



CPF : les débuts difficiles d'un dispositif novateur

Dispositif phare de la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle, mis en place le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) est ouvert à chacun dès l'âge de 16 ans (à partir de 15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage après avoir terminé le collège) et suit la personne tout au long de sa vie professionnelle. Fin novembre, 2,17 millions de personnes ont activé leur compte sur le portail « Mon compte formation », 279 000 ont ouvert un dossier de formation et 147 353 ont obtenu un financement, selon les chiffres communiqués par le ministère du Travail. Avant de voir comment le dispositif s'est installé en région, revue de détail des grands principes.

Après un retard à l'allumage, les effectifs du CPF s'approchent peu à peu de ceux du droit individuel à la formation (Dif), dispositif qu'il a remplacé en janvier et qui permettait environ 45 000 entrées en formation chaque mois.

Sommaire du dossier

Le CPF et son impact sur les organismes de formation ● p. 18

Le FPSPP abonde le CPF des demandeurs d'emploi ● p. 21

Un recours au CPF progressif chez les salariés ● p. 23

Un outil de sécurisation des parcours professionnels

L'objectif du CPF est de permettre à son titulaire, tout au long de sa vie professionnelle, de **maintenir son niveau de qualification** ou d'**accéder à un niveau de qualification supérieur**. Ceci explique que le CPF ne soit ouvert qu'à certaines formations - socle de connaissances et de compétences professionnelles, accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), formations certifiantes ou qualifiantes - dont la détermination, sous forme de listes, est encadrée par les textes.

Un droit attaché à la personne

Plus ambitieux que le Dif, dont la portabilité était limitée, le CPF est un **véritable droit « patrimonial »** reconnu à l'individu engagé dans la vie professionnelle, quel que soit son statut : jeune sortant du système scolaire, salarié, demandeur d'emploi. Ainsi, les personnes qui changent d'emploi ou qui alternent fréquemment périodes d'emploi et de chômage sont assurées de conserver leurs droits à la formation. Il en découle aussi que seul le titulaire du compte peut décider de mobiliser des heures pour suivre une formation, dès lors que cette dernière est éligible.

Pour l'heure et en l'état actuel de la législation, les non-salariés (professions libérales, agriculteurs) et les fonctionnaires ne bénéficient pas du CPF. Cette situation sera amenée à évoluer, le CPF ayant vocation à être universel.

150 heures maximum

Le CPF est comptabilisé en heures de formation. **Chaque période de travail salarié génère des droits qui s'accumulent sur le compte**. Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond de 150 heures. Pour un salarié à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord collectif d'entreprise ou de branche.

Un « déclencheur » de financements complémentaires

Le nombre d'heures acquies régulièrement par un salarié peut ne pas suffire à financer un projet de formation. **Des possibilités d'abondement**, de nature variée, sont donc prévues : abondements résultant de la négociation d'en-

entreprise, de groupe ou de branche, abondements spécifiques (entreprise, Agefiph, Pôle emploi, Région, particulier). Par ailleurs, le CPF peut s'articuler avec **d'autres dispositifs d'accès à la formation**. Pour les salariés, par exemple, il s'agit du plan de formation, de la période de professionnalisation et bien évidemment du congé individuel de formation (Cif).

Gérer ses projets de formation sur Internet

En début d'année, l'ouverture du portail moncompteformation.gouv.fr, dont la gestion est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, a lancé la communication du CPF auprès du grand public en invitant les titulaires à

y activer leur compte. Sur ce portail, il est possible d'accéder à son compte sécurisé, de consulter les formations éligibles grâce à un moteur de recherche, de créer un dossier de financement de formation et suivre son évolution. Fin 2015, les titulaires pourront également y enregistrer leur parcours professionnel dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Le CPF, partie intégrante du compte personnel d'activité (CPA)

Instrument central de la sécurisation des parcours professionnels, le compte personnel d'activité (CPA), mis en place par la loi sur le dialogue social

