

POINT D'ACTUALITÉ SUR LA FORMATION CONTINUE & L'EMPLOI

Hors-série : Le Compte Personnel de Formation

Décembre 2013

SOMMAIRE

La genèse.....	3	Revue d'actualité	20
Présentation du Compte Personnel de		En savoir plus	22
formation (CPF).....	6	Annexes.....	23
Déroulé des travaux du groupe quadripartite .	9		
Les séances de négociation sur la formation			
professionnelle.....	14		

Conception-réalisation : Dominique Rousselin-Legrand

On parle de Compte Individuel de formation

Les premiers travaux portaient sur le compte **individuel** de formation, cet intitulé a été modifié en « Compte Personnel de Formation » pour éviter la confusion avec le Congé Individuel de Formation (CIF). Les constats qui suivent portent donc sur un seul et même dispositif.

Le rapport du CNFPTLV : la faisabilité d'un Compte Individuel de Formation

Suite à la **Conférence sociale de juillet 2012**, le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV) a été chargé par le Premier ministre d'étudier la faisabilité d'un compte individuel de formation articulé avec un mécanisme de formation initiale différée. Ses conclusions doivent être remises début mars 2013 au ministre délégué à la Formation professionnelle, Thierry Repentin. Un point d'étape a été fait le 18 décembre 2012.

« Le Conseil souligne que la création, par la loi, d'un tel compte est inséparable d'un réexamen progressif des dispositifs existants, dans un souci de bonne gestion des fonds de la formation et de lisibilité du système français. Il appelle donc à ce que soient articulées les négociations entre les partenaires sociaux, la nouvelle étape de décentralisation et la réforme de l'école ».

Les déclarations des partenaires sociaux sur ce rapport

CFDT : « Le dispositif doit avoir une dimension universelle, c'est-à-dire s'adresser à l'ensemble des actifs (salariés, professions libérales, artisans, public...), demandeurs d'emplois, mais aussi aux décrocheurs du système scolaire (notion de droit à la formation qualifiante différée, ou au socle de compétences).

Il est important dans le cadre d'une lisibilité des dispositifs et au vu de l'existant de ne pas rajouter un dispositif complémentaire, de préférer l'articulation entre dispositifs, ou l'évolution de dispositifs, associé à la lisibilité sur l'ensemble ».

CFE-CGC : « Nous veillerons à ce que ce compte soit accompagné de certaines garanties essentielles : garanties d'accès à l'information, à un accompagnement personnalisé tout au long du projet, garantie d'une prise en charge financière complète, garantie d'une formation de qualité. (...) la CFE-CGC défendra la création d'un dispositif réellement ouvert à tous, sans discrimination pour les salariés de l'encadrement, afin que le compte individuel de formation soit réellement un compte universel ».

CGT : « La réflexion doit être prolongée dans des cadres appropriés, incluant des temps de concertations multipartites voire de négociations afin que le débat parlementaire qui s'en suivrait puisse être alimenté ».

FO : « Force Ouvrière espère que ce rapport sera un document de référence dans la réflexion qui est appelée à se poursuivre et la négociation qui devra en résulter ».

UNSA : « La qualité de l'accompagnement individuel est un paramètre des plus importants, à renforcer peut-être dans ce rapport, car c'est l'une des conditions incontournables de réussite du nouvel outil « compte individuel » proposé ».

« Le compte exigera sans doute effectivement, dans une logique de cohérence globale, une remise à plat et un réajustement des divers dispositifs existants, il s'inscrira en revanche résolument dans une option d'articulation et de complémentarité avec cet existant (actions de formation des régions, volets formation des contrats aidés, DIF, CIF, etc..) ».

Source : Réflexion sur le compte individuel de formation, CNFPTLV, mars 2013

http://www.cnfptlv.gouv.fr/spip.php?action=accéder_document&arg=386&cle=b5ba2f5e333547daf7aa6c6b98c0b1f01aa2b58f&file=pdf%2Frapport_compte_individuel_v2pld.pdf

Compétitivité : le rapport Gallois préconise de mettre en œuvre un compte individuel de formation

Louis Gallois, commissaire général à l'investissement, émet dans son rapport intitulé « Pacte pour la compétitivité de l'industrie française » la proposition suivante : « Demander aux partenaires sociaux de négocier les modalités de mise en œuvre d'un compte individuel de formation 'crédité' soit au début de la vie active, soit chaque année, et attaché non au statut, mais à la personne ». (16^{ème} proposition, p. 63)

http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/fichiers_joints/rapport_de_louis_gallois_sur_la_competitivite_0.pdf

L'Igas simule l'usage du compte individuel de formation en fonction des statuts des usagers pour le CNFPTLV.

Pour illustrer la mise en oeuvre du compte individuel de formation tout au long d'une vie professionnelle, la mission Igas a procédé une simulation de l'usage du compte en fonction des principaux statuts sur le marché du travail.

Note complémentaire n° 4 au rapport « réflexion sur la création d'un compte individuel de formation »: essai de simulation d'usage du compte en fonction des statuts, Igas, mars 2013 http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/note_igas_cit-2013.doc

La concrétisation dans les textes

L'ANI du 11 janvier 2013

Le Compte Personnel de Formation est né de l' Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 « Pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés ».

ANI du 11 janvier 2013 : http://directe.gouv.fr/IMG/pdf/ANI_securisation_de_l_emploi-2.pdf

TITRE I – Créer de nouveaux droits pour les salariés afin de sécuriser les parcours professionnels

Article 5 – Création d'un compte personnel de formation

« En vue de franchir une étape supplémentaire en matière de portabilité des droits à la formation, il est instauré dans les 6 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, un compte personnel sur la base des principes directeurs ci-après »

La transposition dans la loi du 14 juin 2013

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi intègre le compte personnel de formation et stipule la nécessité de concertation pour sa mise en place.

Art. L6112-3

« IV.- Une concertation est engagée avant le 1er juillet 2013 entre l'Etat, les régions et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel sur la mise en oeuvre du compte personnel de formation.

V.- Avant le 1er janvier 2014, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel procèdent aux adaptations nécessaires des stipulations conventionnelles interprofessionnelles en vigueur et le Gouvernement présente un rapport au Parlement sur les modalités de fonctionnement du compte personnel de formation et sur les modalités de sa substitution au droit individuel à la formation mentionné au chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail et du transfert intégral au sein du compte personnel de formation des heures acquises au titre du droit individuel à la formation. »

Loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi:

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000027548680&dateTexte=20130703>

• Une concertation multipartite est engagée depuis le 21 mai pour définir les conditions de la mise en oeuvre du CPF.

Le démarrage des concertations

Le gouvernement détaille son projet de réforme de la formation dans un document d'orientation

Le gouvernement a transmis, le 8 juillet 2013, aux partenaires sociaux le document d'orientation fixant le cadre de la négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle. Il reprend les objectifs de la « feuille de route sociale » pour 2013-2014 issue de la conférence sociale des 20 et 21 juin derniers : sécuriser les parcours professionnels en déployant le compte personnel de formation

Source: AEF Dépêche n°185230, 08/07/2013

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/2013_07_document_dorientation-reforme_de_la_formation.pdf

Mise en place du groupe multipartite : expertise sur la mise en oeuvre du Compte Personnel de Formation

Animée par Jean-Marie Marx, cette concertation quadripartite prévue par la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a pour tâche de discuter de « la mise en oeuvre du compte personnel de formation ». **Cette concertation a ainsi vocation à se tenir en parallèle de l'actuelle négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle.**

Le calendrier des réunions :

- 1^{ère} réunion : 21 mai
- 2^{ème} réunion : 12 juin
- 3^{ème} réunion : 24 octobre
- 4^{ème} réunion : 26 novembre
- Dernière réunion : 10 décembre

A chaque réunion, des documents ont été élaborés qui montrent l'évolution des réflexions sur le CPF.

