



**Compte
Personnel de
Formation**
Guide pratique
—
Employeurs

Fafiec → Atlas

1^{er} avril > 31 décembre 2019 au plus tard
Le Fafiec reste votre interlocuteur
pour le compte de l'Opco Atlas

De quoi s'agit-il ?

Un compte monétisé, accessible à toute personne, tout au long de sa vie professionnelle, pour développer sa qualification, obtenir un diplôme...

Depuis le 1^{er} janvier 2015, toute personne bénéficie d'un Compte Personnel de Formation (CPF), dès son entrée dans la vie active.

Instauré par la loi [n°2014-288](#) du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », le CPF est largement rénové dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle portée par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF est « monétisé », c'est-à-dire alimenté en euros et non plus en heures : 500 euros par an, jusqu'à un plafond de 5000 euros, pour un salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année. Par ailleurs, ses modalités de mobilisation évoluent pour rendre le dispositif plus facilement accessible aux salariés et aux demandeurs d'emploi : élargissement des actions éligibles, lancement d'une application mobile, accès direct aux financements sans passer par un organisme intermédiaire...

Géré par la **Caisse des Dépôts et Consignations**, le CPF est mobilisé, **à l'initiative de la personne**, pour suivre des actions précisément définies :

- formations visant un diplôme, titre à finalité professionnelle, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou bloc de compétences, inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- visant une certification ou habilitation enregistrée dans un nouveau « Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations » (RSCH, qui remplace l'inventaire de la CNCP), dont le certificat CléA (socle de connaissances et de compétences),
- actions d'accompagnement à la VAE,
- bilan de compétences,
- préparation aux permis B et poids lourd,
- actions d'accompagnement et de conseil destinées aux créateurs et repreneurs d'entreprise,
- actions liées à l'exercice de missions de bénévolat ou de volontariat.

À noter

→ Du DIF au CPF...

Depuis janvier 2015, le CPF a remplacé le Droit Individuel à la Formation (DIF). Les heures de DIF disponibles au 31 décembre 2014 peuvent être utilisées par la personne concernée, selon les règles applicables au CPF, jusqu'à la fin de l'année 2020.

→ **Consultez la fiche 1** « DIF, CPF, CPA... monétisé »

→ CPF et projet de transition professionnelle

À partir de janvier 2019, le CPF peut être mobilisé pour mettre en œuvre un projet de transition professionnelle financé par une Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR).

Le saviez-vous ?

→ Des besoins de formation sur les savoirs de base, notamment les compétences numériques ?

Vous pouvez mobiliser votre CPF pour suivre une formation visant le certificat CléA (certificat de connaissances et de compétences professionnelles).

→ Plus d'infos :

www.certificat-clea.fr

→ Un site internet dédié au CPF

Le CPF peut être consulté gratuitement par son titulaire sur le site :

www.moncompteactivite.gouv.fr

En se connectant à son espace personnel, chacun peut accéder en toute confidentialité à son compte, ses dossiers de formation en cours ou achevés, mettre à jour ses informations personnelles...

Disponibles également sur ce site officiel : toutes les informations utiles sur le fonctionnement et l'utilisation de l'espace personnel, les formations éligibles au CPF, des réponses aux questions les plus fréquentes...

→ Plus d'infos :

www.moncompteactivite.gouv.fr

Un outil piloté par le salarié pour des projets « autonomes » ou partagés avec l'entreprise

Visant la montée en qualification des personnes en activité, tout au long de leur vie professionnelle, le CPF donne accès à une offre de formation élargie, dans le cadre de projets « autonomes » (CPF hors temps de travail) ou partagés avec l'employeur (CPF sur le temps de travail).

Un compte intégré au compte personnel d'activité

Depuis janvier 2017, le CPF est intégré au compte personnel d'activité (CPA: www.moncompteactivite.gouv.fr), compte unique qui regroupe 3 outils de sécurisation du parcours des actifs : le Compte Personnel de Formation (CPF), le Compte d'Engagement Citoyen (CEC) et le Compte Professionnel de Prévention (C2P).

En pratique

→ Automne 2019 : un nouvel outil pour gagner en autonomie

Une application mobile dédiée au CPF et gérée par la Caisse des Dépôts et Consignation est annoncée à l'automne 2019. Chaque titulaire de compte pourra facilement y consulter ses droits, rechercher une formation, l'acheter librement et sans intermédiaire, et gérer son dossier en totale autonomie.

Cadre juridique

→ Code du travail : articles [L 6323-1](#) et suivants.

Êtes-vous concerné ?

Côté entreprise

Quelle que soit la taille de votre entreprise, vous êtes concerné !

Dans la TPE comme dans la grande entreprise, le compte personnel de formation fait partie des dispositifs de formation mobilisables, à l'instar du plan de développement des compétences, du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A ») ou encore du projet de transition professionnelle.

