les métiers de la transition écologique, se former en apprentissage, les métiers de l'innovation et de la recherche, les métiers de la rééducation, les métiers du bâtiment et des travaux publics.	Découvrir les métiers et les secteurs Public : 1 000 participants en moyenne à chaque fois = grand public, notamment en formation initiale et leurs accompagnateurs Extrait du programme 2015 : Capitalisation : retranscription des échanges disponibles sur le site Lesmetiers.net, accompagnés d'un dossier.		
Atelier découverte du nouvel espace Ressources Transition écologique	Comprendre l'impact sur de la transition écologique les emplois et les métiers - Appropriation de l'outil.		
Journées de sensibilisation sur la transition écologique - 2 jours	Rencontres co-organisées avec des partenaires pour des acteurs AIO d'un territoire.		
Réviser les représentations sur certains métiers/secteurs 3 réunions, 51 participants	Public : professionnels de l'orientation. Co-élaboration de fiches-argumentaires, mises à disposition par la suite pour tous les conseillers via le site Défi Métiers.		Mise en place d'un nouvel espace Ressources Transition écologique sur le site Défi Métiers.
Journée Inter-réseaux d'Information sur la Formation (JIRI) organisées Chaque mois sauf les mois de juillet et août	Connaitre les dispositifs publics de formation régionaux et leur logique de mise en œuvre. Public : directement les prescripteurs (conseillers Pole Emploi, Missions Locales et cap Emploi) Modalité présentielle. Modalité à distance synchrone est en cours de réflexion. Les financeurs (Région et Pôle Emploi) informent. Capitalisation : supports mis à disposition sur le site DM. Production de vidéos en cours.		
S'approprier l'outil cartographique 2 ateliers en 2015, poursuivis en 2016 selon les besoins	Accéder et lire les informations sous format « spatial » portant sur la formation et l'orientation (ex : cartes des formations générales et spécifiques, cartes des structures CEP, cartes des organismes de formation et lieux de session, ….). Public : professionnels de l'orientation (conseillers et têtes de réseau). Modalité présentielle.Webinars en cours de réflexion.		
Séances de présentation des outils d'Efigip dont la base de données sur les lieux d'accueil de l'AIO	Sensibiliser les opérateurs CEP au portail régional, à la base offre de formation et à celle sur les mesures et dispositifs. La base de données des lieux d'accueil, d'information et d'orientation présents en Franche-Comté permet aux professionnels de mieux connaître le dispositif et les missions des réseaux, de guider le grand public en prenant en compte sa situation professionnelle. Elle permet d'organiser une recherche par profil, par lieu géographique ou recherche rapide par structure, d'identifier les structures opérateurs SPRO et CEP et de géolocaliser les structures.	EFIGIP (CARIF-OREF FRANCHE-COMTE)	Action réalisée par l'équipe interne Carif Oref
Journées de professionnalisation des conseillers VAE	Contribuer à la professionnalisation des acteurs de la VAE. Faciliter le fonctionnement du dispositif par une mise en relation des acteurs de la VAE.	**REGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE**	
Outiller les professionnels et le grand public sur l'accès à la VAE .	Mettre à disposition des professionnels et du grand public des informations claires et pratiques sur la validation des acquis.		

Actions portant sur la connaissance des métiers, du marché du travail et de l'offre de formation sur les territoires

INTITULE, DUREE DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	CARIF-OREF Région	CONTEXTE DE MISE EN PLACE
Se saisir des données socio-économiques : comment, pourquoi ? Connaître son environnement en utilisant les outils du Crefor En cours de construction par le Pôle observation, la mission professionnalisation et le pôle information. En prévision, une animation testée premier trimestre 2016 sur un territoire	Repérer les sources de données socio-économiques sur son territoire dans le champ emploi formation. Apprendre à les utiliser et les analyser pour trouver les informations pertinentes. Repérer les informations disponibles qui mettent en évidence les grandes tendances d'évolution des métiers dans les prochaines années. Permettre aux professionnels, en utilisant les outils du Crefor, de mieux maîtriser leur environnement socio-économique et territorial, afin d'offrir un service contextualisé aux personnes accueillies.	GIP CREFOR (Haute-Normandie) **REGION NORMANDIE**	Programme de professionnalisation des acteurs. Financement par les structures employeurs des participants, Opca. Pour les professionnels en recherche d'emploi, financement par le Crefor.
Se saisir des données socio-économiques d'un territoire Journées de connaissance des métiers, des secteurs, des filières La prospective des Métiers et des Qualifications	Repérer les sources de données ; Trouver les informations pertinentes au questionnement du professionnel de l'emploi, de la formation et de l'orientation ; Construire une connaissance partagée et interinstitutionnelle de son territoire. Acquérir une méthodologie de l'utilisation des outils statistiques. Améliorer la connaissance des métiers, de leurs évolutions et des besoins en compétences ; Lutter contre les préjugés et les idées reçues. Se doter d'une grille d'analyse prospective sur les évolutions sociétales et leurs impacts sur les métiers et compétences attendus dans les organisations ; S'approprier une démarche méthodologique transférable à différents métiers ; Se constituer un outil de veille prospectif des métiers applicables aux situations les plus fréquemment rencontrées.	ERREFOM (Basse-Normandie) **REGION NORMANDIE**	Formations gratuites co-animées par des partenaires.
Les données socio-économiques des territoires Méthodologie de diagnostic des besoins en formation professionnelle sur les territoires Le Conseil en Evolution Professionnelle : le nouveau cadre, la mise en œuvre ; l'articulation des ressources et dispositifs d'accès et de soutien à l'emploi. Niveaux 1 et 2 du CEP - 4 sessions d'une journée sur 4 territoires + réunion à distance et mise en place sur 6 mois d'un forum FAQ animé par un prestataire Le CEP : Ingénierie financière d'un projet d'évolution professionnelle Niveau 3 du CEP 4 sessions d'une journée sur 4 territoires + réunion à distance et mise en place sur 6 mois d'un forum FAQ animé par un prestataire Mise en place d'un Espace ressources en ligne dédié aux professionnels du CEP	Méthodologie de diagnostic des besoins en formation professionnelle sur les territoires afin : - d'outiller les professionnels sur le décryptage des données et informations, - de leur donner des clés de lecture, de compréhension et d'analyse des données relatives à l'emploi et la formation en région, - de leur apprendre à utiliser et transformer ces données pour la construction et le développement de leur offre. Publics : les 5 principales structures porteuses du CEP. Lecture partagée du cahier des charges relatif au CEP et prévisionnel de mise en place dans les structures. Accompagner l'innovation que représente le renforcement de l'individualisation de l'accompagnement, la mise en œuvre et la concrétisation d'un projet professionnel, notamment dans sa partie ingénierie financière. Participer à une démarche territoriale de réseau pour un meilleur service aux différents publics. Accompagner les acteurs du CEP et mettre en place une culture de réseau.	GIP **CORSE** COMPETENCES	Contexte : mise en place du SPRO et du CEP en région.
Formation à l'appropriation des données socio-économiques de la Champagne-Ardenne - formation sur 1 journée Concevoir et animer un atelier découverte des métiers : le secteur du bâtiment 1 jour en 2016 (Batisphère / FFB Champagne-Ardenne / Arcad) Développer une culture métiers : le secteur de l'agriculture (1 jour) Ateliers à organiser avec les branches signataires des contrats d'objectifs avec la Région (1 j)	Action conçue et animée en partenariat avec l'OPEQ et déployée auprès des acteurs du SPO Champagne-Ardenne (dont les opérateurs du CEP) sur tous les territoires de la région. Il s'agit de favoriser la compréhension des données socio-économiques avec des supports visuels (carte, exercices sur les représentations, …) sur la population, le tissu économique, le marché du travail, l'orientation et la formation. Obtenir des éléments d'informations et un outillage pédagogique sur les secteurs et métiers du bâtiment et de l'agriculture. Obtenir différentes ressources (infos, documents, outils) sur des secteurs en mutation afin de mieux informer le public. Les branches signataires sont : la métallurgie, le transport logistique, l'hôtellerie- restauration.	GIP ARIFOR **ACAL**	Programme annuel de formation des acteurs 2015/2016 - Financement CPER.
Inscrire son territoire dans un contexte socio-économique - 1 journée Quelle est l'identité sectorielle de votre territoire ? - Session de base - 1 journée	Dégager les caractéristiques d'un territoire pouvant se traduire en atouts et en faiblesses. Repérer et s'approprier les informations quantitatives et qualitatives disponibles ; Etre capable d'interpréter les indicateurs selon les sources pour construire une analyse ; Mettre en perspective les données observées. Appréhender l'activité économique en Lorraine à travers une approche sectorielle : Définir et composer son périmètre de façon pertinente ; Cerner les sources et mettre en perspective les données sectorielles ; Savoir interpréter les indicateurs dans une construction analytique et repérer les limites de l'approche sectorielle.	GIP LorPM (LORRAINE PARCOURS METIERS) **ACAL**	Catalogue régional d'actions d'information et d'animation financé par la Direccte et la Région Lorraine..

INTITULE, DUREE DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	CARIF-OREF Région	CONTEXTE DE MISE EN PLACE
Trajectoires professionnelles : freins et leviers du territoire lorrain - 1 journée Créer une carte dynamique de son territoire - 2 demi-journées Mieux connaître le secteur de l'Economie sociale et solidaire (ESS) et ses débouchés - ½ journée	Comprendre la nature des trajectoires professionnelles en Lorraine : Distinguer les différentes formes de mobilités ; Repérer les raisons pour lesquelles les trajectoires s'infléchissent ; Etre capable de traduire les enjeux formatifs qui en découlent. S'approprier l'outil cartographique de libre accès Géoclip afin de valoriser toute sorte de données géolocalisées en générant des cartes interactives ; Faciliter ainsi la réflexion à l'échelle d'un territoire. Appréhender le champ de l'Économie sociale et solidaire (ESS), ses valeurs et ses structures ; Découvrir la diversité des activités et des métiers de l'ESS ; Faire évoluer les représentations et lever les freins à l'orientation vers les métiers de l'ESS ; Disposer des informations et des outils afin de mieux communiquer auprès du public.	GIP LorPM (LORRAINE PARCOURS METIERS) **ACAL**	Programmation évolutive – qui s'enrichit au fil des mois – venant en complément des programmes de professionnalisation proposés par les différents réseaux. Actions de professionnalisation accessibles sans frais. Actions de courte durée (d'une demi-journée à 4 jours) et présentations d'outils qui portent sur les champs d'expertise du GIP et sont animées – sauf mention contraire - par LorPM.
Se saisir des données socio-économiques d'un territoire - GREF Bretagne Les rendez-vous sectoriels du GREF Bretagne. Demi-journée. Observatoires sectoriels régionaux Panorama des outils en ligne du GREF Bretagne. Demi-journée Réaliser sa veille avec le centre de ressources du GREF Bretagne. Demi-journée. Equipe GREF Bretagne	Repérer les sources de données socio-économiques et prioriser les données utiles à l'activité d'information, de conseil et d'accompagnement ; Comprendre les tableaux de bord emploi formation et les utiliser dans sa pratique ; Connaître les principaux indicateurs de son territoire et les grandes tendances des secteurs d'activités. Temps d'appropriation des études sectorielles et régionales emploi-formation : améliorer la connaissance sur les secteurs d'activités et les domaines de métiers sur le territoire breton - S'approprier les données et les utiliser dans sa pratique. Public : Les professionnels membres du SPRO et l'ensemble des acteurs emploi formation. Connaître et découvrir les outils et sources d'information disponibles sur le site du GREF Bretagne. S'approprier leur fonctionnement dans ses pratiques professionnelles. Savoir s'auto-documenter et utiliser les outils et services du Centre de ressources pour réaliser sa propre veille professionnelle.	GREF **BRETAGNE**	Actions proposées dans le plan de professionnalisation du SPRO.
Organiser des actions de connaissance des métiers Intervenants : PRAO + AROM (Association Rhône-Alpes pour l'Orientation et la promotion des Métiers) - 1 session d'1 journée Utiliser les données socio-économiques dans une activité de conseil Intervenants : PRAO - 3 sessions d'1 journée Accompagner les publics dans la mobilisation du CPF Intervenants : PRAO - 1 session d'une journée	S'approprier une méthodologie pour mettre en place des actions de connaissance des métiers auprès du public, identifier et mobiliser les partenaires potentiels de l'action, repérer les outils mobilisables. Repérer les sources d'informations pertinentes au regard de la demande du public, rechercher et analyser l'information recueillie, restituer l'information et s'assurer de son appropriation. Connaître le dispositif CPF, informer les personnes sur leurs droits et les circuits, aider à la création et à la consultation d'un Compte Personnel de Formation, analyser des situations personnelles en vue de mobiliser le Compte Personnel de Formation.	PRAO (CARIF-OREF RHÔNE-ALPES) **REGION AUVERGNE RHONE ALPES**	Plan de professionnalisation 2016.
Portraits socio-économiques de la région Auvergne-Rhône-Alpes - (1j) Intervenants : PRAO et le Carif-Oref Auvergne Utiliser les données socio-économiques dans une activité de conseil - (1j) - PRAO (Cible principale SPRO)	Acquérir une culture générale commune et interinstitutionnelle de son territoire sur les champs de l'emploi et de la formation replacés dans un contexte démographique local ; S'approprier les chiffres-clés du territoire, leurs champs et limites. Repérer les sources d'informations pertinentes au regard de la demande du public. Rechercher et analyser l'information recueillie ; Restituer l'information et s'assurer de son appropriation.	CARIF-OREF AUVERGNE **REGION AUVERGNE RHONE ALPES**	Avant session sur une communauté IODA (réseau social régional) dédiée, pour préparation.
Informer/former à l'usage les données socio-économiques Ressources et outils à disposition L'activité économique et sociale dans les territoires Découvrir les filières et les métiers d'avenir Diffuser les outils d'information et d'aide à l'orientation (portail SPRO et outils du portail) L'offre de formation régionale de formation - La plateforme multicanal du SPRO Présentation d'outils d'aide à l'orientation de la Fondation JAE et échanges de pratiques autour des outils	Appréhender l'offre d'information en ce domaine (études, outils), questionner les usages, s'approprier l'usage des outils et ressources disponibles – matinales. Comprendre les enjeux des territoires sur l'emploi, les métiers et les besoins en compétences – matinales ORM (Observatoire régional des métiers). Apporter une information qualifiée aux professionnels sur les secteurs et les métiers à enjeux : environnement, métiers de la mer, logistique – matinales – site SPRO. S'approprier les outils du SPRO et du CEP à l'attention du public et des professionnels ; Faciliter les pratiques professionnelles. Information/formation sur les outils JAE.	GIP ESPACE COMPETENCES (CARIF **PACA**)	Gratuit, financement CPER. Programme régional annuel de professionnalisation des acteurs.

