

**ANALYSE DU RAPPORT 2017 SUR LE SUIVI ET LA MISE EN ŒUVRE DU CONSEIL EN EVOLUTION
PROFESSIONNELLE (CEP) ET DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)**

Ce rapport a été réalisé et remis par le CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) en juin 2017. Les recommandations que le CNEFOP formule sont multidirectionnelles prenant bien soin de distinguer le CEP et le CPF.

I/ « Un CEP qui redessine le paysage de l'accompagnement »

Le rapport commence par rappeler les objectifs du CEP lesquelles consistent en l'accompagnement « les individus pour leur permettre d'exercer réellement et pleinement ce droit à l'orientation tout au long de la vie professionnelle. L'enjeu central d'équité sociale sous-jacent à l'effectivité de ce droit, n'est donc pas uniquement de « créer des services pour que le droit existe pour tous mais bien que chacun puisse y accéder ». Le rapport nourrit ainsi la possibilité de créer un « cercle vertueux » dans lequel les individus pourront exercer pleinement leur droit à la formation tout au long de la vie, avec comme socle « la coresponsabilité institutionnelle (l'Etat, les régions et les entreprises) ».

A cet effet, il convient d'intervenir sur 3 domaines :

- Instaurer une logique de « co-construction » entre le conseiller et le bénéficiaire, lequel devient pleinement acteur son projet de formation, et le conseiller qui lui, viendra en appui pour l'accompagner dans la réalisation de son projet.
- « le développement du pouvoir d'agir du bénéficiaire » qui peut au fur et à mesure de l'accompagnement se poser en véritable décideur de son projet
- « la personnalisation du service » en vertu de laquelle l'accompagnement sera réalisé au plus près des besoins et attentes du bénéficiaire
- « le décloisonnement des dispositifs et des acteurs » afin notamment d'éviter les doublons dans les dispositifs envisagés. Le rapport insiste donc sur la nécessité de mobiliser tous les réseaux du CEP.

Par ailleurs, le rapport explique comment les différents opérateurs se sont engagés dans une démarche qualitative concernant le CEP. A ce titre :

- Les FONGECIF¹ et OPACIF² se sont attachés à modifier les offres de services afin d'intégrer le CEP
- L'APEC³ compte sur des moyens qualitatifs de diagnostic
- Pôle emploi « fait du CEP un élément central de sa stratégie en spécialisant ses équipes »
- Les missions locales et les Cap emploi intègrent le CEP dans leur offre d'accompagnement.

Cette démarche qualitative va de pair avec la nécessaire professionnalisation des conseillers. Il s'agit de « passer d'une approche descriptive, organisée autour d'une offre standardisée, à une logique de services, où le conseiller devient le service ». Le conseiller doit ainsi non seulement acquérir de solides connaissances en matière de compétences d'ingénierie de parcours, mais aussi se placer dans une « posture de guidance » afin de permettre au bénéficiaire d'acquérir une certaine autonomie eu égard à son projet de formation. D'ailleurs, ce positionnement peut avoir un effet indéniablement positif pour le bénéficiaire qui se place ainsi dans une posture d'apprenant, et « c'est en aidant la personne à faire ce qu'elle a à faire pour son propre projet, que le conseil en évolution professionnelle peut lui permettre par la même occasion de faire des apprentissages qui pourront lui servir par la suite pour identifier, selon les « moments » de sa vie professionnelle, si elle a à nouveau besoin de recourir à ce service ou si elle peut conduire seule son travail d'orientation sur son parcours et son évolution professionnelle ».

Grâce à cette professionnalisation, les conseillers seront mieux à même de recourir aux différents éléments composant le « panier de services du CEP » que sont les besoins d'information (Niveau 1), les besoins en termes d'analyse et de réflexion sur sa situation (Niveau 2), les besoins pour la mise en oeuvre de son projet professionnel (Niveau 3).

Par ailleurs toujours en ce qui concerne la professionnalisation des conseillers, la question de la certification du métier de CEP pour laquelle les opérateurs sont réticents. Au contraire le CNEFOP préconise cette certification sans pour autant créer une

¹ Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation

² Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation

³ Agence Professionnelle pour l'Emploi des Cadres

profession réglementée. De plus, le rapport souligne la nécessité d'une professionnalisation « croisée » des conseillers, par laquelle chaque opérateur se nourrirait des réflexions de chacun.