Présentation du Compte Personnel de formation (CPF)

«Le compte personnel de formation est l'aboutissement d'objectifs anciens et de constats partagés. Le faible usage du DIF montre qu'un outil plus accessible est nécessaire. Face à ces limites d'usage manifestes, la création d'un compte personnel de formation dont la gestion sera extérieure à l'entreprise garantira l'égalité des salariés en matière d'information et de gestion des droits, ce qui devrait accroître leurs possibilités d'utilisation.»

Source : Rapport n° 847 tome 1 sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, 27 mars 2013.

Le cadre du CPF sera définitivement fixé suite aux débats dans le cadre du groupe multipartite et de la négociation sur la formation en fin d'année 2013.

Les contours du Compte Personnel de formation

Objectifs

- Favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Réduire les inégalités constituées au moment de la formation initiale
- Sécuriser les parcours professionnels

Bénéficiaire

- Toute personne, dès son entrée sur le marché du travail.
- Universel
- Chacun conserve son compte personnel de formation tout au long de sa vie professionnelle, quel que soit son parcours ou son statut (salarié, demandeur d'emploi...)

Des notions à préciser qui sont discutées dans le cadre du groupe quadripartite :
Bénéficiaire/titulaire, entrée sur le marché du travail

En quoi consiste-t-il ?

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures.

Le compte est alimenté chaque année, selon les modalités suivantes :

- Pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein : 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures (pour les salariés en contrat indéterminé à temps partiel, le plafond de 120 heures s'applique quel que soit le temps mis pour l'atteindre. Ainsi un salarié travaillant à mi-temps qui acquiert 10 heures par an pourra cumuler ses droits sur 12 ans)
- Pour les salariés en contrat à durée déterminée, c'est prorata temporis, à la mesure du temps de travail. Par exemple, un CDD de six mois ouvrira droit à dix heures de formation. Un CDD de six mois à mi-temps ouvrira droit à cinq heures de formation au titre du DIF.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte par des heures complémentaires, accordées par l'État ou la région.

Le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante s'inscrit dans le cadre du CPF (Formation Initiale Différée). Cela concerne en particulier les personnes qui ont **quitté le système scolaire de manière précoce** ou qui, à l'issue de leur formation initiale, n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue.

Trois voies d'accès :

- Le droit de retour en formation initiale (retour en lycée en formation générale, technologique ou professionnelle), sous statut scolaire, dans des conditions qui seront posées par le décret d'application de la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République ;
- Le droit d'accès à la formation initiale sous statut d'apprenti ;

- Le droit d'accès à la formation professionnelle continue par la mobilisation des programmes du futur SPRF, les dispositifs tels que l'E2C (école de la deuxième chance), SMA (Service militaire adapté), Epide (établissement public d'insertion de la défense), ainsi que les contrats de professionnalisation.

Proposition de loi du 5 novembre 2009 n° 2046 visant à la formation initiale différée par l'accès prioritaire à une formation qualifiante ou diplômante <http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/propositions/pion2046.pdf>

Cette disposition est le **socle du droit à la formation initiale différée déjà prévue dans les ANI "formation" de 2003 et 2009**, mais qui n'a jamais été repris par la loi.

Article L122-2 Modifié par LOI n°2013-595 du 8 juillet 2013 - art. 14

« Tout élève qui, à l'issue de la scolarité obligatoire, n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme national ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles doit pouvoir poursuivre des études afin d'acquérir ce diplôme ou ce titre. L'Etat prévoit les moyens nécessaires, dans l'exercice de ses compétences, à la prolongation de scolarité qui en découle.

Tout jeune sortant du système éducatif sans diplôme bénéficie d'une durée complémentaire de formation qualifiante qu'il peut utiliser dans des conditions fixées par décret. Cette durée complémentaire de formation qualifiante peut consister en un droit au retour en formation initiale sous statut scolaire.

Tout mineur non émancipé dispose du droit de poursuivre sa scolarité au-delà de l'âge de seize ans ».

Source : Loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027677984>

Modalités

- Il ne peut en aucun cas être débité sans l'accord de son titulaire.
- Le compte personnel de formation est **intégralement transférable** en cas de changement ou de perte d'emploi.
- La transférabilité n'engendre pas une "monétisation" des heures

Quand l'utiliser

Il s'agit de permettre **l'accès à des certifications** (celles-ci doivent être enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle).

Le salarié peut l'utiliser "à titre individuel" ou avec l'accord de son employeur. L'ANI prévoit que dans ce cas, celui-ci dispose d'un mois pour donner sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation. L'employeur peut abonder le compte du salarié lorsque celui-ci veut l'utiliser en dehors d'un CIF. Cet abondement peut être supérieur au nombre d'heures créditées sur le compte pour permettre au salarié d'accéder à une formation qualifiante ou certifiante.

Le demandeur d'emploi peut mobiliser son compte dès lors que la formation visée correspond à une priorité de formation définie conjointement par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, ou pour accéder au socle de connaissances et compétences fixé par l'ANI du 5 octobre 2009 (maîtrise du français, des compétences de base en mathématiques et informatique, aptitude à travailler en équipe, pratique des langues étrangères...). La loi précise que les abondements des pouvoirs publics interviendront prioritairement pour les personnes non qualifiées.

Le jeune sorti du système scolaire sans qualification peut bénéficier, avant son premier emploi, du compte personnel qui pourra être abondé par les pouvoirs publics (État, Régions).

Quel accompagnement ?

Dans son document d'étape de décembre 2012, le CNFPTLV préconise d'accompagner la mise en œuvre de ce Compte Personnel de Formation de garanties collectives (conseil et accompagnement, financement, information et qualité de l'offre). L'ANI du 11 janvier 2013 prévoit un mécanisme d'accompagnement des salariés qui souhaiteraient mobiliser leur compte de formation, sous la forme d'un "conseil en évolution professionnelle" extérieur à l'entreprise (information/conseil sur l'évolution des métiers sur les territoires, les offres d'emploi adaptées à ses compétences...).

Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle doit fournir une :

- Première aide à l'analyse des droits acquis au titre du compte,
- Première aide à l'analyse des droits mobilisables à l'avenir et
- Première aide à l'analyse des abondements éventuels à solliciter.

« Afin d'assurer l'effectivité de ce droit au conseil à l'évolution professionnelle » les partenaires sociaux ont envisagé « la possibilité (pour le salarié) d'utiliser son compte personnel de formation pour accéder à ce conseil en évolution professionnel ». L'alinéa 10 retranscrit cette stipulation en prévoyant que « le compte personnel de formation peut être mobilisé par le salarié pour bénéficier de cet accompagnement ».

Source : Rapport n° 847 tome 1 sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, 27 mars 2013.

Article L6314-3, créé par LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 - art. 5 (V)

« Tout salarié bénéficie d'un **conseil en évolution professionnelle** dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification. Cet accompagnement, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation prévu à l'article L. 6111-3, lui permet :

- 1° D'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
- 2° De mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;
- 3° D'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;
- 4° D'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement. »

Source : Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 art. 5 (V), art. L6111-3

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=2389F2973A8F50B7574D2BE4585A44C5.tpdjo07v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027548867&dateTexte=20131125&categorieLien=cid#LEGIARTI000027548867

• Voir site du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social :

<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/compte-personnel-formation>

Que va devenir le DIF ?

