



**Cabinet
Boumendil
& Consultants**

DROIT ET POLITIQUES
EMPLOI ET FORMATION

Groupe amn4os

L'IMPACT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION SUR LA FORMATION CONTINUE



BRETAGNE

Mardi 26 février 2019



**Cabinet
Boumendil
& Consultants**

DROIT ET POLITIQUES
EMPLOI ET FORMATION

Groupe amn4os

OUVERTURE
par Madame Catherine CORRE

LE DEROULE de la journée de formation :

- 9h15-9h25 :** Ouverture de la journée, par Madame Catherine CORRE (représentante FHF)
- 9h30-11h30 :** Le CPF : Rappel du cadre général de mise en œuvre
- 11h30-12h30 :** Atelier d'échanges de pratiques
Quel processus général de mise en place du CPF sur l'année 2019 ? Les grandes étapes
- 12h30-14h00 :** Déjeuner
- 14h00-16h50 :** Ateliers d'échanges de pratiques :
*Quelles priorités/modalités de financement du CPF pour son établissement ?
Quelle communication envers l'agent ? Les chefs de service ? Les directions ? Les partenaires sociaux ?
Quel(s) impact(s) du CPF sur le processus général d'élaboration et de mise en œuvre du plan de formation dans son établissement ?
CEP : quelle mise en œuvre ?*
- 16h50-17h00 :** Clôture de la journée



**Cabinet
Boumendil
& Consultants**

DROIT ET POLITIQUES
EMPLOI ET FORMATION

Groupe amn4os

Introduction

Le cabinet Boumendil & Consultants intervient en analyse de l'environnement juridique dans les domaines du droit de la formation, de la gestion RH et des compétences, et des politiques de l'emploi.

Notre offre de services :

Assistance & Veille juridique

- Hotline juridique,
- Veille juridique ciblée,
- Rédaction de FAQ,
- Elaboration de guides, d'études juridiques, ...

Communication professionnelle

- Conception et rédaction de contenus à visée institutionnelle, technique ou pédagogique,
- Conception de politiques éditoriales *print* ou *web*,
- Sécurisation et mise en conformité juridique des contenus,
- Suivis d'édition, ...

Conseil & Accompagnement

- Sécurisation juridique des pratiques,
- Accompagnement aux négociations collectives,
- Optimisation financière,
- Conseil stratégique,
- Accompagnement à la gestion RH.

Formation & professionnalisation

- Actions de formation sur mesure,
- Cycles de professionnalisation et de perfectionnement.

Le cabinet bénéficie depuis 2016
de la qualification ISQ-OPQF

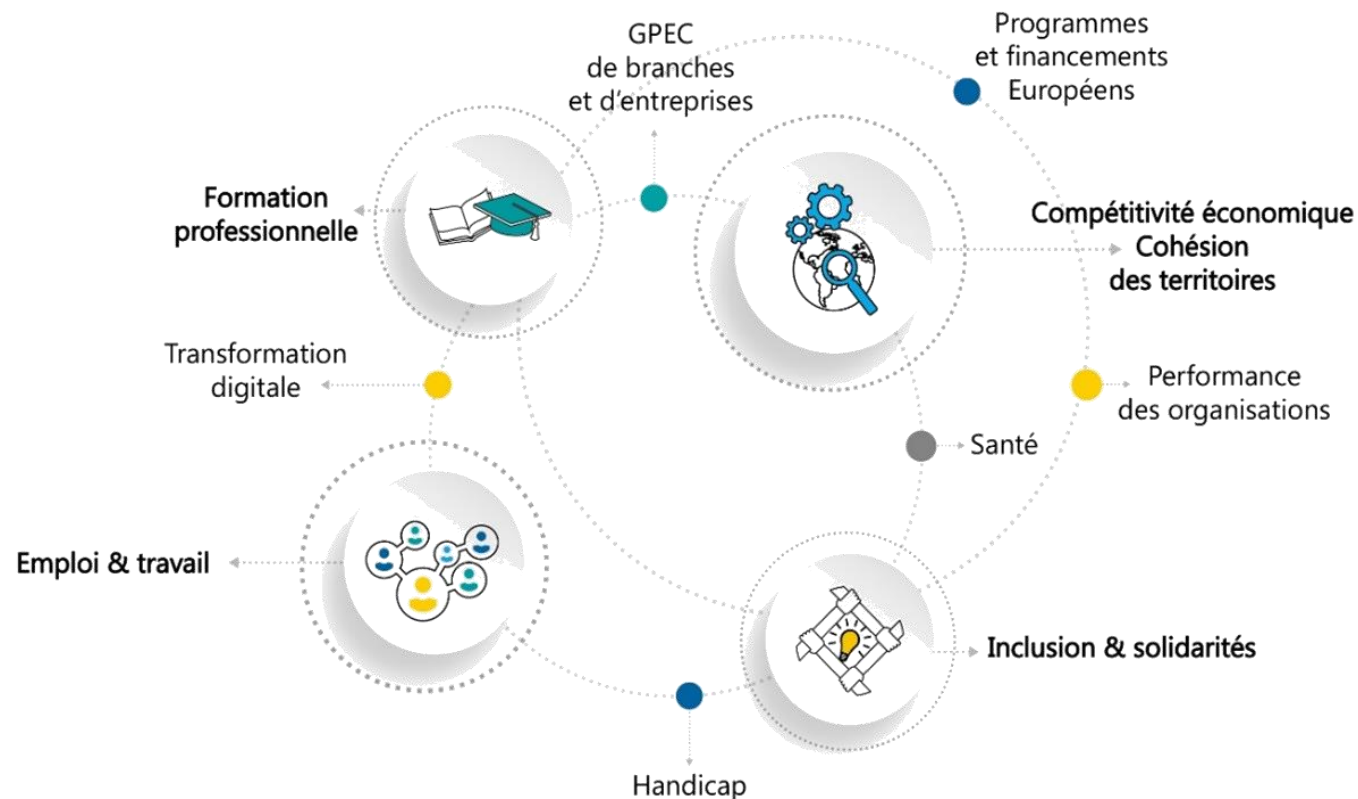


Droit de la formation
Politiques de l'emploi
GRH & GPEC

Fondé en 1993, le Groupe Amnyos compte aujourd'hui une quarantaine de collaborateurs. Ses implantations à Paris, Lyon, Aix-en-Provence et Bordeaux, permettent de couvrir le territoire national. Au travers de ses différentes filiales, le Groupe Amnyos intervient sur les principaux domaines en résonance avec l'emploi, le travail, les compétences et la formation :



NOS THÉMATIQUES D'INTERVENTION :



NOS MÉTHODES ET PRESTATIONS :

- Éclairer la décision (étude-évaluation)
- Booster l'intelligence collective et la créativité
- Accompagner le changement
- Convertir le droit en principe actif
- Transformer le réel
- Faire savoir

Quelques chiffres...