INTITULE, DUREE DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	CARIF-OREF Région	CONTEXTE DE MISE EN PLACE
Panorama régional économique et social en région. Prisme Limousin - 1/2 jour Connaissance des territoires : approche socio-économique et emploi-formation Prisme Limousin Les métiers des professionnels de l'information, de la formation, de l'orientation ou de l'emploi. Prisme Limousin, Pôle Emploi, professionnels du secteur. 7 présentations d'une demi-journée, périodicité mensuelle.	S'approprier les données régionales pour les utiliser dans son contexte professionnel dans le cadre d'échanges entre professionnels. Développer la connaissance territoriale en matière de besoins en compétences, qualifications et formations. Actualiser les connaissances et donner des outils d'analyses sur les métiers aux professionnels de l'information, de la formation, de l'orientation ou de l'emploi.	GIP PRISME LIMOUSIN **REGION AQUITAINE POITOU-CHARENTES LIMOUSIN**	Programme annuel de formation des acteurs de la formation, orientation, emploi. 1 axe spécifique aux acteurs de l'orientation. Gip Prisme Limousin est organisme de formation. Financement CPER.
Tendances Métiers (0,5j) – animation ACM (OREF / CARIF) – 1er semestre 2016 • Les métiers du numériques – février • Les métiers de la métallurgie – avril • Les métiers du transport et de la logistique – juin	Mieux connaître les évolutions des métiers ; Besoins en compétences ; Secteurs employeurs ; Perspectives de recrutement.	AQUITAINE CAP METIERS **REGION AQUITAINE POITOU-CHARENTES LIMOUSIN**	Besoin repéré transversal sur tous les réseaux de la formation, de l'apprentissage, de l'orientation… Pas de financement dédié spécifique.
Contribution de chacun des Pôles du GIP ALFA Centre-Val de Loire sur les territoires de la région. Programme d'appui à destination du SPRO : Co-construire des portraits de territoire Développer sa connaissance des métiers	Diffusion effectuée via les outils dématérialisés du SPRO : le site Etoile www.etoile.regioncentre.fr et le service téléphonique 0 800 222 100. Mise à disposition d'espaces dédiés sur le site Etoile. Production de portraits de territoires et présentation d'ORIOM (Observatoire régional formation emploi).	GIP ALFA **CENTRE**	Co-construction du programme d'appui en comité technique animé par le Conseil régional Centre-Val de Loire avec l'ensemble des têtes de réseaux.
Ateliers Découvertes sur des secteurs sur les territoires : Le transport logistique Web conférence sur le tourisme La plasturgie La taille de pierre L'accès à l'apprentissage	Il s'agit de présenter des secteurs innovants ou porteurs d'emploi en Picardie. Suivre les secteurs qui ont signé un accord sectoriel dans le cadre du CPRDFP : atelier construit en partenariat étroit avec la branche professionnelle concernée. Visites de sites de formation, d'entreprises, rencontres des acteurs de terrain, et information détaillée sur le secteur traité : son activité, ses métiers, le marché de l'emploi, identifier les emplois porteurs, les emplois sensibles, les retombées économiques au niveau des territoires. Présentation des filières de formation se référant aux métiers du secteur.	CONSEIL REGIONAL DIO PICARDIE **REGION NORD-PAS-DE-CALAIS ET PICARDIE**	Attente du Conseil régional d'améliorer la diffusion et l'échange de l'information auprès des partenaires et entre les partenaires.
<u>L'appropriation et la transmission des données socio-économiques dans les pratiques d'orientation et/ou d'accompagnement (1 j en 2015 et 2 j en 2016)</u>	Vise les acteurs de la formation de l'emploi, de l'orientation et des professionnels du handicap en région Nord- Pas-de-Calais Permettre aux professionnels de rechercher, récupérer, compiler les informations disponibles sur leur territoire et au niveau régional afin de pouvoir les intégrer dans leur pratique quotidienne, mais également de créer une note de synthèse qui permettra une diffusion et une appropriation par les autres acteurs et/ou les bénéficiaires.	C2RP Nord-Pas-De Calais **REGION NORD-PAS-DE-CALAIS ET PICARDIE**	Programme de professionnalisation financement Etat/Région.
Animation d'un groupe local du SPRO (2 jours) L'accompagnement à la recherche d'information numérique en situation d'accueil (1 jour) Les pratiques des conseillers face au numérique (2 jours) CEP et Conseil expert VAE (1 jour) Ingénierie financière des parcours de formation et de VAE (1 jour) Propositions d'actions à disposition des groupes locaux Les dispositifs de gestion des parcours professionnels ; Les ressources d'information et de documentation ; L'utilisation du site Orientation Paysdelaloire.fr La connaissance socio-économique du territoire ; La prise en compte des données socio- économiques dans sa pratique de conseil	Pour les coordinateurs des groupes locaux du SPRO : Revisiter les fondamentaux de l'animation de réseaux pour améliorer la dynamique partenariale locale. Pour les conseillers : Intégrer le numérique dans sa pratique de conseiller, la mettre en phase avec les nouveaux usages de publics accompagnés. Développer sa capacité à conseiller les publics en regard d'un projet de VAE (pertinence de la VAE, repérage des certifications usuelles) avant le cas échant de proposer une prestation complémentaire assurée par un conseiller expert VAE. Pour les conseillers CEP : Ingénierie financière des parcours de formation et de VAE. Ces sessions sont mises à disposition des groupes locaux du SPRO qui peuvent les déployer dans le cadre de leur plan d'actions annuel.	CARIF-OREF **PAYS DE LA LOIRE**	Programmation annuelle dans le cadre du schéma d'animation régionale des acteurs du SPRO qui comprend deux grands objectifs : - La qualité de l'AIO - La connaissance socio-économique. Le travail d'animation se fait en lien avec les têtes de réseau des acteurs du SPRO avec la volonté de développer une animation territorialisée.

INTITULE, DUREE DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	CARIF-OREF Région	CONTEXTE DE MISE EN PLACE
Actions développant la connaissance des territoires et des secteurs d'activités 2015 • Connaissances des territoires et des secteurs • Web conférences : Portraits de territoires 2016 • Connaissances des territoires et des secteurs • Web conférences : portraits de territoires • L'offre de formation aux compétences clés en région Depuis 2013 : Les matinales d'Atout Métiers LR	Public : professionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation – SPRO. Faciliter l'appropriation des outils pour l'analyse des secteurs d'activités et des territoires de la région Languedoc-Roussillon. Faire connaître l'offre régionale des actions de formation compétences clés. Chargés d'études régionaux, sur invitation et experts selon la thématique. Partager, mutualiser et développer la connaissance sur les aspects méthodologiques et les outils d'observation de l'emploi et de la formation, sur les métiers et les compétences ; Capitaliser les pratiques et les réalisations en région pour mieux les diffuser ; Créer des liens entre ceux qui collationnent et analysent des données et ceux qui rendent compte de l'activité de l'emploi, de la formation.	ATOUT METIERS LR **REGION LANGUEDOC ROUSSILLON MIDI PYRENNEES**	SPRO – Développement de la connaissance des secteurs, notamment ceux qui recrutent. Partenariat d'études et d'observation avec les branches.
Diagnostic régional emploi formation : tendances et prospectives Environnement emploi formation : connaitre son territoire Connaitre la nouvelle région Languedoc Roussillon / Midi Pyrénées Prospectives et tendances régionales : secteurs et métiers porteurs Connaitre les dynamiques d'emploi et de formation sur le département S'approprier les ressources emploi formation sur son territoire Les métiers de l'Hôtellerie et la restauration Les métiers de la santé et du social Les métiers du numérique Les métiers du transport et de la logistique	S'approprier les grandes tendances d'évolution régionale au regard des principales problématiques emploi - formation abordées dans le diagnostic régional élaboré dans le cadre du CPRDFP. Identifier les données et ressources disponibles en fonction de leur pertinence et de leur usage pour mieux appréhender les problématiques emploi - formation d'un territoire. Découvrir le nouvel espace de la grande Région en matière d'emploi et de formation. S'approprier les données socio-économiques pour les utiliser dans son contexte professionnel – Conférence. Découvrir les problématiques emploi - formation de la grande Région Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées sur les secteurs et les métiers porteurs ; S'approprier les données pour les utiliser dans son contexte professionnel. Présenter les caractéristiques, les atouts, les faiblesses et les potentialités du territoire en matière d'emploi et de formation. S'approprier les données pour les utiliser dans son contexte professionnel. Identifier les données et ressources en fonction de leur pertinence et de leur usage pour mieux appréhender les problématiques emploi formation sur un territoire donné. Appréhender les enjeux du secteur en matière d'emplois, de compétences, d'orientation. Identifier les métiers porteurs et les voies d'accès par la formation.	CARIF OREF MIDI PYRENEES **REGION LANGUEDOC ROUSSILLON MIDI PYRENNEES**	Programme annuel de professionnalisation 2015/2016. Public visé : professionnels de l'AIO, de l'emploi, de l'accompagnement et de l'insertion et acteurs de la formation. Actions de professionnalisation de courtes durées : 0.5 jour à 1 jour 2 outils Foad. Financement CPER à hauteur d'un budget de 14 000 euros portant sur l'amplitude du programme 2015 et entre 15 et 20 000 euros sur 2016. Accès aux séances conditionnés par l'adhésion.
Intervention sur les volets états des lieux socio-économiques et territoriaux Présentation des études sectorielles emploi-formation produites par le Carif-Oref	Faciliter l'appropriation de la connaissance des territoires aux opérateurs du SPRO et CEP ; Leur fournir les outils actualisés de cette connaissance des données socio-économiques des territoires. Développer par des informations métier emploi formation la connaissance des opérateurs des secteurs porteurs.	EFIGIP (CARIF-OREF FRANCHE-COMTE) **REGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE**	Action réalisée par l'équipe interne Carif-Oref

ACTIONS PORTANT SUR LE SERVICE PROPOSE

INTITULE, DUREE DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	CARIF-OREF Région	CONTEXTE DE MISE EN PLACE
L'ensemble des opérations est une déclinaison du schéma d'animation du SPRO, discuté avec les têtes de réseau du SPRO autour de deux grands objectifs : la qualité de l'AIO et la connaissance socio-économique. Les opérations font l'objet d'une articulation avec l'ensemble de l'offre dématérialisée gérée par le Carif-Oref (Site et Plateforme téléphonique) Postures et pratiques de conseil en orientation (2 jours)	Secrétariat de la commission SPRO du CREFOP - Animation du groupe technique régional regroupant les têtes de réseau du SPRO. Animation du groupe opérateurs CEP et OPACIF - Accompagnement des Groupes locaux du SPRO (17) - Production et appropriation par les opérateurs locaux de portraits de territoires - Organisation de journée d'interconnaissances des structures du SPRO dans les territoires. Au niveau régional : organisation de « rencontres des coordinateurs du SPRO » pour les soutenir dans leur fonction - Organisation annuellement d'une journée régionale de l'orientation. Prendre du recul et travailler en inter réseau sur sa pratique, développer une pratique de tenir conseil (conseillers).	CARIF-OREF **PAYS DE LA LOIRE**	Sur la base de la charte régionale du SPRO du schéma d'animation régional et de orientations de la commission SPRO d CREFOP, co-construction du programm d'appui en Groupe technique régional. Le travail d'animation se fait en lien avec les têtes de réseau des acteurs du SPRO avec la volonté de développer une animation territorialisée.
Contribution de chacun des Pôles du GIP ALFA Centre-Val de Loire sur les territoires de la région. - Diffusion d'informations sur le SPRO et la mise en œuvre des différents niveaux de service du Conseil en Evolution Professionnelle - Elaboration d'un guide en ligne des structures du SPRO à destination de tous les publics	-Diffusion effectuée via les outils dématérialisés du SPRO : le site Etoile www.etoile.regioncentre.fr et le service téléphonique 0 800 222 100 mise à disposition des espaces dédiés sur le site Etoile -Accompagnement d'un groupement local sur plusieurs rencontres avec R. Fonteneau, universitaire et sociologue sur le fonctionnement du partenariat local -Organisation de journée d'interconnaissances des structures du SPRO dans les territoires -Au niveau régional : organisation de "rencontres des coordinateurs du SPRO » pour les soutenir dans leur fonction. Avec le soutien du cabinet SEP (Sociologie en Pratique) sur 9 mois pour permettre un accompagnement collectif mais aussi individuel sur site.	GIP ALFA **CENTRE- VAL DE LOIRE**	Programme d'appui à destination du SPRO autour de 6 axes : Développe l'interconnaissance des structures, de dispositifs, des outils ; Partager des mode d'organisation territoriaux ; Evaluer la plus value du SPRO ; Lutter contre le discriminations ; Co-construire des portrait de territoire ; Développer sa connaissanc des métiers.
Accueil et 1er niveau d'information : une pratique professionnelle parfois complexe Accueil et information du public : consolider ses pratiques et postures Diagnostiquer un besoin, analyser une demande d'orientation Initiation à la méthode ADVP Identifier les processus d'engagement dans la remobilisation des publics Utiliser les réseaux sociaux dans ses pratiques d'orientation	Séance issue de la mise en place du SPO entre 2012 et 2013 - Ateliers d'analyses des pratiques - Identification des situations difficiles, analyse approfondie et collective de la situation problème, partage d'expériences sur les marges de manœuvre, les stratégies possibles, construction collective d'un plan d'actions, de résolution de problèmes. Identifier les enjeux de l'accueil et de l'information des publics dans une logique de service et s'approprier les différentes postures, approches et techniques en matière d'orientation pour les transférer dans sa pratique professionnelle - Echanges de pratiques. Comprendre les enjeux de l'analyse d'un besoin en orientation - Améliorer ses techniques d'entretien - Echanges de pratiques. Identifier et connaître les fondements de l'ADVP au regard des autres modèles de l'accompagnement au projet. Comprendre les processus d'engagement et d'abandon dans les démarches d'orientation : les mécanismes et indicateurs en jeu - Comprendre les particularités du travail d'accompagnement avec les publics démobilisés - Echanges de pratiques. Identifier les différents réseaux sociaux et connaître leur fonctionnement - Acquérir les pratiques d'usage de ces outils et leurs limites juridiques.	**REGION LANGUEDOC ROUSSILLON MIDI PYRENNEES** CARIF-OREF MIDI-PYRENEES	Programme annuel de professionnalisation/rencontres 2015 et 2016. Actions de professionnalisation de courtes durées : 0.5 jour à 2 jours. Financement CPER à hauteur d'un budget de 14 000 euros portant sur l'amplitude du programme 2015 et entre 15 et 20 000 euro sur 2016. Accès aux séances conditionné par l'adhésion. La charte régionale du SPRO a été signée en septembre 2015 et désigne le CarifOref comme opérateur technique du programme d'appui aux acteurs du SPRO.
Formation à l'entretien d'explicitation (les bases)	Public : Accompagnateurs VAE, Conseillers bilan, Conseillers en Evolution Professionnelle, conseillers d'orientation… Ouvrir sa posture d'écoute et d'observation - Etablir une relation et un climat de confiance - Commencer à utiliser un nouveau mode de questionnement qui permette à l'autre de dire son expérience telle qu'il l'a vécue - Distinguer actes et contenu.	ATOUT METIERS LR **REGION LANGUEDOC ROUSSILLON MIDI PYRENEES**	Attentes des professionnels et fait suite éventuellement à l'action sur l'accompagnement VAE.
Découvrir LORFOLIO, le portefeuille numérique de compétences Découvrir et s'approprier LORFOLIO : 3 journées Construire des séances pédagogiques avec LORFOLIO dans le cadre du DOIT (Dispositif d'Orientation et d'Insertion Territorial) : 2 journées Formaliser ses compétences avec LORFOLIO : 2 journées Accompagner à la recherche d'emploi avec LORFOLIO - 2 sessions de 3 jours	Sensibiliser les professionnels à la démarche e-portfolio ; Utiliser LORFOLIO et repérer ses applications possibles dans sa pratique professionnelle. Découvrir le portefeuille numérique de compétences LORFOLIO et envisager les champs d'application dans sa pratique professionnelle Connaître le concept d'e-portfolio. Identifier les atouts de la démarche e-portfolio pour l'accompagnement dans la prestation DOIT. Utiliser LORFOLIO comme élément pédagogique durant l'action Définir la notion de compétences. Identifier et formaliser ses compétences à partir de LORFOLIO. Réaliser un portefeuille de compétences. Repérer les applications possibles dans sa pratique professionnelle Connaître le concept d'e-portfolio. Construire les outils de la recherche d'emploi avec le portefeuille numérique de compétences LORFOLIO. Maîtriser son identité numérique avec LORFOLIO	GIP LorPM (LORRAINE PARCOURS METIERS) **ACAL**	Programmes détaillés accessibles en ligne sur www.lorpm.eu . Public visé : tout professionnel de l'Accueil-Information-Orientation (AIO), de la formation, de l'emploi, de l'accompagnemen ou de l'insertion, en particulier les acteurs du Service public régional de l'orientation (SPRO) et les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP). Catalogue régional d'actions d'information e d'animation financé par la Direccte et la Région Lorraine.
INTITULE, DUREE DES ACTIONS	**DESCRIPTIF DES ACTIONS**	**CARIF-OREF Région**	**CONTEXTE DE MISE EN PLACE**
Construire un site Web avec LORFOLIO - 2 sessions de 2 journées Le Conseil en Evolution Professionnelle : contexte législatif, acteurs et niveaux de service - ½ journée (à renouveler en fonction des besoins et sur demande sur les territoires)	Définir un e-portfolio. Identifier les atouts de la démarche e-portfolio pour l'accompagnement des publics en recherche d'emploi. Construire un e-portfolio à partir de LORFOLIO. Découvrir et utiliser l'éditeur de site Web LORFOLIO. Appréhender le CEP comme mesure favorisant la sécurisation des parcours professionnels des actifs. Connaitre le CEP : sa place dans le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) ; Ses interlocuteurs en Lorraine et la coordination ; Ses trois niveaux de services et le conseil en Validation des Acquis de l'Expérience.	GIP LorPM (LORRAINE PARCOURS METIERS) **ACAL**	Programmation évolutive – qui s'enrichit au fil des mois – venant en complément des programmes de professionnalisation proposés par les différents réseaux. Actions de professionnalisation accessibles sans frais. Actions de courte durée animées – sauf mention contraire -par LorPM.
Conduire un entretien ; maîtriser les techniques de base - 2 jours	Acquérir et consolider une pratique de conduite d'entretien sous la forme d'un parcours (sensibilisation / approfondissement et spécialisation).		

