

LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



Newsletter CPF • Édition spéciale • Juillet 2015

ÉDITO

Emmanuelle WARGON

Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle



DEPUIS LE 5 JANVIER, QUE
DE CHEMIN PARCOURU !

La Réforme de la Formation Professionnelle a pris effet le 5 janvier dernier et se déploie progressivement avec entre autres la mise en place du Compte Personnel de Formation et du Conseil en Évolution Professionnelle. Sa mise en œuvre a nécessité une action rapide et efficace pour prendre en compte les délais très courts depuis le vote de la loi du 5 mars. Tous les acteurs se sont mis en ordre de marche immédiatement, avec la mobilisation des services de l'Etat et la constitution d'une équipe projet spécialement dédiée, mais aussi celle des Régions et des partenaires sociaux.

Mesure phare du dispositif, le Compte Personnel de Formation est en phase de montée en charge, avec le lancement dès le 5 janvier 2015 du système d'information dédié, le SI CPF. Depuis, plus d'1,5 millions de comptes titulaires ont été activés, pour plus de 12000 dossiers de formation validés. Par ailleurs, les opérateurs du CEP sont en train de s'organiser et de monter en compétences pour assurer l'ensemble des nouvelles missions qui leur sont confiées.

Cependant, afin de tenir compte des difficultés et des évolutions nécessaires, une phase de transition est indispensable : c'est pourquoi, pendant ces 6 mois de fonctionnement, nous avons procédé à des ajustements de certains dispositifs.

À la veille des congés estivaux, il est utile de procéder à un premier bilan de la mise en place de la réforme, et de rappeler les différentes évolutions et améliorations mises en œuvre. C'est l'objet de cette publication.

1 BILAN DES TEXTES D'APPLICATION

La partie législative constitue l'ossature de l'édifice, permettant de poser les bases du déploiement de la réforme. Le cadre réglementaire dans lequel le CPF et le reste de la réforme allaient pouvoir évoluer était donc attendu en ce sens, avec une contrainte de temps relativement forte pour respecter le calendrier de mise en œuvre.

La quasi-totalité des décrets, soit l'ensemble des textes essentiels, ont aujourd'hui été publiés.

Les mesures réglementaires sont donc désormais effectives. Un travail d'accompagnement et d'appropriation du dispositif a également été réalisé avec la mise en place de documents de questions/réponses pour les organismes gestionnaires des fonds de la formation, l'un à destination des OPCA et l'autre à destination des OPACIF, afin qu'ils puissent faire évoluer en conséquence de la réforme leur offre de service en direction des entreprises.

TEXTES RÉGLEMENTAIRES PARUS

JO 24/07/2014
arrêté fixant le cahier des charges relatif au CEP

JO 27/08/2014
décret n°2014-966 relatif au COPANEF

JO 27/08/2014
décret n°2014-967 relatif au FPSPP

JO 27/08/2014
décret n°2014-968 relatif aux contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue

JO 27/08/2014
décret n°2014-969 relatif à la durée minimale des périodes de professionnalisation et à l'obligation de tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation

JO 27/08/2014
décret n°2014-965 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du CNEFOP

JO 30/08/2014
décret n°2014-986 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises

donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser

JO 12/09/2014
décret n°2014-1031 modifiant diverses dispositions relatives à l'apprentissage en application de la loi n°2014-588 du 5 mars 2014

JO 14/09/2014
décret n°2014-1045 relatif à l'information et à la consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle

JO 18/09/2014
décret n°2014-1055 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du CREFOP

JO 04/10/2014
décret n°2014-1119 relatif aux listes de formation éligibles au titre du CPF

JO 04/10/2014
décret n°2014-1120 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du CPF

JO 10/10/2014 :
décret n°2014-1156 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité

