

# L'ACTUALITÉ DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



Newsletter CPF n°8 • Édition anniversaire • Janvier 2016

## ÉDITO

Myriam El Khomri Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social



Le Compte personnel de formation fête déjà son premier anniversaire, l'occasion de dresser un bilan de cette première année d'existence, tant pour le grand public que pour les professionnels de la formation professionnelle.

La réforme de la formation professionnelle, issue de la loi du 5 mars 2014 et qui est mise en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, est une réforme profonde et constructive qui se déploie au sein d'un monde du travail profondément transformé. Or le travail effectué depuis avril 2014 et tout au long de l'année 2015 porte d'ores et déjà ses fruits, comme le montre notamment la montée en charge dynamique du CPF depuis la mi-2015 : plus de 2 millions de personnes ont d'ores et déjà activé leur compte et plus de 200 000 formations ont été validées.

Au-delà de ces chiffres, le plus important est que le CPF répond parfaitement à sa vocation initiale : il permet aux salariés et aux demandeurs d'emploi l'accès à des formations longues et certifiantes qui permettent d'acquérir des compétences en phase avec les secteurs d'activité les plus porteurs, mais également à des formations plus courtes, par exemple les certificats de qualification professionnelle (CQP).

Autre outil créé par la réforme de la formation professionnelle, le Conseil en Évolution Professionnelle permet également de faire progresser l'accès au droit à la formation. Mis en œuvre dès à présent par les cinq principaux réseaux de conseils en orientation et en insertion (Pôle emploi, les Fongecif, les missions locales, Cap emploi et l'Apec), il donne dorénavant accès à toute personne qui le souhaite à un accompagnement renforcé et personnalisé pour travailler son projet professionnel, et peut notamment aboutir à l'utilisation du CPF.

La montée en charge du CPF n'est cependant pas achevée, et certains aspects restent à renforcer pour parvenir à la maturité du dispositif dans le paysage de la formation professionnelle. Une plus grande mobilisation des entreprises est notamment souhaitée, car elles ont un rôle clef à jouer dans l'appropriation du dispositif. Elles doivent se saisir des opportunités qu'offre la formation professionnelle car cela constitue, j'en suis convaincue, non seulement une chance pour les salariés - pour construire leurs parcours et se projeter vers l'avenir, mais également un levier indispensable à la compétitivité des entreprises.

Je souhaite cependant préciser que le CPF ne doit pas être vu comme l'unique dispositif mobilisable pour accéder à une formation. En effet, il s'agit d'un levier, aux côtés notamment du plan de formation et des périodes de professionnalisation. De la même manière, le CPF est un pilier de la réforme de mars 2014

car illustration de l'esprit de cette loi qui vise à positionner la personne active au centre de la démarche de formation professionnelle. Cependant, il ne résume pas à lui seul cette réforme qui porte également des dispositions majeures telles que la suppression de l'obligation fiscale au titre du plan de formation pour les entreprises de plus de 300 salariés, l'instauration d'un conseil en évolution professionnelle voire la refonte de la gouvernance locale et nationale.

Je tiens à remercier tous les acteurs qui ont pris et continuent de prendre part au déploiement et au bon fonctionnement de la réforme de la formation professionnelle. Qu'ils soient conseillers, organismes de formation, têtes de réseaux, employeurs, etc., tous ont œuvré pour parvenir à faire du CPF une réussite. Je les remercie pour leur mobilisation exceptionnelle, en dépit des difficultés parfois rencontrées, et souhaite que cette mobilisation se poursuive afin de continuer à accompagner au mieux les titulaires dans leur chemin vers la formation professionnelle et l'emploi durable.