INTITULE, DUREE DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	CARIF-OREF Région	CONTEXTE DE MISE EN PLACE
Accompagner l'évolution des pratiques professionnelles et l'ingénierie des parcours – Matinale (0.5 jour) De l'usage et des usagers du SPRO et du CEP Accueil, analyse de la demande et délivrance de l'information L'ingénierie financière des parcours (information pour opérateurs SPRO et CEP) – 0,5 jour L'ingénierie financière des parcours (études de cas pour opérateurs CEP) - 0,5 jour Professionnalisation des conseillers de la plateforme multicanal – 4 sessions de 0,5 jour Professionnaliser à la carte en raison des profils de conseillers – 1 jour Outiller l'évaluation de la qualité de service - matinale 0.5 jour Actions spécifiques issues du diagnostic des besoins des territoires de projet	Réinterroger la demande sociale et les besoins des publics à l'aune des nouveaux services SPRO et CEP Approfondir la pratique professionnelle d'accueil et d'analyse de la demande et sécuriser le premier niveau de service aux usagers – guides SPRO – Communautés digitales. Faire connaitre l'offre de financement des parcours et les conditions de mobilisation – (0.5 jour). Professionnaliser l'ingénierie financière des parcours – Etude de cas + outil interactif. Informer sur l'offre de service et le fonctionnement des partenaires SPRO/CEP. Interroger les conditions d'appréciation de la qualité de service et outiller (méthode, outils, indicateurs). Adapter l'offre de professionnalisation au plus près des besoins des territoires de projet du SPRO.	GIP ESPACE COMPETENCES (CARIF **PACA**)	Programme régional annuel de professionnalisation des acteurs Financement par les employeurs et/ou OPCA.
Utiliser l'ADVP et la démarche éducative pour accompagner des personnes dans l'élaboration de leur projet professionnel - 6 jours Quelles pratiques d'entretien pour orienter et accompagner - 3 jours Mobiliser et engager les publics dans un parcours ou des actions 3 jours Questionner le rapport au travail - 3 jours Mardi pédagogique « Des outils pour la découverte des métiers » ½ J.	Connaître les bases de la démarche éducative et ses outils ; Acquérir une démarche et une méthode permettant de structurer un entretien d'orientation, un bilan de compétences, un accompagnement en groupe ou en individuel ; Savoir utiliser les outils d'accompagnement aux choix professionnels. Clarifier les différents paramètres à prendre en compte dans la pratique de l'entretien : comment faire pour aborder en entretien les choix d'orientation avec le public ? Sur quelle technique s'appuyer ? Quelle posture professionnelle adopter ? Comprendre les ressorts psychologiques de la motivation ; Définir les objectifs de changement ; Identifier et réunir les conditions favorables au recueil de l'engagement ; Comprendre les particularités du travail d'accompagnement sous contraintes ; Disposer d'outils opérationnels. Identifier ce qui se joue au travail, en dégager les enjeux ; Connaître les diverses dimensions pouvant intervenir dans le rapport au travail pour permettre à la personne d'identifier son propre rapport au travail ; Réfléchir aux liens pouvant exister entre rapport au travail et orientation professionnelle ou recherche d'emploi ; Acquérir des outils permettant d'accompagner la personne dans sa réflexion sur ce thème. Présentation de deux outils : l'Explorama /version en ligne et Cartométiers.	GIP CREFOR (CARIF-OREF Haute-Normandie) **REGION NORMANDIE**	
Structurer sa pratique d'insertion et d'orientation avec l'ADVP - 5 jours Analyse de la faisabilité d'un projet professionnel et aide à la décision 3 jours L'entretien d'explicitation dans les pratiques d'accompagnement et d'orientation – 3 jours Conduire des projets partenariaux sur les territoires - 3 jours Education aux écrans et aux médias : utilisation d'un internet responsable - 2 jours Utiliser des outils régionaux de l'orientation	Identifier comment aujourd'hui, la méthode ADVP répond au besoin de développement d'autonomie des personnes en situation de s'orienter et de gérer des transitions professionnelles ; Comprendre les principes pédagogiques de l'ADVP et ses modalités pratiques pour l'animation individuelle et l'animation semi-collective ; Savoir utiliser quelques outils de l'ADVP en individuel et en semi-collectif. Identifier les enjeux de l'analyse de la faisabilité des projets pour les personnes ; Clarifier le positionnement des professionnels dans l'appréhension de la faisabilité des projets d'évolution professionnelle : posture, rôle, responsabilités ; Repérer et s'approprier les méthodologies d'investigation et de médiation les plus pertinentes contribuant à une analyse de la faisabilité fondée et à une décision singulière éclairée. Repérer les fondements théoriques et principes méthodologiques de l'entretien d'explicitation ; Favoriser la prise de conscience pour faire émerger des compétences mobilisées dans une activité professionnelle ; Expérimenter les techniques d'explicitation pour les inclure dans sa pratique professionnelle. Faire émerger un projet de territoire fédérateur qui prenne en compte les dimensions « formation », « économie », « emploi », « orientation », le conduire et l'évaluer - Acteurs des COTEEF (Comité Opérationnel Territorial Economie-Emploi-Formation) ayant déjà une expérience de la conduite de projet. Acquérir une connaissance générale de la relation jeunes / adultes et médias ; S'approprier des démarches et outils pédagogiques dans la perspective d'animer des ateliers de sensibilisation pour un usage responsable et citoyen d'Internet ; Acquérir les principaux conseils et clés d'usages des réseaux sociaux. Découvrir des outils à utiliser dans leur pratique quotidienne ; Connaître le fonctionnement et les usages des outils ; Appréhender leurs complémentarités, les articulations possibles.	ERREFOM CARIF OREF (Basse-Normandie) **REGION NORMANDIE**	Besoin partagé entre les structures participantes : coût partagé entre les participants. Accompagnement à la mise en place du SPRO : Co-financement public (Etat/Région + participation 40€/jour/pers.
Les rencontres professionnelles du SPRO, dont : • Présentation réciproque des offres de services entre acteurs du CEP • Analyse de cas pratiques par les acteurs du CEP	Action normande.	**REGION NORMANDIE** GIP CREFOR et ERREFORM	Fléchage SPRO/CEP par la Région. Prise en charge dans le cadre de la politique de la Région : gratuité pour les participants.

INTITULE, DUREE DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	CARIF-OREF Région	CONTEXTE DE MISE EN PLACE
Rencontres des acteurs du SPRO Postures et pratiques en entretien de première information – orientation 2 jours Echanges de pratiques sur le conseil en évolution professionnelle - 4 jrs Ingénierie financière dans le conseil en orientation - 3 jours L'accompagnement au changement dans la recherche d'emploi - 3 jrs	Des journées basées sur l'interconnaissance entre les acteurs sont programmées ; Des possibilités d'immersion dans les structures partenaires. 1er accueil SPRO. Opérateurs CEP : Développer l'interconnaissance ; Les enjeux du CEP ; Conscientiser sa pratique à partir d'échanges entre pairs. Opérateurs CEP, niveau 3 : Comprendre et échanger avec des études de cas ; rédaction en commun de supports ou d'outils. SPRO : Examiner tout ce qui fait obstacle au changement ; Acquérir des clés permettant de passer à l'action.	GIP PRISME LIMOUSIN **REGION AQUITAINE POITOU-CHARENTES LIMOUSIN**	Programme annuel de formation des acteurs de la formation, orientation, emploi. Un axe du programme spécifique aux acteurs de l'orientation. Financement CPER.
Acquérir les techniques de l'entretien d'explicitation, 4 sessions de 2 jrs Appréhender la réalité socio-économique des mobilités professionnelles, 2 sessions d'1 jour Accompagner les transitions et les mobilités, 2 sessions de 2 jours Adopter une démarche éducative en orientation – 2 jours Repérer et orienter les publics en difficulté face aux savoirs fondamentaux – 2 sessions de 1 jour Faire évoluer ses pratiques d'orientation – 2 jours L'entretien d'accueil dans le cadre du SPRO – 2 jours Boîte à outils de l'orientation en 2015 - 0,5 jour Présentation d'outils des Editions Qui Plus Est - Conférence « Orienter au 21ème siècle ? » - Présentation d'outils des ECPA - Présentation de la Fondation JAE Appui et information des opérateurs sur les territoires Chargée de mission ARFTLV et chargés d'information (une personne référente par département) Séminaires locaux des prescripteurs : 10 séminaires programmés entre novembre 2015 et mai 2016	Axe ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE : 8 modules de formation de 1 à 4 jours, 4 sessions par an. Certains modules de cet axe sont fléchés « chargés d'accueil dans le cadre du SPRO » ; la plupart vise un public de conseillers en évolution professionnelle. Des réunions sur différents thèmes, le plus souvent sur une demi-journée. Participation à des comités locaux + séances d'appropriation d'outils pour les conseillers et les responsables de structures - Travail de repérage des services et outils présents sur un territoire - Préparation d'un « kit » de ressources pour les lieux mutualisés du SPRO. L'ARFTLV organise depuis plusieurs années avec la Région Poitou-Charentes, Pôle Emploi et l'AGEFIPH des temps de professionnalisation partagés pour les opérateurs des différents réseaux de prescripteurs : PE, ML, Cap Emploi, CIDFF + les conseils départementaux - Les thématiques souhaitées portent sur la connaissance des métiers, du marché du travail et de l'offre de formation sur les territoires (portrait de territoire) - Etude de cas sur la construction et le financement des parcours de formation pour les demandeurs d'emploi.	GIP ARFTLV (CARIF-OREF POITOU-CHARENTES) **REGION AQUITAINE POITOU-CHARENTES LIMOUSIN**	Dispositif SAFRAN. Programme régional de professionnalisation des acteurs, modules de formation financés par la Région. Rencontres organisées et animées par l'ARFTLV, sans financement spécifique, avec mobilisation de partenaires et diverses contributions le plus souvent gracieuses. Les outils et services de l'ARFTLV sont mis en œuvre sur les territoires et mobilisables par les acteurs. Experts mobilisés des services Région, DR Pôle Emploi, AGEFIPH + ARFTLV.
Méthodes et pratiques du 1er accueil – 2 jours en continu Les techniques d'entretien dans les pratiques d'accompagnement - 5 jours en discontinu Outils et méthodes pour l'orientation – 2 jours en continu Analyser la demande d'orientation – 2 jours en continu Conseil en évolution professionnelle – 3 jours en continu Les nouvelles approches dans les pratiques d'orientation – 3 jours en continu Structurer une méthodologie d'évaluation des pratiques d'orientation - 2 jours en continu Intégrer le numérique dans les pratiques d'orientation – 3 jours en discontinu CEP – Certificat de spécialité CNAM – VAE collective projet en cours	Professionnaliser la fonction du 1er accueil : savoir analyser la demande, questionner une situation, identifier le partenaire le plus approprié sur le territoire d'intervention. Repérer et s'approprier les techniques d'entretien dans les pratiques d'accompagnement (bilan de compétences, accompagnement vers l'emploi, VAE…). Appréhender une diversité d'outils pour consolider, réactualiser les pratiques d'orientation. Clarifier les différents types de demande d'orientation, repérer le champ d'intervention, être capable d'initier une conduite d'entretien. Appréhender les 3 niveaux du conseil en évolution professionnelle ; Mettre en œuvre l'ingénierie de parcours en partenariat avec les opérateurs du territoire. Appréhender les changements en cours dans les parcours professionnels, repérer les conséquences en termes de cadre d'intervention et de pratiques. Structurer méthodologiquement la démarche d'évaluation de l'accompagnement en qualifiant les objectifs poursuivis et les indicateurs de résultats ; Outiller ce processus d'évaluation en construisant et testant différentes modalités de recueil et d'analyse Découvrir, identifier les outils numérique dans une démarche d'orientation, construire des modes d'intervention les intégrant. Organiser les modalités d'une VAE collective à destination du réseau des opérateurs CEP visant l'obtention du certificat ; Programmation d'un ou des 2 dans le cas de VAE partielles selon besoins.	AQUITAINE CAP METIERS (ACM) **REGION AQUITAINE POITOU-CHARENTES LIMOUSIN**	Plan d'action produit à partir des remontées de besoin émis par les représentants des réseaux de l'orientation et/ou des opérateurs du CEP (ARML, CHEOPS, réseau des EMA chargée de mission SPRO Aquitaine, DR Pôle Emploi, OPACIF, APEC). Financement Conseil Régional par subvention dédiée.
Animer une table ronde avec des partenaires et promouvoir les démarches participatives – 3 jours Concevoir, conduire et animer un projet de territoire - 3 jours en 2016 Les écrits professionnels dans une mission du SPO (3 jours)	Permettre aux professionnels de la formation, de l'emploi et de l'orientation d'animer des actions de sensibilisation ou d'information permettant de mobiliser activement leur public (tables rondes, séminaires, colloques, rencontres professionnelles...). Permettre aux professionnels d'être sensibilisés, conseillés et professionnalisés à la mise en œuvre de projets de territoire. Permettre aux professionnels de s'approprier l'écriture comme un outil régulier et d'améliorer leurs écrits professionnels.	C2RP (CARIF OREF NORD-PAS DE CALAIS) **REGION NORD-PAS-DE-CALAIS ET PICARDIE**	Programme de professionnalisation financement Etat/Région. Dans le cadre de la mission d'appui du C2RP à l'animation régionale du SPRO.