Le DIF progressivement supprimé

L'accord du **11 janvier 2013** qui instaure ce compte ne le dit pas explicitement. En revanche, **la loi est plus claire** puisqu'elle précise :

« V.- **Avant le 1er janvier 2014**, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel procèdent aux adaptations nécessaires des stipulations conventionnelles interprofessionnelles en vigueur et le Gouvernement présente un rapport au Parlement sur les **modalités de fonctionnement du compte personnel de formation et sur les modalités de sa substitution au droit individuel à la formation** mentionné au chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail et du transfert intégral au sein du compte personnel de formation des heures acquises au titre du droit individuel à la formation. »

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000027548680&dateTexte=20130703> (article 5)

Déroulé des travaux du groupe quadripartite

En plus, des questions posées par le Compte Personnel de Formation, **la concertation multipartite** (partenaires sociaux, les Régions et l'État) a **vocation à définir ce qui doit relever de la négociation sur la formation professionnelle qui débutera à l'automne, et ce qui peut être traité par la concertation entre les acteurs.**

Les enjeux concernant le Compte Personnel de Formation qui font l'objet de débats :

- Un financement dédié.
- Comment mobiliser ce compte ?
- Peut-on le rendre incitatif ?
- Qui va le gérer ?
- Comment transforme-t-on les heures en monétarisation ?
- Comment le gestionnaire du compte mobilisera-t-il le financement ?

Répartition des axes de travail

La négociation entre les partenaires sociaux sur la formation professionnelle traitera des sujets suivants :

- Les dispositions qui se substitueront aux dispositions applicables actuellement au Dif (Droit individuel à la formation), telles que, par exemple les règles de capitalisation des heures ;
- Les règles de mobilisation du compte par un salarié dans sa relation à l'employeur ;
- Les modalités d'utilisation et de prise en charge du compte lorsqu'il est mobilisé après changement d'employeur ; le financement par les partenaires sociaux du compte personnel de formation et son impact potentiel sur les contributions des entreprises à la formation professionnelle ;
- L'articulation concrète entre le compte et les autres dispositifs de formation des salariés,
- Le rôle d'accompagnement et d'information de l'entreprise sur l'alimentation et l'utilisation du compte.

La concertation quadripartite, de son côté, abordera :

- La stratégie d'abondement du compte par les pouvoirs publics ;
- Les formes de complémentarité entre des abondements complémentaires d'une part - comme, par exemple, les stratégies territoriales et sectorielles - et l'accès ouvert à des formations financées par les pouvoirs publics d'autre part ;
- Les modalités d'utilisation du compte, en particulier pour les jeunes sans qualification ;
- Les fonctions d'accompagnement et d'information des individus sur le compte et sa mobilisation susceptibles d'être déployées dans le cadre du conseil en évolution professionnelle et du service public de l'orientation.

Groupes de travail techniques

Ces conseillers techniques travailleront et feront des propositions sur :

- La définition et les conditions de mise en œuvre du **conseil en évolution professionnelle**
- Le **système de gestion du CPF**
- **L'articulation avec l'offre de formation**

Pour les partenaires sociaux, l'une des questions à résoudre en premier lieu

- Comment les jeunes pourront-ils activer ce droit ?
- Quelle est son articulation avec d'autres dispositifs ?
- L'application du CPF à certains publics, tels que les personnels de la Fonction publique, ou les professions libérales

Contenu des débats

Première réunion quadripartite : 21 mai, les deux points sensibles

- Quels seront les publics prioritaires du CPF ?
- Comment ce compte sera-t-il alimenté ?

Ces deux questions ont marqué les débats en raison des 28 millions de bénéficiaires potentiels .

Deuxième réunion : 12 juin , trois questions en débat

Les 3 questions suivantes :

- Comment articuler le CPF avec les autres dispositifs ?
- Est-ce un droit ou une priorité d'action ?
- Les formations doivent-elles être forcément qualifiantes ?

Les propositions des partenaires sociaux :

- L'**ARF** (Association des Régions de France) milite pour un CPF (compte personnel de formation) individuel, mais organisé collectivement et strictement universel. <http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Contribution-de-l-ARF-sur-le-CPF-pour-la-concertation-du-12-juin-2013.pdf>
- Le **Medef** souhaite que soit confiée aux Fongecif l'activation du compte personnel de formation des salariés. <http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Contribution-du-MEDEF-sur-le-CPF-pour-la-concertation-du-12-juin-2013.pdf>
- **FO** milite pour la mise en place de « mesures positives » pour les personnes les plus fragiles. <http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Contribution-de-FO-sur-le-CPF-pour-la-concertation-du-12-juin-2013.pdf>
- La **CGT** plaide pour que le droit d'initiative à la formation, fondé « sur un intérêt commun », soit garanti au salarié.
- La **CGPME** hostile à une augmentation des contributions des entreprises. <http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Contribution-de-la-CGPME-sur-le-CPF-pour-la-concertation-du-12-juin-2013.pdf>
- La **CFTC** « Son abondement doit faire l'objet d'une véritable concertation entre l'État, les Régions et les partenaires sociaux » <http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Contribution-de-la-CFTC-sur-le-CPF-pour-la-concertation-du-12-juin-2013.pdf>
- Pour la **CFE-CGC**, « Le compte personnel de formation doit être un outil d'employabilité ».
- Contribution de la **CFDT** : « compte personnel de formation doit être l'élément structurant du droit à la formation professionnelle (...), ne doit pas être un outil supplémentaire. <http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Contribution-de-la-CFDT-sur-le-CPF-pour-la-concertation-du-12-juin-2013.pdf>

Source : *Le quotidien de la formation*, 12/06/2013

3^{ème} réunion 24 octobre : un axe de travail

- Le périmètre du CPF avec
 - Un focus sur les jeunes sans qualification, et
 - Une présentation par l'Igas de 2 notes sur l'environnement et le cycle de vie du CPF et sur le CEP.
-
- Clarifier la **notion de « l'entrée sur la marché du travail »**

L'Igas propose comme définition « premier engagement dans la vie active »

- Faire une **distinction entre « titulaire » et « bénéficiaire »**

Le tableau suivant réalisé par l'Igas est une simulation de la population susceptible d'être concernée par le Compte Personnel de Formation.