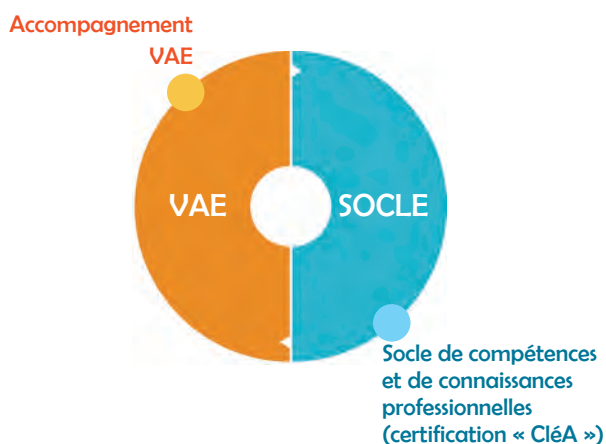


et l'emploi du 23 juillet 2015, sera créé au 1^{er} janvier 2017.

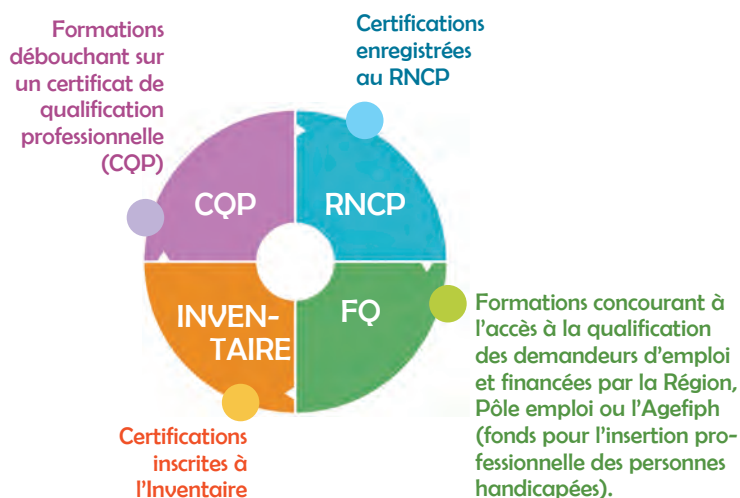
A travers un portail numérique, le compte devra permettre à tous les actifs, du public comme du privé, de mieux connaître l'ensemble des droits acquis lors de leur carrière. Parmi les droits regroupés sur ce compte : le CPF, le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) et le compte épargne temps (CET).

Les formations éligibles au CPF

Les formations éligibles de droit ●



● Les formations éligibles sous réserve d'être inscrites sur les listes Coparef, Copanef et des CPNE





Le site **Trouver ma formation**, à l'heure du CPF

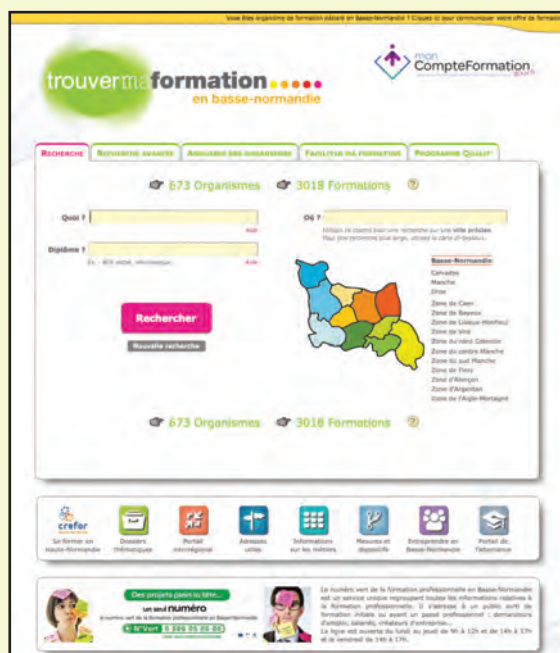
Depuis le 5 juin dernier, le site www.trouvermaformation.fr permet d'identifier les formations éligibles au CPF en Basse-Normandie.