INTITULE, CALENDRIER DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	CARIF-OREF Région	CONTEXTE DE MISE EN PLACE
Ateliers régionaux de l'orientation tout au long de la vie autour de : 1. L'accompagnement des bénéficiaires dans une logique de sécurisation des parcours 2. La territorialisation de l'orientation et de la formation 3. La connaissance et l'évolution des métiers 4 types d'ateliers : ateliers Ressources, ateliers Méthodes, ateliers Découvertes, ateliers Projets Accompagner le plan de formations interne des structures AIO Les Outils d'information en ligne Ateliers spécifiques au titre de la professionnalisation des structures CEP : - Décryptage de la loi du 5 mars 2014 sur le volet orientation-formation Offre de service Pôle emploi ; Qu'est-ce que le CEP ? Le SPRO ? Connaissances mutuelles des offres de service des acteurs locaux : OPACIF + FONGECIF - Cap Emploi, APEC, Pôle emploi - Missions locales – 7 réunions départementales - Développement d'une culture commune entre acteurs Diffusion « repère CEP » (7 réunions locales) - Immersion interinstitutionnelle entre conseillers (2nd semestre 2016) - Appui aux structures contributrices du SPRO (non CEP) Intervention en réunion de service des structures contributrices à leur demande - Formation à destination des acteurs AIO à l'usage du portefeuille numérique de compétences	Les ateliers de l'orientation accueillent tout public dont l'activité professionnelle intègre l'accueil, l'information, l'orientation, l'accompagnement et le conseil sur les champs de l'orientation, de la formation et de l'insertion. Il s'agit principalement des réseaux AIO (MEF, Missions locales, CIO, BIOIP (Bureau d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle), antennes Pôle emploi, CIBC, CRIJ et son réseau…). Ces ateliers s'adressent aussi aux organismes de formation, aux acteurs institutionnels et socio-économiques et aux acteurs de l'insertion. Les ateliers s'organisent autour d'échanges d'informations, de débats, de valorisation de pratiques et d'expériences, portant sur des thèmes spécifiques et structurants de l'orientation et de la formation en région. 7 thématiques comprenant chacun divers sous thèmes de formation : Environnement emploi formation ; Sécurisation des parcours, modalité d'individualisation des parcours ; L'accueil et la formation des publics en difficultés ; La qualité ; L'alternance ; Les technologies de l'information et de la communication et le numérique dans les pratiques de la formation et de l'orientation. Il s'agit d'harmoniser et améliorer la qualité du service rendu au public. Un thème d'atelier peut être divisé en sous-thèmes et faire l'objet de plusieurs réunions de travail, dans les 3 départements ou sur différents territoires (environ 15 réunions/an) Exemple d'ateliers : La mobilisation du CPF dans une démarche d'accompagnements de CEP - Ingénierie de financement - Identification et réunions des référents CEP de chaque structure - Validation de la fiche de liaison régionale avec les structures CEP - Elaboration du guide du 1er accueil commun aux opérateurs CEP-SPRO Les programmes et comptes rendus des ateliers sont accessibles sur le portail orientation formation de Picardie. Le site d'aide à l'orientation Planète métiers Picardie : www.planetemétiers.picardie.fr	Conseil Régional DIO PICARDIE **REGION NORD-PAS-DE-CALAIS ET PICARDIE**	Le SPRO est décliné au plus près des territoires avec les acteurs reconnus par la loi au titre de la délivrance du CEP et des structures ayant fait acte de candidature. Le cahier des charges, la convention Etat Région et l'appel à contribution ont fait l'objet d'une élaboration partenariale et d'un passage pour avis au CREFOP. La démarche est soumise pour information/ consultation à la commission Orientation du CREFOP.
L'acculturation des conseillers en évolution professionnelle : - Le conseil en évolution professionnelle : contexte, enjeux, missions du conseiller en évolution professionnelle - Les entretiens conseils : la feuille de route Présentation des sources et ressources mobilisables, notamment celles disponibles au C2R Réflexion collective sur un espace de travail commun Analyse de pratiques des conseillers et supervision Rencontres des OPCA et OPACIF Information Passeport Compétences - Information KIT Métiers 4 demi-journées de présentations des dispositifs de chacun des acteurs du CEP National Composition d'un mini groupe de travail	Rencontres avec différents partenaires afin de permettre aux conseillers de fournir la meilleure information possible et un conseil de qualité aux salariés. Présentation du plan pour les continuités professionnelles - Présentation des actions mises en œuvre dans la construction du Conseil en Evolution Professionnel. Présentation du guide d'entretien et de la feuille de route. Présentation du DIRE (Département Investigation, Recherche, Etudes) et des différentes études menées par le C2R en lien avec les problématiques pouvant intéresser les Conseillers en Evolution - Présentation de la mission d'information sur l'offre de formation ; Présentation de l'architecture du site C2R dédié à cet effet ainsi que d'autres ressources. L'échange de pratiques est conduit dans le cadre d'analyses de pratiques par un praticien chercheur. Les sessions d'échanges et analyses de pratiques alternent avec des informations/rencontres avec des partenaires et sur des dispositifs/outils. Réflexion sur l'ensemble des informations capitalisées sur l'offre de service de chacun des opérateurs CEP.	C2R BOURGOGNE **REGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE**	L'ensemble de la professionnalisation des conseillers CEP initié par le Conseil régional de Bourgogne est mis en œuvre par le C2R. Echanges avec les conseillers afin de connaitre leur pratique (s'il y a eu lieu) avec différents partenaires (OPCA, OPACI, etc… afin de préparer la future coordination du CEP régional (prestataires nationaux compris). Permettre une redescente pertinente et efficiente de l'ensemble des informations.
Le Conseil en Evolution Professionnelle : le nouveau cadre, la mise en œuvre ; l'articulation des ressources et dispositifs d'accès et de soutien à l'emploi. Niveaux 1 et 2 du CEP 4 sessions d'une journée sur 4 territoires + réunion à distance et mise en place sur 6 mois d'un forum FAQ animé par un prestataire Le CEP : ingénierie financière d'un projet d'évolution professionnelle Niveau 3 du CEP 4 sessions d'une journée sur 4 territoires + réunion à distance et mise en place sur 6 mois d'un forum FAQ animé par un prestataire Mise en place d'un Espace ressources en ligne dédié aux profs. CEP	Publics : les 5 principales structures porteuses du CEP. Lecture partagée du cahier des charges relatif au CEP et prévisionnel de mise en place dans les structures. Accompagner l'innovation que représente le renforcement de l'individualisation de l'accompagnement, la mise en œuvre et la concrétisation d'un projet professionnel, notamment dans sa partie ingénierie financière. Participer à une démarche territoriale de réseau pour un meilleur service aux différents publics. Accompagner les acteurs du CEP et mettre en place une culture de réseau.	GIP **CORSE** COMPETENCES	
Mission d'appui à la commission SPRO Appui à la Région sur la coordination de la mise en place du CEP en Ile-de France : O'DEFI, outil pour les professionnels de l'Orientation professionnelle	Présentation de rapports et d'études dont un état des lieux en Ile-de France ; Formalisation et diffusion de fiches signalétiques pour chacun des membres ; Présentation de rapports et d'études Participation à la réflexion et formalisation sur la charte SPRO, le cahier des charges, les critères de désignation des nouveaux membres Proposition du schéma d'animation régional, à valider en 2016 Appui à l'organisation d'évènements SPRO dans les départements. Programme des rencontres élaboré à partir d'interviews des têtes de réseaux des structures membres du SPRO. Synthèse commentée du rapport CNEFOP sur le CEP. Permettre aux professionnels de l'orientation et au grand public d'accéder instantanément à des informations complètes, objectives, synthétiques, actualisées et chaînées sur les métiers, les formations, les certifications, l'emploi sur les territoires d'ile de France. Faciliter l'aiguillage entre opérateurs (près de 1 000 structures d'orientation recensées à ce jour en Ile-de-France).	DEFI METIERS **REGION ILE-DE-FRANCE**	

ACTIONS PORTANT SUR L'ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS SPECIFIQUES

INTITULE, DUREE DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	CARIF-OREF Région	CONTEXTE DE MISE EN PLACE
Egalité entre les femmes et les hommes dans l'orientation Porteur de l'action : Conseil régional - 1 demi-journée de sensibilisation en 2016	Sensibiliser les professionnels membres du SPRO à la question de l'Egalité entre les femmes et les hommes dans l'orientation. Cette action de sensibilisation sera suivie d'une action de formation en 2016 -2017.	GREF **BRETAGNE**	Fait suite à la mise en place d'un groupe de travail réunissant les référents égalité au sein des réseaux du SPRO.
Approche du handicap et connaissances des dispositifs - 3 jours Approche du handicap dans le cadre du premier accueil SPRO - 1 jour Module de perfectionnement des référents handicap - 1 jour Repérer et orienter les publics en difficulté face aux savoirs fondamentaux - 2 jours Sensibilisation aux stéréotypes sexués dans les organisations - 1 jour	Actualisation des connaissances. Formation, en partenariat avec le PRITH, l'AGEFIPH et Pôle emploi. Faciliter l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Actualisation des connaissances sur l'évolution des dispositifs, aides et mesures. Repérage des publics en situations d'illettrisme. Accompagnement des personnes en difficulté face aux savoirs fondamentaux. Par une approche ludique (sérious game) prendre conscience des représentations et stéréotypes sociaux de genre en situation professionnelle.	**REGION AQUITAINE POITOU-CHARENTES LIMOUSIN** PRISME (CARIF-OREF LIMOUSIN)	Programme de professionnalisation 2016.
L'accompagnement psychosocial des publics – 2 jours en continu	Identifier les facteurs de vulnérabilité et de blocage dans les parcours d'insertion. Se doter de méthodes et d'outils utiles à l'accompagnement.	AQUITAINE CAP METIERS (ACM) **REGION AQUITAINE POITOU-CHARENTES LIMOUSIN**	Plan d'action produit à partir des remontées de besoin émis par les représentants des réseaux de l'orientation et/ou des opérateurs du CEP (ARML, CHEOPS, réseau des EMA, chargée de mission SPRO Aquitaine, DR Pôle emploi, OPACIF, APEC) - Financement Conseil Régional.
Interculturalité et pratiques professionnelles - 5 jours Favoriser les apprentissages fondamentaux par le numérique du quotidien pour un public éloigné de la formation ou en difficulté avec les apprentissages 3 jours – CRI Auvergne Image de soi et hygiène : comprendre et intervenir auprès des personnes accompagnées 2 sessions en 2016	Définir les différents champs de l'interculturalité. S'appuyer sur l'interculturalité pour nourrir sa pratique professionnelle. Proposer une réflexion méthodologique et des mises en pratique à partir du conte et de l'écriture. Intégrer les usages quotidiens du numérique dans des situations pédagogiques. Choisir des outils numériques adaptés aux besoins du public. Identifier la posture professionnelle adaptée pour aborder les sujets touchant à l'image de soi et repérer les modalités d'intervention.	GIP CREFOR (CARIF-OREF HAUTE-NORMANDIE) **REGION NORMANDIE**	Action co-construite en partenariat avec l'IREPS (Instance régionale d'éducation et promotion de la santé). Programme de professionnalisation des acteurs. Financement par les structures employeurs des participants, OPCA. Pour les professionnels en recherche d'emploi, financement par le CREFOR.
Le handicap en orientation, en formation et en emploi Quelle mixité professionnelle dans les filières et les métiers ?	Appréhender des sujets de société - Enrichir sa culture professionnelle - Identifier les ressources mobilisables (acteurs, dispositifs). Travailler sur les représentations sexuées des métiers.	GIP ESPACE COMPETENCES (CARIF **PACA**)	
2015 Professionnalisation sur la prévention et la lutte contre les discriminations Professionnalisation des acteurs sur le Handicap 2016 Reploiement d'un programme de professionnalisation sur les thèmes présentés ci-dessus	31 actions à l'attention de 2140 professionnels sur la prévention et la lutte contre les discriminations 38 actions à l'attention de 3368 bénéficiaires dans le cadre de la semaine de lutte contre les préjugés 14 actions, 174 professionnels bénéficiaires et 43 organismes de formation engagés sur les « jeudis du Handicap » + animation d'un réseau de référents handicap dans les organismes de formation	GIP ALFA **CENTRE**	Co-construction du programme d'appui animé par le Conseil régional Centre-Val de Loire avec l'ensemble des têtes de réseaux.
Accueillir et informer une personne en situation de handicap pour optimiser son parcours professionnel (1 jour) Comment mieux prescrire une formation en tenant compte des conséquences du handicap La prévention de la discrimination dans les choix et pratiques d'orientation - (2 jours)	Permettre aux professionnels d'accueillir une personne en situation de handicap et l'orienter vers les bons acteurs locaux. Sensibiliser les prescripteurs aux différentes typologies de handicap, analyser l'impact du handicap afin de prescrire des formations adéquats, connaître les formations dédiées aux personnes en situations de handicap. Permettre aux professionnels de l'orientation, de l'emploi, de la formation, et du handicap d'acquérir et de développer les compétences nécessaires à la prévention de la discrimination dans leurs choix et pratiques d'orientation.	C2RP NORD-PAS-DE-CALAIS **REGION PICARDIE NORD PAS-DE-CALAIS**	Programme de professionnalisation financement Etat/Région. Dans le cadre de la mission d'appui du C2RP à l'animation régionale du SPRO.