6. Données de cadrage sur les publics concernés

Répartition 2012 de la population résidente par rapport au monde du travail (en milliers)

en milliers	Calcul	15-24 ans	25-49 ans	50-64 ans	$\Sigma=15-64$ ans
Résidents (création CPF)	R	7 962	21 298	12 637	41 897
Actifs (activation CPF)	A	2 754	18 133	7 442	28 329
Chômeurs au sens du BIT	C	658	1 628	522	2 808
Personnes en emploi	E	2 096	16 505	6 920	25 521
dont apprentissage	ap	365			365
dont non-salariés	ns	50	1 733	1 135	2 918
dont fonctions publiques	fp	308	3 553	1 632	5 493
dont intérimaires	int	132	314	48	494
dont autres salariés	sal=E-ap-ns-fp-int	1 606	10 905	4 105	16 616
Inactifs	I=R-A		3 165	5 195	8 360
Scolarisés	S	4 709			
Scolarisés hors apprentis	Sha=S-ap	4 344			
Autres situations	X=R-A-Sha	864			

Source : données INSEE (2012) et MEN (2010-2011), traitement IGAS

- Sources utilisées : pyramide des âges et population active INSEE (sources : estimations d'emploi et enquête emploi), données MEN sur les publics scolarisés
- C'est une représentation simplifiée : classement des personnes selon l'activité principale (sauf pour les chômeurs : définition BIT et non d'après le statut de demandeur d'emploi)
- La multiactivité : au moins 15% de la population active (1,9 M de DE + emploi, 2 M de plurisalariés, 0,3 M de salarié + non salarié), sans compter les élèves/étudiants qui travaillent

Source : L'environnement et le cycle de vie du compte personnel de formation, Igas, 24 octobre 2013
<http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Igas-CPF-octobre2013.pdf>

Les propositions de l'Association des Régions de France sur le droit à la formation qualifiante différée

Dans le cadre du **SPRF** (Service public régional de la formation professionnelle) et du second volet à venir de **l'acte III de la décentralisation**, il est prévu 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 ».

C'est dans ce cadre que l'Etat et les régions souhaitent organiser un **droit à la formation différée** pour tous les jeunes sans qualification, les partenaires sociaux pouvant apporter leur contribution.

Conditions de mise en œuvre de la formation initiale différée :

- Un droit de retour en formation initiale, sous statut scolaire, pour les jeunes ne disposant pas d'un premier niveau de qualification reconnue, qui le souhaitent. Et ce, dans les conditions qui seront posées par le décret d'application de la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école du 8 juillet 2013.
- Le droit d'accès à la formation initiale sous statut d'apprenti.
- Le droit d'accès à la formation professionnelle continue par la mobilisation des programmes du futur service public régional de la formation (dont les futures habilitations), les dispositifs dits de nouvelle chance programmes

savoirs de base ou compétences clés, Ecoles de la deuxième chance, les Epide (établissements publics d'insertion de la Défense) ainsi que les contrats de professionnalisation.

et aussi que le CPF fasse l'objet d'une information dans le cadre des enseignements d'instruction civique.

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/contribution_pour_la_concertation_du_24_octobre_2013_sur_le_cpf_-_arf_-_24-10-2013.pdf

Source : Le quotidien de la formation n° 2045, 25 octobre 2013

La notion d'entrée sur le marché du travail

L'ARF (Association des régions de France) propose de lui **substituer « la notion d'entrée ou d'engagement dans la vie active »**

Deux possibilités d'activation du compte :

- Une « activation automatique à partir des flux d'informations correspondant à l'acquisition de droits au titre du compte : DADS (Déclaration annuelle de données sociales) pour les salariés et intérimaires, DSI (Déclaration sociale des indépendants) pour les travailleurs non salariés, « actualisation des de la liste des demandeurs d'emploi » ;
- Une « activation volontaire à travers une formalité minimale attestant de la réalité de 'l'engagement dans la vie active' pour les autres titulaires du droit ».

L'ARF propose que, « pour les personnes à la recherche d'un emploi ou d'une insertion professionnelle (jeunes ou adultes), les organismes habilités à activer le CPF soient de deux types :

- « Les membres du SPE [service public de l'emploi], 1er cercle du SPRO (Service public régional de l'orientation), c'est-à-dire Pôle emploi, missions locales [et] Cap emploi » ;
- « Un second cercle composé d'opérateurs du SPRO, labellisés par la région à ce titre, après avis du CCREFP ».

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/contribution_pour_la_concertation_du_24_octobre_2013_sur_le_cpf_-_arf_-_24-10-2013.pdf

Source : AEF n° 189223, 23 octobre 2013

4^{ème} réunion du 26 novembre : proposition de synthèse sur le périmètre et les conditions de création du compte personnel de formation et présentation d'un cahier des charges par l'Igas

- **La formation des demandeurs d'emploi** a été longuement abordée lors de la quatrième réunion du groupe quadripartite sur la formation. « La place des demandeurs d'emploi dans le système [du CPF] proposé par l'Igas a fait débat », souligne la CFDT, qui remarque que les chômeurs « n'apparaissent pas formellement dans [ses] travaux. »
- « Les **formations qualifiantes** doivent être menées à l'échelle d'un territoire, d'où l'importance de la **GPEC territoriale**, insiste Jean-Pierre Therry, secrétaire confédéral chargé de la formation professionnelle à la CFTC ».

Si le CEP fait plutôt consensus, la concertation est plus laborieuse sur le CPF.

Source AEF n° 190538, 27 novembre 2013

Le groupe quadripartite précise les contours du compte personnel de formation,

- Le CPF (Compte personnel de formation) sera **effectif au 1er janvier 2015**.
- Le calendrier de **mise en œuvre peut être progressif**
- Il s'adressera à toutes les personnes occupant un emploi (salarié du privé, agents du public, emploi non salarié, créateur/repreneur d'entreprise, mixité de situation)
- Personnes à la recherche d'un emploi ou d'une orientation professionnelle (inscrites à Pôle emploi et/ou suivies par des structures membres du SPO ou y contribuant : Missions locales, APEC, Cap emploi, plate forme de lutte contre le décrochage...).

Ces propositions **doivent être validées lors de la prochaine réunion du groupe quadripartite** (État-régions-partenaires sociaux) le mardi 26 novembre 2013.

Concertation quadripartite. Proposition de synthèse :

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/synthese_perimetre_et_modalites_de_creation_du_cpf-propositiongroupequadripartite-novembre262013.docx

Source : Le quotidien de la formation n°2064, 25 novembre 2013

L'Igas dessine les contours d'un cahier des charges pour le Compte personnel de formation :

Ce document qui doit être discuté par les membres du groupe quadripartite **pose** :

- Le cadre du CPF et
- Evoque schématiquement « la vie d'un compte personnel de formation »,
- Ses modalités administratives de création,
- D'abondement
- De consommation des droits.

Il accorde également une place importante à la description du « portail de consultation » des droits et aux travaux de mise en place du système d'information de gestion du compte. (la création d'un portail d'accès au compte est indispensable)

Source : AEF n° 190408, 25 novembre 2013

Parallèlement esquisse de cahier des charges pour le Conseil en évolution professionnelle

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/esquisse-projetcahiercharges-igas_cep_26novembre2013.pdf

Proposition de synthèse sur le Compte personnel de formation - le mardi 10 décembre- par les membres de la concertation quadripartite

Le compte est créé au 1er janvier 2015.

Le périmètre du compte est précisé

Il s'adresse :

- A toutes les personnes occupant un emploi
- Aux personnes à la recherche d'un emploi ou d'un accompagnement pour définir un projet d'orientation et d'insertion professionnelles

Les modalités

- Le compte est créé administrativement à la fin de la scolarité obligatoire, c'est-à-dire au plus tard à 16 ans sur la base d'un identifiant (le NIR).
- Le compte est activé à l'entrée dans la vie active.

Jeunes non qualifiés

Le compte personnel permet de mettre en œuvre le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante, en mobilisant deux différentes voies d'accès à la formation qualifiante :

- Le droit de retour en formation initiale, sous statut scolaire
- Le droit d'accès à la formation professionnelle continue

Pour les demandeurs d'emploi, la mise en œuvre du compte personnel de formation doit permettre :

- De proposer d'avantage de places en formation qualifiante
- D'améliorer sensiblement le service rendu aux demandeurs d'emploi et de simplifier l'accès à la formation

La mise en œuvre du Compte personnel est l'occasion :

- D'adapter l'offre de formation et de certification
- De développer une gouvernance quadripartite, au niveau national et en région, des politiques de formation

Source : Proposition de synthèse, concertation quadripartite, 9 décembre 2013

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/synthe_se_des_de_bats_de_la_concertation_quadripartite_10122013.doc

Les séances de négociation sur la formation professionnelle

Parallèlement aux travaux du Groupe quadrupartite, se déroulent les séances de négociation sur la formation professionnelle.