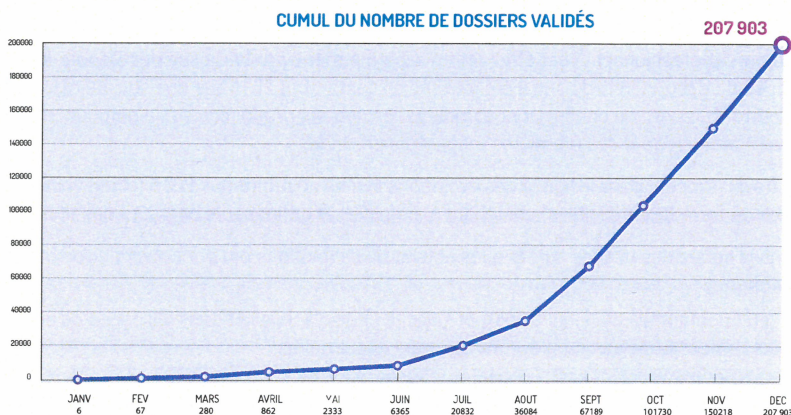
J'adresse des remerciements tout particulier aux partenaires sociaux. Nos travaux menés conjointement vont se poursuivre pour ajuster ce qui doit encore l'être en matière de formation professionnelle dans l'objectif de sécuriser toujours plus les parcours professionnels des français.

Je vous souhaite à tous une excellente année 2016.

## 1. BILAN DE LA 1<sup>ÈRE</sup> ANNÉE DE MONTÉE EN CHARGE



Depuis l'ouverture du SI CPF au grand public le 5 janvier 2015, **207 903 dossiers** de formations ont été validés. Du fait de la mise en place du SI CPF, si les premiers mois ont connu un nombre limité de dossiers validés, la tendance s'est fortement accélérée à partir de l'été pour connaître **une véritable montée en puissance à la fin de l'année 2015**.



données au 27/12/2015



L'attractivité du portail [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) depuis son ouverture le 5 janvier 2015 peut être mesurée grâce aux indicateurs suivants

Nombre de visites	dont nombre de visiteurs uniques
8 296 588	2 283 558

Nombre d'inscriptions au SI CPF
2 283 558

Depuis l'ouverture du portail [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr), **2 283 558 personnes** se sont inscrites, soit plus de **6000 nouvelles inscriptions par jour**

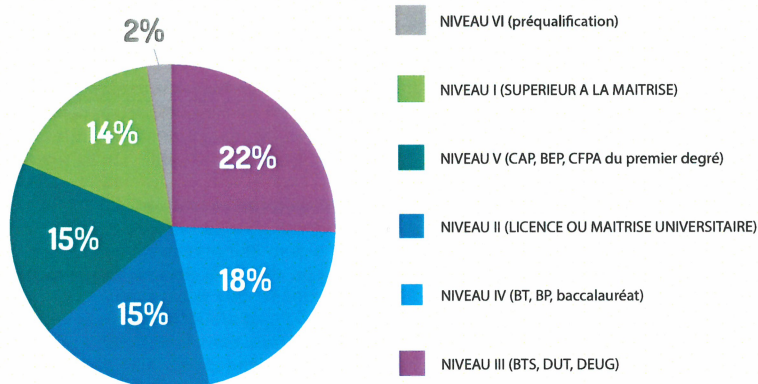


Part des femmes	Part des hommes
50,1%	49,9%

	Durée moyenne des formations
Demandeurs d'emploi	585,02h
Salariés	151,51h
<b>TOTAL</b>	<b>494,26 h</b>



La durée moyenne des formations réalisées dans le cadre du CPF par des **demandeurs d'emploi** est de **585h**  
La durée moyenne des formations réalisées dans le cadre du CPF par des **salariés** est de **151h**



	Nombre de listes créées dans l'outil	Représentant un total de formations, certifications, actions de formation	
		Au total	Publiées sans doublon*
Liste des COPANEF (salariés, DE, tout public)	46 publiées	22 487 dont 20 988 publiées	8 067
Liste des CPNE de branches (salariés)	140 dont 136 publiées	22 906 dont 21 942 publiées	7 700
Liste des COPANEF (tout public)	1 liste publiée	2 707 dont 2 672 publiées	2 672
«Liste générique» (Socle, Acc, VAE)	1 liste publiée	2 publiées	2
<b>TOTAL</b>	<b>188 dont 184 publiées</b>	<b>48 102 dont 45 604 publiées</b>	<b>12 746</b>

\*une certification (ou formation ou action de formation) n'est comptabilisée qu'une seule fois même si elle apparaît dans plusieurs listes