33 millions d'actifs de 16 à 70 ans ont un compte CPF ouvert
20 millions ont un compte actif

23 millions de salariés
[5,5 millions d'agents dans la fonction publique (3 versants)]

Près de 2 millions de dossiers à ce jour, soit entre 500 000 et 600 000 /an

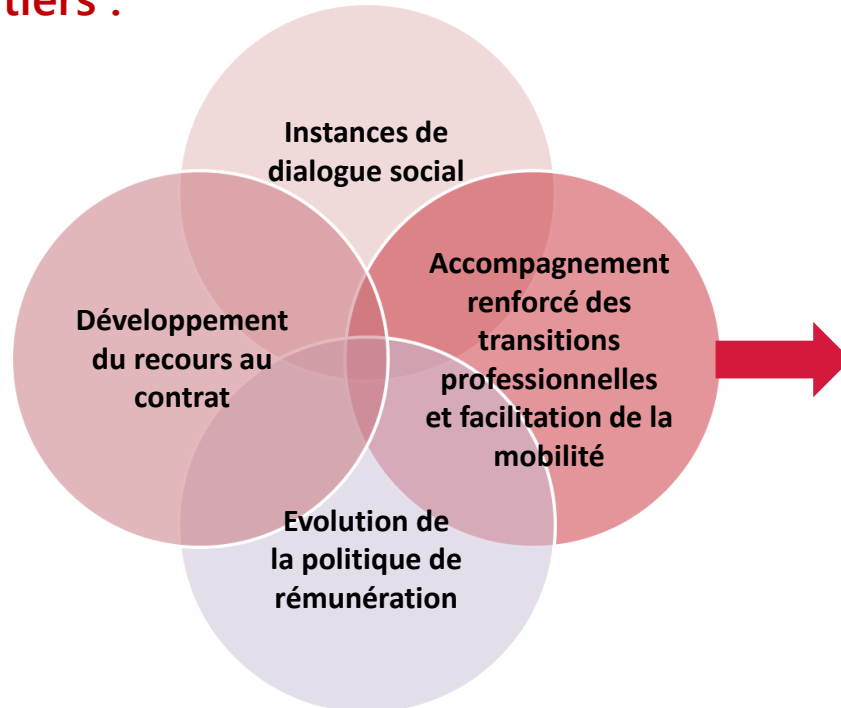
→ Objectif : 1 million de dossiers par an

Abondements (secteur privé) :

- **Presque 100% des demandeurs d'emploi**
- **1 dossier sur 3 pour les salariés**

Un contexte et une actualité en évolution dans la fonction publique :

- Une transformation du service public : Programme « Action publique 2022 »
- Une réforme de la fonction publique annoncée pour 2019
- Une concertation "Refonder le contrat social avec les agents publics", ouverte depuis avril 2018
= 4 chantiers :



Extraits :

- Favoriser les projets de mobilité
- Adapter les règles et les pratiques RH
- Favoriser les transitions professionnelles au sein de l'Administration, en cas d'évolution des périmètres des missions de service public
- Généraliser une offre de formation dédiée à l'accompagnement des personnes en recherche de mobilité
- Développer l'information sur le CPF en vue d'en faciliter l'accès pour réaliser des projets personnels d'évolution professionnelle
- ...



**Cabinet
Boumendil
& Consultants**

DROIT ET POLITIQUES
EMPLOI ET FORMATION

Groupe amn4os

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION :
Rappel du cadre général de mise en œuvre

CPF...ou CPA ?

Compte Personnel de Formation (CPF)

Droits acquis au titre de son activité professionnelle (agent public, salarié, travailleur indépendant, agent consulaire...)

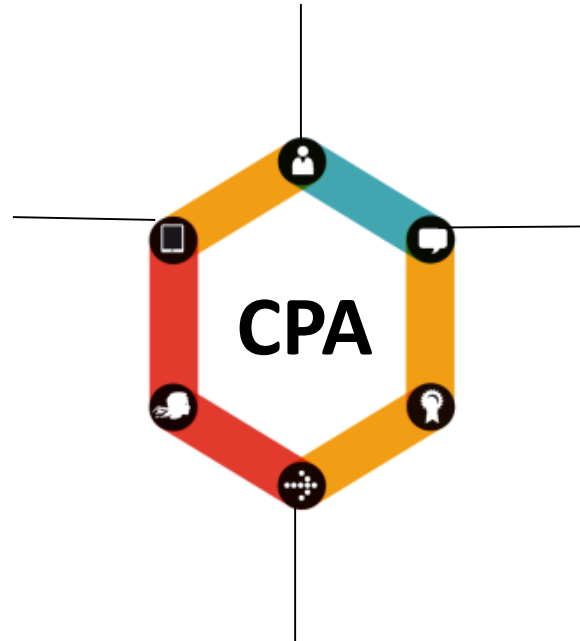
Droits mobilisables pour la formation



Heures → Euros

Heures pour les agents publics

~~Droits sociaux...~~



Compte Engagement Citoyen (CEC)

Droits acquis au titre des temps de bénévolat ou de volontariat (bénévoles association, réserve militaire, maître d'apprentissage..)

Droits complémentaires aux CPF

Heures → Euros

Compte Professionnel de Prévention

Droits acquis en contrepartie de l'exposition à au moins un des 6 facteurs de risques professionnels (activité en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif)

Points

CPF...ou CPA ?



monCompte
activité.gouv.fr



**Communication autour du CPF, et non du CPA
...avec la charte graphique du CPA...**

CPF...où en êtes-vous ?



J'ai contribué à l'alimentation des compteurs mais je n'ai rien engagé de plus....



J'ai informé les agents de la création du CPF
Je commence à avoir des demandes



J'ai des demandes
Je propose aux agents de mobiliser leur CPF et mon établissement a une idée claire de ce qui sera financé ou non au titre du CPF

CPF...le corpus juridique

- [Code du travail – loi du 5 mars 2014 et loi du 5 septembre 2018]
- Loi « Travail » du 8 août 2016 (article 44)
- Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au CPF, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique
- Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 (mise en œuvre du CPF dans la FP)
- Circulaire du 10 mai 2017 (mise en œuvre du CPF dans la FP)
- Note d'information du 16 février 2018 (mise en œuvre du CPF dans la FPH)
- Instruction du 15 mai 2018 relative au CPF au sein des ministères sociaux