Cette information est alimentée automatiquement par le système de gestion nationale en fonction des décisions prises par les différentes instances (Copa-nef, Coparef, CPNE de branches).

Après avoir effectué une recherche de formation, la liste de résultats « formations » indique selon les cas, l'éligibilité de la formation, symbolisée par un picto « CPF ».

La fiche descriptive détaillée de l'action de formation, dans sa partie « Sessions », apporte les précisions nécessaires concernant cette éligibilité (lien « Afficher la liste d'éligibilité au compte personnel de formation (CPF) ») :

- le code CPF correspondant, afin de retrouver plus facilement la formation sur le site www.moncompteformation.gouv.fr
- les publics concernés (salariés, demandeurs d'emploi, tous publics) en fonction de l'instance décisionnelle
- les dates de validité de l'éligibilité de la formation au titre du CPF.



Le CPF et son impact sur les organismes de formation

2015 une année de transition pour les organismes de formation avec la mise en place progressive du CPF.

Si l'individu est au cœur du dispositif CPF, les acteurs en première ligne pour sa mise en œuvre sont les organismes de formation. Près d'un an après le lancement du CPF, il semble opportun de voir comment les organismes de formation ont vécu ce changement. L'impact n'est évidemment pas le même selon la taille et l'offre de l'organisme de formation.

Quelles incidences cela a-t-il sur leur fonctionnement ? Comment se sont-ils emparés de ce dispositif ? Telles sont les questions auxquelles ont répondu deux responsables d'organismes de formation.



Philippe Scelin

Président de la Fédération de la Formation Professionnelle (FFP) Basse-Normandie et Directeur général de l'IRFA ouest

Selon vous, quel est l'impact du dispositif sur les organismes de formation ?

A l'instant t, l'impact est plutôt négatif mais je terminerai sur une note optimiste.

D'après l'observatoire de la FFP, sur les huit premiers mois de l'année, la baisse d'activité des organismes de formation tous segments de marché confondus est de 15% en moyenne. Elle atteint moins 50% sur certains segments. Evidemment, les organismes les plus touchés sont ceux qui proposaient des actions pouvant être financées avec le DIF.

L'installation du CPF est lente : 78 468 dossiers ont été validés au 11 octobre 2015 au niveau national. La montée en régime est importante ces derniers mois, les chiffres du premier semestre étant très faibles.

C'est plutôt encourageant mais cela n'empêche pas les organismes de formation d'avoir été confrontés à des difficultés liées au décalage entre la mise en place du dispositif et son efficacité sur le terrain.

Certains ont déjà cessé leur activité, d'autres se trouvent dans une situation délicate.

J'ai donc un sentiment mitigé avec d'un côté les organismes de formation fortement impactés et d'un autre côté une réforme fondamentalement progressiste et innovante dans ses fondamentaux. C'est une excellente loi qui va nécessiter trois à quatre années pour s'installer et pour autant elle s'applique dès à présent.

Et quel est votre avis plus général sur le CPF ?

Il a quelque chose d'emblématique et a tendance à occulter la réforme dans son ensemble. Il est présenté comme la conquête sociale de la loi du 5 mars 2014 mais il ne faudrait pas que le CPF masque d'autres avancées majeures de la réforme. On a tendance à comparer le CPF au Dif. Contrairement au Dif, le CPF est réellement attaché à l'individu.

Il bouge les lignes de manière très importante au niveau de l'appropriation de cet outil par les salariés. On est dans une liberté individuelle non pas retrouvée mais trouvée. De mon point de vue, cela pourrait aller encore plus

loin autour d'un CIF et d'un CPF refondu et d'une liberté toujours accentuée du côté de l'individu pour une réelle solvabilisation de la demande. Il n'y a pas eu de transition et on vit une vraie rupture.