Réunion du 23 octobre : 4 textes sont présentés : Medef, FO, CGT, CGPME :

- Unanimité sur le fait que l'objet du CPF était l'élévation des qualifications
- Divergence contre le Titre I du projet d'accord « l'évolution et la promotion professionnelle relève du salarié » : la responsabilité ne doit pas reposer uniquement sur le salarié
- La reconnaissance : sujet délicat

FO propose

- Une mise à plat des financements de la formation pour dédier 1,85 Md€ au CPF
- Une construction « par étape » du CPF

Pour cela, le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel) pourrait être « mobilisé dans le cadre d'un appel à projets afin de favoriser la montée en charge du CPF.

Source AEF n° 189183, 189420, 23 et 29 octobre 2013

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/contribution_fo_negociation_cpf_octobre_2013.pdf

La CFE-CGC signale que :

- Le CPF **dispositif universel** qui doit être ouvert à tous, y compris aux personnes les plus qualifiées
- Favorable pour **abondement par le biais du compte-épargne temps**.

<http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/CPF-CFECGC-octobre2013.docx>

Source : le Quotidien de la formation n° 2046, 28 octobre 2013

La CGPME préconise

- Aucune augmentation des contributions et cotisations obligatoires payées par les entreprises au titre de la formation ou à d'autres titres
- Opérateur national pour assurer la tenue et l'actualisation du CPF
- Rôle de l'employeur [...] précisément et limitativement défini », notamment par l'ajout d'une « rubrique supplémentaire à la DADS (déclaration annuelle de données sociales) ». Le rôle de l'employeur se limiterait alors à remplir cette dernière tous les ans.
- Compte consultable directement par son bénéficiaire.

Elle relève :

« L'article 5 du texte de loi précise que le Droit Individuel à la Formation (DIF) est intégré dans le compte personnel de formation. Le DIF doit donc constituer l'apport en heures (au moins dans un premier temps) du compte personnel de formation.

Une des conséquences de ce principe de base posé par la Loi est que **les primo arrivants sur le marché du travail** peuvent bénéficier du compte personnel de formation, à condition qu'ils soient inscrits comme demandeurs d'emploi mais leur compte n'est pas alimenté par le DIF puisque n'étant pas salariés, ils ne bénéficient pas de ce droit individuel.

Sur ce point, se pose aussi la question du coût de cette **tenue administrative du compte personnel de formation**.

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Note_negociation_sur_la_formation_professionnelle_octobre-2013_CGPME.pdf

Le MEDEF indique dans son projet d'accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle

- Le CPF : 120 heures maximum pour des formations prioritaires
- Une prise en charge par le Fongecif et Pôle emploi... cofinancée par le FPSPP

- Le Conseil en évolution professionnelle gratuit et accessible à tous
- Un financement de la formation remanié
- Une libre utilisation du CPF hors temps de travail.
- Toute formation éligible au CPF doit conduire à une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme ou à l'acquisition du socle de compétences »
- Les formations accessibles via le compte personnel doivent être inscrites sur des listes

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Proposition_dANI_sur_la_formation_professionnelle_23_octobre_2013-1.pdf

La CGT :

- Liberté d'utilisation incluant des possibilités d'opposabilité conditionnée (notamment dans le cadre d'abondement sur des priorités négociées).
- Maximum légal de 150 heures cumulées
- Financement dédié « suffisant
- Universel : de 16 ans et jusqu'au reste de sa vie. (Il sera nécessaire de définir des modalités d'affectation pour les migrants et les français nés à l'étranger.)
- En sortie de scolarité le détenteur du CPF peut l'utiliser. Il est simultanément inscrit aux services publics de l'emploi et de l'orientation, afin d'être pris en compte jusqu'à l'accès à l'emploi et peut exercer ses droits à accueil, information, conseil et orientation (notamment le Conseil en Evolution Professionnelle)
- Le CPF est attaché à la personne et donc transférable tout au long de la vie »

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/proposition_CGT_CPF_et_CEP_20131022_VF.pdf

Source AEF n° 189196, 23 octobre 2013

UPA :

- Le compte personnel de formation pas exclusivement tourné vers le retour à l'emploi.
- Outil « simple, cofinancé par l'Etat, les Conseils régionaux et les partenaires sociaux
- Sans générer de nouvelles charges ni administratives, ni financières pour les entreprises

Source : Le quotidien de la formation n° 2043, 23 octobre 2013

5^{ème} séance de négociation sur la formation du 21 novembre annulée suite aux tensions entre le Medef et la CGPME par rapport aux obligations de financement.
Les dernières dates **sont les 5 et 12 décembre**, il y aurait l'éventualité du 19 décembre.

Toutefois 5 contributions ont été élaborées pour cette séance : 2 projets d'ANI: Medef/UPA et FO, 2 contributions CGT et CFTC, 1 projet partiel de la CGPME.

Projet d'ANI Medef/UPA, 21 novembre 2013

- Le compte personnel de formation est utilisable par le salarié sans demande auprès de l'employeur.
- Les formations éligibles au compte personnel de formation sont **obligatoirement des formations qualifiantes** correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme.

Le compte personnel de formation peut être abondé :

- Par l'employeur, lorsque la personne est salariée ;
- Par la personne elle-même ;
- Par application d'un accord d'entreprise, dans les conditions définies à l'article 18. ;
- Par application d'un accord de branche, ou à défaut, d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, dans les conditions définies à l'article 19.
- Par les Conseils régionaux, Pôle emploi, l'Etat et tout organisme public.

L'accord d'entreprise peut également déterminer les conditions dans lesquelles les heures créditées sur le compte épargne temps peuvent être mobilisées.

Article 19.

« Dans l'intérêt commun des entreprises et des salariés, les **branches professionnelles** peuvent construire des politiques de développement professionnel des salariés permettant de dynamiser la compétitivité des entreprises et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Ces politiques peuvent notamment prendre la forme d'un abondement du compte personnel de formation au moyen des périodes de professionnalisation ».

[http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Proposition ANI formation 21 novembre 2013.pdf](http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Proposition_ANI_formation_21_novembre_2013.pdf)

Schéma prévisionnel du financement du CPF (estimation)

Financeurs	CPF (en millions d'euros)	Pour mémoire DIF (en millions d'euros)
Entreprises par abondement direct	Inconnu (x)	Non tracé dans les statistiques (x)
Branches (cotisation professionnalisation 0,5 %)	180 en utilisation directe + 120 en abondement par les périodes de professionnalisation (estimation)	180
FPSPP	200	0
TOTAL	500 + x	180 + x

Au total, hors financement direct par les entreprises, le CPF devrait bénéficier d'un financement supérieur de 320 millions d'euros à celui du DIF, soit pratiquement un triplement des fonds dédiés.

[http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Schema previsionnel du financement du CPF.pdf](http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Schema_previsionnel_du_financement_du_CPF.pdf)

La gestion du compte :

- Les Fongecif pour les salariés
- Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi,

sachant que ces deux structures sont ensuite refinancées par le **FPSPP** (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).»