JO 26/10/2014
décret n°2014-1240 relatif aux organismes paritaires agréés

JO 04/11/2014
décret n°2014-1311 relatif au COPAREF

JO 14/11/2014
décret n°2014-1354 portant diverses mesures relatives à la VAE

JO 23/11/2014
décret n°2014-1390 relatif à la procédure d'habilitation des organismes chargés d'actions d'insertion et de formation professionnelle

JO 31/12/2014
décret n°2014-1717 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « système d'information du compte personnel de formation » relatif à la gestion des droits inscrits ou mentionnés au CPF

JO 10/01/2015
arrêté fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L. 335-6 du code de l'éducation

JO 15/02/2015
décret n°2015-172 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles

JO 20/03/2015
arrêté fixant le minimum et le maximum de la part de collecte pouvant financer les frais de gestion et d'information des OPCA

JO 20/03/2015
arrêté fixant le minimum et le maximum de la part de collecte pouvant financer les frais de gestion et d'information des OPACIF

JO 26/04/2015
décret n°2015-466 relatif à la prise en charge des stagiaires de la formation professionnelle

JO 04/06/2015
décret n°2015-600 portant suppression des dispositions réglementaires relatives à la déclaration fiscale des employeurs en matière de formation professionnelle

JO 01/07/2015

Décret n° 2015-790 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue : autrement appelé décret qualité, il est relatif à la définition des critères devant être remplis par les OPCA, les organismes paritaires agréés, l'Etat, Pôle Emploi lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle pour s'assurer de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

Il dispose également que si, les organismes de formation sont titulaires d'une certification qualité (un label), dont la liste est établie par le CNEFOP, les dits critères sont supposés respectés. »

Sa mise en application est fixée au 1^{er} janvier 2017.

AJUSTEMENTS SUR LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Différentes décisions ont été prises, de nature à permettre la mobilisation de fonds supplémentaires et à assouplir les règles de financement de la formation professionnelle continue pour l'année 2015.

Pour l'exercice 2015, à hauteur de 20 %, les contributions perçues par les OPCA au titre du compte personnel de formation pourront être affectées au financement des périodes de professionnalisation.

Pour l'exercice 2015, à hauteur de 15 %, les contributions perçues par les OPCA au titre du compte personnel de formation pourront contribuer au développement de la formation des salariés des entreprises de dix à cinquante salariés organisée dans le cadre du plan de

formation. Dans ce cadre, une attention particulière devra être apportée aux formations relatives aux activités d'insertion par l'activité économique.

Enfin, lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation, les abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de la formation pourront être pris en charge au titre des financements affectés au compte personnel de formation par l'employeur ou par l'OPCA.

Concernant le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), il est utile de rappeler que pour l'année 2015, jusqu'à

100h CPF sont octroyées aux demandeurs d'emploi. (cf 3.6)

Concernant le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), la décision a été prise le 8 juillet de renforcer les moyens alloués et de les concentrer sur l'enveloppe de l'appel à projet CSP. L'idée est donc de pouvoir utiliser le CSP sans incidence systématique sur le compte personnel de formation. Toutefois, les formations CSP doivent être éligibles au CPF pour être financées.

Enfin, dans le décret d'application de la loi Macron, la dernière mesure transitoire d'importance est la décision de reporter au 1er janvier 2016 la mesure de cofinancement à hauteur de 20% des OPCA du coût total du CSP.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



3.1 La création du SI CPF

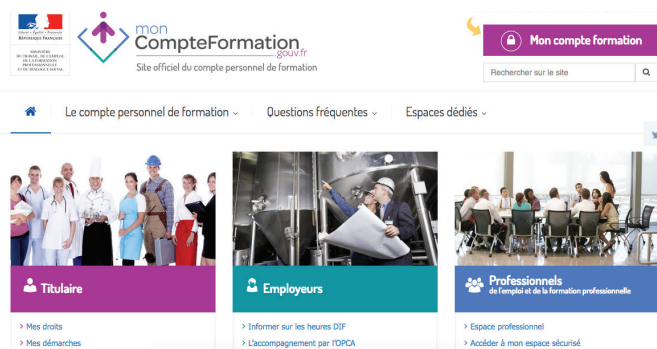
L'ouverture du portail moncompteformation.gouv.fr a constitué le point central de lancement du CPF auprès du grand public. Ce portail, accessible à tous, est destiné à la fois aux titulaires et aux professionnels. Il comporte notamment un moteur de recherche des listes éligibles, un compteur d'heures CPF mobilisable à la seule initiative du titulaire ou encore de la possibilité de créer et consulter un projet de formation.