INTITULE, CALENDRIER DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	CARIF-OREF Région	CONTEXTE DE MISE EN PLACE
Favoriser l'égalité des chances en diversifiant les choix d'orientation Publics sous-main de justice Illettrisme Décrocheurs scolaires Publics handicapés	Convention Etat Région. Les territoires de l'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Convention Direction Inter-régionale des Services Pénitentiaires et la région (CP du 30 01 2015 sur le volet formation professionnelle et un avenant sur l'accès à la formation à l'orientation). Convention au titre de l'année 2015 avec le Centre ressource illettrisme de Picardie. Convention Etat Région pour la prise en charge des jeunes sortis du système de formation initiale sans diplôme national ni titre professionnel avec les 2 autorités académiques. Elaboration en concertation avec l'AGEFIPH d'un plan de formation des conseillers des CAP Emploi au titre du CEP et CPF.	CONSEIL REGIONAL DIO PICARDIE **REGION PICARDIE NORD PAS-DE-CALAIS**	Développer la mixité des filières et des métiers. Sécurisation des parcours par le développement de relations entre établissements pénitentiaires et les Missions locales du territoire.

Actions 2016 en direction des professionnels AIO, SPRO, CEP pour une meilleure appréhension des publics en situation
- d'illettrisme
  o Le CléA, socle de connaissances et de compétences professionnelles
  o Formation : Conseillers OPCA et OPACIF : Comment aborder l'illettrisme pour proposer une solution efficace ?
- de handicap
  o Les dispositifs emploi et formation pour les personnes en situation de handicap
	Connaitre le contexte de création du socle de connaissances et de compétences professionnelles ; Connaitre la structure du référentiel et ses applications ; S'approprier les modalités de la certification CléA pour faciliter l'orientation.
	
	Développer un argumentaire pour mobiliser les entreprises et les salariés ; Etre en mesure de repérer les personnes en situation d'illettrisme et/ou souhaitant développer leurs compétences clés.
	
	Appréhender les différents dispositifs emploi et formation pour les travailleurs handicapés.
	Donner le premier niveau d'information et orienter vers l'interlocuteur adéquat.
		ATOUT METIERS LR
		
		REGION LANGUEDOC ROUSSILLON MIDI PYRENNEES
			Suivi des nouveaux outils et missions autour de l'illettrisme en région.
			Répondre à une demande récurrente d'informations sur les dispositifs d'accès à la formation pour les personnes en situation de handicap.

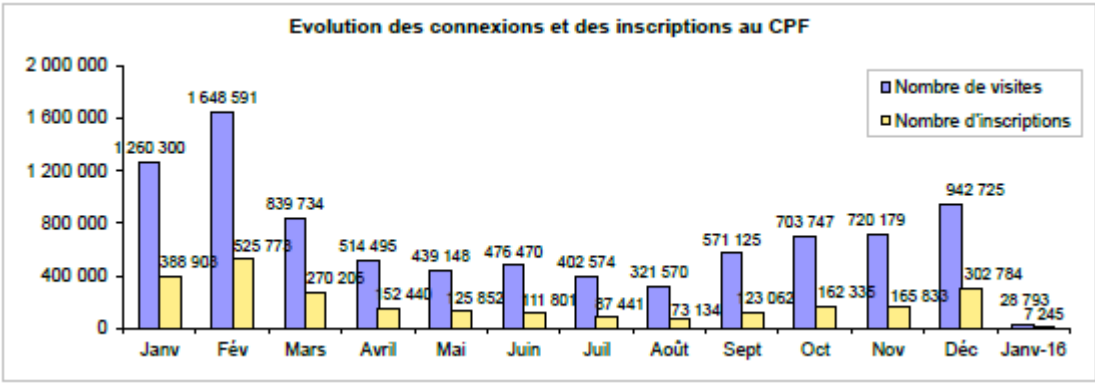
Approche du Handicap en milieu de travail - 2015 et 2016 Zoom sur l'emploi des travailleurs handicapés - 2015 et 2016 Intégrer l'égalité professionnelle homme femme en matière d'orientation - 2016 Respecter les principes de laïcité et de neutralité dans la relation aux publics - 2016 Parrainer les publics dans les démarches d'insertion - 2015 et 2016 Comprendre et repérer les comportements addictifs pour adapter sa posture d'accueil - 2016 Séminaire régional sur le décrochage en formation initiale et continue - 2016	Maîtriser les différents dispositifs facilitant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Connaître les données sur l'insertion professionnelle de ces publics. Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle hommes/femmes pour mieux accompagner et conseiller le public dans ses choix professionnels. S'approprier le concept de la laïcité et adapter sa posture d'accueil. Identifier les situations à risque. S'approprier le dispositif du Parrainage, sa plus-value dans l'accompagnement vers et dans l'emploi ; Identifier les acteurs en présence et leur complémentarité. Identifier les principales addictions et leurs manifestations (alcool, drogue, travail, …) ; Repérer les comportements addictifs, adapter sa posture d'accueil et d'accompagnement ; Détecter le moment de passation de relais vers les services spécialisés. Réflexion collective d'une journée sur : Comment aborder l'errance des publics en orientation ? Quels leviers pour remobiliser le public ? Quels outils de repérage et d'accompagnement des décrocheurs en collège et lycée ? Comment prévenir le décrochage post-bac et lors des premiers mois d'enseignement dans le supérieur ?	CARIFOREF MIDI-PYRENEES **REGION LANGUEDOC ROUSSILLON MIDI PYRENNEES**	Programme annuel de professionnalisation/rencontres 2015 et 2016. Actions de professionnalisation de courtes durées : 0.5 jour à 1 jour Financement CPER à hauteur d'un budget de 14 000 euros portant sur l'amplitude du programme 2015 et entre 15 et 20 000 euros sur 2016 Accès aux séances conditionnées par l'adhésion.
Handicap : statuts de bénéficiaire de la loi Handicap et accompagnement de la RQTH – 2 jours - 1 session/an - Carif-Oref + intervenants externes Handicap : fondamentaux et connaissances des dispositifs (cible principale SPRO) 2 jours - 1 session/an – Carif-Oref + intervenants externes Adaptations pédagogiques et accessibilité des formations en faveur des personnes handicapées - 2 jours - 1 session/an – Carif-Oref + intervenants externes Handicap : troubles psychiques et insertion professionnelle - 2 jours - 1 session/an Carif-Oref + intervenants externes Handicap : troubles envahissants du développement – autisme - 1 jour - 1 session/an Carif-Oref + intervenants externes	Informations légales relatives au statut de bénéficiaire de la loi de 2005 ; Connaissance des dispositifs ; Aborder la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapé) comme un outil d'insertion professionnelle. Faciliter l'accueil, l'information et l'accompagnement des TH ; Balayer les typologies de handicap ; Situer le handicap dans son cadre historique, juridique, réglementaire et stratégique ; Repérer les acteurs et mesures intervenant dans le parcours d'insertion du TH. Connaître les obligations légales en matière d'accessibilité aux formations de droit commun ; Identifier les différents niveaux et domaines d'adaptation ; Identifier par typologie de handicaps les modalités de compensation et points de vigilances ; Repérer les aides, dispositifs et partenaires mobilisables. Connaitre les troubles associés et les principales maladies du handicap psychique ; Repérer et objectiver les incidences du handicap et identifier les moyens de compensation ; Acquérir des repères dans l'accompagnement des personnes et repérer les acteurs et dispositifs mobilisables sur le territoire. Connaitre les troubles associés à l'autisme ; Repérer et objectiver les incidences du handicap et identifier les moyens de compensation ; Acquérir des repères dans l'accompagnement des personnes et repérer ; les acteurs et dispositifs mobilisables sur le territoire.	CARIF-OREF AUVERGNE Et PRAO CARIF-OREF RHONE ALPES **REGION AUVERGNE RHONE ALPES**	Programme annuel de professionnalisation des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi : participation gratuite. Financement CPER + AGEFIPH. Avant session sur une communauté IODA (réseau social régional) dédiée, pour préparation. Après session sur une communauté IODA (réseau social régional) dédiée, pour évaluation et « SAV ».
Conduire un entretien avec des personnes en situation de handicap Formation 2 jours 2016 La problématique illettrisme et le repérage des situations La problématique égalité entre les femmes et les hommes La prévention et la lutte contre les discriminations Interventions sur demande avec contenu et durée pouvant être ajustés	Avoir une compréhension éclairée des problématiques liées à la question du handicap pour adopter les attitudes adéquates au contact du public en question. Acquérir un savoir-faire pour repérer des situations d'illettrisme et encourager les personnes vers la formation. Mieux comprendre les phénomènes de discrimination et identifier les outils de repérage. Prendre davantage conscience des stéréotypes liés aux rôles sociaux des femmes et des hommes et identifier les enjeux sur son territoire.	GIP ARIFOR **ACAL**	Programme de professionnalisation des acteurs 2015 /2016.

INTITULE, CALENDRIER DES ACTIONS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	CARIF-OREF Région	CONTEXTE DE MISE EN PLACE
Comment repérer, accompagner et orienter le public en situation d'illettrisme ? 2 sessions d'1 journée Appropriation du Référentiel des compétences clés en situation professionnelle (RCCSP) 3 sessions de 2 jours Aider les personnes en difficulté avec les savoirs de base à accéder à la VAE ½ journée	Mieux appréhender le phénomène de l'illettrisme et mesurer ses impacts. Identifier efficacement les situations d'illettrisme. Connaître l'offre de formation adaptée en Lorraine. Mieux appréhender le phénomène de l'illettrisme. Connaître le contexte de création du RCCSP. Connaître les modes d'utilisation du RCCSP. Repérer les applications possibles du RCCSP dans sa pratique professionnelle. Donner des points de repère pour : - Mieux connaître les publics concernés et leurs caractéristiques. - Lever les obstacles et les résistances face à la VAE. - Mobiliser des partenariats et des dispositifs pour faciliter la recevabilité d'un dossier VAE. - Utiliser la VAE comme levier pour relancer la dynamique d'apprentissage et comme outil pour sécuriser les parcours des actifs peu ou pas qualifiés.	GIP LorPM (LORRAINE PARCOURS METIERS) **ACAL**	Programmes détaillés accessibles en ligne sur www.lorpm.eu. Catalogue régional d'actions d'information et d'animation financé par la Direccte et la Région Lorraine. Ce catalogue couvre le second semestre 2015 et le premier semestre 2016. Programmation évolutive – qui s'enrichit au fil des mois – venant en complément des programmes de professionnalisation proposés par les différents réseaux.
Journées Nationales d'action contre l'illettrisme en Ile-de-France Echanges de pratiques entre référents d'OPCA « Compétences clés/ Lutte contre l'illettrisme» Journée thématique : Approche des troubles psychiques dans les situations de formation et d'apprentissage Ateliers trimestriels sur« Prendre en main la fonction et s'approprier le rôle de référent handicap » Petits déjeuners trimestriels : « Parlons handicap » Actions de professionnalisation destinées aux conseillers des Cap Emploi	Développer la prévention et la lutte contre l'illettrisme. Public : Réseaux franciliens intervenants sur la thématique "illettrisme". Développer la prévention et la lutte contre l'illettrisme. Public : Réseaux franciliens intervenants sur la thématique "illettrisme". Conception d'une boîte à outils à destination des professionnels « relais », en cours. Investir son rôle de référent handicap. Modalités : présentielle. Public : directeurs ou référents handicap au sein des organismes de formation et des CFA. Capitalisation : mise à disposition des ressources documentaires sur site DM. Intégrer la problématique handicap dans le fonctionnement de la structure, OF ou CFA. Public : directeurs d'OF et de CFA. Renforcer la compétence « orientation » et plus précisément « orientation vers les métiers ». Public : conseillers des 19 Cap Emploi. Modalité : alternance de présentiel et de distance. Groupe pilote prévu en mars 2016 puis démultiplication.	DEFI METIERS **REGION ILE-DE-FRANCE**	

A5 Le CPF en chiffres[90]

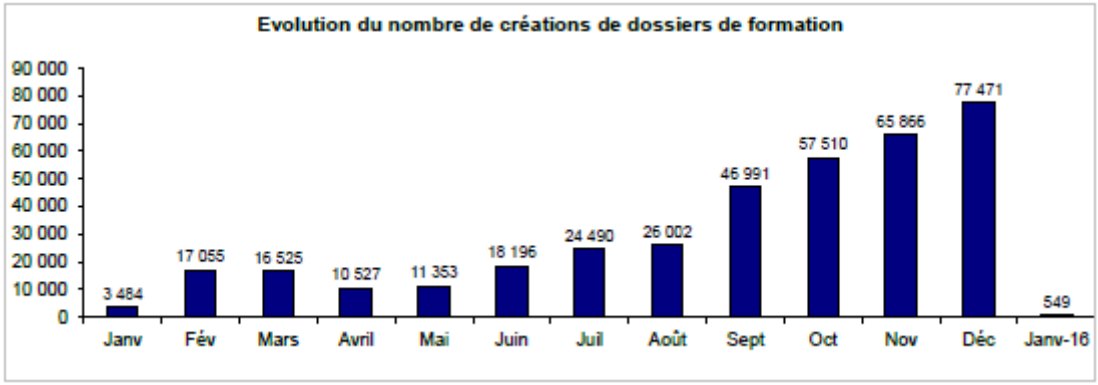
1. Montée en charge du dispositif : visites et inscriptions sur le site, dossiers de formation créés et validés.