+ Guides pratiques

CPF...les principes d'action

Universalité

= Pour tout actif

Portabilité

= attaché à la personne



Evolution professionnelle

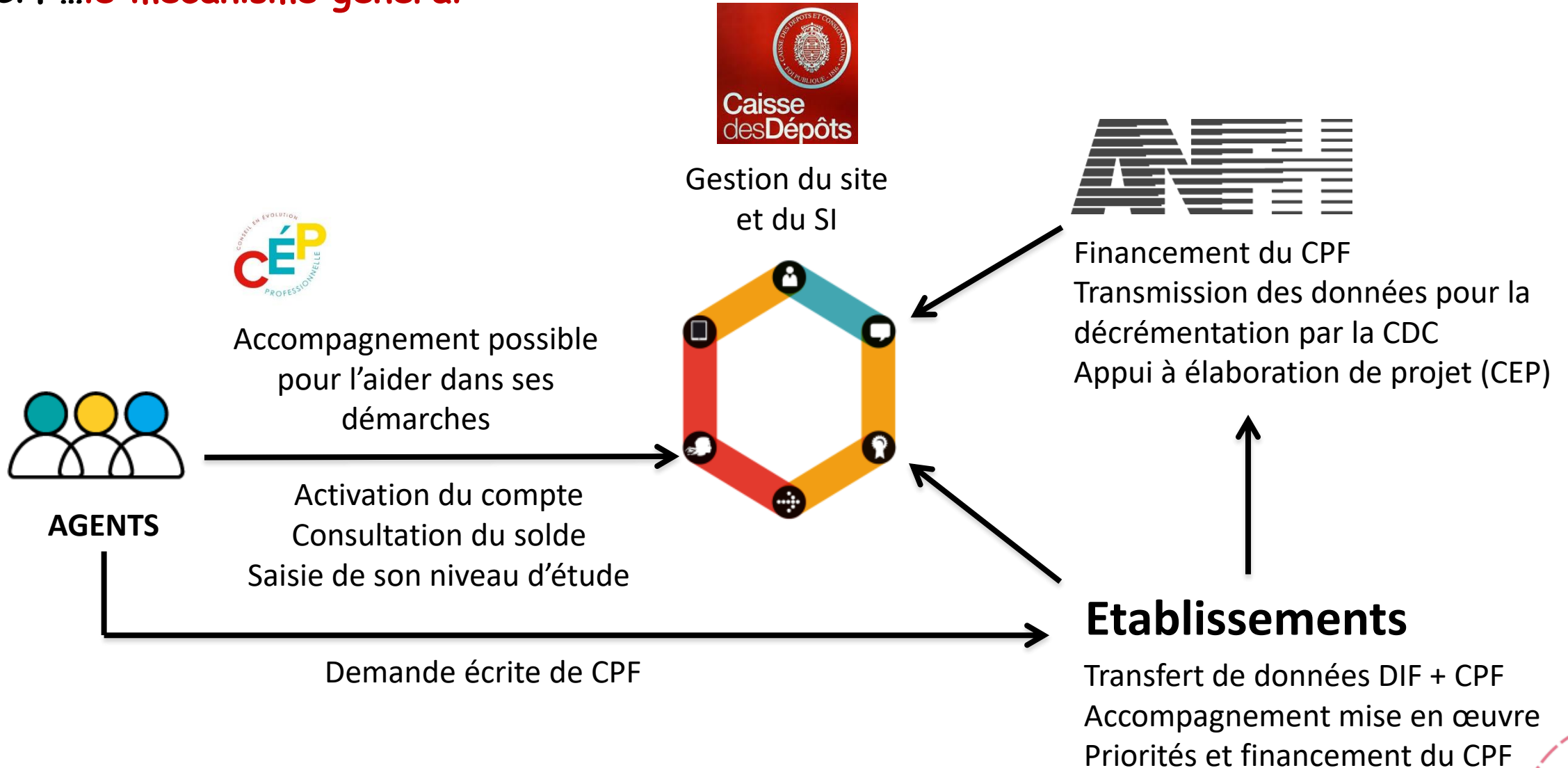
= dans le cadre d'un projet

Droit personnel

= Un droit pour l'agent

≠ DPC, qui est une obligation
pour le professionnel de santé

CPF...le mécanisme général



CPF...le mécanisme général

Existe depuis le 1^{er} janvier 2017 :

- Une alimentation des compteurs des agents par la CDC :
 - **24h/an dans la limite de 120h**
 - **Puis 12h/an dans la limite de 150h**
- Droits majorés pour les agents de catégorie C et peu ou moins qualifiés (infra V) : **48h/an jusqu'à 400h**
- **Pas de proratisation, hors agents nommés sur des emplois à temps non complet**
- **Droits DIF non périssables et intégrés au CPF des agents par les employeurs**
- **Formation : liberté (toute formation), mais encadrée dans la mobilisation :**
 - **Utilisation par anticipation possible (2 ans ou durée du contrat)**
 - **Un passage « obligé » par l'employeur public, qui visualise le crédit d'heures (financeur)**
 - **Temps de travail priorisé**
 - **Un accord à trouver autour d'un intérêt partagé → projet d'évolution professionnelle (=hors 2a)**

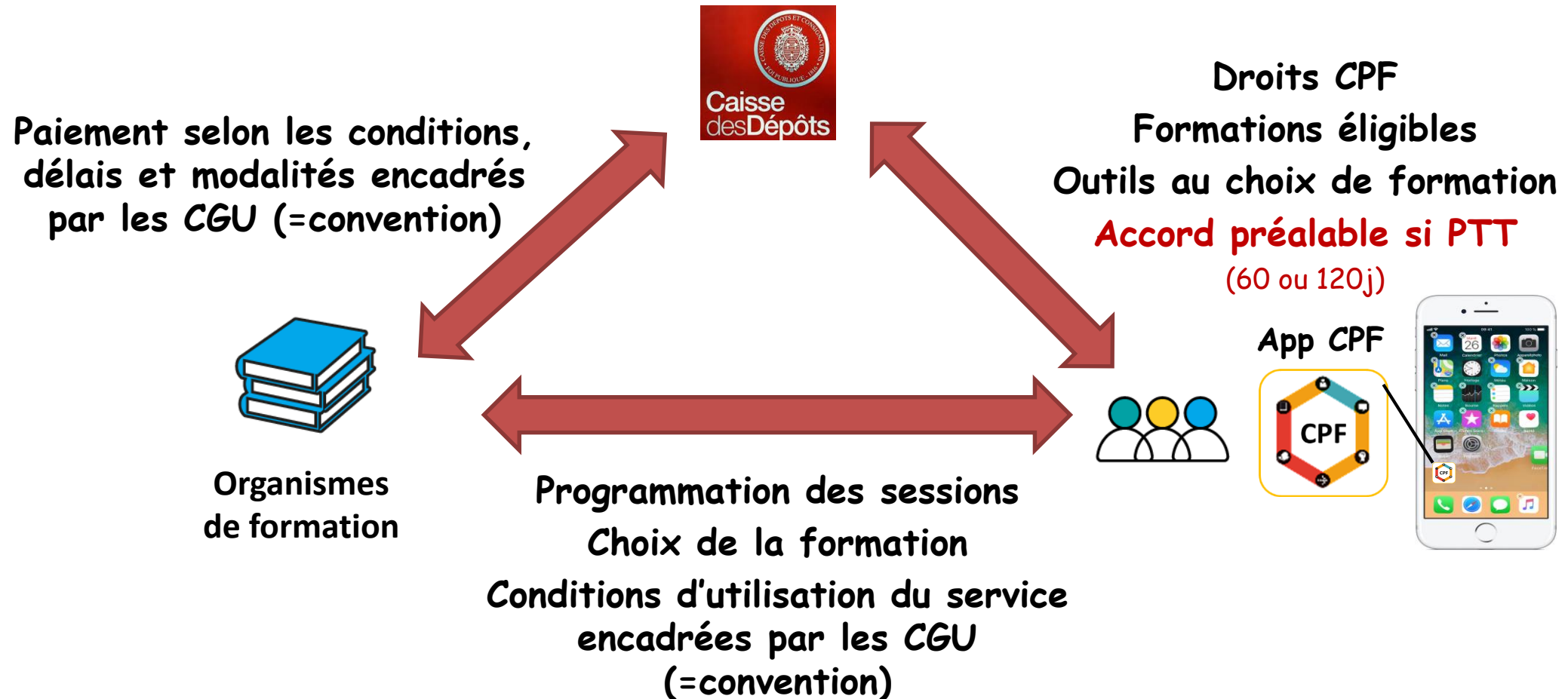
CPF...le mécanisme général dans le droit privé !