Côté salariés

Tout salarié, dès son entrée dans la vie active (au plus tôt à partir de 16 ans, voire 15 ans pour les jeunes ayant conclu un contrat d'apprentissage) peut mobiliser son compte personnel de formation, y compris pendant des périodes de chômage, de contrat en alternance...

Le CPF appartient à la personne, tout au long de sa vie active, quel que soit son statut : salarié, demandeur d'emploi, non salarié...

Compte personnel de formation : qui fait quoi ?

L'information sur le CPF est gérée non pas par l'entreprise mais par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC). Concrètement, la CDC est chargée de la gestion du site dématérialisé

www.moncompteactivite.gouv.fr et particulièrement de :

- créditer le compte de chaque salarié en fin d'année, à partir des informations transmises par l'entreprise via la Déclaration Sociale Nominative – DSN);
- déduire les heures utilisées dans le cadre du CPF du compte du salarié (le salarié et l'entreprise n'ont aucune démarche à réaliser).

Le saviez-vous ?

Avec ou sans l'accord de l'employeur = pendant ou hors temps de travail

Si une autorisation d'absence est nécessaire en cas de formation sur le temps de travail, chaque salarié est libre de se former hors temps de travail, sans être rémunéré ni avoir à solliciter l'accord de son employeur...

→ **Consultez la fiche 2** « Tableau comparatif des dispositifs de formation »

Ne pas confondre...

Ne pas confondre... DIF et CPF.

Contrairement à l'ancien DIF, le CPF n'est pas lié au contrat de travail mais à la personne : celle-ci conserve son CPF quels que soient les événements survenant au cours de sa vie professionnelle. Il s'agit là d'un principe fort inscrit dans la loi du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », confirmé par la « loi avenir » de septembre 2018.

Le saviez-vous ?

Les salariés peuvent consulter gratuitement leur espace personnel en ligne sur www.moncompteactivite.gouv.fr

S'ils disposaient d'un solde positif d'heures de DIF fin 2014 (notifié sur le bulletin de salaire de décembre 2014 ou par une attestation écrite de l'employeur, le 31 janvier 2015 au plus tard), il leur appartient de l'inscrire eux-mêmes sur leur compte.

Important : les salariés doivent conserver au moins jusqu'au 31/12/2020 le document mentionnant le nombre d'heures de DIF disponible remis par leur entreprise (sans limitation de durée s'il s'agit du bulletin de salaire).

À noter : même si le solde d'heures de DIF au 31-12-2014 est à zéro, le salarié doit l'indiquer pour activer son compte.

Les employeurs disposent également d'un espace dédié.

À consulter : des informations pratiques sur la déclaration des heures, le financement de la formation et l'accompagnement des salariés.

→ **Plus d'infos :**

www.moncompteactivite.gouv.fr

Les atouts clés du compte personnel de formation !

Véritable outil de développement des compétences, le CPF permet de financer le projet d'évolution professionnelle de son titulaire, en répondant, si le projet est co-construit, aux besoins de l'entreprise. Avantages partagés à la clé !

Pour l'entreprise

- Favoriser l'acquisition d'une qualification et la montée en compétences des salariés de l'entreprise,
- Contribuer au maintien de leur employabilité,
- Répondre aux besoins en compétences de l'entreprise, dans le cadre de projets co-construits et partagés,
- Permettre aux salariés d'être acteurs de leur parcours professionnel,
- Participer à l'évolution professionnelle des salariés de l'entreprise,
- Accompagner le développement des compétences de vos collaborateurs.

Pour le salarié

- Gagner en autonomie dans le choix de ses formations,
- Accroître son niveau de qualification,
- Progresser professionnellement,
- Maintenir son employabilité,
- Être en capacité de se former à tout moment, même en cas de changement de statut ou de situation professionnelle.

Le saviez-vous ?

Un outil complémentaire pour faire vivre le CPF : le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Aide à l'élaboration et à la concrétisation de projets d'évolution professionnelle, le CEP est réalisé à l'extérieur de l'entreprise par des opérateurs désignés au niveau national et par la région (Apec...). Le CEP propose trois niveaux de services que le salarié peut mobiliser en tout ou partie, en fonction de ses besoins :

- 1.** Un accueil individualisé permettant d'analyser sa demande et d'identifier, si nécessaire, la structure la mieux adaptée à son besoin.
- 2.** Un conseil personnalisé dispensé par un référent désigné au sein de l'opérateur et visant, notamment, à identifier les compétences du salarié et à l'aider à construire un projet professionnel.
- 3.** Un accompagnement personnalisé dans la mise en œuvre du projet : définition des étapes de réalisation, actions à conduire, formation à suivre, recherche de financement...

Les opérateurs organismes chargés de délivrer le CEP sont tenus d'assurer l'information directe des personnes sur les modalités d'accès à ce conseil et sur son contenu, notamment en organisant des sessions d'information. Il doivent également informer les personnes dès leur premier entretien sur les modalités d'accès et le contenu du CEP.