Au 3 janvier 2016, le SI du CPF dénombre 2 496 809 comptes CPF activés et 358 927 dossiers de formation CPF créés, dont 146 526 dossiers « en cours » et 212 401 dossiers « validés ». La visibilité du dispositif est importante dès les premiers mois, avec 4 263 120 visites sur le site (48% du total des visites de l'année 2015) et 1 337 322 inscriptions (53%) pour les quatre premiers mois de l'année :



Source : Tableau de bord DGEFP

La création de dossier est plus progressive, avec néanmoins 47 591 dossiers créés ces quatre premiers mois :



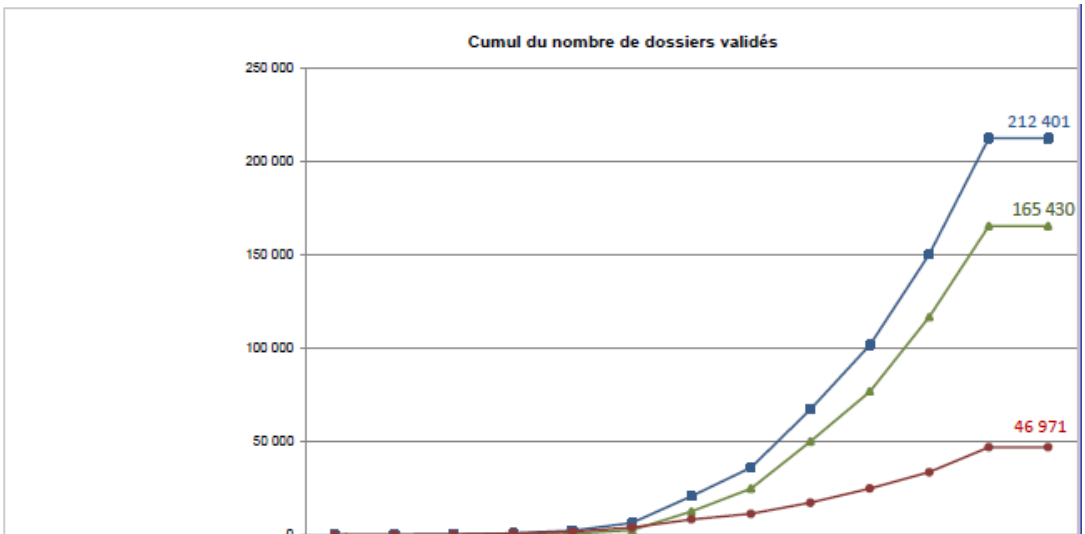
Source : Tableau de bord DGEFP

Les dossiers de formation validés commencent à décoller à partir du mois de juin, avec une rapidité plus grande pour les salariés, dont le nombre de dossier validé dépasse celui des demandeurs d'emploi jusqu'au début juillet, alors que sur l'année les dossiers validés de demandeurs d'emploi sont trois fois plus importants (cf graphique 3). En revanche, à partir du mois de juillet, les dossiers validés de demandeurs d'emploi augmentent beaucoup plus rapidement que pour les salariés. Le

[90] Les chiffres sur le CPF mobilisés dans le rapport et dans cette annexe ont été fournis par la Caisse des Dépôts et des Consignations, à partir du SI CPF. Nous tenons à remercier Emmanuel CATEAU, responsable de la gestion du CPF à la CDC, et son équipe, pour la qualité de leur travail et leur réactivité.

mois d'août voit 12 000 dossiers de demandeurs d'emploi validés en plus, 25 000 en septembre et en octobre, et 50 000 de plus pour le mois de novembre, tout comme en décembre, portant à 165 430 dossiers de formation CPF validés pour les demandeurs d'emploi, contre 46 971 pour les salariés. Cette augmentation significative du nombre de dossiers de demandeurs d'emploi validés à partir de juin, coïncide avec :

- la signature entre avril et mail des conventions entre le FPSPP d'un côté, et de l'autre les principaux financeurs de la formation des demandeurs d'emploi que sont Pôle emploi et les Régions, mettant en place le système d'abondement et de refinancement des heures de formation mobilisées dans le cadre du CPF, pour un maximum de 100h par bénéficiaire, valorisée à 9€ par heure
- la montée en puissance du backoffice de Pôle emploi qui a été chargé de saisir les dossiers le temps que le SI de Pôle emploi soit totalement interfacé au SI CPF



	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Janv-16
CUMUL dossiers validés	6	67	279	861	2 332	6 363	20 829	36 081	67 185	101 732	150 208	212 391	212 401
CUMUL dossiers validés DE	2	8	17	71	704	2 444	12 467	24 810	50 014	76 856	116 655	165 430	165 430
CUMUL dossiers validés salariés	4	59	262	790	1 628	3 919	8 362	11 271	17 171	24 876	33 553	46 961	46 971

Source : Tableau de bord DGEFP

2. Les dossiers de formation validés, par bénéficiaires et par financeurs.

Au 27/12/2015, sur les 202 129 dossiers validés, 79% concernent des demandeurs d'emploi et 21% des salariés. La durée des formations des demandeurs d'emploi étant en moyenne quatre fois plus importante que celles des salariés (572h contre 150h), les formations pour les demandeurs d'emploi représentent 93.5% du total des heures mobilisées[91].

Les heures/montants mobilisés au travers du compte CPF peuvent provenir soit des heures acquises au titre du DIF et du CPF, soit provenir d'abondement, que ce soit du titulaire lui-même ou d'un des

[91] L'absence d'informations sur les coûts des formations, notamment pour les dossiers abondés par les régions, ne permet pas de connaitre la répartition entre salariés et demandeurs d'emploi des montants correspondant à la formation : cf. infra. Néanmoins, les heures des formations des demandeurs d'emploi sont valorisées à un montant plus faible que celles des salariés, ce qui contribue à réduire quelque peu l'écart entre salariés et demandeurs d'emploi au niveau des montants.

organismes financeurs (Pôle emploi, Régions, FPSPP, OPCA, OPACIF, ….). Si les données issues du SI donnent le total des heures de formation mobilisées, les informations concernant le coût total des formations et le nombre d'heures et le montant correspondant au DIF/CPF et aux abondements ne sont pas encore renseignés, pour deux raisons différentes :

- concernant le coût total des formations et le montant des heures DIF/CPF, l'absence d'information est due à une saisie incomplète des dossiers, notamment de ceux abondés par les régions, avec seulement 16% des dossiers abondés par les régions ayant le coût complet de la formation indiqué ;
- concernant les abondements, les informations manquantes sont dues aux possibilités différentes d'abondement (en heures ou en montant en fonction du financeur et du bénéficiaire) qui font que le SI rend obligatoire la mention d'une des deux informations.

Pour résumer les informations disponibles, la quasi-totalité des dossiers de demandeurs d'emploi indique le nombre d'heures d'abondements mobilisées, alors que seul 41% des dossiers des salariés indiquent le nombre d'heures abondées (seul 71% du total des heures des salariés sont ventilables entre CPF et abondement, le reste n'étant pas indiqué). Concernant les montants, le constat est inverse : 100% des dossiers indiquent le montant pour les salariés, mais seulement 65% des dossiers validés pour les demandeurs d'emploi indiquent le montant total.

	Part de dossiers ayant leur coût renseigné	Part de dossiers ayant les heures abondements renseignées
Demandeurs d'emploi	65,2%	98,2%
Salariés	100,0%	41,0%

Source : SI du CPF – Données CDC

Vu ces différences dans la disponibilité des données, l'analyse de la provenance des financeurs est faite sur les heures pour les demandeurs d'emploi et sur les montants pour les salariés.

2.1. Le CPF des demandeurs d'emploi

2.1.1 Données sur les financeurs des formations

Sur les 159 581 dossiers de formation CPF validés concernant des demandeurs d'emploi, 95.8% des dossiers ont été validés par Pôle emploi, 2.8% par les OPCA et 1.2% par les Missions locales. Sur le total des dossiers validés par les OPCA (44 296), 10% concernent donc des demandeurs d'emploi.

Organisme valideur	Volume de dossiers validés	Part dossiers validés
Pôle Emploi	152 921	95,8%
Mission locale	1 869	1,2%
OPACIF / FONGECIF	244	0,2%
OPCA	4 517	2,8%
AGEFIPH / Cap Emploi	30	0,0%
APEC	0	0,0%
Autres	0	0,0%
Employeur 0.2%	0	0,0%
Région	0	0,0%
Total	**159 581**	**100,0%**

Source : SI du CPF – Données CDC

91.5% des dossiers des demandeurs d'emploi ont bénéficié du financement forfaitaire du FPSPP (dans la limite de 100h). Au-delà, 40.4% des dossiers ont été abondés par les Régions et 29% par Pôle emploi. Au moins 32 000 dossiers ont uniquement mobilisé le financement du FPSPP[92], en complément des possibles heures CPF/DIF acquises. Le volume d'heures financées étant très différent entre les financeurs, notamment avec un financement moyen du FPSPP correspondant au forfait des « 100h » de 83h, contre 382h pour Pôle Emploi et 908h pour les Régions, le financement du FPSPP (hors heures DIF/CPF acquises) représente 13.7% du total des heures financées (hors heures DIF/CPF acquises), contre 19.9% pour Pôle emploi[93] et 65.5% pour les Régions.

Organisme financeur	Volume de dossiers	Moyenne des heures abondées	Part de dossiers abondés	Part des abondements dans le total des abondements
FPSPP	145 948	83	91,5%	13,7%
Pôle Emploi	46 419	382	29,1%	19,9%
Régions	64 426	908	40,4%	65,5%
OPCA	2 542	266	1,6%	0,7%
Titulaire	506	425	0,3%	0,0%
AGEFIPH	47	272	0,0%	0,0%
Autres	200	167	0,1%	0,0%
Employeur	27	283	0,0%	0,0%
OPACIF	403	566	0,3%	0,1%
Total	**159 581**	**342**	**100,0%**	**100,0%**

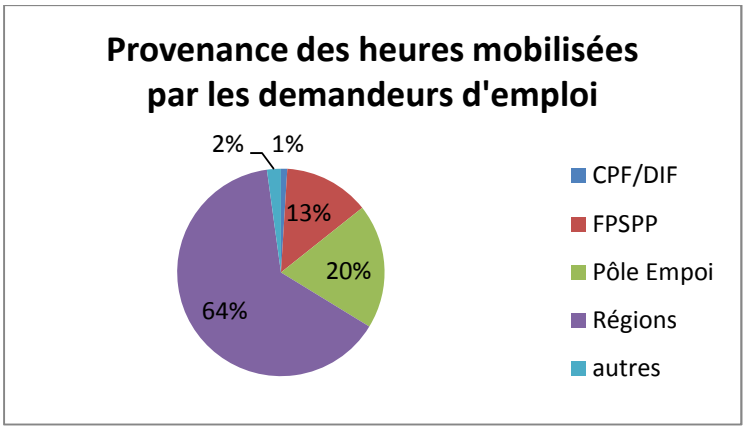
Source : SI du CPF – Données CDC

Au-delà de la prise en charge forfaitaire des 100h du FPSPP, les heures DIF / CPF acquises mobilisées représentent 0.9% du total des heures de formation mobilisées.

Sur le total des heures mobilisées par les demandeurs d'emploi (CPF / DIF + abondements), la répartition est donc la suivante :

[92] On obtient ce chiffre en faisant la différence entre le nombre de dossier abondé par le FPSPP et la somme des dossiers abondés par d'autres. Les dossiers pouvant être abondé par plusieurs financeurs, la somme des dossiers abondés par chaque financeur peut être supérieur aux nombres de dossier ayant été abondé. Le chiffre de 32 000 est donc un minimum, même si le nombre d'abondement croisé hors FPSPP semble relativement faible.

[93] Les dossiers abondés par Pôle emploi n'indiquent les heures abondées que dans 90% des dossiers. Pour trouver le nombre d'heures total abondées par Pôle emploi, on a multiplié la moyenne des heures abondées pour les dossiers où l'information était présente, par le nombre de dossiers abondés par Pôle emploi, ce qui revient à considérer que la part d'abondement est la même pour les dossiers où le nombre d'heures abondées a été indiqué et pour les dossiers où il n'a pas été indiqué.



Source : SI du CPF – Données CDC

L'abondement moyen de Pôle emploi dans les dossiers qu'il a abondé est de 382h contre 908h pour les Régions, en lien avec la durée des formations financées (472h pour Pôle emploi contre 1 007h pour les régions). Rapporté à la durée moyenne des formations pour chaque financeur, l'abondement de Pôle emploi représente 80.9% du total des heures des dossiers qu'il a abondé, contre 90% pour les régions. Le financement forfaitaire des « 100h » du FPSPP représente 14% de la durée totale des formations ayant bénéficié de ce financement.

Organisme Financeur	Durée moyenne des formations	Moyenne heures abondement	Part abondement sur la durée total des formations abondées
FPSPP	606	83	13,8%
AGEFIPH	706	272	38,6%
Autres	909	167	18,3%
Employeur	458	283	61,8%
OPACIF	791	566	71,5%
OPCA	372	266	71,5%
Pôle Emploi	472	382	80,9%
Régions	1 010	908	90,0%
Titulaire	**774**	**425**	**54,9%**

Source : SI du CPF – Données CDC

Le nombre de dossiers ayant bénéficié d'un abondement multiple est de 46, et concerne pour la plupart l'abondement de Pôle emploi et des Régions. Ces formations ont une durée et un coût plus important que la moyenne des dossiers de demandeurs d'emploi.

Abondements multiples	Nombre de dossiers	Moyenne heures	Moyenne coût pédagogique
Pôle emploi et Régions	37	888 h	6 057 €
[OPCA ou OPACIF] et [Régions ou PE]	5	821 h	7 925 €
Pôle emploi et Régions et OPCA	4	940 h	9 085 €

Source : SI du CPF – Données CDC

Sur les 2542 dossiers de demandeurs d'emploi abondés par les OPCA, plus de 70% concernent des abondements de la part de l'AGEFOS PME, 11% OPCALIA et 6% FAFIEC. Ces abondements sont liés à des dossiers de formation de bénéficiaire du CSP, dispositif reposant sur un financement des OPCA et qui peut également mobiliser les heures CPF du demandeur d'emploi. Ces formations durent en moyenne 247h pour un coût moyen de 5 300€, et la part de l'abondement de l'OPCA dans le montant total de formation est généralement comprise entre 66% et 73%.