Le compteur d'heures se divise provisoirement entre un solde d'heures DIF et un solde d'heures CPF. Le solde d'heures DIF non consommées par les salariés au 31 décembre 2014 est mobilisable pour le financement de formations CPF jusqu'au 31 décembre 2020. Les heures CPF seront alimentées à partir de mars 2016 à raison de 24 heures par an pour les salariés à temps plein ou au prorata des heures ou des jours travaillés pour les salariés à temps partiel jusqu'à un seuil de 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à un plafond de 150 heures.

Les chiffres à retenir après 6 mois :

1 612 095 inscriptions au SI CPF / 127 216 225 heures DIF saisies / 12 666 dossiers validés dans le SI CPF

À venir : Lancement prochain d'un audit d'ergonomie sur le SI CPF portant sur l'accessibilité du portail, la navigation et la bonne compréhension par les titulaires.



3.2 Les listes éligibles

A propos du moteur de recherche des listes éligibles

- Mise en production au 15 décembre 2014 pour les éditeurs (COPANEF, COPAREF, CPNE) d'un outil de gestion de leur(s) liste(s), leur permettant de constituer, puis de publier leur liste afin de la rendre accessible aux titulaires depuis le portail public
- Affichage dans l'espace public de l'ensemble des listes de formation publiées par les divers éditeurs (COPANEF, COPAREF, CPNE). Possibilité de télécharger le contenu de chacune de ces listes, consolidant les formations y figurant
- Publication de la certification « Socle de connaissance et de compétences »

- Déploiement en production de l'outil Inventaire le 16 février 2015. Mise en place de la fonctionnalité de publication automatique d'une certification sélectionnée par un éditeur dans sa liste et disposant d'un code RNCP / Inventaire

Les chiffres à retenir après 6 mois :

1 liste COPANEF avec 2 018 occurrences (formations, certifications, actions de formation) publiées / 42 listes de COPAREF publiées / 106 listes de CPNE de branches publiées = 28 698 occurrences publiées au total, dont 9355 certifications uniques.

3.3 L'inventaire

L'inventaire, prévu par l'article L335-6 du code de l'éducation recense « les habilitations et certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle ».

Il y a trois catégories de certifications inscrites à l'inventaire : les « obligations réglementaire », les « Normes de marché » et les certifications « d'utilité économique ou sociale ».

Commissions plénières de la CNCP, et inscription des certifications dans l'Inventaire

6 réunions :

Commission plénière du 06/02/2015
Commission plénière du 17/04/2015
Commission plénière du 29/05/2015
Commission plénière du 19/06/2015
Commission plénière du 26/06/2015
Commission plénière du 10/07/2015

Au 05/07/2015, un total de 519 certifications inscrites dans l'inventaire sélectionnables par les éditeurs dans l'outil de gestion des listes.

Accessibilité aux éditeurs de ces certifications depuis l'outil de gestion des listes

Toutes les demandes en provenance d'un éditeur de listes ont été traitées

A ce jour les certifications inscrites à l'Inventaire sont publiées dans les listes de 65 éditeurs.

CERTIFICATIONS EN LANGUES ÉTRANGÈRES

Toutes les certifications en langues étrangères sont désormais inscrites à l'inventaire et de fait éligibles au CPF. Pour les certifications de langues éligibles (TOEIC, BULATS, DCL), il a été décidé la prise en charge :

- du test seul
- de la formation et le test

Il est utile de préciser que le délai entre la formation et le passage du test doit être raisonnable.