Existe depuis le 1^{er} janvier 2015

Et depuis le 1^{er} janvier 2019 :

- Pour les salariés travaillant au moins à mi-temps : **500€/an cumulables jusqu'à 5 000 €**
(alimentation de 240€ pour un plafond de 720€ pour le CEC)
- Droits majorés pour les salariés peu ou moins qualifiés (infra V) et travailleurs des Esat : **800€/an jusqu'à 8 000 €**
- Pour les salariés en dessous d'un mi-temps : **proratisation**
- **Conversion en euros des heures de CPF et de DIF** inscrites au 31 décembre 2018 sur les comptes, à hauteur de **15€/heure (12€ pour le CEC)**
- **Droits DIF « périssables » au 1^{er} janvier 2021, et à la charge des salariés**
- **Systeme désintermédié** (opérateurs de compétences en 2019, puis CDC en 2020), **mais formation certifiante**

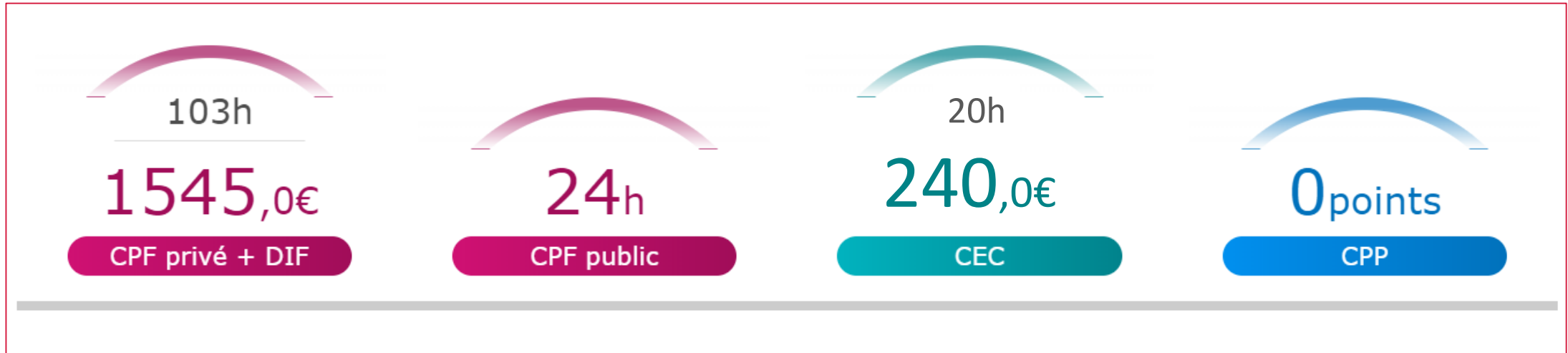
CPF...le mécanisme général dans le droit privé !



CPF...le mécanisme général et l'alternance de statuts !



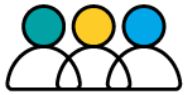
Attention aux situations particulières !



Article 22 ter de la loi de 1983 :

- « Le CPF a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle »
- « Tout fonctionnaire peut faire valoir auprès de toute personne publique ou privée qui l'emploie, les droits qu'il a précédemment acquis, selon les modalités du régime dont il relève au moment de sa demande »
- « Les droits inscrits sur le CPF demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte »

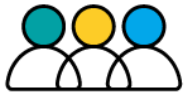
CPF...un outil du projet d'évolution professionnelle de l'agent



- Des individus de plus en plus **mobiles** (changements d'entreprise, de métier, de statut...)
- Des parcours professionnels **rarement linéaires** (alternance de périodes d'activité et de recherche d'emploi, cumuls de statuts...)
- La nécessité de s'adapter à de multiples évolutions et de garantir le **maintien des droits en cas de changement de situation**

➔ Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences

CPF...un outil du projet d'évolution professionnelle de l'agent



« Projet d'évolution professionnelle »

- **Accéder à de nouvelles responsabilités**
- **Effectuer une mobilité professionnelle**
- **Engager une reconversion professionnelle**
- **Créer une entreprise (si viabilité et maturité)**
- ...

- ➡ Pertinence (compétences, aptitudes, « capabilité », ...)
- ➡ Viabilité (business model, maturité du projet, recrutement sur le territoire, ...)
- ➡ Motivation (pourquoi ce projet ?)
- ➡ Projection (parcours pour y arriver, identification des freins, niveau de rémunération, vie familiale, ...)

= établissement acteur et « garant » du fonctionnement du CPF

CPF...un outil du projet d'évolution professionnelle de l'agent

... pouvant s'articuler avec :

- Congé de formation professionnelle (CFP)
- Congé de bilan de compétences
- Congé de VAE
- Décharge de droit de 5 jours accordée pour suivre une action de Préparation concours et examens (complément)
- Etudes promotionnelles

- **Un accord** à trouver autour d'un projet d'**intérêt partagé**
- **Temps de travail priorisé** (maintien rémunération)
- **Possibilité de le faire en HTT** (AT + MP maintenus)

CPF...l'éligibilité et les priorités dans la FPH

1

ELIGIBLE AU CPF dans la FPH :

Utilisation pour toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées (2a), ayant pour objet :

- l'acquisition d'une certification (diplôme, d'un titre...) **ou** le développement des compétences (non certifiant)
- **nécessaires** à la mise en œuvre du **projet d'évolution professionnelle** (mobilité, promotion, reconversion)

2

PRIORITAIRE dans la FPH (4 priorités)

- Action de formation, accompagnement ou bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude
- Action de formation ou accompagnement à la VAE pour l'accès à un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Action de formation de préparation aux concours et examens
- Socle de connaissances et compétences (>Compétences Clés)

3

PRIORITES DES ETABLISSEMENTS

= PLANS DE FORMATION

PUBLICS PRIORITAIRES

= FQCPF : bas niveaux de qualification, agents de catégorie C, filières techniques, logistiques et administratives

CPF...vos priorités... et pourquoi pas ?

Gestion Prévisionnelle
des Métiers et des Compétences

Socle de compétences + Inaptitude (+150)

Projet d'évolution professionnelle

Motivé par l'agent + « intérêt/plus value » pour l'établissement

CPF articulés :

- PCE
- Congé
- EPromo
- VAE
- ...

Projets autres :

- Reclassements internes
- Reconversions extérieures...

Publics spécifiques : RQTH, agent de catégorie C, +55ans, ...

Certifiant : une « priorité excluante » ou un « bonus » ?

HTT : un bonus ?

CPF...vos priorités... et pourquoi pas ?

| Agents de l'administrations centrale et des services déconcentrés des ministères sociaux | Ministère des armées |
|--|---|
| <p>Plafond de 3 000 € pour un même <u>projet d'évolution professionnelle</u>.</p> <p>Ce plafond comprend les coûts relatifs aux frais pédagogiques des formations et, de façon facultative à la demande de l'agent concerné, les frais annexes s'y rapportant</p> | <p>Plafond de prise en charge des frais pédagogiques se rattachant aux formations suivies au titre du CPF, financées par le ministère des armées, est fixé à :</p> <ul style="list-style-type: none">- 3 000 euros par agent et par an pour les agents suivant une formation au titre du CPF destinée à prévenir l'inaptitude médicale ;- 4 000 euros par agent et par an pour les agents de catégorie C n'étant titulaire d'aucun diplôme de niveau V ou supérieur, lorsque la formation suivie prépare à un diplôme ;- 1 500 euros par agent et par an dans tous les autres cas. |
| <p>Texte : Arrêté du 4 mai 2018 fixant plafond de prise en charge du CPF (JO du 12 mai 2018)</p> | <p>Texte : Arrêté du 20 avril 2018 fixant le plafond de prise en charge des frais pédagogiques des formations suivies au titre du CPF (JO du 2 mai 2018)</p> |

CPF...vos priorités... et pourquoi pas ?

Services du Premier ministre

Les frais pédagogiques font l'objet d'une prise en charge par l'administration dans la limite de **24 €**, toutes taxes comprises, **par heure de formation.**

Le plafond des frais pédagogiques pris en charge par l'administration ne peut donc excéder le produit des heures inscrites sur le CPF de l'agent à la date de sa demande par le taux horaire fixé à l'alinéa précédent.

Si l'agent est autorisé à consommer par anticipation des droits non encore acquis, les frais pédagogiques afférents entrent dans le calcul de ce plafond.