## 2. UN NOUVEAU PORTAIL POUR LES TITULAIRES

### LE CPF : METTRE L'UTILISATEUR AU CŒUR DU DISPOSITIF

Après une première étape de démarrage consacrée à la mobilisation des différents acteurs de la formation professionnelle, la gouvernance du CPF (FPSPP<sup>[1]</sup> et DGEFP<sup>[2]</sup>) a souhaité centrer davantage le dispositif sur l'utilisateur « autonome » pour le rendre pleinement acteur de son parcours professionnel. À cet effet, un travail a été mené par la Caisse des Dépôts à partir de juin 2015 pour faire évoluer le portail en ce sens. Une étude d'ergonomie du site a été réalisée en septembre 2015 par une société externe et pilotée par la Caisse des Dépôts. Les préconisations de cette étude ont pu confirmer et compléter les actions proposées sur le parcours utilisateur, qui ont été validées par la gouvernance CPF le 19 novembre au regard des premières maquettes produites.

Ce travail s'inscrit dans la lignée des évolutions livrées au printemps 2015 (simplification et harmonisation de l'accès au moteur de recherche des listes de formations éligibles) cherchant à simplifier et optimiser le parcours des titulaires de compte.

Dans la lignée des usages numériques actuels, les évolutions ont pour objectif d'orienter le site vers sa cible principale, le grand public, et l'inciter à l'action :

- en orientant les titulaires de compte, dès la page d'accueil et dans les pages de contenu, vers des actions, via des boutons bien identifiés, les cibles professionnels et employeurs devenant secondaires ;
- en améliorant le moteur de recherche des formations ;





- en simplifiant les informations accessibles dans un langage plus courant et en accompagnant les internautes avec la mise en œuvre d'une aide en ligne interactive (agent virtuel).

Elles visent à rendre autonome l'internaute en facilitant son parcours, l'inscription, la recherche de formations, le renseignement de son dossier, ce qui passe notamment par :

- la simplification de l'inscription ;
- la personnalisation et la simplification selon le profil de l'internaute, sauvegardé, lui évitant des ressaisies ;
- la mise en favori d'une ou plusieurs formations avant de décider de créer un dossier.

La livraison de ces évolutions :

- a débuté le 10 décembre par la simplification de l'inscription, le 17 décembre par la mise en place d'une première aide en ligne interactive et va s'échelonner en 2016 ;
- fera l'objet d'une évaluation auprès des utilisateurs.

Cette démarche s'inscrit dans les meilleures pratiques du web, intégrant une évolution régulière des sites au regard des usages des bénéficiaires.



## 3. BLOCS DE COMPÉTENCES

### ÉLÉMENTS DE DÉFINITION

Les blocs de compétences se définissent comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences. Attention, un bloc de compétences ne doit pas être confondu avec un module de formation ou avec un contenu de formation (le processus pédagogique qui permet l'acquisition des compétences au sein d'une certification ou d'un bloc).

Chaque bloc doit donner lieu à une évaluation (processus de vérification des compétences) et une validation (attester les compétences). L'acquisition d'un bloc peut donner droit à une attestation d'acquisition des compétences ou équivalent

L'identification en blocs de compétences n'est pas une obligation.

L'ensemble des blocs de compétences constitutifs d'une certification doit être validé dans le délai prévu par le certificateur.

La construction d'une certification en blocs est de la responsabilité de l'organisme certificateur. La CNCP ne se prononce pas sur sa légitimité ou sa cohérence

### MODALITÉS DE DÉCOUPAGE

Le certificateur doit préciser l'articulation entre le(s) bloc(s) de compétences acquis et l'obtention de la totalité de la certification.

Un bloc de compétences est identifiable par un intitulé précis pour en assurer la traçabilité et permettre son utilisation dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

Toute certification se compose d'un nombre restreint de blocs, sans qu'il y ait de minimum ni de maximum, à titre indicatif une certification peut comporter 4 blocs de compétences ou 7 ou davantage.

### MISE EN ŒUVRE

Pour des raisons liées à l'évolution provisoire du système d'information de la CNCP afin que celle-ci puisse assurer la traçabilité des blocs, toute fiche publiée au RNCP pourra comporter d'ici la fin de l'année 2015 une information sur les blocs de compétences qui composent la certification proposée.