3.4 Adaptations et mesures transitoires

Modularisation : Il est possible de financer d'ores et déjà (sans attendre les évolutions dans les modalités d'enregistrement au RNCP des titres et diplômes) des « blocs de compétence » pour les certifications inscrites sur les listes sous réserve que le certificateur ait préalablement prévu cette modalité. Il faut qu'elle ait été expressément organisée (en CCP, UV ou autre) au moment de l'enregistrement du titre/diplôme/certificat au RNCP (répertoire national de la certification professionnelle).

VAE : Dans la même logique, pour favoriser les actions d'accompagnement à la VAE, le code CPF 200 « Accompagnement à la VAE » a été créé. Il permet de financer les actions d'accompagnement ainsi que le passage en jury. Pour cela, il faut que le passage en jury soit exprimé en heures (par exemple, passage en jury : 2 heures).

Socle de connaissances et de compétences professionnelles :

Dans l'attente que les partenaires sociaux (COPANEF, CPNE, COPAREF) habilite les organismes sur la base du cahier des charges publié sur le site www.copanef.fr, les OPCA, les OPACIF, Pôle Emploi et les Régions peuvent prendre en charge toutes les actions de formation :

- relevant de la lutte contre l'illettrisme ;
- et/ou permettant l'acquisition des compétences clés.

D'un point de vue technique, pour initier une demande d'action de formation de type « Socle », il est possible d'utiliser le code CPF 201 « Socle de compétences »

Financement 0,2% : Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation, les abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de la formation pourront être pris en charge au titre des financements affectés au compte personnel de formation par l'employeur ou par l'OPCA.

3.5 Les processus métiers

Pour permettre aux titulaires de bénéficier du CPF, qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi, les différents cas de figures auxquels ils pouvaient être confrontés ont été passés en revue. 7 processus salariés et 3 processus demandeurs d'emploi ont ainsi été identifiés. Tous ces processus ont été formalisés dans le guide de procédures.

Un comité de suivi des évolutions métiers a été mis en place pour pouvoir ajuster ces processus en fonction des demandes remontées par les professionnels.

Zoom sur le circuit court

Objectif : permettre au salarié autonome de finaliser son projet au plus vite.

Les étapes suivantes ont été facilitées :

- Identification de la formation qu'il souhaite réaliser ;
- Initiation du dossier de formation dans le SI CPF ;
- Renseignement de la Demande de financement commune aux OPCA disponible sur le portail ;
- Envoi du dossier de demande de prise en charge à l'OPCA ;
- Traitement rapide du dossier par l'OPCA.

N.B. : Les OF maîtrisant parfaitement les formalités administratives de gestion de la formation pourront aider les salariés autonomes dans la constitution des dossiers de demande de prise en charge.

Le FPSPP prépare deux applications qui seront mises en ligne sur le portail moncompteformation.gouv.fr :

- Un moteur de recherche pour orienter le titulaire vers son OPCA ;
- La liste des conditions de prise en charge des OPCA.

3.7 Le point sur les accrochages

L'accrochage du SI de Pôle Emploi Aude Formation au SI CPF est à l'heure actuelle partiellement réalisé (10 %), avec une cible d'accrochage définitif en décembre 2015.

Aujourd'hui, 3 OPCA sont déjà accrochés (UNIFORMATION, FAFSEA et AGEFOS PME), 5 le seront d'ici la fin de l'été et 11 d'ici la fin 2015.

Enfin, les autres acteurs concernés se mettent aussi en ordre de marche, avec par exemple l'accrochage du SI des Missions locales programmé pour mars 2016, d'une entreprise devrait être accrochée en novembre.

D'autre part, des solutions d'interfaçage par échange de fichiers entre les SI des Conseils Régionaux et le SI CPF sont à l'étude.

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.