Source AEF n° 190180, 20 novembre 2013

Ebauche d'Ani CGPME

Article 8 - Mise en oeuvre administrative du compte

- Tenue et actualisation du compte personnel de formation : un opérateur national
- Service dématérialisé d'information dédié : bénéficiaire a connaissance de l'état de son compte

Article 10 – Abondements, principe de convergence et projets de formation partagés

- Par la personne bénéficiaire elle-même lorsqu'elle est salariée ;
- Par les conseils régionaux ;
- Par l'Etat ;
- Par d'autres institutions ou organismes à caractère public.

[http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Mieux organiser la formation professionnelle des salariés - 19-11-2013.pdf](http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Mieux_organiser_la_formation_professionnelle_des_salaries_-_19-11-2013.pdf)

Contribution CGT

Part de formation initiale différée relevant de la négociation collective

Ce dispositif serait :

- Ouvert aux salariés et demandeurs d'emploi « qui ont arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue, ... »
- Comme le CIF, d'une durée maximale d'un an ou de 1 20 heures,
- Financé par une augmentation de la contribution CIF versée aux OPACIF,
- Financé à hauteur des seuls coûts pédagogiques, la rémunération étant prise en charge par les pouvoirs publics ou l'indemnité de chômage par Pôle-Emploi,

- Les dossiers seraient instruits par les OPACIF selon des critères arrêtés paritairement au niveau national interprofessionnel et déclinés régionalement.»

La gestion du compte personnel de formation et son financement doivent être organisées de telle façon qu'une péréquation soit possible

- Un gestionnaire du compte unique au plan national (qui pourrait être une branche spécifique de la sécurité sociale dans le cadre de la Sécurité Sociale Professionnelle revendiquée par la CGT).
- un gestionnaire du financement du compte personnel géré paritairement qui pourrait être le FPSPP »

Répartition des obligations (cas du 1,6%)	
Actuellement	propositions de la CGT
0,2% CIF	0,3% CIF
0,5% Professionnalisation	0,7% Professionnalisation
0,9% plan	0,2% Plan
	0,4% CPF

http://docs.local.crefor-hn.fr/infodoc/Propositions_CGT_-_Negos_du_21_novembre_2013_VF.pdf

Selon la CGT, le CPF ne doit pas « contaminer » le CIF

Proposition CFTC :

Propositions précises pour «

- Une nouvelle répartition du financement de la formation professionnelle », nécessaire par la création du CPF pour lequel elle revendique un «
- Financement dédié mutualisé du CPF, à hauteur de 0,05 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 20 salariés et de 0,15 % pour les autres ».
- Abondement supplémentaire du compte de 10 heures par an au-delà des 120 heures actuellement
- Dépasser le plafond des 120 heures du CPF pour créer de l'appétence

Elle se déclare en effet « très dubitative concernant l'abondement du compte par l'entreprise », ce qui risquerait de « créer une grande disparité entre les salariés selon la taille des entreprises et leur possibilité financière.

Contributions des entreprises à la formation professionnelle (en pourcentage de la masse salariale)

Taille de l'entreprise	Plan de formation		Professionnalisation		CPF	FPSPP	CIF	Total	
	% actuel	Proposition CFTC	% actuel	Proposition CFTC				% actuel	Proposition CFTC
Moins de 10 salariés	0,40 -	0,35	0,15	0,10	0,05	0,05		0,55	
10 à 19 salariés	0,90	0,80	0,15	0,10	0,05	0,10		1,05	
20 à 250 salariés	0,90	0,80	0,50	0,35	0,15	0,10	0,20	1,60	1,60
251 salariés et plus	0,90	0,50 Minimum + négociation de branche	0,50	0,35	0,15	0,10	0,20	1,60	1,30

Source : AEF n° 190236, 20 novembre 2013

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Proposition_CFTC_contributions_des_entreprises_a_la_FPC.pdf

FO projet d'ANI

Il y a trois enjeux dans cette négociation,

- L'obligation de financement par les entreprises,
- Le **financement du CPF**
- La notion de garanties collectives.

«La période de professionnalisation et le **compte personnel de formation** sont les instruments privilégiés de cette politique. Une meilleure identification de ces dispositifs et un régime juridique et financier attractif doivent permettre aux salariés et chefs d'entreprise de les mobiliser plus aisément.

En outre, l'accès à la formation professionnelle nécessite la mise en oeuvre de prestations de **conseil et d'accompagnement**».

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Contribution_FO_negociation-FPC_novembre2013.pdf

Proposition CGPME

intitulée «Mieux organiser la formation professionnelle des salariés dans les entreprises, notamment celles de moins de 300 salariés, pour en faire un vecteur authentique de développement».

- Substitution du compte personnel de formation au droit individuel à la formation
- Transfert au sein du compte personnel de formation des heures acquises au titre du droit individuel de formation, non utilisées.
- Tenue et actualisation du compte personnel de formation par un opérateur national
- Compte consultable directement par son bénéficiaire.

La CFDT

- Etat des lieux des compétences tous les 2 ans enregistré dans le compte personnel de formation
- non respect de ces dispositions, la CFDT prévoit un « abondement correctif » au CPF à la charge de l'employeur, défini par accord de branche.
- Un CPF efficace si articulé avec le plan de formation et la GPEC

«L'entreprise doit reconnaître, au moins tous les 6 ans et à chaque rupture de l'« état des lieux des compétences », les compétences acquises par le salarié. Il peut utiliser le conseil en évolution professionnelle (CEP) à tout moment mais ce dernier sera obligatoirement proposé en cas de rupture de son contrat de travail ou en fin de CDD.

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/2013_11_21_CGPME_contribution_reforme.pdf

Les conditions de la réussite

Promotion et seconde chance

Le Compte Personnel de Formation :

- Devra favoriser l'initiative et la capacité de proposition des salariés. par son caractère individualisé, compréhensible et lisible
- Donner les moyens et l'envie de progresser par la formation
- Devra corriger les inégalités
- Dépasser le cloisonnement par le statut

Sécurisation des parcours

- Les droits à la formation ne seront plus caducs si le salarié change d'emploi ou perd celui-ci
- Les qualifications et compétences pourront être augmentées avant même que celles-ci ne soient obsolètes
- Il y aura possibilité de complémentarité avec le **compte de prévention de la pénibilité**¹,

Conditions pour que le compte personnel soit un succès :

- **Il ne doit pas s'enliser dans les mêmes écueils que le DIF.** Le DIF ne bénéficiait pas d'un financement dédié.
- Le compte personnel de formation doit bénéficier d'un **financement spécifique afin de ne pas être dégradé et rabattu sur d'autres dispositifs.**
- Il doit **affirmer son ambition qualifiante** afin de constituer le levier d'une véritable évolution professionnelle.
- **Equilibre à trouver entre ce qui relève de l'initiative individuelle d'une part, et de la sécurité collective d'autre part.**
- **Equilibre à trouver entre la sécurisation des salariés et la compétitivité des entreprises**

Compte personnel de formation (CPF) et Conseil en Evolution Professionnelle

La mise en œuvre du compte doit aller **de pair avec le renforcement de l'information sur la formation et les parcours professionnels**, La concertation quadripartite Etat-Régions-Partenaires sociaux va permettre de **préciser les contours de ce nouveau service de conseil en évolution professionnelle, indispensable à la mise en œuvre opérationnelle du compte.**

Compte personnel de formation (CPF) et Formation Initiale Différée (FID).