Cette information est désormais systématiquement demandée, même si le découpage en blocs ne revêt pas un caractère obligatoire.

Pour les fiches déjà publiées, les modifications pour identification des blocs sont à l'initiative du certificateur.



# 4. TÉMOIGNAGES D'ENTREPRISES

## Ils ont utilisé le CPF



### ALDES

**Aldes est un groupe spécialisé dans la conception, la fabrication et la commercialisation de solutions intégrées pour le bien être dans les bâtiments en matière de qualité d'air et de confort thermique. Dalila Mayen, responsable Orientation Professionnelle et formation a accepté de nous détailler la stratégie de l'entreprise sur le CPF et le bilan de la première année d'utilisation.**

« Nous avons mis en place de nombreuses informations dans notre entreprise pour sensibiliser nos salariés sur le CPF :

- Fin 2014, publication d'un article dans le journal interne pour alerter sur le dispositif et tenue d'une réunion d'information à l'ensemble des collaborateurs de la DRH (que ce soit pour les fonctions de développement RH ou la paye) par notre OPCA.
- Début 2015, réunions d'informations aux salariés pour présenter les éléments clés de la réforme (CPF, CEP, entretien professionnel) et diffusion d'informations pratiques pour se connecter au portail moncompteformation.gouv.fr

En 2014, le DIF avait représenté pour nous une centaine de départs en formation. En 2015, le CPF a permis le départ de 38 salariés (8 cadres, 6 E.T.A.M. et 24 ouvriers) pour un total de 1978h de formation. La typologie des formations auxquelles nos salariés ont pu accéder est très variée, avec des CQPM, des cycles d'animateurs d'équipe, plusieurs certifications Voltaire et des formations en langues. Notre ambition pour 2016 se situe essentiellement sur de la bureautique, de l'anglais, et des besoins en gestion de projets. Nous estimons en conséquence pouvoir revenir au niveau de 2014 dès l'an prochain.

Notre politique est la suivante : nous procédons de la même manière qu'avec le DIF, c'est-à-dire que nous proposons aux salariés de partir en formation grâce au CPF, sans attendre qu'ils nous en fassent expressément la demande. L'idée pour nous est de faire correspondre les besoins de l'entreprise avec ceux des salariés dans une logique de gagnant-gagnant.

2015 a été une période délicate pour l'entreprise, aussi nous avons fait le choix d'utiliser aussi le CPF dans l'objectif de sécuriser les parcours professionnels de nos salariés. Les budgets formations sont en baisse, mais ça ne nous empêche pas de considérer ce point comme crucial. Le CPF n'est d'ailleurs pas la seule solution en matière de formation, d'autres dispositifs de formation existent (plan de formation et professionnalisation par exemple).

Le second point qu'il convient de rappeler est que si l'information a favorisé la mise en place du CPF, l'accompagnement personnel de notre part a joué un grand rôle dans le montage des dossiers de formations, sachant que la partie administrative constitue un des freins du dispositif, surtout au moment des premiers dossiers ».

**STMicroelectronics est une société internationale qui développe, fabrique et commercialise des puces électroniques. En France, cette société rassemble 11 000 salariés répartis sur 9 sites. François Suquet, DRH pour la zone France – Maroc – Tunisie, nous livre son témoignage sur la manière dont son entreprise a appréhendé et mis en place le CPF :**

« Dès le début de l'année 2015, nous avons lancé une grande campagne de communication auprès de l'ensemble des salariés présents sur le territoire français. Cette campagne avait pour objectif de délivrer deux messages clés :

- Ouvrez votre compte personnel de formation sur le portail moncompteformation.gouv.fr et renseignez vos heures de DIF
- Regardez les formations disponibles pour vous et soyez incités à utiliser votre compte

En chiffres, le CPF a représenté cette année pour nous 330 départs en formation. A titre de comparaison, nous bénéficions de 400 à 500 départs au titre DIF chaque année. Nous sommes donc assez satisfaits des chiffres obtenus pour cette année de transition. La typologie des formations effectuées se détaille de la manière suivante : en raison du caractère international de notre société, 80% des CPF ont été utilisés pour des formations en langues étrangère (anglais et italien essentiellement). Les 20% restants l'ont été pour de la validation des acquis de l'expérience (VAE) sur des formations diplômantes et qualifiantes dans un objectif de promotion interne (passage d'opérateurs à technicien et de technicien à ingénieur et cadre).