De plus, le rapport insiste sur la méconnaissance du dispositif CEP par le grand public malgré une certaine augmentation du recours au dispositif CEP. Cela pourrait venir en partie du fait que le CEP s'inscrit plus largement dans le Compte Personnel d'Activité (CPA). Or le CNEFOP constate que le site internet dédié au CPA ne fait pas explicitement référence au CEP, lacune que le rapport propose de combler.

Enfin, le rapport fait référence au bilan de compétences et son articulation avec le CEP. Sur ce point il est précisé que « Le recours au bilan de compétences doit s'inscrire dans un parcours en lien avec le CEP dans une offre globale d'accompagnement de la personne qui vise à favoriser, pour chaque actif qui le souhaite, l'engagement dans un parcours sécurisé d'évolution professionnelle ».

Outre le fait d'attirer l'attention sur la nécessité d'une meilleure articulation entre les dispositifs nationaux et régionaux autour du CEP, le rapport termine ses développements en énonçant les recommandations suivantes :

Recommandations

R1 - Assurer un suivi renforcé du déploiement du panier de service du CEP

R2 - Réaliser chaque année avec les opérateurs, avec le bilan RH du CEP, un bilan des actions de professionnalisation mises en oeuvre

R3 - Réaliser le **référentiel de compétences du CEP** et la note d'opportunité pour actualiser ou réaliser un nouveau titre/diplôme associé

R4 - Réaliser un **référentiel Qualité du service CEP** avec l'ensemble des opérateurs du CEP

R5 - Clarifier le sens et la place des services livrés dans le cadre du portail CPA au regard du « **passport orientation, formation, compétences** » annoncé par le code du travail

R6 - Intégrer, dans le cadre d'un comité éditorial quadripartite, des pages dédiées au CEP et services numériques associé sur le site du CPA et une fiche dédiée aux usages attendus du site dans le guide repère du CEP

R7 - Structurer le projet « CEP ensemble » (ingénierie de parcours) en lien étroit avec les CREFOP en intégrant la problématique de l'infra régional.

II/ La marche vers l'universalité d'alimentation du CPF nécessite le renforcement de son pilotage stratégique

Le rapport commence par mettre en exergue l'objectif poursuivi par le CPF qui est « d'accompagner le développement d'un droit d'accès individuel à la formation tout en assurant la régulation sociale et financière globale du système ». A cet effet le rapport précise les éléments stratégiques du CPF qui sont :

- « un droit individuel universel ouvert à tous les actifs dès leur entrée dans le monde du travail,
- (...) une ambition certifiante visée (puisqu') afin de financer les parcours certifiants d'une durée supérieure à 150 heures, le compte personnel peut faire l'objet d'abondements. (...)

- Parce que les formations conduisant à la certification sont généralement longues, un mécanisme d'abondement est mis en place qui vient compléter la capacité de financement individuelle plafonnée à 150h ».

Le CNEFOP rappelle également les avancées permises par la loi du 8 août 2016⁴ en précisant que « le législateur a souhaité un CPF plus généreux en heures acquises à l'intention des moins qualifiés ou des plus précaires⁵, en objectifs de certifications éligibles au CPF⁶, en catégories d'actifs capitalisant les heures acquises, engageant ainsi la marche vers l'universalisation de son financement ».

⁴ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

⁵ Trois mesures visent à favoriser l'accès à la certification des actifs les moins qualifiés ou en situation de précarité face à l'emploi.

- ✓ Le plafond des heures acquises du CPF est porté à 400h avec un crédit de 48h/an pour les salariés non qualifiés
- ✓ Les jeunes sortis sans qualification ont droit à un abondement de la région à hauteur du nombre d'heures nécessaires à l'accès à la qualification choisie dès lors qu'elle est au programme régional de formation.
- ✓ Au-delà de l'accord d'entreprise ou de branche prévu dès 2014, l'employeur peut également augmenter l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein, ou majorer les droits des travailleurs saisonniers.