Lorsque les frais pédagogiques de la formation demandée par l'agent sont supérieurs à ce plafond, **l'agent peut prendre en charge la part non financée par l'administration.**

Les frais pédagogiques afférents aux formations accordées dans le cadre de la mise en œuvre du compte personnel de formation sont imputés sur les crédits de formation du budget dont relève l'agent dans les mêmes conditions que les formations d'adaptation à l'emploi.

L'agent qui, sans motif valable, a assisté à moins de 90 % des heures d'enseignement dispensées dans le cadre de la formation qui lui a été accordée au titre du compte personnel de formation, ou qui n'a pas fourni les travaux exigés dans ce cadre, est tenu de rembourser les frais engagés par l'administration.

Texte : Arrêté du 20 avril 2018 fixant plafond de prise en charge du CPF (JO du 25 mai 2018)

CPF...vos priorités... et pourquoi pas ?

Ministère Education Nationale

Les frais pédagogiques, mentionnés à l'[article 9 du décret du 6 mai 2017 susvisé](#), qui se rapportent aux actions de formation dont le suivi a été autorisé par l'administration au titre du CPF sont pris en charge par l'administration, dans la limite des plafonds cumulatifs suivants :

- Plafond horaire : **25 € TTC** ;
- Plafond au titre d'un même projet d'évolution professionnelle : **1 500 € TTC** par année scolaire.

Toutefois, le plafond mentionné à l'alinéa précédent est porté à **2 500 € TTC** pour les agents suivant une action de formation permettant de prévenir une situation **d'inaptitude médicale à l'exercice de leurs fonctions et pour les agents de catégorie C qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme de niveau V.**

Les plafonds par année scolaire mentionnés précédemment **peuvent inclure**, à la demande de l'agent concerné, les frais occasionnés par les **déplacements** nécessaires au suivi d'actions de formation autorisées par l'administration au titre du compte personnel de formation.

En vue de la prise en charge des frais pédagogiques, l'agent fournit à son administration les justificatifs d'inscription et d'assiduité à la formation suivie au titre du compte personnel de formation.

En vue de la prise en charge des frais occasionnés par les déplacements justifiés par le suivi d'actions de formation autorisées par l'administration au titre du compte personnel de formation, selon les modalités fixées à l'article 2, l'agent fournit à son administration les justificatifs correspondants.

L'agent qui, sans motif valable, a participé à moins de 90 % des heures d'enseignement prévues par la formation suivie au titre du compte personnel de formation est tenu de rembourser les frais engagés par l'administration.

Texte : Arrêté du 21 novembre 2018 fixant plafond de prise en charge du CPF (JO du 20 décembre 2018)

CPF...vos priorités... et pourquoi pas ?

Agents publics des ministères économiques et financiers

Les frais pédagogiques qui se rattachent aux formations suivies au titre du CPF sont pris en charge par l'administration, sous réserve d'un accord explicite de l'autorité compétente, dans la limite des **plafonds cumulatifs suivants** :

1. Plafond horaire : 35 euros TTC ;
2. Plafond par action de formation au titre du même projet d'évolution professionnelle :
 - a. 1 500 euros TTC au titre d'une année civile pour un même agent de catégorie A ou de catégorie B ;
 - b. 1 800 euros TTC au titre d'une année civile pour un même agent de catégorie C.

L'agent, dont les frais pédagogiques sont ainsi pris en charge, est tenu de présenter les justificatifs d'inscription et d'assiduité à la formation. En cas de constat d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent doit rembourser.

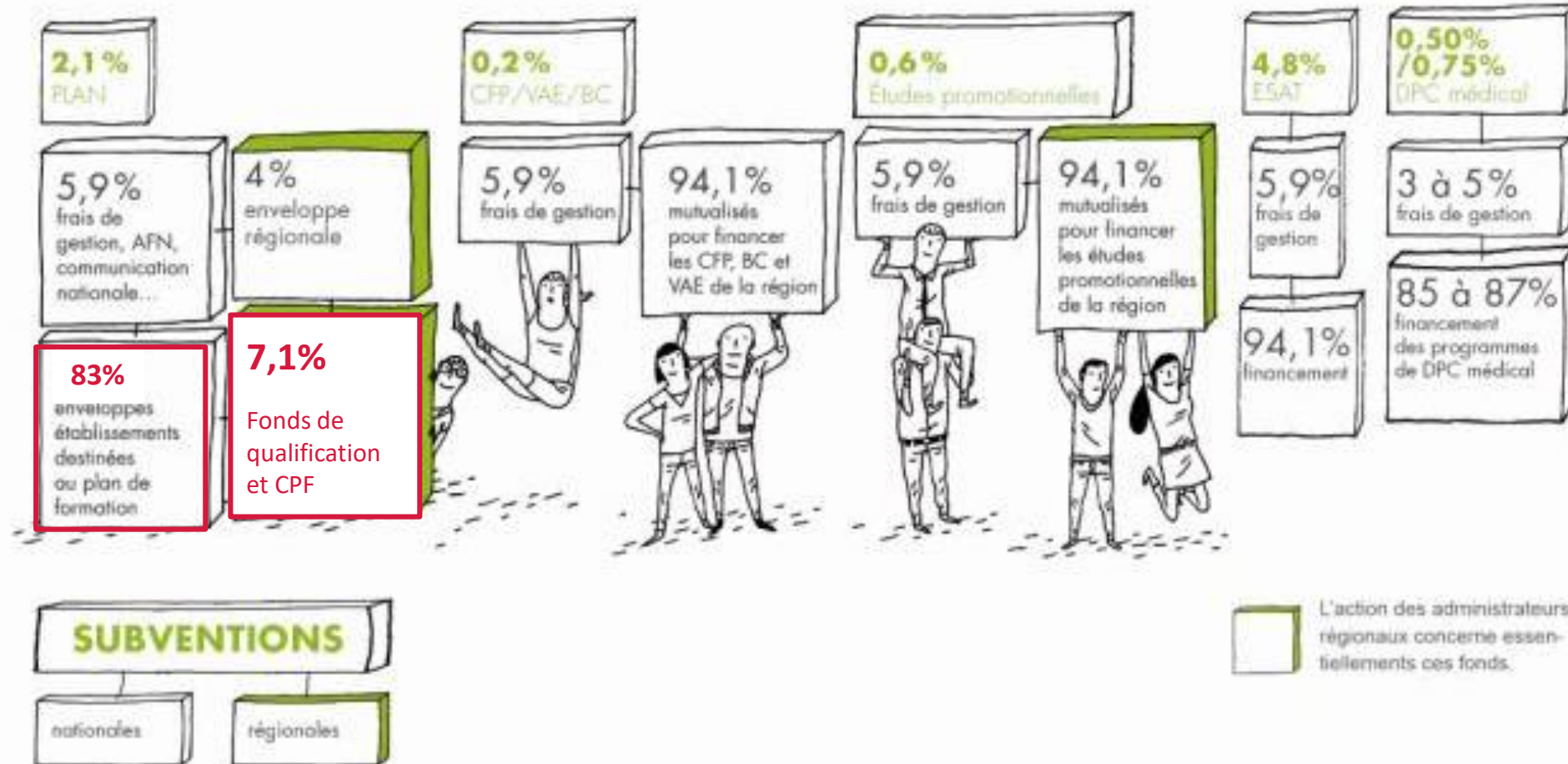
Par dérogation aux dispositions de l'article 2, la participation forfaitaire aux frais des préparations aux concours et examens professionnels délivrées par l'institut de la gestion publique et du développement économique demeure à la charge des agents concernés.

Les autres frais de toute nature éventuellement occasionnés par la participation à des formations dans le cadre du compte personnel de formation demeurent à la charge des agents intéressés.