Le tout certifiant est un autre élément de la philosophie du CPF et plus généralement de la réforme. On constate un décalage entre cette obligation de certification et la demande naturelle des entreprises. En effet, la plupart ont des besoins en termes d'évolution, de maintien ou d'élargissement des compétences, qui ne correspondent pas à des formations certifiantes. Seules certaines ont des exigences de certifications spécifiques liées aux normes, à la sécurité ou à la technicité de leurs secteurs.

L'appropriation du CPF par l'individu ne pourra se faire que s'il a envie de se former et si nous sommes capables de créer une appétence pour la formation. Accéder à un diplôme peut susciter effectivement cette envie. Le diplôme est valorisant pour l'individu et permet une meilleure sécurisation de son parcours ou de son employabilité actuelle et future, ce sont des éléments spécifiques à la culture française que nous retrouvons moins chez nos voisins européens.

Que pensez-vous de l'articulation avec le CEP ?

C'est un élément clé pour le développement du CPF et son installation progressive devrait faciliter la compréhension de la loi par la personne. Le CEP est fondamental et un des corollaires du succès du CPF.

Souvent un projet mal préparé aboutit in fine à une rupture du cursus de formation ou à une formation terminée sans conviction et sans retour sur investissement. D'où l'importance de cette phase d'élaboration du projet professionnel, et de son accompagnement



associé. Il doit permettre une véritable valeur ajoutée tant dans l'appropriation et la construction par l'intéressé de son projet que dans l'étude de la faisabilité (ingénierie financière incluse).

Ce conseil ne doit pas être hors sol, il doit être ancré sur le territoire (à moins que la personne soit mobile sur le territoire national).

Sans viser des logiques trop adéquationnistes, il est parfois nécessaire de faire prendre conscience aux actifs, de faire évoluer leurs projets qui peuvent être peu en prise avec le territoire ou la réalité économique et d'ouvrir d'autres champs des possibles

Retour d'expérience de l'organisme de formation Selami

Dominique Girard

Responsable des formations

et Véronique Lerebour

Chargée de relation entreprises

L'organisme de formation Selami propose des modules de perfectionnement pour les salariés des entreprises dans trois domaines de formation (langues, bureautique et ressources humaines). Il est également centre de bilan de compétences.

Afin d'anticiper la mise en place du CPF, une réflexion sur la certification de son offre de formation a été amorcée dès 2014.

Pour la bureautique, le choix s'est porté sur le TOSA (Test on Software Application). Il permet d'obtenir une certification par logiciel Microsoft (Word, Excel, Power Point, Outlook).

Il a été choisi pour sa souplesse, des sessions peuvent être proposées tout au long de l'année. Par ailleurs, il peut être utilisé comme un outil d'évaluation

afin de déterminer le niveau de la personne et de permettre la mise en place d'une formation adaptée.

A la fin du parcours de formation, le stagiaire passe le test et valide sa formation par une certification.

Pour l'organisme de formation, cette certification s'avère plus adaptée à ses besoins que le PCIE (Passeport de Compétences Informatique Européen), proposé jusqu'alors pour certifier les actions de formation en bureautique. Le choix de cette certification a représenté une petite prise de risque pour l'organisme de formation étant donné que, contrairement au PCIE, elle n'était pas intégrée dans les listes nationales. Le TOSA est éligible en Basse-Normandie depuis octobre 2015, soit pour l'organisme une période d'attente assez longue par rapport à l'éligibilité. Pour les langues, la certification retenue par Selami est le Bulats (Business Language Testing Service), il permet de valider l'anglais, l'allemand, l'espagnol ou le français langue étrangère. Parallèlement, le TOEIC (Test of English for International Communication) est toujours proposé par l'organisme, certification qui est uniquement valable pour l'anglais.

Pour l'organisme de formation, le fait de proposer des certifications externes tels que le TOSA ou le Bulats apporte une crédibilité et de l'objectivité.





Toutefois, la mise en œuvre de ces certifications nécessite un changement de mentalité chez les salariés en formation continue, ces derniers ne sont pas habitués à des évaluations sommatives (test avec une note) mais plutôt formatives.