3.6 L'abondement demandeurs d'emploi de 100 heures

Pour concrétiser les engagements pris au moment du démarrage du CPF, les partenaires sociaux ont pris la décision d'abonder spécifiquement en 2015 les dossiers de formation des personnes à la recherche d'un emploi au moment de la validation du projet (heures non inscrites au compte d'heures).

Pour toute personne à la recherche d'un emploi, une dotation de 100h est attribuée, une unique fois sur l'année 2015.

Les heures CPF correspondantes seront financées par le FPSPP aux Régions et à Pôle Emploi, afin de leur permettre d'accroître leur offre de formation à due concurrence. Des conventions ont été signées en ce sens entre le FPSPP et les Régions et le FPSPP et Pôle Emploi.

3.8 Formation en situation de travail

La DGEFP lance une expérimentation centrée sur le soutien au développement des actions de formation en situation de travail, au bénéfice des salariés comme des employeurs de TPE-PME. Cette initiative, inscrite au plan TPE-PME du Gouvernement, concrétise l'une des ambitions portées par la réforme du 5 mars 2014, visant à promouvoir des dispositifs pédagogiques innovants, ajustés aux besoins, contraintes et contextes d'action de la petite entreprise.

DOCUMENTS DIFFUSÉS POUR LE

➔ **Un guide de procédures et un guide de procédures des listes** ont été conçus puis diffusés, rassemblant l'essentiel des éléments et procédures relatifs au CPF

V1 diffusée le 24/12/2014
V2 diffusée le 19/06/2015

➔ **Fiches disponibles sur le portail**

Fiches CPF employeurs
Fiche CPF titulaires
Fiche sortie du DIF employeurs
Fiche sortie du DIF titulaires
Fiche Entretien Professionnel ...

4 | LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Après la publication du cahier des charges CÉP au JO du 24 juillet 2014, la DGEFP a initié et piloté, en lien avec le COPANEF, l'ARF et les Opérateurs CÉP, cinq chantiers thématiques pour accompagner le déploiement de l'offre de service du CÉP avec pour objectifs :

► **L'homogénéisation de l'offre de service CÉP** donnant lieu à un référentiel d'activité CÉP, à une précision des attendus en matière d'ingénierie financière ;

► **L'information et la communication partagée autour du CÉP** : la création d'une marque déposée par la DGEFP à l'INPI, identité visuelle du CÉP, des outils de communication sur le CÉP, une opération de communication sur les réseaux sociaux du 15 au 25 juin 2015 avant la campagne nationale grand public de la rentrée ;

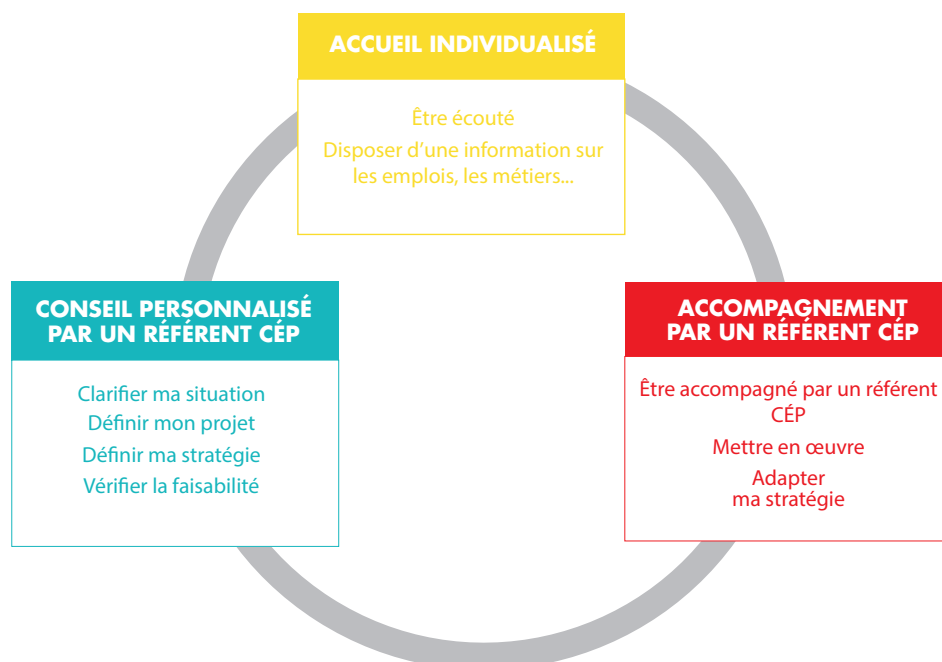
► **L'élaboration d'un socle national d'indicateurs communs** à l'ensemble des opérateurs CÉP relatif au suivi de la montée en charge du CÉP, donnant lieu à un tableau de bord partagé ;