Par dérogation aux dispositions de l'article 4, les frais de déplacement engagés pour participer aux préparations aux concours et examens professionnels organisés par les ministères économiques et financiers, et pour le compte des ministères économiques et financiers, peuvent être pris en charge par l'administration dans les conditions prévues par le décret du 3 juillet 2006 et l'arrêté du 1er novembre 2006 susvisés.

Texte : Arrêté du 17 mai 2018 fixant plafond de prise en charge du CPF (JO du 20 mai 2018)

CPF...le financement



CPF...le financement

Prise en charge par l'établissement sur le plan de formation

- Frais pédagogiques rattachés à la formation suivie au titre du CPF
 - Prise en charge possible des frais occasionnés par les déplacements
 - Peuvent être fixés des plafonds de prise en charge des frais
- **Exemples...**
- Plafond horaire de prise en charge des frais pédagogiques
-> 1 heure de CPF = X euros maximum
 - Plafond de prise en charge par action de formation
-> X euros maximum pour une action de formation

- ⇒ **Appliquerez-vous un plafond ?**
- ⇒ **Prendrez-vous en charge les frais annexes ?**
- ⇒ **Selon des priorités ?**

Un financement de l'OPCA (FQCPF)



Formations éligibles :

- Etudes promotionnelles (tous niveaux confondus)
- Autres qualifications et certifications selon les critères suivants :
 - Qualification ou certification dans le champ des métiers de la FPH (Répertoire des Métiers)
 - Qualification ou certification de niveaux V à III et « sans niveau spécifique » (type CQP équivalent)
 - Qualification ou certification inscrite sur l'une des listes suivantes :
 - Qualifications et certifications inscrites au RNCP
 - Titres inscrits à l'Inventaire de la CNCP
- Formations relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles

NB : DU non éligibles au FQCPF

Publics « prioritaires » :

- agents à bas niveau de qualification,
- agents de catégorie C
- agents des filières techniques, logistiques et administratives.

! L'agent doit mobiliser son CPF

! Il appartient à l'établissement de prioriser ses demandes sur le FQ CPF

! L'établissement est « garant » de l'utilisation du CPF (projets individuels)

Pas de condition d'un nombre d'heures sur le compteur de l'agent

CPF...le bilan

→ Un bilan d'utilisation pour les **représentants du personnel**

Définir des modalités de suivi pour établir un bilan annuel d'utilisation du CPF et le soumettre aux instances de dialogue social

Nb d'agents ayant mobilisé leur CPF, nombre d'heures, principaux types de formations suivies, moyens budgétaires alloués, recours par l'ANFH, CSP, sexe, âge, ...

Le plan de formation comporte également des informations relatives au CPF



Comité technique d'établissement

Si GHT = conférence territoriale de dialogue social

CPF...les outils disponibles

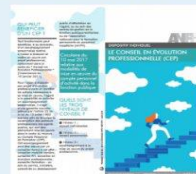
UNE PLAQUETTE CPF
à destination des agents, disponible en
impression ou sous format PDF sur
WWW.ANFH.FR



UNE VIDÉO CPF
disponible sur le site WWW.ANFH.FR



**UNE FORMATION AU
CONSEIL EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE (CEP)**
à destination des agents chargés de cette
mission et sélectionnés par les établissements.



**UNE RUBRIQUE THÉMATIQUE « CPF » SUR LE SITE
WWW.ANFH.FR**



**DES FICHES TECHNIQUES
D'AIDE À LA MISE EN
ŒUVRE DU CPF**

à destination des établissements. Elles
rappellent les principaux enjeux et
précisent les modalités d'application
pour les établissements. Elles sont
complémentaires au guide de la DGAFP.



**UNE LISTE
QUESTIONS / RÉPONSES**

questions émanant des établissements /
réponses associées sur le site
WWW.ANFH.FR

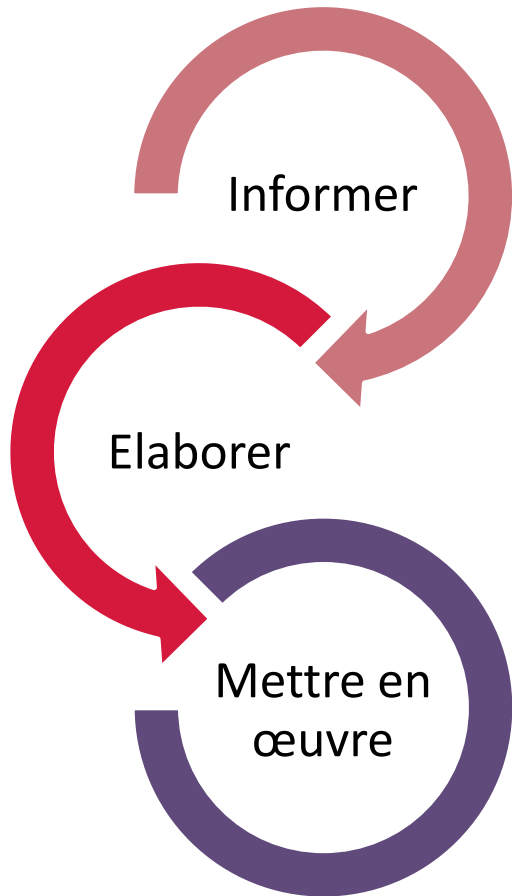


Espace dédié sur le site Internet de l'ANFH
<http://www.anfh.fr/thematiques/le-compte-personnel-de-formation-cpf>

CPF...le bilan et les enjeux à venir

- CPF : harmoniser l'accès à la formation quel que soit le statut des bénéficiaires (agents publics, salariés, professions libérales...)
- Un outil en soutien au dynamique de parcours des agents : le Conseil en évolution professionnelle (**CEP**)
- Anticiper les évolutions en cours dans le secteur privé...
- CPF : un outil pour inviter l'agent à un « co-investissement » (en temps, en argent...)
- CPF : pas un outil technique mais une nouvelle modalités d'accès à la formation (un projet qui s'inscrit dans le temps...) nécessitant un **pilotage stratégique**
- A suivre : le CPF, sera aussi un outil au service de la *transition professionnelle* des agents

CPF...et le CEP, un outil d'élaboration du projet d'évolution professionnelle



1- L'accueil individualisé :

- Analyser sa situation professionnelle
- Décider de la poursuite ou non de ses démarches
- Identifier les acteurs susceptibles de l'y aider

2- Le Conseil Personnalisé :

- Formaliser son projet d'évolution professionnelle
- Y assortir une stratégie

3- L'accompagnement à la mise en œuvre :

Disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet

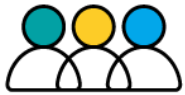
L'agent peut bénéficier à sa demande d'un accompagnement personnalisé destiné à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel notamment dans le cadre du **conseil en évolution professionnelle (CEP)**.

L'accompagnement personnalisé est assuré par :

- L'ANFH
- Par un conseiller formé à cet effet au sein de l'établissement public d'affectation de l'agent : conseiller mobilité et carrière, RH, conseiller formation...