Interrogé sur l'impact direct du CPF sur son offre de formation en 2015, l'organisme de formation constate une baisse sensible sur les bilans de compétences ainsi que les formations en ressources humaines. En effet, pour ces dernières aucune certification n'est proposée pour l'instant et elles ne peuvent être éligibles au CPF. Toutefois par rapport à d'autres organismes plus spécialisés, Selami se considère relativement épargné.

Le CPF a également pour impact le développement de la partie conseil, accompagnement des personnes, il nécessite de prendre du temps avec elles pour leur expliquer le fonctionnement, mettre leurs heures sur le compte en ligne...

Pour conclure, l'organisme de formation considère que ce dispositif a deux gros atouts : le principe d'autonomie qui fait que le CPF appartient au salarié et est mobilisable à tout moment de la vie et l'obligation de certifications qui permet la reconnaissance extérieure de compétences acquises. Il considère que 2015 a été une année de transition et que le 1^{er} semestre 2016 sera plus clair avec l'appropriation du dispositif par les différents acteurs.

Le FPSPP abonde le CPF des demandeurs d'emploi

En 2015, avec la mise en œuvre du CPF, 3,786 millions d'euros supplémentaires ont pu être destinés à la formation des demandeurs d'emploi bas-normands.

En juin, la signature des conventions bilatérales entre les Régions et Pôle emploi, d'une part et les partenaires sociaux (FPSPP), d'autre part, ont permis au CPF de décoller. Ainsi, fin octobre, au niveau national, sur les 92 000 dossiers de formation validés, les trois quarts concernaient les demandeurs d'emploi. En Basse-Normandie, la concertation efficace instaurée entre les différents acteurs bas-normands (Région, Pôle emploi, partenaires sociaux, Errefom...) a permis également de lever certaines difficultés relatives à la mise en œuvre et a accéléré les prises de décision pour qu'un maximum de demandeurs d'emploi utilisent leur CPF.

Un abondement exceptionnel pour 2015

En avril dernier, le FPSPP, après délibération du Copanef, s'est engagé à participer au financement pour 2015 du CPF des demandeurs d'emploi à hauteur de 100 heures, dans le cadre d'une dotation exceptionnelle de **78 millions d'euros faite à Pôle emploi**.

Parallèlement un accord-cadre entre l'Association des Régions de France (ARF), le Copanef et l'Etat, signé le 12 mai 2015 à Matignon, est venu compléter cette dotation pour financer le CPF des demandeurs d'emploi s'engageant sur des formations prises en charge par les Régions, pour un montant global de **93,6 millions d'euros**. Par la suite, des conventions Régions / FPSPP ont été signées.

Ces accords ont permis non seulement d'accroître l'effort de formation auprès des demandeurs d'emploi mais aussi de donner la première impulsion à un dispositif qui peinait à se déployer.

La dynamique est lancée en Basse-Normandie

Avec la signature de sa convention avec le FPSPP, la Région Basse-Normandie s'est vue doter d'une **enveloppe financière de 1,893 millions d'euros** qui a permis à plus de 3 500 demandeurs d'emploi bas-normands de mobiliser leur CPF à travers les dispositifs de la Région, dont 1 750 sur des parcours qualifiants.

1,893 millions d'euros est également le montant de la dotation FPSPP qui a été versée à Pôle emploi Basse-Normandie. Ainsi au 30 septembre 2015, 2 660 entrées en formation se sont réalisées sur une formation éligible au CPF et en ont permis la mobilisation. Le CPF venant compléter le financement de Pôle emploi au titre soit d'une action de formation collective (AFC), soit d'une aide individuelle à la formation (AIF).

Au-delà de l'engagement minimum de la Région et de Pôle emploi à travers leur convention avec le FPSPP, les deux financeurs de formation continuent de répondre à la demande des demandeurs d'emploi qui mobilisent leur CPF. Ce dispositif dépasse en effet le cadre strict des lignes budgétaires, l'objectif étant de susciter chez les personnes en difficulté de l'appétence pour la formation. Accéder à la qualification étant un des seuls moyens aujourd'hui pour les demandeurs d'emploi de s'insérer durablement.



