



Groupe de travail sur le compte personnel de formation (CPF) dans l'habillement succursaliste

30 août 2016 de 9h30 à 12h



Fédération
des Enseignes
de l'Habillement

paradoxes
relier les mondes



AGENDA DE LA MATINEE

1. Présentation & tour de table
2. Introduction de l'atelier
3. Quelques repères et éléments de réflexion
4. Les leviers d'action

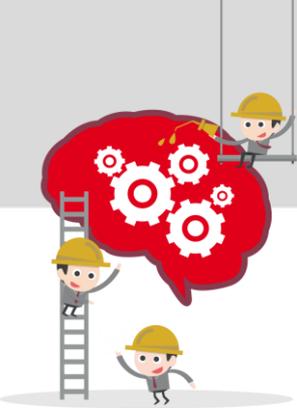


PRESENTATION & TOUR DE TABLE



INTRODUCTION DE L'ATELIER DE TRAVAIL

Éléments clés de contexte



- ▶▶ On se trouve actuellement dans une impasse en matière d'utilisation du CPF, il est donc impératif de trouver une solution :
 - Répondant aux objectifs et contraintes des acteurs à ce jour
 - Respectant la lettre et l'esprit de la Loi et des démarches de Branche
 - Adaptée au niveau de maturité et à l'information disponible
 - Pérenne et réaliste ... à 18 mois

- ▶▶ Une solution et des bases de fonctionnement provisoires ont été mises en place jusqu'à la CPNEFP du 7/9/16,
 - « Les membres de la SPP décident des mesures conservatoires suivantes modifiant les critères de prise en charge jusqu'à la prochaine SPP du 7 septembre 2016 et à compter du 15/06/2016 (DATE D'ENGAGEMENT DES DOSSIERS) :
 - Coût pédagogique (CPF et abondement CPF) : 40€/heure
 - L'abondement en heure est fixé à : 50 heures maximum
 - Pas de prise en charge des salaires sur les heures abondées
 - Pas de prise en charge des frais annexes (hébergement, repas, transport) sur les heures abondées ».

- ▶▶ L'impasse actuelle s'est ou se traduit notamment par :
 - Un financement impossible à assurer durablement sur les bases définies,
 - Des projets de formation perturbés dans leur mise en œuvre,
 - Un arrêt de la mutualisation des fonds CPF avec d'autres Branches,
 - Des questions de plus en plus nombreuses de la part des OS et IRP.

Quelques éléments statistiques

►► FEH

- Suivi consommation CPF des Succursalistes de l'Habillement au 2/06/16

	Nombre de dossiers	Total engagements	Dont engagements au titre des heures CPF	Dont engagements au titre des heures abondées	Dont salaires	Dont hébergement	Dont repas	Dont transport
Entreprise associée	348	4 775 977 €	1 202 041 €	1 528 666 €	1 643 332 €	140810	79474	181 654 €
Entreprise non associée	143	544 995 €	420 412 €	116 072 €	0	2685	1021	4 805 €
Total	491	5 320 972 €	1 622 453 €	1 644 738 €	1 643 332 €	143 495 €	80 495 €	186 459 €

CPF avec entreprise	PEC moyenne : 13 724 €	Durée moyenne : 152 h	Coût péda horaire moyen : 52 €
CPF autonome	PEC moyenne : 3 811 €	Durée moyenne : 133 h	Coût péda horaire moyen : 28 €

- Suivi CPF des Succursalistes de l'Habillement au 31/05/16

Top des certifications projets Associant l'entreprise

- Responsable en management opérationnel
- Bulats
- Titre manager d'univers marchand
- Cadre dirigeant
- Responsable développement commercial

Top des certifications projets n'associant pas l'entreprise

- TOEIC
- Bulats
- VAE
- TOSA
- PCIE

Quelques chiffres clés de la FEH

- ▶▶ Le total des engagements CPF s'élève à 5 174 460 € pour 430 stagiaires, au 24 août 2016

- Coût moyen de la prise en charge du CPF : 53/54 €
- Le coût total par heure : 93 €
- La durée moyenne en heure : 128 heures
- Total des heures de CPF utilisées : 55 171 heures
- Total du nombre de stagiaires : 430
- 128 h en moyenne,
- 12 k € par stagiaire
- Montant total prise en charge 5 174 460.
- 57 % correspond au coût pédagogique,
- 32 % correspond au salaire