Article 22 ter de la loi de 1983 : tout fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle

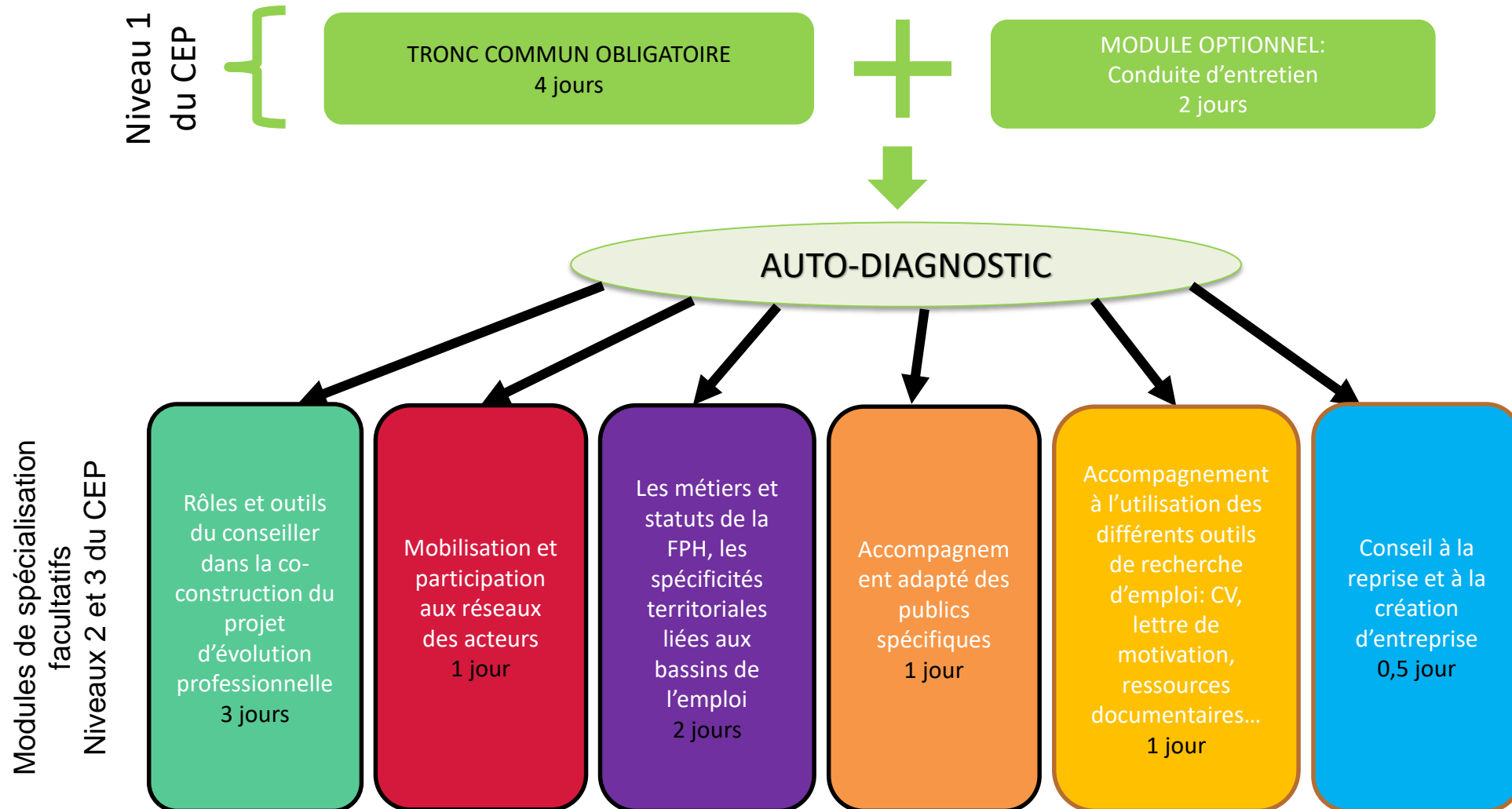
CPF...et le CEP, un outil d'élaboration du projet d'évolution professionnelle



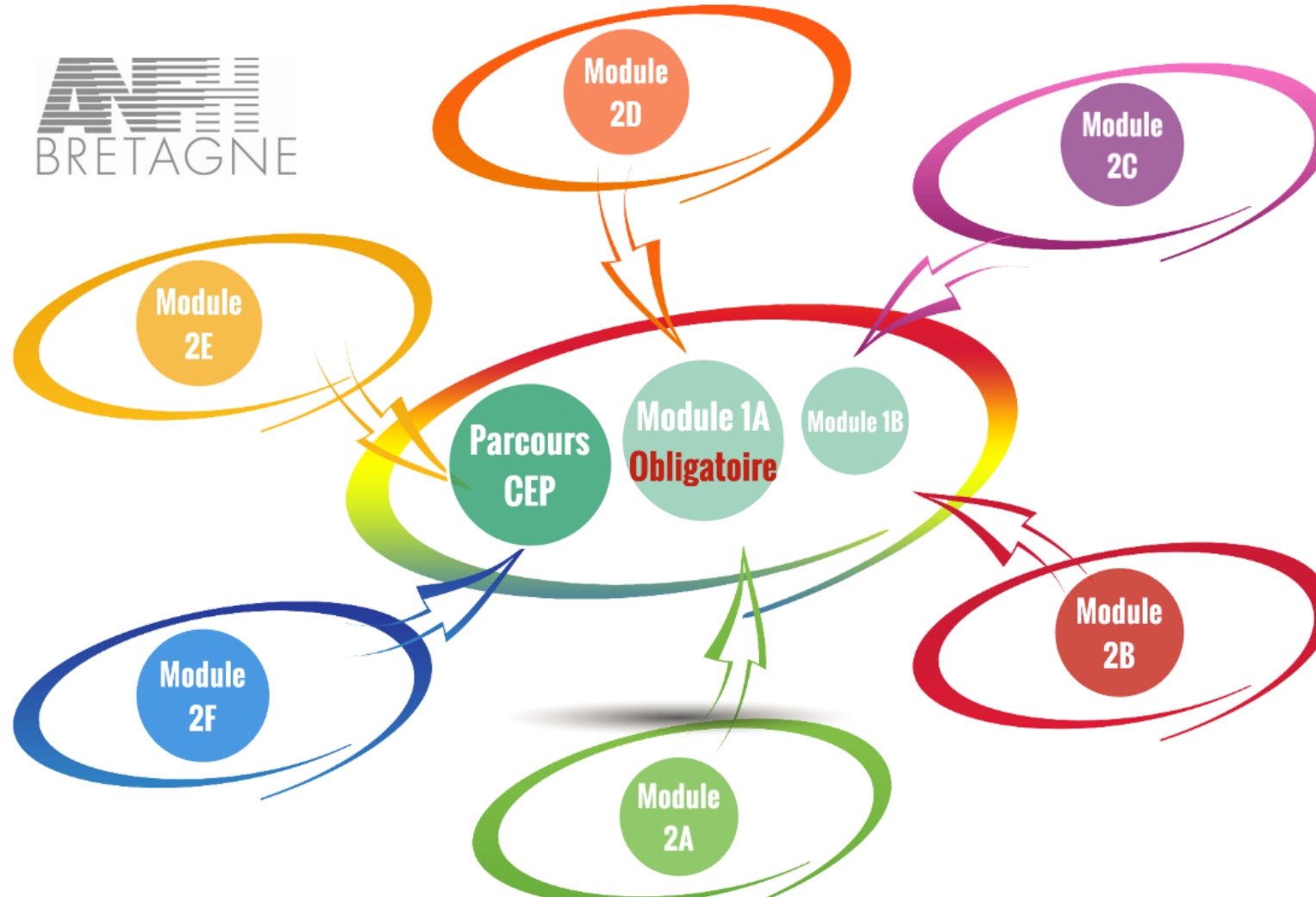
- Des individus de plus en plus **mobiles** (changements d'entreprise, de métier, de statut...)
- Des parcours professionnels **rarement linéaires** (alternance de périodes d'activité et de recherche d'emploi, cumuls de statuts...)
- La nécessité de s'adapter à de multiples évolutions et de garantir le **maintien des droits en cas de changement de situation**