Donner vie à la formation initiale différée :

Le principe d'une formation qualifiante ou diplômante différée a été inscrit dans **l'ANI de 2003 et repris dans l'ANI de 2009**, prenant le nom de « **formation initiale différée** ». Ce principe acte les points suivants aux salariés qui ont arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue :

- Avoir accès à une ou des formations qualifiantes ou diplômantes d'une durée totale maximale d'un an,
- Avec en amont un bilan de compétences et/ou une VAE, mises en œuvre notamment dans le cadre du CIF,
- Avec un abondement financier des pouvoirs publics correspondant au coût moyen d'une année de formation.

Ce principe n'ayant pas été inscrit dans la loi, n'a pu être concrétisé. Aujourd'hui le contexte est marqué par des changements importants :

- Inscription dans **la loi sur "la refondation de l'école"**² et concernant les jeunes sortis de formation initiale sans diplôme,
- Inscription dans le **volet 2 du projet de loi sur l'acte III de la décentralisation**,
- **Propositions concrètes avancées par les régions dans le cadre du groupe de travail quadripartite**
- très forte priorité portée par le gouvernement sur la formation des demandeurs d'emploi et des salariés de bas niveaux de qualification.

¹ A partir de 2015, tous les salariés exposés à des facteurs de pénibilité (répertoriés par les partenaires sociaux en 2008) bénéficieront d'un compte personnel de prévention de la pénibilité. On estime que 20% des salariés sont concernés. <http://www.social-sante.gouv.fr/reforme-des-retraites,2780/questions-retraite,2795/qu-est-ce-que-le-compte-personnel,16162.html>

² Voir p. 7 de ce document, l'encadré

Compte personnel de formation et réforme de la formation professionnelle : encore de nombreuses divergences entre partenaires sociaux (conférence des présidents d'université)

Le compte personnel de formation (CPF) doit-il seulement favoriser l'employabilité ?

Le 29 novembre 2013, lors d'un colloque, Michel Sapin, ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a souligné : « *les universités me semblent particulièrement bien placées pour jouer un rôle dans ce développement de la formation tout au long de la vie par le compte personnel de formation (...) parce qu'il a une visée qualifiante (..) Les universités doivent devenir demain les opérateurs d'une sécurisation dynamique des parcours professionnels* ».

Il a conclu que « *l'implication des universités est indispensable pour que notre pays, ses jeunes, ses salariés, ses demandeurs d'emploi, montent en compétence et deviennent des professionnels aussi efficaces qu'éclairés dans une économie compétitive et inventive* ».

Source : Le quotidien de la formation, 2 décembre 2013

Les APP souhaitent apporter leur expertise dans la mise en place du CPF

Selon Emmanuelle Warfgon (DGEFP) les Fongecif peuvent avoir un rôle à jouer dans la mise en place du CPF. Selon elle, le premier rôle que les Fongecif auront à jouer dans la mise en oeuvre de la réforme concerne le CPF, Dans ce cadre, l'impact pour les Fongecif sera double. Ils devront avant tout **mettre en oeuvre « la continuité des droits** dès lors que le salarié est amené à changer de branche et **assurer l'articulation entre CPF et CIF**, question qui n'est pas encore tranchée aujourd'hui mais qui est importante car elle permet de faire du compte personnel un marche-pied vers une formation professionnelle longue de qualité et qualifiante ». Le deuxième impact sera financier dans la mesure où le compte personnel de formation « permettra d'accroître les moyens globaux disponibles pour le CIF si les moyens acquis au titre du CPF peuvent être systématiquement être apportés au moment où un CIF est déclenché ».

Source : AEF n° 190033, 18 novembre 2013

Le compte personnel de formation pourrait comprendre un abondement spécifique au handicap

Dans la feuille de route publiée par le gouvernement au lendemain de la deuxième Conférence sociale des 20 et 21 juin 2013, le document gouvernemental précisait que « l'accès à la formation des **travailleurs handicapés devra être facilité dans le cadre de la mise en place du compte personnel de formation** ».

Peut-être à l'ordre du jour de la prochaine séance de négociation, le jeudi 21 novembre

Marie-Andrée Séguin, chef de file de la délégation CFDT, assure : le texte présenté à la fin de l'année par les partenaires sociaux comprendra bien des dispositions spécifiques au handicap, particulièrement concernant un abondement spécifique du CPF en direction des personnes handicapées. Abondement qui serait garanti par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées par le secteur privé (**Agéfiph**) et qui se traduirait par des crédits supplémentaires. « Le niveau de formation des actifs en situation de handicap constitue un frein majeur à leur employabilité ».

Source : Le quotidien de la formation n° 2060, 19 novembre 2013

Compte personnel de formation et réforme de la formation professionnelle : encore de nombreuses divergences entre partenaires sociaux (conférence des présidents d'université)

Le compte personnel de formation (CPF) doit-il seulement favoriser l'employabilité ?

Sur le thème du CPF, Antoine Foucher (**Medef**) se positionne : « est-ce que le CPF doit obligatoirement mener à une formation diplômante ? Partons des besoins du public et des entreprises. Ils ont besoin de compétences... la seule question qui vaille est « est-ce que cette formation permet de trouver un emploi et d'être employé ? » Savoir que la formation est inscrite au RNCP [répertoire national des certifications professionnelles], on s'en fiche ! Est-ce qu'une formation a une valeur sur le marché du travail est la seule question qui se pose ».

Pas d'accord du tout, Hubert Raguin (**FO**) lui rétorque : « pour nous, il s'agit d'un diplôme national avec une qualification reconnue. C'est autour de ces préoccupations qu'il faut débattre et seulement dans le cadre de l'université ».

Source : Le quotidien de la formation n° 2069, 2 décembre 2013

Adaptation du CPF aux personnes handicapées

La CFE-CGC a également présenté, lors de la séance du 5 décembre, ses attentes en matière de « formation professionnelle des salariés et demandeurs d'emploi handicapés », estimant qu'il faut « corriger les dispositifs de droit commun en fonction des freins identifiés et en tout premier lieu intégrer dès cette négociation des éléments propices à faire bouger les lignes ».

Ainsi, l'organisation syndicale demande-t-elle « l'ouverture des formations pré-qualifiantes au titre du CPF (compte personnel de formation) » et « l'abondement de l'employeur au titre de la compensation du handicap pour le suivi de la formation et sa validation ». Deux propositions qui trouvent a priori des réponses dans le projet d'ANI.

<http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/CFECCG-fichetechniqueGouvernance-1-decembre2013.pdf>

Source AEF n° 190294, 6 décembre 2013

Concertation quadripartite. Proposition de synthèse, mardi 26 novembre 2013

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/synthese_perimetre_et_modalites_de_creation_du_cpf-propositiongroupequadripartite-novembre262013.docx

Le système de gestion du compte personnel de formation : esquisse de cahier des charges, Igas, 26 novembre 2013. – 10 p.

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/esquisse_cahier_charges_systemegestioncpf_2611-2013.pdf

Le Conseil en évolution professionnel : esquisse de cahier des charges, Igas, 26 novembre 2013. – 10 p.

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/esquisse-projetcahiercharges-igas_cep_26novembre2013.pdf

L'environnement du Conseil en évolution professionnelle et les premiers questionnements, Igas, 24 octobre 2013.