Organisme financeur	Nombre de dossiers	Moyenne des heures formation	Moyenne du coût formation	Part du montant pris en charge par l'OPCA
AFDAS	62	165 h	3 410 €	53%
AGEFOS PME	1 802	386 h	5 317 €	73%
FAFIEC	156	438 h	6 145 €	73%
FAFIH	3	551 h	7 502 €	83%
FORCO	1	126 h	1 890 €	5%
OPCAIM	1	600 h	8 050 €	80%
OPCALIA	**281**	**304 h**	**4 748 €**	**66%**

Source : SI du CPF – Données CDC

2.1.2 Données sur la nature des formations validées

Sur les 159 000 dossiers de formation de demandeurs d'emploi validés, des deux tiers des dossiers validés concernent des formations conduisant à une certification à niveau spécifié. La plus grande partie de ces formations porte sur le niveau V (60%) et dans une moindre mesure les formations de niveau IV (20%). Les formations certifiantes étant d'une durée moyenne très supérieure aux formations non certifiantes (entre 560 et 2000h contre 188h pour les formations non certifiantes), elles représentent plus de 85% du total des heures de formation des demandeurs d'emploi.

niveau visé	nb dossiers	Part des dossiers sur le total	moyenne heures de formation	Part des heures sur le total
Niveau I	992	0,6%	561 h	0,6%
Niveau II	6 536	4,1%	1 937 h	13,9%
Niveau III	11 002	6,9%	959 h	11,6%
Niveau IV	17 628	11,1%	789 h	15,3%
Niveau V	54 993	34,5%	725 h	43,8%
Niveau V bis (pré qualification)	18	0,0%	167 h	0,0%
Sans niveau spécifique	59 406	37,3%	188 h	12,3%
Information non communiquée	8 849	5,6%	251 h	2,4%

Source : SI du CPF – Données CDC

Au 03/01/2016, la certification la plus choisie par les demandeurs d'emploi est le Socle de compétence, représentant 15 940 dossiers, suivi du stage de préparation à l'installation (11 567 dossiers) et du diplôme d'Etat d'aide-soignant (7 652).

RANG	Certifications choisies par les demandeurs d'emploi	TOTAL
1	Socle de compétences	15 940
2	Stage de préparation à l'installation (SPI)	11 567
3	Diplôme d'État d'aide-soignant	7 652
4	Titre professionnel cariste d'entrepôt	4 055
5	Tests TOEIC (Test of English for International Communication)	3 533
6	Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	3 395
7	Diplôme d'État d'infirmier	3 363
8	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 1 transpalettes à conducteur porté et préparateurs de commandes au sol (levée inférieure à 1 mètre)	2 699
9	Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	2 013
10	Titre professionnel assistant(e) de vie aux familles	1 942

Source : Tableau de bord DGEFP

L'accompagnement VAE ne concerne que 91 dossiers validés de demandeurs d'emploi. Le nombre d'heure moyen est de 26h, pour un coût moyen de 1200€.

Les formations sont pour la quasi-totalité sous un format entièrement présentiel. Ces formations représentent 94.4% du total des formations contre 5.3% pour les formations mixtes (présentielles+distances). Les formations mixtes sont les plus nombreuses pour les formations qualifiantes de niveau I (5.5%) et pour les formations non qualifiantes (11%).

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau V bis	Sans niveau spécifique	ND	Total
Formation entièrement présentielle	93,4%	97,5%	95,5%	96,6%	98,1%	100%	88,5%	99 ,1%	**94,4%**
Formation entièrement à distance	0,2%	0%	0,1%	0,1%	0%		0%	0%	**0%**
Formation mixte	5,5%	2,0%	3,6%	2,6%	1,4%		11,0%	0,4%	**5,3%**

Source : SI du CPF – Données CDC

2.2. Le CPF des salariés

2.2.1 Données sur les financeurs des formations

Sur les 42 548 dossiers de formation CPF validés concernant des salariés, 93.5% des dossiers ont été validés par les OPCA et 6.5% par les OPACIF.

Organismes valideurs	Volume de dossiers	Part dossiers validés sur total des dossiers
OPACIF / FONGECIF	2 764	6,5%
OPCA	39 779	93,5%
AGEFIPH / Cap Emploi	2	0,0%
APEC	0	0,0%
Autres	0	0,0%
Employeur 0.2%	0	0,0%
Mission locale	3	0,0%
Pôle Emploi	0	0,0%
Région	0	0,0%
Total	**42 548**	**100,0%**

Source : SI du CPF – Données CDC

Au niveau des abondements, 16 061 dossiers ont été abondés, soit seulement 38% des dossiers de salariés validés. 62% des dossiers de formation validés ont donc mobilisé uniquement les heures CPF/DIF acquises par les salariés. Les OPCA sont ceux ayant abondés le plus de dossiers, avec 20.1% des dossiers de salariés validés qui sont abondés par les OPCA, suivi par les employeurs (8.5%), les OPACIF (7.7%) et les titulaires eux-mêmes, en plus de leurs heures DIF/CPF (4.1%). En revanche, les OPCA n'ont abondé qu'une faible partie des dossiers qu'ils ont validés (au maximum 20%), alors que les OPACIF ont abondé plus de dossiers qu'ils n'en ont validés.

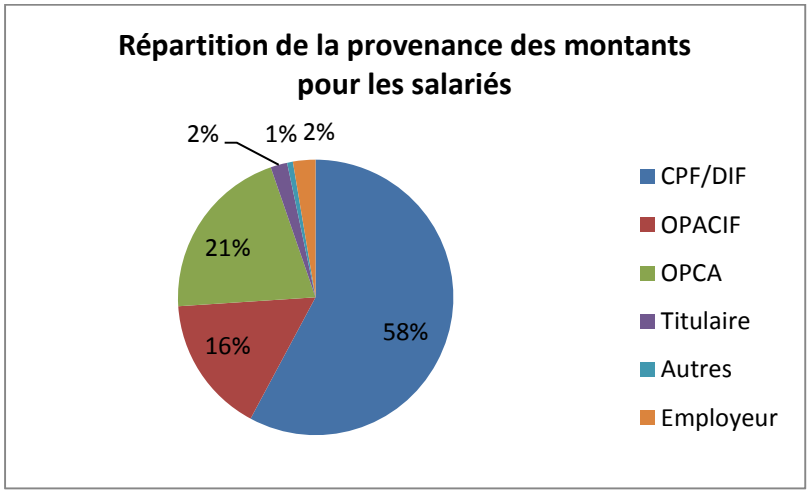
Les montants d'abondement moyen étant très variables, avec notamment un montant moyen d'abondement par dossier abondé de 6 879€ pour les OPACIF contre 3 577€ pour les OPCA et 1 032€ pour les employeurs, les abondements des OPACIF représentent 37% du total des abondements des salariés, 50% pour les OPCA et 6.1% pour les employeurs.

Type financeur	Volume de dossiers	Part dossiers abondés sur total dossiers	Montant moyen abondement	Part abondement sur total abondement
OPACIF	3 282	7,7%	6 879 €	37,0%
OPCA	8 536	20,1%	3 577 €	50,0%
Employeur	3 606	8,5%	1 032 €	6,1%
Régions	276	0,6%	2 881 €	1,3%
FPSPP	49	0,1%	1 571 €	0,1%
AGEFIPH	6	0,0%	3 893 €	0,0%
Pôle Emploi	3	0,0%	3 001 €	0,0%
Autres	193	0,5%	3 108 €	1,0%
Titulaire	1 728	4,1%	1 589 €	4,5%

Source : SI du CPF – Données CDC

Contrairement aux demandeurs d'emploi où les heures DIF/CPF acquises représentaient moins de 1% du total des heures de formation, pour les salariés, les montants des heures DIF/CPF acquises représentent 57.8% du montant total des formations validées. Les abondements ne représentent dès lors que 42.2% du montant total des formations.

Sur le total des montants des formations validées par les salariés, la répartition est donc la suivante :



Source : SI du CPF – Données CDC

Le coût pédagogique moyen des formations varie selon les financeurs, allant de 8 413€ pour les dossiers abondés par les OPACIF contre 4 172€ pour ceux abondés par les employeurs. Les dossiers abondés par les OPCA ont un coût pédagogique moyen de 5 677€. La part de l'abondement sur le coût des formations varie donc de 82% pour l'abondement des OPACIF à 25% pour ceux des employeurs et des titulaires, et 63% pour ceux des OPCA.

Les formations financées uniquement sur les heures CPF/DIF acquises ont un coût pédagogique moyen de 1 305€, montant très inférieur au coût moyen des formations dont les dossiers ont fait l'objet d'un abondement (6 600€). **Les abondements permettent donc d'aller vers des formations ayant des durées plus longues et un coût plus important.**

Type financeur	Volume de dossiers	Coût pédagogique moyen des formations	Montant moyen abondement	Part abondement sur le montant total des formations abondées
AGEFIPH	6	8 477 €	3 893 €	45,9%
Autres	193	8 129 €	3 108 €	38,2%
Employeur	3 606	4 172 €	1 032 €	24,7%
FPSPP	49	7 591 €	1 571 €	20,7%
OPACIF	3 282	8 413 €	6 879 €	81,8%
OPCA	8 536	5 677 €	3 577 €	63,0%
Pôle Emploi	3	6 299 €	3 001 €	47,6%
Régions	276	6 342 €	2 881 €	45,4%
Titulaire	1 728	6 016 €	1 589 €	26,4%

Source : SI du CPF – Données CDC

Le nombre de dossiers ayant bénéficiés d'un abondement multiple est de 845 (2% des dossiers), et concerne pour la plupart une combinaison entre l'abondement de l'employeur et de l'OPCA. Ce chiffre est supérieur à celui des abondements multiples concernant les demandeurs d'emploi (46 pour les demandeurs d'emploi), alors que le nombre de dossiers de salarié est trois fois inférieur. Les dossiers concernés par ces abondements ont des durées et des coûts moyens supérieurs à ceux n'ayant bénéficié que d'un abondement.

Abondements multiples	Nombre de dossier	Moyenne heure	Moyenne coût pédagogique
OPCA et OPACIF	22	1 000 h	8 853 €
Employeur et OPCA	773	210 h	8 800 €
Région et OPCA	41	200 h	6 390 €
Employeur et OPACIF	9	non renseigné	non renseigné

La répartition des dossiers abondés par OPCA montre des disparités importantes, tant au niveau du nombre de dossier abondé, de la durée et du coût total des formations que de la part que représente l'abondement de l'OPCA dans le montant total de la formation.

Organisme financeur	Nombre de dossiers	Moyenne des heures formation	Moyenne du coût formation	Part du montant pris en charge par l'OPCA
ACTALIANS OPCA PROFESSIONS LIBERALES	228	1 489 h	9 271 €	86%
AFDAS	436	197 h	5 553 €	71%
AGEFOS PME	230	129 h	3 848 €	48%
ANFA - OPCA AUTOMOBILE	170	140 h	3 940 €	50%
Autre	30	854 h	8 596 €	75%
CONSTRUCTYS OPCA DE LA CONSTRUCTION	436	284 h	9 220 €	56%
FAF.TT	129	398 h	5 245 €	85%
FAFIEC	156	278 h	10 174 €	52%
FAFIH	71	171 h	3 227 €	61%
FAFSEA	279	334 h	5 426 €	71%
FORCO	83	170 h	6 862 €	66%
OPCA 3 PLUS	34	301 h	12 819 €	33%
OPCA DEFI	134	331 h	8 150 €	54%
OPCA INTERGROS	76	110 h	3 078 €	37%
OPCA TRANSPORTS	1 490	64 h	1 992 €	29%
OPCABAIA	92	358 h	6 596 €	75%
OPCAIM	2 009	220 h	6 473 €	61%
OPCALIA	995	238 h	5 728 €	67%
OPCALIM	508	230 h	6 320 €	62%
UNIFAF	147	1 048 h	9 223 €	82%
UNIFORMATION	603	397 h	7 107 €	82%

Source : SI du CPF – Données CDC

2.2.2 Données sur les formations financées et les bénéficiaires

Alors que pour les demandeurs d'emploi, 63% des formations visaient une certification conduisant à un niveau précis, elles ne représentent que 16.4% pour les salariés ; les certifications sans niveau spécifié représentant 83.6%. Les durées des formations sans niveau spécifié étant trois fois moins importantes pour les salariés (54h contre 188h pour les demandeurs d'emploi), l'écart sur le total d'heure se réduit (les formations sans niveau spécifié représentent 32% du total des heures pour les salariés contre 12% pour les demandeurs d'emploi). Concernant les dossiers portant sur des formations conduisant à un niveau spécifié, il s'agit majoritairement de formations de niveau V et IV pour les demandeurs d'emploi, alors que pour les salariés la répartition est relativement similaire pour chaque niveau de qualification.

Enfin, **le coût horaire des formations conduisant à une certification sans niveau spécifié étant très supérieur au coût des formations conduisant à une certification avec niveau, elles représentent 56% du montant total des coûts de formation (contre 32% du total des heures et 84% du total des dossiers**).

	Nb dossiers	Part des dossiers	Moyenne heures formation	Part du total des heures formation	Coût horaire	Moyenne cout formation	Part du total des couts formation
Niveau I	1362	3,1%	403	8,6%	29 €	11 587 €	11,2%
Niveau II	1484	3,3%	587	13,7%	14 €	7 961 €	8,4%
Niveau III	1497	3,4%	751	17,7%	12 €	9 120 €	9,7%
Niveau IV	1037	2,3%	664	10,8%	11 €	7 422 €	5,5%
Niveau V	1905	4,3%	577	17,3%	12 €	6 850 €	9,2%
Niveau V bis	1	0,0%	385	0,0%	16 €	6 006 €	0,0%
Sans niveau spécifique	37155	83,6%	54	31,7%	39 €	2 128 €	56,0%
Info non communiquée	6	0,0%	757	0,1%	9 €	6 864 €	0,0%

Source : SI du CPF – Données CDC

Les modalités de formation des salariés sont plus diverses que celles des demandeurs d'emploi. Seul 76% des formations sont entièrement en présentielle contre 95% pour les demandeurs d'emploi. 6.1% des formations sont entièrement à distance (contre 0.1% pour les demandeurs d'emploi) et 14.7% sont mixtes. Comme pour les demandeurs d'emploi, les formations adoptant le moins les modalités uniquement présentielles sont les formations de niveau élevé (I et II) et les formations non qualifiantes.