➔ Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences

CPF...et le CEP, un outil d'élaboration du projet d'évolution professionnelle



CPF...et le CEP, un outil d'élaboration du projet d'évolution professionnelle





**Cabinet
Boumendil
& Consultants**

DROIT ET POLITIQUES
EMPLOI ET FORMATION

Groupe amn4os

ATELIERS

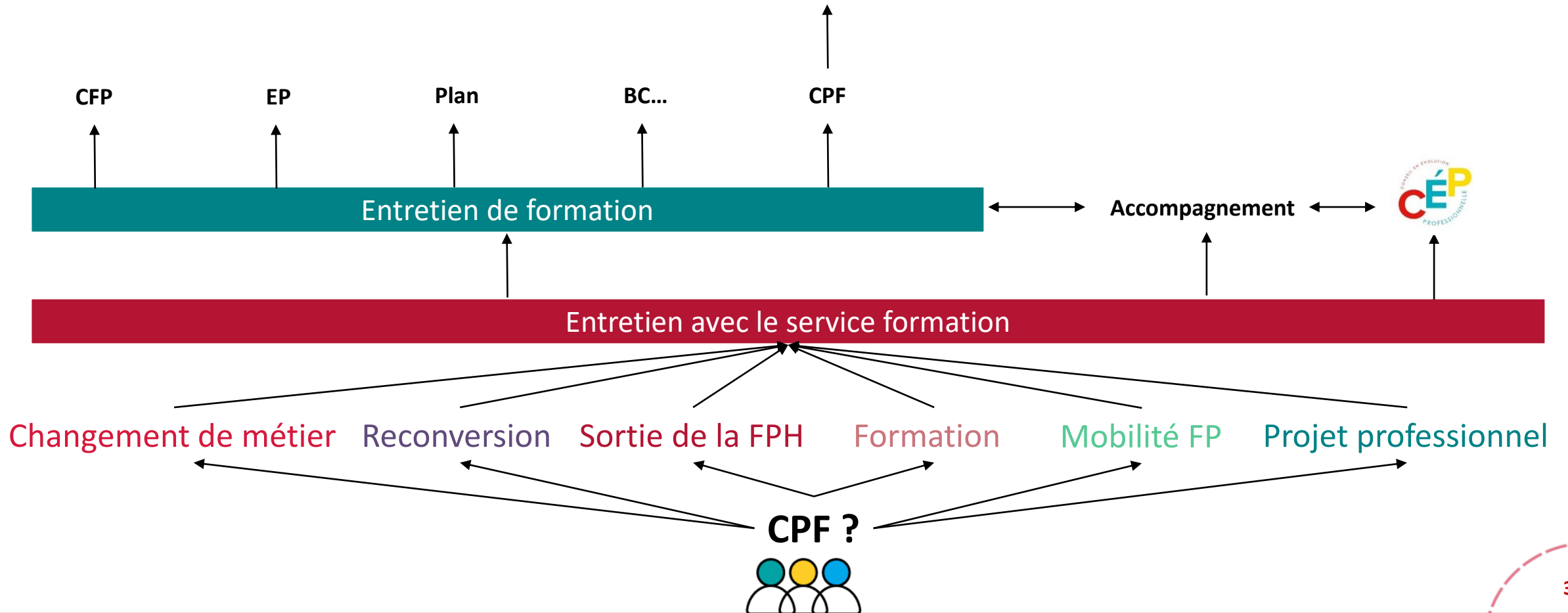
Echanges de pratiques

1- Est-ce un « projet d'évolution professionnelle » ou nécessaire à ce projet ?

2- Ce projet est-il :

- « Pertinent » (compétences, aptitudes, « capabilité », ...)
- « Viable » (business model, maturité du projet, recrutement sur le territoire, ...)
- « Motivé » (pourquoi ce projet ?)
- « Projeté » (parcours pour y arriver, identification des freins, niveau de rémunération, vie familiale, ...)

3- Est-il intéressant pour l'établissement ?



ATELIER 1 : Quel processus de mise en place du CPF sur l'année 2019 ?

Quelles questions se posent ?

Politique ? Priorité ?

Si oui, quelles étapes ?

Dans quel ordre ?

Comment procéder ?

Avec qui ?

Qui fait quoi ?



ATELIER 1 : Quel processus de mise en place du CPF sur l'année 2019 ?

APPROPRIATION

Par la direction : Maitrise du dispositif juridique et réflexion à l'opérationnalité
Par les cadres et le correspondant formation + Implication DRH ? Instances ?
Mettre en place une (in)formation ?

CADRAGE

Déterminer une stratégie ou faire le choix de ne pas en adopter. Budget ? Publics ? Priorités ?
Déterminer les niveaux de prise en charge (frais pédagogiques, frais de déplacement, ...)
Mettre en place une démarche projet ; pilote, objectifs, actions, calendrier, ...

DEPLOIEMENT

Collecter les données
Mettre en place les procédures
Avec le CTE ? Les partenaires sociaux ?

ACCOMPAGNEMENT

Informers les agents (CPF) : flyer, process, mode d'emploi ... ?
Conjuguer CPF et GPMC ? Accompagnement à solliciter auprès de l'ANFH ?
Initier le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) ou accompagner les agents dans la réflexion ?

SECURISATION

Mettre en place les outils juridiques
Gérer le risque contentieux et social
Impliquer l'ensemble des acteurs. Se baser sur l'entretien de formation ?

SUIVI

Evaluer la mise en place à échéances régulières
Définir les actions correctives
Articulation avec la CAP et le CTE à mettre en place (information, saisine, documents, ...)

ATELIER 2 : Quelles priorités/modalités de financement du CPF pour son établissement ?



Par publics ?

Par projets ?

Par types d'actions ? De certifications ?

... ?

Comment comptez-vous les déterminer ?

Quelle méthode ?

Avec qui ?

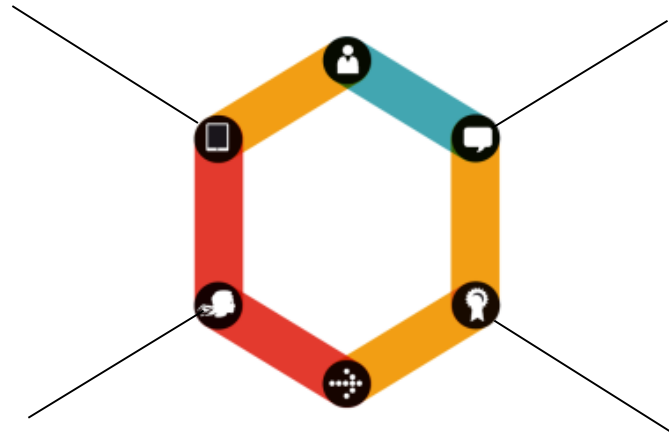
Pour quels objectifs ?

Selon quelles modalités ?

ATELIER 3 : Quelle communication adopter ?

Les chefs de service ?

Les agents ?



Les partenaires sociaux ?

Les directions ?

ATELIER 4 : Quelle mise en œuvre du CEP ?

Pour quoi faire ?

Avec qui ?

Comment ?

Sous quel délais ?

Opportunité ?

Contrainte ?

Risque ?

A l'échelle du GHT ?

Quel(s) intérêt(s) ?

Pour l'établissement ?

Pour l'agent ?

Pour le service RH / Formation ?

...

En interne
A l'ANFH ?
Mixte ?



Merci de votre attention



Groupe amn4os

Vincent CIBOIS

v.cibois@boumendiletconsultants.fr