Quelques éléments statistiques

- Suivi CPF des Succursalistes de l'Habillement au 31/05/16

Répartition régionale des CPF

- 89 % en région parisienne
- 7 % en région Nord Pas de Calais
- 4 % autres régions

Typologie des certifications visées par le CPF

- 45 % visent une certification en management
- 27 % visent une certification en langues étrangères
- 15 % visent une certification en Vente- Relation Client
- 5 % visent une certification bureautique
- 3 % visent une VAE
- 5 % une autre certification

- Typologie des bénéficiaires CPF



✓ 72 % sont des femmes

✓ 37 % ont entre 26 et 34 ans,

Puis : 35 % ont entre 35 et 44 ans,

17 % ont plus de 45 ans

11% ont moins de 26 ans.

✓ 60,5 % sont Cadres

Puis : 23,5 % sont employés ou ouvriers

16 % sont TAM.

✓ 36 % ont un niveau initial I et II (Licence et +)

✓ Puis : 33 % ont un niveau IV (BP, BT, BAC)

✓ 19 % ont un niveau III (BTS, DUT, DEUG)

✓ 9,5 % ont un niveau V (CAP, BEP,...)

✓ 2,5 % non renseignés



Quelques éléments statistiques

► CNEFOP

Le CNEFOP a été chargé de transmettre au parlement un rapport annuel sur la mise en œuvre et l'utilisation du CPF ainsi que sur le CEP. L'objectif était de mettre en perspective les étapes qui restent à dépasser pour atteindre les objectifs de la réforme.

- Les heures de DIF acquises sont mobilisables dans le cadre du CPF, elles ont été mobilisées dès 2015 :

Institution de validation	Nb de dossiers avec des heures DIF	Part de dossiers mobilisant du DIF	Total heures DIF mobilisées	Moyenne d'heures DIF par dossier ayant mobilisé du DIF
Cap Emploi*	28	75,7%	2099 h	75 h
Missions locales*	70	2,7%	2748 h	39 h
OPACIF / FONGECIF	3 210	96,7%	285 086 h	89 h
OPCA	52 905	91,6%	2 749 534 h	52 h
Pôle Emploi	16 927	8,5%	834 551 h	49h
Total général	73 140		3 874 018 h	53 h

- L'élaboration des listes régionales de formations éligibles : après un an de travail intense

Sont publiées au 1^{er} janvier 2016 :

- 138 listes de CPNE, couvrant 85% des salariés
- 46 listes régionales
- une V4 de la LNI accessible à l'ensemble des salariés et demandeurs d'emploi

recensant 12 736 certifications

(10 500 certifications actives recensées par le RNCP + les certifications de droit enregistrées au SI du CPF issues pour l'essentiel de l'enseignement supérieur)

Quelques éléments statistiques

- Etats des lieux : qui est aujourd'hui connecté au SI du CPF ?

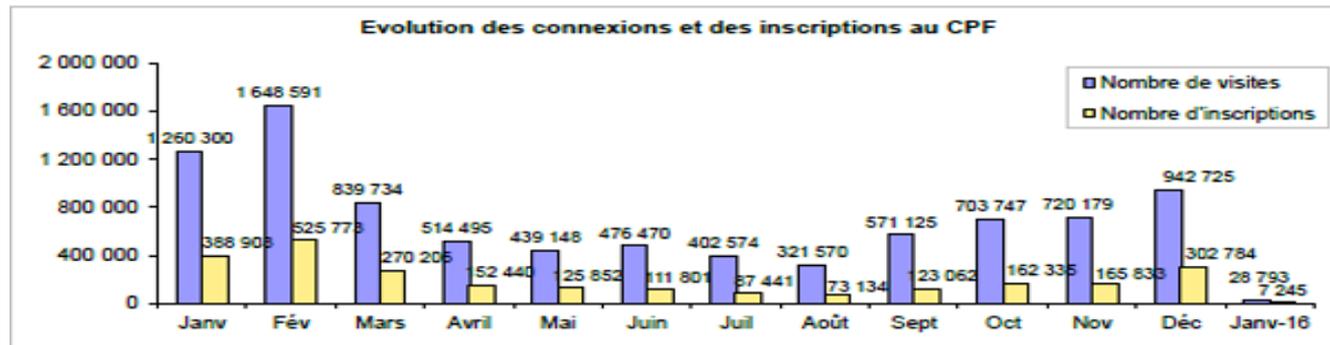
Financeurs d'abondements :