► **La coordination pour la mise en œuvre du CÉP** : fiches outils à destination des DIRECCTE et convention de coordination type ; coordination par les outils des opérateurs CÉP, notamment le partage des principes et des éléments de contenus du document de synthèse remis aux bénéficiaires du CÉP ;

► **La professionnalisation des conseillers CÉP** : suivi des plans de professionnalisation mis en œuvre par les opérateurs, incitation via notamment les conventions de coordination à l'échange de bonnes pratiques et à la création d'outils dématérialisés et renouvelés de la professionnalisation.

Les professionnels du CÉP accueillent d'ores et déjà les personnes actives qui expriment le souhait de bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle, c'est-à-dire des personnes qui, à leur initiative, sollicitent un accompagnement à la réflexion ou à l'élaboration d'un projet d'évolution professionnelle. Ce service est un service gratuit, neutre et confidentiel ; il peut être mobilisé de façon ponctuelle ou dans la durée, pour différents types de demande :

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle



La DGEFP et la DICOM ont organisé le 25 juin dernier **une opération de communication sur Twitter** autour du Conseil en évolution professionnelle.

#QRcep

Vous avez un projet professionnel,
Vous vous interrogez sur votre parcours,
Vous souhaitez vous former ou vous reconvertir ...
Posez vos questions dès maintenant !

Jeudi 25 juin de 14h à 17h

Des conseillers en évolution professionnelle vous répondent sur Twitter.





L'OPÉRATION EN CHIFFRES

42

questions en 3h, soit
14 questions posées
par heure par les
internauts autour du
CÉP

1027

tweets contenant le
hashtag **#QRcep** de
l'opération

481

« contributeurs » sur
le hashtag **#QRcep**
(interactions avec le hashtag, soit
en le relayant, soit en posant des
questions, soit en retweetant les
questions/réponses)

Les opérateurs nationaux du CÉP se sont fortement mobilisés...

PÔLE EMPLOI, APEC, UNML, CAP EMPLOI, FONGECIF, FAF TT, AFDAS, UNIFAF, FAFSEA, UNAGECIF et AGECIF étaient présents sur l'opération.
Pas moins de 10 équipes constituées de binômes de conseillers CÉP et de communicants ont répondu aux internautes depuis le compte Twitter du Ministère.

... pour expliciter la démarche CÉP aux actifs

Porteuse d'une dynamique de groupe, cette manifestation en inter-réseaux pour faire connaître la démarche de Conseil en évolution professionnelle (CÉP) a été fort appréciée, les échanges entre les participants et les réponses aux usagers en ont été d'autant plus riches.



Ministère du Travail @Minist_Travail · 25 juin

C'est la fin de notre session de **#QRcep**
Merci à tous et à bientôt pour une
prochaine session !!!