Dossier

Le CPF, un intérêt avant tout collectif

Qu'en sera-t-il de l'investissement FPSPP en 2016 ?

Grâce à l'abondement du FPSPP, la Région Basse-Normandie a pu acheter 230 nouvelles actions de formation qualifiante en sus de ses 10 000 places annuelles déjà engagées. Compte tenu du contexte économique local et des potentiels en termes d'emploi, la Région a choisi de financer prioritairement des places de formation dans la filière industrie et le bâtiment ainsi que sur d'autres métiers en tension tels que boucher et gestionnaire de paie. Etant donné son potentiel dans le domaine du tourisme et de l'hôtellerie-restauration, la Région a aussi décidé d'acheter des places de formation intensive en langue afin de permettre à des demandeurs d'emploi déjà qualifiés d'être mieux armés sur le marché du travail et donc de faciliter leur reprise d'emploi.

Quant à Pôle emploi, la mise en place du CPF a permis de financer une formation pour environ 1 000 demandeurs d'emploi de plus qu'en 2014 sur les dispositifs AIF et AFC, représentant une augmentation d'environ 20% d'entrées sur ces dispositifs en 2015.

Début novembre, les partenaires sociaux réunis au sein du Copanef ont bouclé le projet de maquette de l'annexe financière 2016-2017 du FPSPP. Dans cette première mouture, qui doit encore faire l'objet d'une discussion avec les services du ministère du Travail courant décembre, organisations patronales et syndicales prévoient la possibilité d'abonder à hauteur de 200 heures supplémentaires les CPF des demandeurs d'emploi de longue durée. Une décision qui vient s'ajouter à celle de 2015 et que le Copanef, sur suggestion du Medef, a choisi de doubler. L'objectif étant d'accompagner la montée en charge du dispositif. Car ces abondements exceptionnels ne sont pas nécessairement amenés à durer dans le temps. Ils s'éteindront progressivement avec l'accumulation automatique des heures sur les comptes « formation » des usagers.

Toute l'offre qualifiante de la Région éligible au CPF

Toutes les actions du programme Qualif' collectif de la Région Basse-Normandie, hormis les pré-qualifications, sont inscrites sur les listes du Copanef ou du Coparef Basse-Normandie (liste des demandeurs d'emploi).

Le CPF peut aussi être utilisé pour accéder à une qualification via le dispositif « Une formation, un emploi », également porté par la Région. Problème : les formations visées par les employeurs ne sont pas toujours éligibles. Seul un travail mené efficacement avec le Coparef permet alors de sortir de l'impasse.



Un recours au CPF progressif chez les salariés

Après une année de fonctionnement, la mobilisation du CPF par les salariés n'atteint pas encore celle du DIF mais est en nette progression au deuxième semestre.

Instauré en janvier en substitution du Dif, le CPF nécessite comme tout nouveau dispositif un temps d'appropriation pour chaque acteur concerné. Fin octobre, un quart des dossiers de formation validés au niveau national, relève de salariés. Un des leviers pour permettre aux salariés de mobiliser le dispositif passe par l'entreprise. Les entreprises doivent avoir une bonne connaissance de ce nouveau dispositif et ce processus passe souvent par l'Opca.

L'Opca, interface entre l'entreprise et le salarié pour l'information sur le CPF

L'année 2015 a représenté pour les Opca un travail important de pédagogie et d'information auprès des entreprises sur la réforme de la formation dans son ensemble. La sollicitation de l'Opca pour l'information sur le CPF diffère selon le niveau de connaissance du dispositif dans l'entreprise. Certaines entreprises veulent disposer d'outils pour informer leurs salariés, d'autres demandent à l'Opca d'intervenir pour présenter le CPF. Un des autres axes de la réforme est l'obligation de mener des entretiens professionnels. Pour les plus petites entreprises, ces entretiens sont parfois considérés comme une contrainte et non comme un outil.