- OPCA/OPACIF : UNIFORMATION ; AGEFOS-PME ; FAFSEA ; OPCA Défi; CONSTRUCTYS; OPCAİM, OPCALIA, UNAGECIF. Tous les OPCA devraient être connecté pour juin 2016.
- FONGECIF : Rhône-Alpes ; Lorraine ; Basse-Normandie ; Réunion
- Pôle emploi est accroché partiellement depuis le premier trimestre 2015, sur l'ensemble de ses financements depuis décembre 2015
- un seul conseil régional, qui a fusionné au 1^{er} janvier 2016, était en cours d'accrochage : c'est aux nouveaux exécutifs de déterminer s'ils souhaitent accrocher leur système d'information au SI national.
- de même l'AGEFIPH n'a pas encore pris sa décision.

Autres opérateurs du CEP : on ignore encore quand les Missions locales, les Cap Emploi et l'APEC seront connectés.

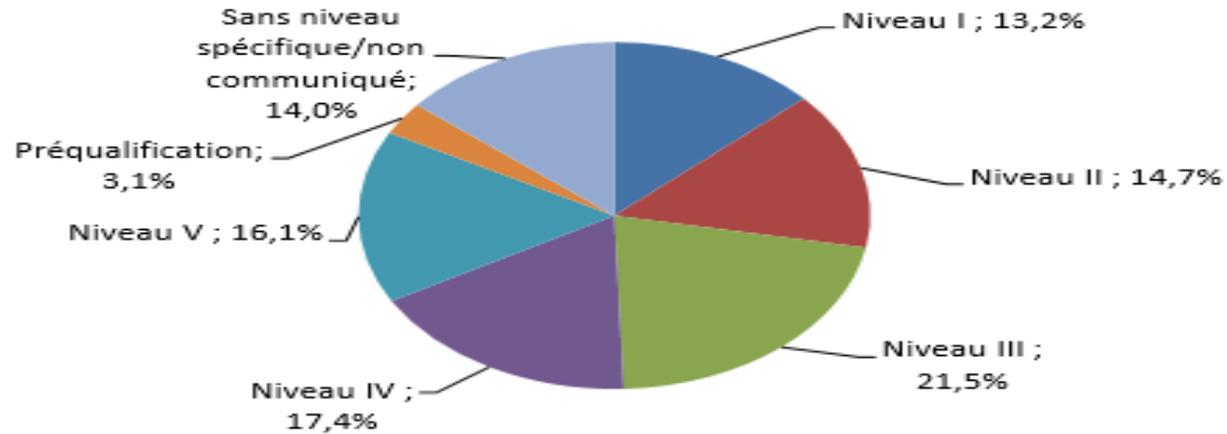
- Qui a mobilisé son CPF en 2015 ?

Au 3 janvier 2016, le SI du CPF compte **2 496 809 activations de CPF** et **358 927 dossiers de formation CPF créés**, dont 146 526 dossiers « en cours » et 212 401 dossiers « validé ». Sur le total de dossiers validés, **79% concernent des demandeurs d'emploi** et **21% des salariés**. La durée des formations des demandeurs d'emploi est en moyenne quatre fois plus importante que celle des salariés (572h contre 150h) de sorte que les formations pour les demandeurs d'emploi représentent 93.5% du total des heures mobilisées.