RETWEETS 12 FAVORIS 7

Aldas, [autres utilisateurs]

TWITTER ÉVALUÉE À 1 294 225 LE NOMBRE D'UTILISATEURS UNIQUES QUI ONT PU VOIR LE HASHTAG #QRCEP

QUELQUES TÉMOIGNAGES DE PARTICIPANTS

Pôle emploi :

« Un temps de travail en commun qui nous a permis d'apporter des réponses très opérationnelles aux bénéficiaires du CÉP. Et, par une sorte de «2^e effet Kiss Cool», nous a donné l'occasion de partager des cas concrets entre opérateurs. »

Fabien BELTRAME, Chef du département Orientation Professionnelle et Formation

FONGECIF Lorraine :

« Ce fut un moment agréable qui révèle une autre vertu du CÉP, celle de réunir les divers

opérateurs sous un même «drapeau» ou plutôt devrais-je dire Hashtag justement ! »

Dimitri NOEL, Conseiller

Mission locale en Pays de la Loire :

« Là où c'est pertinent, c'est que l'ensemble des opérateurs CÉP ont participé. Les questions sont pointues et cela permet de montrer la complémentarité des opérateurs quand il s'agit d'orientation et d'accompagnement. L'idée de la DGEFP est intéressante. Cela crée une animation sur le CÉP au niveau national tandis qu'elle se met en place avec les services publics régionaux

d'orientation (...). Là, l'interaction s'est produite avec une attente forte et immédiate. C'est intéressant également de voir l'ensemble des réponses que nous pouvons sur le CÉP, parce que nous travaillons sur le même « objet » mais avec des publics différents (...). Le CÉP est peut-être cela : faciliter l'ambition d'avancer pour toute personne. »

Benoît D., Professionnel et conseiller

<http://www.unml.info/actualites/representation-du-reseau/20152/rendez-vous-cep-sur-twitter-un-outil-interestant-sil-est-complementaire.html>

Intervention des 5 opérateurs CÉP désignés par la loi



**CAP
EMPLOI**

Le déploiement du CÉP au sein du réseau Cap emploi a été planifié et mis en œuvre par son représentant national CHEOPS.

Le 1^{er} semestre 2015 a été consacré à l'intégration du CÉP dans l'offre de services des Cap emploi et dans leur base de données métier, à la nomination d'un référent national CÉP, au déploiement des 1^{ères} formations pour les conseillers. Un kit CÉP, regroupant les outils et notes d'information, est disponible dans l'espace adhérent du site internet de CHEOPS. Des rencontres avec les correspondants régionaux Cap emploi sont organisées semestriellement. Un groupe de travail national a travaillé sur les outils de communication à destination des bénéficiaires, notamment le dossier de synthèse.

Le second semestre sera consacré à la poursuite du déploiement des formations à destination des conseillers et du CÉP dans la base de données métier avec la mise à disposition des outils élaborés au niveau national. Une rencontre avec les correspondants régionaux Cap emploi permettra de vérifier le niveau d'appropriation du CÉP par les équipes et de repérer les actions d'amélioration à mettre en place.



**PÔLE
EMPLOI**

Pôle emploi a formé l'ensemble des conseillers et psychologues du travail, en 2014, afin qu'ils partagent une culture commune de « l'orientation professionnelle tout au long de la vie ». Cette culture commune repose sur les grands principes développés dans le CÉP : la prise en compte des acquis des personnes, les opportunités d'emploi, l'alliance de travail et le principe de co-construction du projet.

Pour 2015, un programme de formation spécifique à la mise en œuvre du CÉP est en cours et environ 4500 conseillers et psychologues du travail de Pôle emploi en ont déjà bénéficié.

Pôle emploi a traduit les contenus du CÉP en 17 fiches « gestes métier CÉP ». Ces fiches permettent de s'assurer que l'ensemble des professionnels de Pôle emploi ont une lecture homogène du contenu des actes métiers à réaliser au service des personnes.

Les étapes à venir sont concomitantes à la mise en œuvre du programme « nouveau parcours demandeur d'emploi ». Ce programme crée les conditions de réussite de la montée en qualité de l'accompagnement des personnes, demandée par la nouvelle convention tripartite. Cette montée en qualité se traduit par la délivrance d'un CÉP pour tous les demandeurs d'emploi accompagnés.