Même si les Opca sont principalement en contact avec les entreprises, il arrive que des salariés les contactent de leur propre initiative, notamment quand ils souhaitent enclencher une formation sans en informer leur employeur. A titre d'exemple, la procédure mise en place par une conseillère Opcalia est

d'abord d'informer le salarié sur le financement, de voir si la formation demandée est éligible au CPF et ensuite de rediriger la personne vers un conseiller en évolution professionnelle pour valider le projet.

Les abondements des Opca, une aide au déploiement du dispositif

Parfois les salariés s'interrogent sur le fait de financer une formation diplômante avec seulement 20 heures de formation. L'entreprise ou l'Opca leur explique alors la possibilité de combiner le CPF avec d'autres dispositifs ainsi que les différents abondements possibles.

Opcalia est très attaché au développement du CPF. Pour favoriser un déploiement qui soit le plus large possible, il propose – sous certaines conditions – des abondements qui permettent aux salariés de bénéficier d'un volume horaire mobilisable beaucoup plus important. Jusqu'à fin 2015, Opcalia peut aller jusqu'à tripler le nombre d'heures CPF dont le salarié dispose.

2015 une année de mise en place du dispositif

Les listes des formations accessibles n'étant pas stabilisées au démarrage du dispositif, ceci a entraîné des ralentissements dans la mise en place du CPF. L'existence de ces listes est parfois vécue par les salariés comme un retour en arrière par rapport au Dif, ils ont l'impression de ne pas pouvoir faire ce qu'ils veulent.

Les différents acteurs s'accordent pour dire que ce dispositif a besoin de

« maturation » pour qu'il fonctionne pleinement.

Propos recueillis auprès de Delphine BUOT, Opcalia



A titre illustratif, quelques données régionales communiquées par deux Opca sur les dossiers CPF gérés à la mi-novembre 2015.

Sur les 30 dossiers déposés chez Uniformation, 9 ont été refusés car ils portaient sur des formations non éligibles. 21 dossiers ont donc été acceptés ou sont en cours de traitement, parmi ces dossiers 6 relèvent de l'accompagnement à la VAE, 3 de certifications en langues (Bulats ou TOEIC) et les 12 derniers correspondent à des formations qualifiantes de branche.

De son côté, Opcalia a 43 dossiers en cours. Les certifications visées sont les suivantes : Langues Anglais majoritaire / Espagnol (TOEIC ou Bulats) – VAE – Sauveteur secouriste du travail – Formations logistiques (Type FIMO, FCO, CACES) – Management – RH – Certifications bureautiques – Savoirs de Base – CQP Système de production automatisé.



Les sigles du dossier :

Carif-Oref : Centre d'animation de ressources et d'information sur la formation – Observatoire régional emploi-formation

CEP : Conseil en évolution professionnelle

Copanef : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle

Coparef : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle

CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi

FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Opca : Organisme paritaire collecteur agréé



Le rôle des Carif-Oref dans le circuit de traitement des formations éligibles au CPF

A réception des listes validées par le Coparef, l'Errefom contrôle les codes et intitulés de certifications officiels émanant de Certif Info pour ces listes. De même, l'Errefom met à jour les deux listes régionales (salariés et demandeurs d'emploi) dans le système d'information du compte personnel de formation (SI CPF).

Quant au Crefor, le Carif-Oref de Haute-Normandie, il collecte les fichiers des actions de formation financées par les Opca/Opacif, la Région Haute-Normandie et Pôle Emploi. Un fichier unique consolidé et organisé a pu ainsi être constitué permettant aux partenaires sociaux un meilleur repérage des formations ayant fait l'objet d'un financement.

De la création, rédaction et validation du projet à la réalisation d'une action de formation dans le cadre du CPF :
le rôle de chaque acteur aux différentes étapes du processus