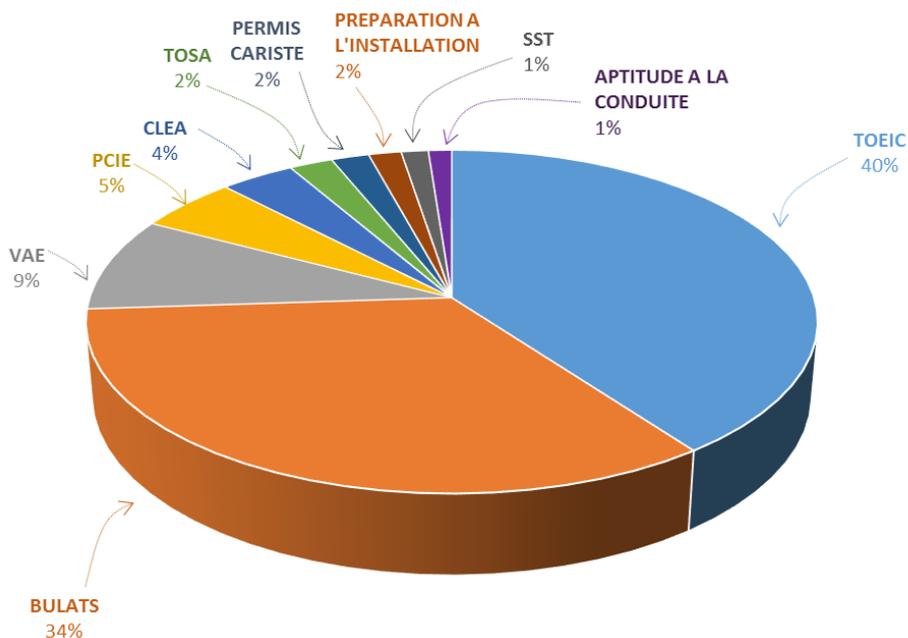
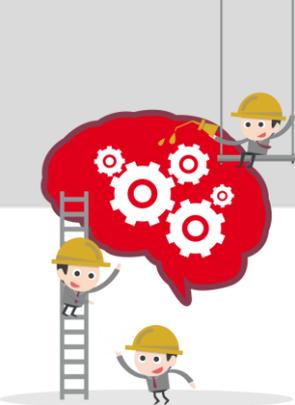
Quelques éléments statistiques

- Etats des lieux : Les différents niveaux ?



- Quelques exemples de recommandations du CNEFOP (*Rapport adopté par le CNEFOP à la séance plénière du 12 avril 2016*)
 - Améliorer l'information sur la formation
 - **Faciliter les négociations de branches sur le CPF**
 - Simplifier l'élaboration des listes de formations éligibles
 - Améliorer le SI du CPF
 - Améliorer l'accessibilité à l'offre de certification
 - Anticiper la fin des mesures Rebsamen
 - Faciliter l'ingénierie du CPF

Quelques éléments statistiques

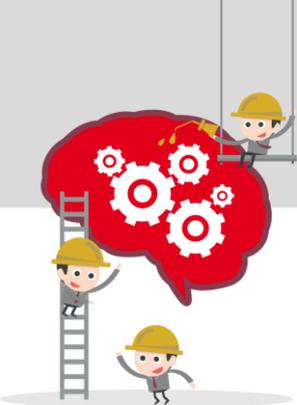


LE TOP 10 DES FORMATIONS

Certifications et nombre de dossiers :

1. TOEIC : 16265 dossiers
2. BULATS : 13863 dossiers
3. VAE : 3600 dossiers
4. PCIE : 2088 dossiers
5. CLEA : 1539 dossiers
6. TOSA : 899 dossiers
7. Permis cariste : CACES R389 780 dossiers
8. Préparation à l'installation : 673 dossiers
9. Sauveteur secouriste du travail : 558 dossiers
10. Aptitude à la conduite en sécurité CACES : 480 dossiers

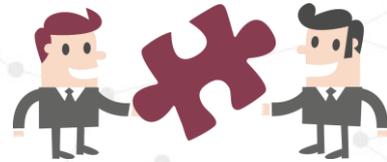
Des enjeux et difficultés partagée sur une pratique naissante



- ▶▶ La difficulté de trouver et stabiliser une position sur le CPF est une donnée commune pour de nombreux acteurs (entreprises, Branches, OPCA et CA° d'OPCA, ...) ...
 - Priorités de financement, listes,
 - Maturité des entreprises et réinvention du DIF prioritaires
 - Abondements (OPCA, entreprises, individu, Agefiph, ..)
 - Esprit de la loi et contraintes d'ingénierie du financement
 - Les dimensions collectives et individuelles
 - Les impacts sur les autres financements (professionnalisation notamment)
 - Les dimensions pratiques et les temps de gestion
 - La communication auprès d'acteurs à l'intérêt pas encore débordant
 - En attendant le CPA

- ▶▶ ... mais cela est accentué par le manque d'historique, la dimension récente et les spécificités de la Branche FEH (échanges)

- ▶▶ Des responsabilités à la fois collectives et individuelles pour les acteurs autour de la table,



RAPPEL DE QUELQUES
FONDAMENTAUX



« Le fil structurant de la réforme »



