

## Articulation CEP/CPF Quelles articulations et comment les mettre en œuvre ?

### La problématique

Le Compte personnel de formation, ouvert à tous, capitalisable et abondable prend place dans le paysage de la formation professionnelle en janvier 2015.

Ce compte permet d'accéder à des formations inscrites sur des listes de certifications éligibles.

Il peut être abondé par l'État, la Région, Pôle emploi, pour les demandeurs d'emploi, par l'employeur ou la personne elle-même pour un salarié, par les OPCA ou les OPACIF dans le cadre de dispositifs tels la période de professionnalisation ou le CIF, et par l'Agefiph ou la Cnav pour la prévention de la pénibilité.

Il est un outil au service du projet professionnel de la personne défini dans le cadre du CEP.

Quels sont les besoins en information, en professionnalisation des acteurs de l'orientation pour co-construire avec le bénéficiaire un plan d'actions et une ingénierie financière réalistes ?

Quels outils pour assurer la qualité du passage de relais entre les acteurs au regard de ce dispositif complexe ?

Quels outils de communication en direction des publics ?

Quel chaînage des outils et des professionnels entre l'ingénierie financière intégrée au CEP et les réponses collectives des financeurs ?

### Quelques éléments de contexte

« **La loi du 5 mars 2014 se recentre sur la personne. Elle fait le pari de la confiance, de l'intelligence des acteurs et de la valeur, c'est un pari de coordination.** »

Echangeant fin mai 2014 en Pays de la Loire avec les acteurs ligériens de l'AIOF sur les principaux apports de la dernière réforme de la formation professionnelle, Philippe Dole indiquait alors que l'accent y avait été mis sur la qualification et la sécurisation des parcours professionnels

#### Quatre éléments structurants

**L'entretien professionnel** qui aura lieu tous les deux ans, **l'entretien de bilan** tous les six ans et la possibilité réaffirmée pour tout actif de mettre en forme et en visibilité l'essentiel de son parcours, de ses acquis, compétences et expériences via un **passport orientation formation**. Autant d'éléments qui permettront à la personne d'organiser la gestion de son parcours professionnel.

**Le conseil en évolution professionnelle (CEP)**, proposera à

la personne un pouvoir d'initiative qu'il pourra articuler avec la mobilisation de son **compte personnel de formation (CPF)**.

Le CEP est un service gratuit extérieur à l'entreprise, à trois niveaux d'offre (accueil individualisé, conseil personnalisé, accompagnement), accessible à tout actif au long de sa vie professionnelle, il peut amener son bénéficiaire, par un accompagnement personnalisé, en **co-construction** avec son conseiller, à formaliser un plan d'actions relatif à son projet d'évolution professionnelle, se faire aider sur le montage financier attendant, et mobiliser éventuellement son CPF. Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans, qu'elle soit en emploi, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle. Ces nouveaux droits acquis au titre du CPF sont attachés à la personne. Ainsi les heures de formation inscrites sur le compte (jusqu'à 150h) demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de

perte d'emploi de son bénéficiaire. C'est un pas en avant dans la mise en place d'un droit universel à la formation tout au long de la vie professionnelle, directement rattaché à la personne, et non plus au contrat de travail.

### **Le cadre est posé, reste la mise en œuvre début 2015.**

A un mois de ce terme, une première version d'un portail dédié au [compte personnel de formation](#) (cf 4/ Compte personnel de formation) a été mise en ligne. Les personnes salariées et en recherche d'emploi pourront y inscrire leurs heures de droit individuel à la formation (Dif) non utilisées au 31 décembre 2014 et s'en servir dès le 5 janvier 2015 dans le cadre du compte personnel de formation. À partir de mars 2016, le CPF sera alimenté en heures au titre de l'activité salariée 2015.

Dans sa conception, le CEP devra consister à accompagner les projets d'évolution professionnelle et à faciliter, en lien avec les besoins économiques des terri-

toires, l'accès à la formation et notamment au compte personnel de formation. Ce nouveau système est basé sur une démarche qui s'appuie sur la responsabilisation des acteurs – individus, entreprises, partenaires sociaux – Cette articulation trouvera t'elle sa place pour se déployer dans une approche contractuelle ? Les nouveaux droits individuels (compte personnel de formation, conseil en évolution professionnelle) seront-ils suffisamment simples et lisibles pour être mobilisés facilement ?

La liste des formations éligibles permettra t'elle de couvrir l'ensemble des attentes conjuguées individus –entreprises ?

Le CEP implique dans son troisième niveau une nécessité pour les conseillers de travailler sur l'ingénierie financière des projets professionnels des usagers. Comment construire cette ingénierie avec une multiplicité d'acteurs au service des projets des personnes ?

## **Pour aller plus loin**

### 1/ Formation professionnelle : s'approprier la réforme [+]

*Vince, Stéphane; Martin, Jean-Paul. - Lyon : Chronique sociale, 2014. - 175 p. - (Pédagogie formation. Synthèse).*

### 2/ Manager la formation : un nouveau souffle après la réforme de 2014 ? [+]

*Meignant, Alain. - Paris : Groupe liaisons, 2014. - 429 p.. - (Entreprise et carrières).*

### 3/ Diaporama de présentation sur la Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale : Que va-t-elle changer ? [+]

### 4/ Compte personnel de formation [+]