Il y a eu un effort important de notre part sur l'accompagnement individuel des salariés dans la validation des dossiers, qui constitue après la communication le 2<sup>ème</sup> élément clef de réussite du CPF au sein de notre entreprise. Conjugué à un bon niveau de motivation des salariés, nous pouvons donc sereinement envisager d'atteindre en 2016 notre objectif de retour au niveau du DIF en nombre de départ en formations.

Nous tenons à mettre en avant les efforts très importants de la branche professionnelle sur la communication et sur la constitution de l'offre de formation. Notre entreprise a par exemple poussé certaines formations afin qu'elles apparaissent dans l'offre éligible. L'offre de formation du CPF nous semble arrivée à maturité bien qu'il reste quelques améliorations à faire, en particulier sur certaines formations certifiantes spécifiques.

Nous avons enfin senti un effort essentiel des services de l'Etat sur la mise en ligne du CPF. Etant spécialisé dans les projets liés à l'informatique, les difficultés rencontrées au départ nous sont apparues comme un élément naturel, et l'évolution du SI CPF s'est faite par la suite. Pour continuer dans cette logique d'amélioration, un élément important de simplification consisterait à réduire la quantité d'informations demandée à un salarié. Cela reste assez complexe et assez lourd à réaliser sur le plan administratif ».





---

## 5. LE POINT SUR LES ACCROCHAGES

L'accrochage du SI de Pôle Emploi Aude Formation au SI CPF est à l'heure actuelle partiellement réalisé, avec une cible d'accrochage définitif en juin 2016.

Aujourd'hui, 5 OPCA (UNIFORMATION, FAFSEA, AGEFOS PME, OPCALIA et OPCA DEFI) ainsi que le FONGECIF Rhône-Alpes (pilote pour l'accrochage de 10 autres régions), sont déjà accrochés. Tous les OPCA/OPACIF seront en lien direct avec le SI CPF d'ici la fin du premier semestre 2016.

Enfin, 1 Conseil Régional a exprimé le souhait de s'accrocher (Champagne-Ardenne). Les autres Conseils Régionaux réfléchissent à d'autres modalités. – Une grande entreprise devrait être accrochée en 2016.

Pour rappel, les accrochages permettent notamment une transmission d'information plus rapide et plus fiable, en évitant la double-saisie des dossiers par les agents opérateurs.

---

## 6. INTERVENTION CÉP

### QUATRE OPACIF MÈNENT DES ACTIONS EN COMMUN AUTOUR DU CÉP



Parmi les opérateurs désignés par l'État pour leur expertise en matière de conseil et leur couverture nationale, quatre Opacif, également Opca en charge du compte personnel de formation, l'Afdas, le FAF.TT, Unifaf et Uniformation, ont mis en ligne en janvier 2015 des sites internet de présentation de leur offre CÉP.

Basés sur une architecture commune, les sites internet permettent la mise en relation avec les conseillers CEP, donnent accès à des modules e-learning et des données socio-économiques. Certains sites proposent également une cartographie dynamique des principaux indicateurs sur l'emploi, par territoire.

À l'échelon local, les quatre Opacif organisent des réunions d'informations en commun et participent à divers événements.

**Prochaine date :** salon régional emploi formation de Colmar, les 22 et 23 janvier 2016.

**Afdas.** [www.mon-cep.afdas.com](http://www.mon-cep.afdas.com)

**FAF.TT** [www.moncep.faftt.fr](http://www.moncep.faftt.fr)

**unifaf** [www.mon-cep.unifaf.fr](http://www.mon-cep.unifaf.fr)

**uniformation** [www.moncep.uniformation.fr](http://www.moncep.uniformation.fr) et  
[www.uniformation.fr/Employeurs/Dispositifs-et-financements/CEP](http://www.uniformation.fr/Employeurs/Dispositifs-et-financements/CEP)