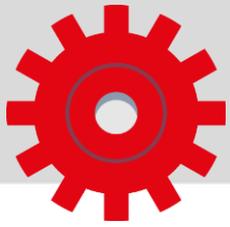
Plus d'obligations sociales et moins d'obligations fiscales





La traduction du principe





Logiques structurantes



Remplacer des obligations fiscales par des obligations sociales

Orienter les financements vers les salariés qui en ont le plus besoin (salariés les moins qualifiés, salariés des TPE)

Simplifier le recours à la formation
Permettre à la personne d'être acteur de son parcours

Reconnaître la diversité de la notion de Formation

Le pari de la loi est que la **responsabilité sociale** sera un levier **plus efficace** que la contrainte fiscale.





Le CPF « les logiques d'actions »

L'objectif est de permettre à chacun d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel. Le compte a pour ambition l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue pour ceux qui en sont dépourvus ainsi que l'élévation de la qualification des actifs.

Deux logiques d'actions différentes pour un même objet

Logique de capitalisation pour les bénéficiaires salariés.

Logique d'abondement pour favoriser l'accès à une qualification professionnelle reconnue notamment pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui ne dispose pas d'une qualification professionnelle reconnue.



Principes généraux de fonctionnement du CPF

Caractéristiques

Définition

Universel

Pour les salariés et les personnes à la recherche d'un emploi

Individuel

Ouverture d'un Compte Personnel de Formation pour toute personne dès 16 ans disposant d'un N° Sécurité sociale certifié et jusqu'à son départ à la retraite

Personnel

Mobilisation avec l'accord exprès du titulaire

Portable

Conservation des droits acquis en cas de changement de situation professionnelle

Rechargeable

Compte qui se réalimente au fur et à mesure de sa consommation

Financé

Une contribution spécifique de 0,2% de la masse salariale réservée pour le Compte Personnel de Formation



Le CPF : La prise en compte de la politique de l'entreprise

Formations éligibles **ne présentant pas** d'intérêt pour l'entreprise



Le salarié fait la démarche et privilégie le hors temps de travail.
Financement possible auprès de l'OPCA

Formations éligibles **pouvant entrer dans la politique formation** de l'entreprise



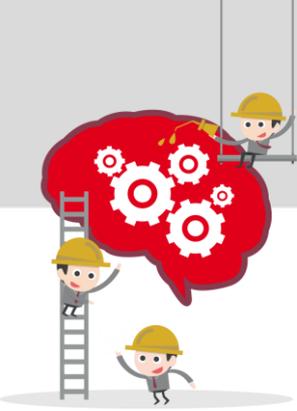
Le salarié peut utiliser son CPF et bénéficier d'abondements de l'entreprise ou de l'OPCA.
Mise en place d'outils d'incitation par l'entreprise :
Construction d'une offre,
Suivi pendant le temps de travail,
Abondement...

Formations non éligibles



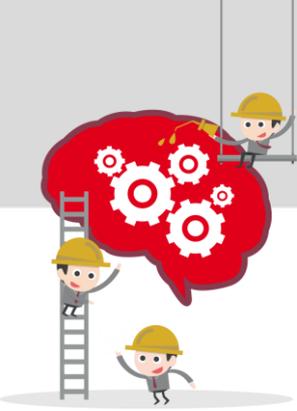
Intégration dans le plan de formation

Lettre Rebsamen, sa portée et ses impacts



- ▶▶ Les mesures de François Rebsamen pour assouplir le financement de la formation par les Opcas
- Conscient du démarrage difficile du CPF, François Rebsamen, a adressé un courrier aux Opcas visant à assouplir le financement de la formation professionnelle. Il propose donc deux mesures à prendre en compte pour rationaliser l'utilisation du 0,2 % CPF.
 - Ce dernier souhaite simplifier la prise en charge par les financeurs du coût de la formation. 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'organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue”*.
 - Il souhaite que les contributions perçues par les Opcas au titre du CPF puissent être affectées, d'une part, à hauteur de 20% au financement des périodes de professionnalisation et, d'autre part, qu'à hauteur de 15 %, elles puissent contribuer au développement de la formation des salariés d'entreprise dont l'effectif est compris entre plus de 10 salariés et moins de 50.