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Sans niveau spécifique	Total
Formation entièrement présentielle	71,1%	72,1%	89,8%	89,6%	95,5%	74,6%	**76,1%**
Formation entièrement à distance	4,6%	9,2%	3,3%	2,8%	0,8%	6,5%	**6,1%**
Formation mixte	20,6%	16,8%	5,4%	4,8%	1,7%	15,7%	**14,7%**
Non communiqué	3,7%	1,8%	1,5%	2,8%	2,0%	3,3%	**3,1%**

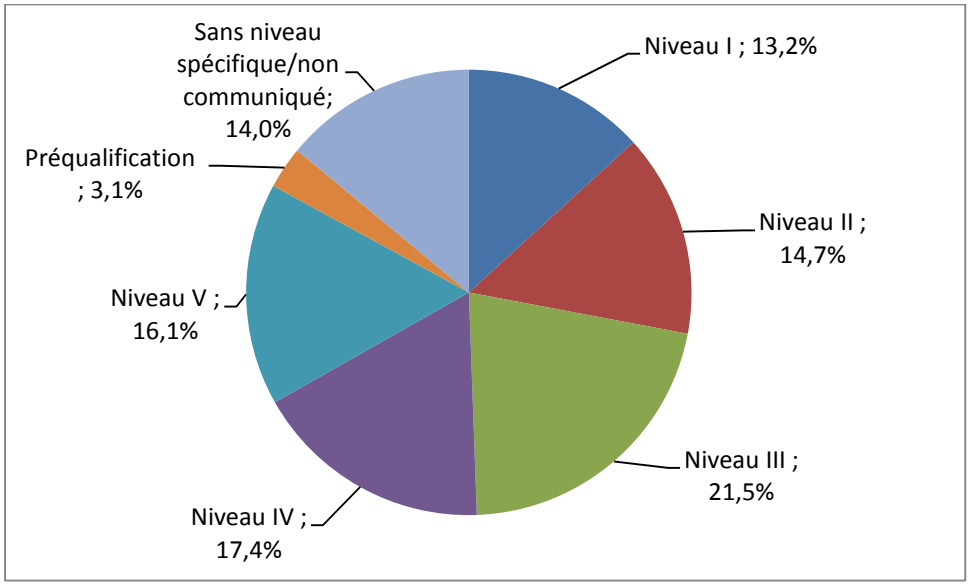
Source : SI du CPF – Données CDC

Au 03/01/2016, les certifications les plus choisies par les salariés correspondent aux tests de langue, avec 12 463 tests TOEIC et 10 361 tests BULATS, soit 48% du total des formations des salariés pour ces deux formations. L'accompagnement VAE représente 2 603 des certifications choisies par les salariés, le socle de compétence 1 279.

TOP 10 des certifications choisies par les titulaires (dossiers validés ou clos)		
RANG	**Certifications choisies par les salariés**	**TOTAL**
1	Tests TOEIC (Test of English for International Communication)	12 463
2	BULATS (Business Language Testing Service)	10 361
3	Accompagnement VAE	2 603
4	PCIE - Passeport de compétences informatique européen	1 415
5	Socle de compétences	1 279
6	TOSA	635
7	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 3 chariots élévateur en porte-à-faux de capacité inférieure ou égale à 6 000 kg	582
8	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES)	455
9	Stage de préparation à l'installation (SPI)	419
10	Certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST)	403

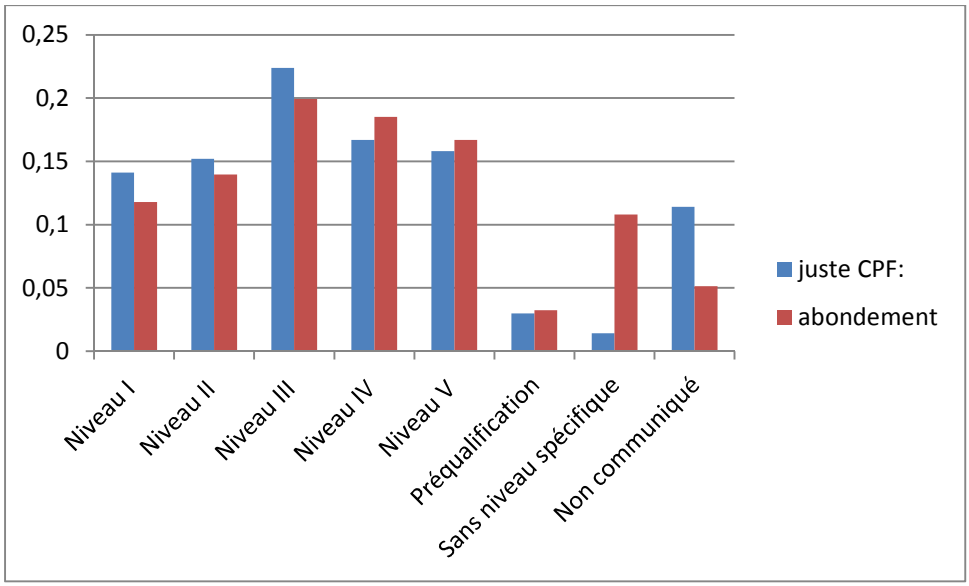
Source : Tableau de bord de la DGEFP

La donnée concernant le niveau de diplôme le plus élevé des bénéficiaires est renseignée pour 86% des dossiers (5% des dossiers « sans niveau spécifique » et 9% « non communiqué »). La répartition par dossier est la suivante :



Source : SI du CPF – Données CDC

Les dossiers de formation validés concernent 67% des personnes ayant obtenu un niveau de diplôme supérieur ou égal au bac et pour 16.1% des personnes ayant un diplôme de niveau V.
Les dossiers ayant fait l'objet d'un abondement concernent des salariés un peu moins diplômés que les dossiers mobilisant uniquement des heures CPF/DIF acquises, même si l'écart est faible/



Source : SI du CPF – Données CDC

Globalement, les salariés les plus diplômés ont choisi des formations de durée plus courte, la durée de formation baissant avec le niveau de diplôme obtenu, avec une moyenne de 87 heures pour les salariés de niveau I contre 225h pour les salariés ayant un diplôme de niveau IV. Les salariés ayant un diplôme de niveau V ont eu des durées de formation de 182 heures en moyenne, et de 146 heures pour ceux n'ayant pas un diplôme de niveau V.

Le coût moyen des formations est en revanche relativement similaire pour l'ensemble des salariés quelques soit leur niveau de diplôme. C'est donc que le coût de l'heure de formation augmente avec le niveau de diplôme. Pour les salariés les plus diplômés, le coût de l'heure de formation est de 38€ contre 16€ pour les salariés ayant un diplôme de niveau IV.

Niveau de diplôme le plus élévé du bénéficiaire	Durée moyenne des formations	Cout moyen des formations	Coût de l'heure de formation
Niveau I	87	3 276	38 €
Niveau II	123	3 326	27 €
Niveau III	137	3 237	24 €
Niveau IV	225	3 626	16 €
Niveau V	182	3 293	18 €
Pré qualification	146	3 119	21 €
Sans niveau spécifique	142	2 720	19 €
Non communiqué	118	3 081	26 €

Source : SI du CPF – Données CDC

L'ensemble de ces informations semble indiquer que les salariés les plus qualifiés sont ceux qui mobilisent le plus leur CPF pour suivre des formations « sans niveau spécifique », et sans avoir recours à des abondements.

Les dossiers portant sur la VAE, au nombre de 2 500, concernent principalement des salariés peu qualifiés. 50% ont un diplôme inférieur ou égale au niveau IV, 15% un diplôme de niveau III, 7.5% de niveau II et seulement 2% de niveau I. Le coût moyen des dossiers VAE est de 1600€, pour une durée moyenne de 25h. Les coûts et les durées sont relativement similaires entre demandeurs d'emploi et salariés, et en fonction du niveau de formation de la personne.

	Nb dossiers VAE	Part des dossiers
Niveau I (supérieur à la maîtrise)	57	2,2%
Niveau II (licence ou maîtrise universitaire)	193	7,6%
Niveau III (BTS, DUT)	388	15,2%
Niveau IV (BP, BT, bac. professionnel)	748	29,3%
Niveau V (CAP, BEP, CFPA du premier degré)	576	22,5%
Niveau V bis (préqualification)	63	2,5%
Sans niveau spécifique	209	8,2%
Information non communiquée	321	12,6%

Source : SI du CPF – Données CDC

A6 Tableau de prise en charge par les OPCA (1/3)

Coût horaire / OPCA	Accompagnement VAE	Actions visant le socle	Listes COPANEF / Liste COPANEF avec CPF abondé par l'employeur	Listes COPAREF	Liste CPNE / Listes CPNE avec CPF abondé par l'employeur	CQP	Inventaire
ACTALIANS	75 €/h Plafonné à x €	20 €/h Plafonné à 150 €	60 €/h / 15 €/h Plafonné à 150 €		60 €/h / 15 €/h Plafonné à 150 €		
AFDAS	100 €/h	35 €/h	35 €/h	35 €/h	35 €/h	35 €/h	
AGEFOS PME	50 €/h HT	50 €/h HT	50 €/h HT	50 €/h HT	50/h € HT		
ANFA	Selon certification préparée	20 €/h	20 €/h 50 €/h (Titres – Diplômes inscrits au RNCP	20 €/h 50 €/h (Titres – Diplômes inscrits au RNCP	Fonction de la certification préparée	60 €/h	Certif° & habilita° inscrites à l'inventaire et reconnues par la Branche : 40 € /h + 10 € si OF détenant label OPQF ou norme ISO 29990 et certif°/habilta° RNSA
CONSTRUCTYS	30 € / h	30 € / h	Pour les formations relevant de la catégorie des métiers techniques BTP : 30 € / h Pour les formations relevant de la maintenance et de la conduite d'engins : 45 € / h Pour les formations tertiaires : 30 € / h				
FAFIEC	Absence de plafond		Listes COPANEF, COPAREF, CPNE : 7 000 € pour les certifications inscrites à l'inventaire 14 000 € pour les certifications RNCP				
FAFIH	Forfait 750 €	40 € / h maxi	30 h /h	30 h /h	30 h /h	30 € / h maxi	40 €/h pour les langues

A6 Tableau de prise en charge par les OPCA (2/3)

Coût horaire / OPCA	Accompagnement VAE	Actions visant le socle	Listes COPANEF / Liste COPANEF avec CPF abondé par l'employeur	Listes COPAREF	Liste CPNE / Listes CPNE avec CPF abondé par l'employeur	CQP	Inventaire
FAFTT	80 €/h HT	80 €/h HT	80 €/h HT	80 €/h HT	80 €/h HT	80 €/h HT	
FAFSEA	Selon la qualité de la formation						
FORCO	60 €/h	60 €/h	60 €/h	60 €/h	60 €/h	60 €/h	
INTERGROS	Plafonné 2 000 €	15 €/h HT	Formations permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrits au RNCP et figurant sur les listes de formations éligibles au CPF : 20 €/h HT			25 ou 30 €/h HT	
OPCABAIA	Forfait pédagogique + salaires plafonné à 2 000 €	Clé A : 15 €/h	Formations inscrites au RNCP de niveau ≤ Bac +2 : 8 000 € Formations inscrites au RNCP de niveau Bac +3/4 : 10 000 € Formations inscrites au RNCP de niveau ≥ Bac +5 : 15 000€			Forfait pédagogique + salaires plafonné à 6 000 €	
OPCA DEFI							
OPCAIM	62 €/h	45 €/h	45 €/h	45 €/h	45 €/h		
OPCA 3+							
OPCALIA	50 €/h	50 €/h	50 €/h	50 €/h	50 €/h	50 €/h	

A6 Tableau de prise en charge par les OPCA (3/3)

Coût horaire / OPCA	Accompagnement VAE	Actions visant le socle	Listes COPANEF / Liste COPANEF avec CPF abondé par l'employeur	Listes COPAREF	Liste CPNE / Listes CPNE avec CPF abondé par l'employeur	CQP	Inventaire
OPCALIM			Formations certifiantes inscrites sur les listes interprofessionnelles nationales ou régionales : Prise en charge des couts pédagogiques et des frais annexes dans la limite d'un plafond horaire fixé par décret de 13 €				
OPCA TRANSPORTS & SERVICES	60 €/h	15 €/h	15€/h	15€/h	30€/h	75 € évaluation 500 € certification	
UNIFAF	66,66 €/h		50 € / h de formation pour les certifications				
UNIFORMATION	56 €/h HT	40 €/h HT au titre des actions de formations inférieures à 70 H 25 €/h HT au titre des actions de formation égales ou sup. à 70 H	40 €/h HT au titre des actions de formations inférieurs à 70 heures 25 €/h HT au titre des actions de formation égales ou supérieures à 70 heures				

A7 Glossaire

AES	Attestation d'entrée en stage
AFDAS	OPACIF du champ de la culture, de la communication, des médias et des loisirs
AFS	Attestation de fin de stage
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
AIF	Aide individuelle à la formation de Pôle emploi
AIS	Attestation d'inscription en stage
ANI	Accord national interprofessionnel
APEC	Association pour l'emploi des cadres
APECITA	Association pour l'emploi des cadres en agriculture
ARF	Association des Régions de France
CARIF	Centre d'animation de ressources de l'information sur la formation
CBDC	Congé pour bilan de compétences
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CIF	Congé individuel de formation
CIO	Centre d'information et d'orientation
Clé-A	Socle de compétences et de connaissances défini par le décret 2015-172 du 13/02/2015
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers
CNCP	Commission nationale de certification professionnelle
CNEFOP	Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CNFPTLV	Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
CNML	Conseil national des missions locales
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
COPIL	Comité de pilotage
CPA	Compte personnel d'activité
CPF	Compte personnel de formation
CPNAA	Commission paritaire nationale d'application de l'accord
CPNE	Commission paritaire nationale de l'emploi
CPRFEP	Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle
CPU	Conférence des présidents d'université
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CVAE	Congé pour validation des acquis
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des statistiques
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DIF	Droit individuel à la formation
EDEC	Engagement de développement de l'emploi et des compétences
EFOP	Emploi, formation et orientation professionnelles

ETP	Equivalent temps-plein
FAF TT	Fonds d'assurance formation du travail temporaire
FONGECIF	Fonds de gestion des congés individuels de formation
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
LHEO	Langage harmonisé d'échange d'informations sur l'offre de formation
LNI	Liste nationale interprofessionnelle
LRI	Liste régionale interprofessionnelle
MISI	Mission Ingénierie des systèmes d'information (DGEFP)
MPP	Mission Pilotage et performance (DGEFP)
MPQF	Mission Politiques de formation et de qualification (DGEFP)
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPACIF	Organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCQP	Observatoire prospectif des compétences et qualifications professionnelles
OREF	Observatoire régional emploi-formation
PPAE	Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PRF	Programme régional de formation
RCO	Réseau des CARIF-OREF
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
SI	Système d'information
SPE	Service public de l'emploi
SPRO	Service public régional de l'orientation
TPE/PME	Très petites et petites entreprises
UNIFAF	OPACIF du champ sanitaire et social et médico-social
UNIFORMATION	OPACIF du champ de l'économie sociale, de l'habitat social et de la protection sociale
UNML	Union nationale des missions locales
UODC	Université ouverte des compétences
VAE	Validation des acquis de l'expérience