**MISSIONS
LOCALES**

Depuis fin 2013, le réseau des Missions Locales s'est engagé sur la mise en œuvre du Conseil en Évolution Professionnelle, avec la mobilisation des présidents et des responsables des Associations Régionales des Missions Locales et un soutien technique apporté par l'UNML qui participe aux travaux nationaux.

Des supports spécifiques ont été élaborés avec l'appui des professionnels de terrain, afin d'outiller l'ensemble des Missions Locales sur leurs démarches en matière d'actes métier, de coopération partenariale locale pour faire du CÉP une démarche intégrée aux pratiques (documents sur www.unml.info). Ces outils sont présentés lors des journées régionales des professionnelles des Missions Locales.

La branche professionnelle a signé un EDEC avec la DGEFP, pour l'adaptation des compétences des professionnels avec l'organisation de sessions de formation à partir de l'automne 2015. Des coopérations nationales avec les autres acteurs du CÉP sont en cours de formalisation dans le cadre de la signature d'accords cadre nationaux.

Le système d'information permettra sous peu d'assurer le suivi de la mobilisation du CÉP par les jeunes et de produire les indicateurs nationaux.



Le réseau des FONGECIF, accompagné par le FPSPP, s'est engagé dans le déploiement du CÉP depuis janvier 2014.

Anticipant le cahier des charges du CÉP, un chantier paritaire national a impulsé les évolutions du service à rendre aux bénéficiaires.

Outre un dispositif de professionnalisation, le réseau s'est doté d'un guide « accompagner les transitions professionnelles » et d'un référentiel d'engagements de service validé par l'AFNOR, deux démarches visant l'harmonisation et la cohérence d'une offre de service sur l'ensemble du territoire.

Une gamme de 11 services a été arrêtée pour incarner le cahier des charges CÉP et une cellule d'ingénierie affine actuellement les conditions de mise en œuvre ainsi que les outils à mobiliser. L'ensemble des travaux d'ingénierie sera disponible à l'automne et mobilise une vingtaine de professionnels des FONGECIF.

Une première épure d'un site d'information est en ligne www.fpspp.org/portail/easysite/cep/qu-est-ce-que-le-cep et des affiches et flyers permettront de lancer dès septembre les actions de communication, en phase avec la communication nationale.

Le premier semestre a été marqué par un afflux plus important de premiers contacts pour partie en lien avec des demandes d'information sur le CPF.

Le second semestre sera consacré à faire connaître le service de CÉP, à renforcer les coopérations entre acteurs, à professionnaliser les équipes sur les principales évolutions du métier, à mettre en place le dispositif de suivi quantitatif et qualitatif de l'activité et à préparer la certification du service.



APEC

Le CÉP à l'Apec, un enjeu fort : début 2014, la Direction Générale de l'Apec inscrit le CÉP dans les priorités d'action.

L'ambition : être prêt au 1^{er} janvier 2015 et renforcer notre positionnement sur la sécurisation des parcours.

La conception

L'ensemble des services est revisité. Les outils pour les cadres et les jeunes sont enrichis pour structurer notamment la confrontation au marché des projets. C'est sur le volet de l'ingénierie des projets de formation que la conception est la plus importante.

Le déploiement

Par l'intermédiaire des Délégués territoriaux, une 1^{re} phase de culture générale sur la réforme et les enjeux du CÉP se déploie en septembre 2014. La 2^e phase est orientée sur la formation des opérationnels : 1^{er} niveau d'accueil, nouveautés de l'offre de services et réforme de la formation.

Le suivi au 2^e semestre 2015

En interne, l'objectif est d'assurer une mise en œuvre fluide : points d'étapes avec les managers, réseau social interne des consultants, échanges de pratiques. En externe, les collaborations avec les acteurs impliqués dans l'ingénierie financière des projets de formation et le CÉP se renforcent.