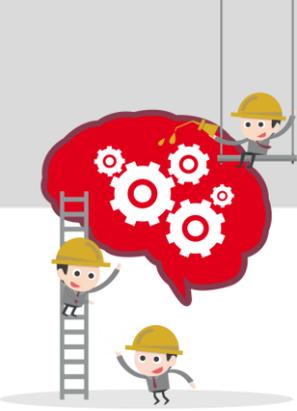
Lettre Rebsamen, sa portée et ses impacts



- ▶▶ Dans ce contexte, l'avant/après des « assouplissements Rebsamen » est très nettement observable dans la consommation du CPF. Ces mesures ont très nettement facilité la montée en puissance du CPF, alors qu'au mois de juillet 2015, il était manifeste que les 0,2% de la collecte du CPF ne seraient pas consommés.

- ▶▶ Recommandations du CNEFOP pour anticiper la fin des mesures « Rebsamen »
 - Anticiper la fin des mesures d'assouplissement en 2017 en incitant les branches et les OPCA à négocier les stratégies d'abondement du CPF par le plan et la professionnalisation,
 - Inviter les partenaires sociaux à faire converger les conditions de prise en charge (forfaits, montants plafond, frais annexes, demande d'engagement) entre dispositifs et entre financeurs,
 - Développer dans le SI la traçabilité du dispositif de financement mobilisé pour le ou les abondements d'un parcours,
 - Former les conseillers en CEP à manier l'ensemble des abondements possibles du CPF.

L'ingénierie du financement



► Articulaton du CPF avec d'autres dispositifs d'accès à la formation

Le CPF fonctionne comme un déclencheur de financements complémentaires. C'est en ce sens qu'il peut être utilement articulé avec d'autres dispositifs.

■ CPF et plan de formation :

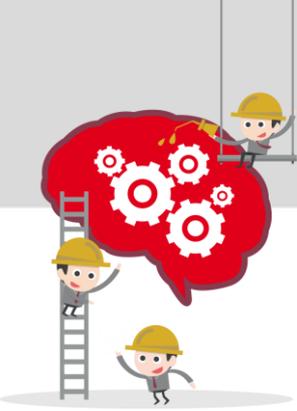
Ce co-financement peut être une opportunité pour l'entreprise de repenser sa politique de formation. La loi de mars 2014 intègre le CPF comme un nouveau thème de négociation le désignant comme une des « mesures d'accompagnement susceptibles d'être associées au dispositif GPEC. Ce faisant le législateur fait du CPF un des leviers de la démarche GPEC.

Ainsi, l'employeur peut décider d'abonder le CPF de son salarié : les sommes ainsi dépensées s'inscrivent dans le plan de formation de l'entreprise (en définissant les publics et les formations prioritaires pour cet abondement spécifique).

■ CPF et CIF :

La personne qui demande un CIF peut décider de mobiliser son CPF, notamment si après validation de sa demande par l'OPACIF, elle a une certaine somme restant à sa charge. En effet, lors de la mobilisation du CPF à l'appui d'un CIF, il est prévu que les coûts pédagogiques sont pris en charge par le FPSPP, permettant ainsi une prise en charge optimal de ces frais.

L'ingénierie du financement



- CPF et VAE :

L'accompagnement VAE est éligible au CPF. Il est ainsi possible d'envisager que la personne souhaitant bénéficier d'une VAE articule sa demande comme suit :

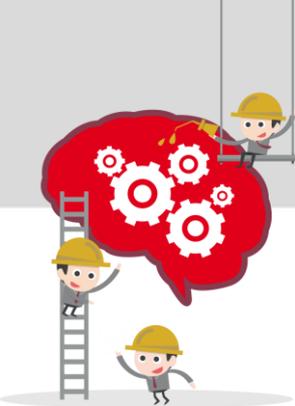
- Dans un premier temps, mobilisation du CPF pour la partie « accompagnement »,
- Puis CVAE pour la constitution du dossier et le passage devant le jury

- CPF et période de professionnalisation :

Pour faciliter l'articulation du CPF avec la PP, il est prévu :

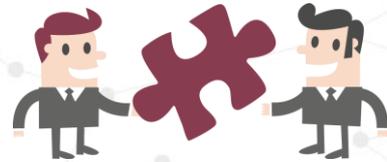
- La durée minimale obligatoire de formation ne s'applique pas aux actions financées dans le cadre de l'abondement du CPF pour la PP,
- Lorsque les actions de formation suivies dans le cadre de la PP se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail puissent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du CPF dans la limite de 80 h 00 sur une même années civile.