<http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/Igas-CPF-octobre2013.pdf>

Réflexion sur un compte individuel de formation, mars 2013, CNFPTLV, 49 p.

http://www.cnfptlv.gouv.fr/spip.php?action=accéder_document&arg=386&cle=b5ba2f5e333547daf7aa6c6b98c0b1f01aa2b58f&file=pdf%2Frapport_compte_individuel_v2pld.pdf

Projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, Rapport n° 501, Claude Jeannerot, Sénat, 11 avril 2013 (chapitre II-2)

<http://www.senat.fr/rap/l12-501/l12-501.html>

Rapport n° 847 au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, Jean-Marc germain, 27 mars 2013 (**tome 1** pp. 61-85 et **tome 2**)

<http://www.assemblee-nationale.fr/14/rapports/r0847-ti.asp>

<http://www.assemblee-nationale.fr/14/rapports/r0847-tii.asp>

La formation professionnelle : clé pour l'emploi et la compétitivité, **rapport** Larcher, 2012 p. 22 (proposition 4)

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/124000177/0000.pdf>

Sécuriser les parcours professionnels par la création d'un compte social universel, François DAVY, avril 2012. – 40 p.

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Davy_sécurisation_parcours_-_17_04_12.pdf

Où en est la formation différée, la note de veille n° 160, CAS, 2009

<http://www.strategie.gouv.fr/system/files/noteveille160vf.pdf>

1° La mise en œuvre du compte personnel de formation

Conformément à l'ANI du 11 janvier 2013 et au rapport du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie « Réflexion sur la création d'un compte individuel de formation », remis le 18 mars 2013, le compte personnel de formation est au service de la sécurisation des parcours professionnels. Il doit être universel et intégralement transférable afin que chacun garde le même compte tout au long de sa vie professionnelle, quel que soit son parcours et ses changements de statut. Le compte doit faciliter les initiatives individuelles de formation et prioritairement l'accès de chacun à un premier niveau de qualification, à une qualification supérieure ou à une qualification utile à une reconversion professionnelle. Des garanties collectives doivent être mises en œuvre pour faciliter et accompagner la mobilisation du compte. La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle doit, dans cette perspective, permettre de faire émerger les conditions d'un accompagnement au projet professionnel qui aide à sécuriser les démarches individuelles. Ces priorités font consensus.

L'objectif de la concertation quadripartite est désormais de préciser les conditions de mise en œuvre de ce compte dans le respect de ces ambitions et sans préjudice de la négociation des partenaires sociaux qui se tiendra par ailleurs.

La concertation devra ainsi en premier lieu permettre de définir des règles complémentaires à celles issues de la négociation sur les conditions d'utilisation du compte, la définition des actions de formation éligibles et les modalités de validation du projet de formation.

Elle devra ensuite se pencher sur la stratégie d'abondement du compte. Le débat est engagé s'agissant des responsabilités respectives des financeurs de la formation professionnelle au titre du compte selon le contexte de mobilisation de ce dernier. Si l'Etat et les régions ont vocation à jouer, de manière coordonnée, un rôle pilote pour la prise en charge des jeunes sans qualification et les partenaires sociaux un rôle similaire pour les salariés, il convient pour autant de se garder de désigner des responsables exclusifs, afin de faciliter les possibilités d'accès à la formation de chacun quel que soit son statut et d'éviter de recréer des cloisons étanches au sein du compte. Les pouvoirs publics, Etat et régions, se sont d'ores et déjà engagés à faire des propositions précises en matière de droit à la formation initiale différée en septembre qui pourront être présentées dans le cadre de l'instance que vous animerez.

La mise en œuvre du compte personnel de formation pour les demandeurs d'emploi implique enfin de concevoir la complémentarité entre la mobilisation du compte d'une part et l'accès aux dispositifs existants de formation pour les demandeurs d'emploi d'autre part, tant en termes d'orientation vers la formation que de financement de celle-ci.

2° La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle, en lien avec la rénovation du service public de l'orientation

La feuille de route de la grande conférence sociale souligne que le droit à l'orientation tout au long de la vie est identifié par tous comme une des garanties collectives essentielles aux actifs pour faciliter leur mobilité et l'accès à la formation dans de bonnes conditions. La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi crée, conformément à l'ANI du 11 janvier, le conseil en évolution professionnelle. La prochaine étape de décentralisation et le Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi portent de nouvelles ambitions pour le service public de l'orientation.

La réussite du compte personnel repose en grande partie sur cette dimension, afin d'appuyer et de conseiller les individus dans leur évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux sont invités à préciser leur contribution à cette fonction, et la place respective des différents dispositifs existants contribuant à l'orientation des salariés, ces derniers ayant vocation à trouver leur pleine mesure dans l'ensemble plus large que constitue le service public de l'orientation. Ce point fait consensus.

Dans ce contexte, les objectifs de la concertation quadripartite sont de :

- construire une vision partagée de ces enjeux pour l'ensemble des publics entre l'Etat, les régions et les partenaires sociaux qui sont chacun impliqués dans la bonne mise en œuvre du service public de l'orientation ;
- mettre en cohérence les différentes initiatives, les différents outils et services, dont le conseil en évolution professionnelle, pour déployer une politique de l'information et de l'orientation professionnelle tout au long de la vie à la fois globale et efficace ;
- d'inscrire cette stratégie partagée dans un contexte de mutations économiques, démographiques et de transition énergétique dont certains territoires se sont déjà saisis en mettant en place des démarches novatrices de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences incluant la question de l'orientation.

Pour alimenter ces échanges, la concertation quadripartite pourra s'appuyer sur les travaux techniques des représentants des parties prenantes sur trois sujets stratégiques :

- le système de gestion et de traçabilité du compte personnel ;
- les enjeux de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle en lien avec le service public de l'orientation ;
- l'impact de la mise en place du compte sur l'offre de formation et sa qualité.

Je missionne à cet effet l'IGAS afin qu'elle appuie ces travaux, selon des modalités diversifiées.

Outre cet appui, un certain nombre de questions qui seront abordées lors de la concertation, en lien avec l'ambition universelle du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle, nécessitent une association des organisations patronales représentatives du « hors champ ». Vous ferez le lien entre la concertation quadripartite et ces organisations selon des modalités que vous définirez.

Les défis de la réforme de la formation professionnelle sont importants. Ils nous imposent d'être ambitieux et d'innover dans la démarche. La méthode que je propose doit permettre d'être collectivement garant de la cohérence et de l'efficacité de la politique publique de la formation professionnelle.

La préparation d'un projet de loi portant réforme de la formation professionnelle et de l'alternance en fin d'année est l'horizon commun de la négociation qui va démarrer et de la concertation que vous animerez.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur Général, à l'assurance de ma confiance dans l'animation de ces travaux et de ma meilleure considération.



Michel SAPIN

101, RUE DE GRENELLE – 75700 PARIS
TÉLÉPHONE : 01 44 38 38 38

23 juillet 2013



Le CREFOR est un Groupement d'Intérêt Public administré par l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux

« Point d'Actualité » est une publication bi-mensuelle gratuite du CREFOR Haute-Normandie. Directeur de la publication : Luc Chevalier.

Information et Rédaction : Emmanuel Christain, Elise Dehays, Nadine Dudouble, Céline Mothelay et Dominique Rousselin-Legend.

Conformément à la loi "Informatique & libertés" du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant. (Déclaration à la CNIL n° 756690)

La reproduction d'article est soumise au droit de copie, contactez Dominique Rousselin-Legend au 02 35 73 98 79 ou dominique.rousselin@crefor-hn.fr

Les dépêches AEF ne sont pas reproductibles.

© Point d'Actualité 2003/2013