⁶ 4 nouvelles typologies de formations sont rendues éligibles au CPF:

1. Les bilans de compétences,
2. Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs et repreneurs d'entreprises,
3. Le permis de conduire

Ensuite, le rapport détaille les différents modes d'utilisation du CPF sur l'année 2016, au cours de laquelle près de 4 000 000 de CPF ont été activés, contre 2 500 000 en 2015. De plus près de 500 000 dossiers de formation ont été validés en 2016 (contre 207 000 en 2015). Le volume de dossiers de formation des demandeurs d'emploi est portée à 322 000 dossiers en 2016 contre 162 000 dossiers en 2015. Pour les dossiers de salariés, ils passent de 46 000 en 2015 à 176 000 à fin 2016. S'il est indéniable que ces chiffres sont satisfaisants, le CNEFOP attire cependant l'attention sur le risque de non-adéquation de la demande de formation mobilisée par le CPF et le financement de ces dernières : « à terme, en revanche, à moyen constant, au regard de la dynamique actuelle de mobilisation du CPF, et sans savoir anticiper l'impact de l'éligibilité au CPF du permis de conduire et du bilan de compétences, les 855.400 € de la collecte OPCA, auxquels s'ajoute le budget d'intervention du FPSPP⁷ dédié au financement des heures acquises des demandeurs d'emploi, pourraient être consommés d'ici peu de temps. Il faudra alors réinterroger les conditions de financement du CPF ».

Par ailleurs, le rapport relève comme axe d'amélioration la nécessaire visibilité des offres de formations certifiantes proposées sur le site internet national du CPF. Ce dernier ne permet pas une navigation facile et éclairée, laquelle consisterait « de rendre possible une recherche par secteur et métier sur l'offre de certification éligible et de formation associée: (permettant de géo-localiser cette offre, et de connaître les taux d'insertion au niveau de la certification et de chaque organisme de formation), une comparaison des prix publics, la disponibilité des places sur l'offre collective programmée par financeur et le référencement qualité des organismes de formation ». De plus, le site internet du CPF devrait également disposer d'informations claires et précises quant à l'information sur les certifications (faire apparaître clairement les certificateurs, les valideurs, l'offre de formation, les équivalences...) et celle relative au contenu de la formation. Selon le CNEFOP, la mise en place de la future plateforme AGORA, plateforme de mutualisation des données sur le parcours de formation, pourrait mettre fin à ces dysfonctionnements.

Enfin, le CNEFOP dresse également une liste de recommandations concernant le CPF :

4. Enfin, les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission, dès lors que ces formations sont financées par les heures acquises au titre du compte engagement citoyen.

⁷ Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

Recommandations

R8 - Assurer l'automaticité de l'ouverture du CPF (et son information)

R9 - Adopter le décret sur les bases régionales d'information sur la formation

R10 - Restructurer l'information sur la certification (dont équivalence et reconnaissances) et l'offre de formation associée par catégorie de certificateurs

R11 - Développer l'ensemble des fonctionnalités servant l'autonomie d'usage du CPF (notamment outil de simulation financière adossée à la production de la **R14**) et renforcer ses liens avec le Site du CPA (lui-même renforcé sur les aspects CEP)

R12 - Développer les fonctionnalités nécessaires aux opérateurs du CEP et relancer la campagne d'accrochage associée

R13 - Développer les fonctionnalités nécessaires au pilotage du CPF notamment la capacité de suivre les dispositifs de financement mobilisés à titre d'abondement

R14 - Conduire le projet Agora

R15 - Réaliser le cadre national de référence de l'ingénierie du CPF, ainsi que la méthode d'adaptation régionale pour faciliter et promouvoir les stratégies d'abondements, notamment au bénéfice des personnes en cumul d'emploi et de statut, mais également la connaissance et l'anticipation des droits mobilisables avec le CPF

R16 - Finaliser et analyser la cartographie des formations réglementaires en France

R17 - Promouvoir les conférences des financeurs en région

En outre, il serait opportun de :

- garantir la mission de garant « qualité prix » des financeurs du CPF
- Promouvoir les démarches interministérielles et avec les partenaires pour l'élaboration de blocs de compétences permettant des passerelles entre certifications publiques et paritaires (diplômes, titres et CQP).

Ainsi, ce rapport mobilise à la fois des ressources techniques et financières dans un contexte d'une nécessaire mutualisation des informations et une meilleure fluidité des échanges entre les acteurs nationaux et régionaux.