Les listes



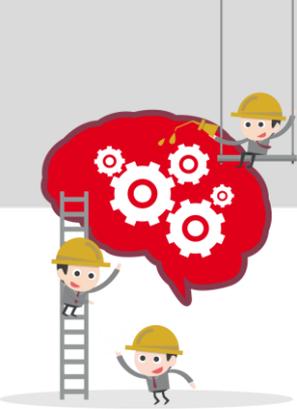
- ▶▶ Le législateur a divisé les listes en 3 éditeurs : La COPANEF (DE et salariés), la COPAREF (DE et salariés), les CPNE (Salariés).
- L'élaboration de ces listes a engendré de nombreuses difficultés. En effet, la méthodologie pour l'élaboration des listes est unanimement qualifiée de très lourde, chronophage, complexe, « usine à gaz »...
- Les branches pourraient envisager, comme la COPAREF et la COPANEF ont eu besoin de le faire, de définir une méthodologie afin de critériser les choix de formation à intégrer dans les listes. Cela permettrait :
 - de ne pas intégrer des formations inadaptées aux projet collectifs des branches,
 - d'éviter que les fonds dédiés au CPF ne soient pas utilisées de façon égales pour toutes les entreprises d'une même branche,
 - de s'adapter au mieux au territoire, au publics,
 - etc...
- ▶▶ **NB** :Les listes ont vocation à évoluer (A fin juillet : version 6). Cela signifie que les branches pourront ajouter des formations et ainsi adapter les publics, les territoires mais également en retirer certaines si la formation n'est plus considérée comme pertinente pour les projets collectifs de la branche.

Les formations doivent émaner d'un collectif, répondant ainsi à la vision globale de la branche en matière de formation.



QUELS LEVIERS MOBILISABLES

Quelques éléments ou rappels pour structurer les réflexions



- ▶▶ Objectif : trouver une solution pérenne à 12/18 mois, essayant de concilier des systèmes d'objectifs et de contraintes parfois contradictoires mais légitimes, respectant la loi et l'esprit de la loi et des démarches de Branche, réaliste et réfléchi en termes d'impacts sur les pratiques (formation, financement, budget, ...)

- ▶▶ Livrable attendu :
 - Proposer les bases d'un nouveau cadre de cohérence (suffisamment étayé techniquement) qui devra éventuellement faire l'objet d'études détaillées, d'analyses complémentaires (impacts financiers et méthodologiques, simulation base 2016, ...) qui seront demandées par la CPNEFP pour décision finale

- ▶▶ Les différents leviers :
 - Les listes de Branche
 - Nous n'y revenons pas. Proposition de méthodologie ou critères à travailler
 - Abondement OPCA (avec ou sans limite)
 - Taux de prise en charge
 - Plafond de prise en charge
 - Nature des coûts pris en charge

- ▶▶ En voyez vous d'autres ?



Les différentes leviers et les paramètres d'action

Abondement OPCA
(avec ou sans limite)



Taux de prise en charge



Plafond de prise en charge



Natures des coûts
pris en charge

Exemples et benchmark: liens vers les sites

▶▶ OPCAİM

[file:///C:/Users/Anne-Marie/Downloads/OPCAİM%20Décisions_2016_Publiques%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Anne-Marie/Downloads/OPCAİM%20Décisions_2016_Publiques%20(2).pdf)

▶▶ OPCALİM

file:///C:/Users/Anne-Marie/Downloads/CA_25+mars+2016_Regles_Prise+en+charge_+2016V6.pdf

▶▶ CONSTRUCTYS

<http://www.constructys.fr/servlet/servlet.FileDownload?file=01524000001B1wV>

▶▶ FAFİEC

http://www.fafiec.fr/images/contenu/entreprises/financerlaformation/criteresfinancement/20160101_CRITERES_FINANCEMENT_FAFIEC.pdf

▶▶ UNIFORMATION

<http://www.uniformation.fr/Salaries/Je-veux-evoluer/CPF>

▶▶ UNİFAF

<http://www.unifaf.fr/page.jsp?currentNodeId=48¤tPubId=18608>

▶▶ İNTERGROS

<http://www.intergros.com/interieur/le-compte-personnel-de-formation/1062>