À tout moment, et particulièrement à l'occasion de l'entretien professionnel, informez le salarié de la possibilité de bénéficier (gratuitement) du CEP : une prestation utile pour bien s'informer sur le CPF, s'approprier leur espace personnel sur le portail www.moncompteactivite.gouv.fr, élaborer un projet de formation cohérent avec les besoins de votre secteur d'activité...

→ Pour plus d'information et identifier son CEP : www.mon-cep.org

Comment ça marche ?

Avant la mise en place d'un projet

Interlocuteurs clés

Connaître les modalités de mise en œuvre du CPF

- Service en charge des ressources humaines

Informier et sensibiliser les acteurs de l'entreprise

- Salariés
- Managers de proximité
- Représentants du personnel

Pendant la mise en place du projet

Répondre à la demande du salarié

- Service en charge des ressources humaines
- Personnes en charge des entretiens professionnels

Le plus : accompagner le projet du salarié

- Service en charge des ressources humaines
- Personnes en charge des entretiens professionnels

Après la formation

Valoriser la démarche

- Direction et ressources humaines
- Personnes en charge des entretiens professionnels

Recenser la formation

- Direction et ressources humaines
- Salariés

Envisager un nouveau projet

- Direction et ressources humaines
- Salariés

Fiches outils à consulter

- **Fiche 1** « DIF, CPF, CPA... monétisé »
- **Fiche 3** « Connaître les règles de calcul du CPF »
- www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/employeurs
- www.fafiec.fr
- **Fiche 2** « Tableau comparatif des dispositifs de formation »
- **Guide** CPF à destination des salariés
- **Fiche 4** « Le CPF à l'usage des salariés : pas à pas »
- **Fiche 5** « Argumentaire CPF à l'usage des managers et des représentants du personnel »

→ **Fiche 6** « Modèle de demande d'autorisation d'absence »

→ **Fiche 7** « Modèle de réponse de l'employeur »

→ **Fiche 2** « Tableau comparatif des dispositifs de formation »

→ www.moncompteactivite.gouv.fr

Consultez le guide !

Dans les pages suivantes... Chaque étape détaillée, des informations pratiques et des conseils pour passer à l'action.
Et pour terminer... La liste des interlocuteurs, une description de leurs rôles respectifs et des adresses de sites à consulter pour en savoir plus.

Passer à l'action!

Avant la mise en place d'un projet

Outil de développement des compétences, le CPF permet de financer le projet d'évolution professionnelle du salarié, en réponse notamment aux besoins de votre entreprise. Dès lors, comprendre les règles de fonctionnement du dispositif est indispensable pour le mobiliser efficacement dans le cadre de la gestion des compétences de l'entreprise et pour informer vos collaborateurs en connaissance de cause.

Connaître les modalités de mise en œuvre du CPF

Les droits inscrits au CPF (et les heures de DIF disponibles au 31 décembre 2014) sont utilisables selon des modalités particulières. Tour d'horizon.

Un compte enrichi tous les ans en euros pour chaque salarié

Le CPF est alimenté à la fin de chaque année à raison de :

- 500 euros par an pour une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, jusqu'à un plafond de 5000 euros,
- 800 euros par an cumulables jusqu'à 8000 euros pour les salariés peu qualifiés (n'ayant pas de diplôme ou de titre professionnel de niveau V (CAP, BEP) ou ne disposant pas d'une certification reconnue par une convention collective) ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés). Il s'agit d'une alimentation majorée.

Pour les salariés ayant travaillé moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année (nouveaux collaborateurs, salariés à temps partiel ou en CDD...), le calcul des droits se fait au prorata temporis, c'est-à-dire en proportion de leur durée de travail sur l'année.

Mobilisable à l'initiative du salarié

- Il revient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son compte personnel de formation.
- Le rôle de l'entreprise : informer, conseiller et guider ses collaborateurs sur les modalités pratiques d'utilisation de leurs comptes...

Important...

Les droits CPF s'acquiert par année de travail effectuée en tant que salarié.

→ **À noter** : les travailleurs non salariés (indépendants, membres des professions libérales et non salariées, artistes-auteurs) disposent également d'un compte alimenté chaque année en fonction de leur activité. Crédités sur le compte dématérialisé, les droits acquis en année N apparaissent sur le compte au mois d'avril de l'année N+1.

À noter

Un mode de calcul plus favorable peut être prévu par accord collectif (de branche, d'entreprise ou de groupe). On parle alors « d'abondement mis en place par accord collectif ».

→ Consultez la fiche 1

« DIF, CPF, CPA... monétisé »

→ **Consultez la fiche 3** « Connaître les règles de calcul du CPF »

Un conseil...

Pensez co-construction ! Accompagner un salarié sur l'élaboration d'un projet partagé est un moyen efficace de répondre aux besoins en compétences de l'entreprise tout en favorisant la montée en qualification du salarié, financement à l'appui. Avantages partagés à la clé !

Attention...

Le refus du salarié d'utiliser ses droits CPF ne peut pas être considéré comme une faute. Traduction : pas de sanction possible.

Pour réaliser des actions précisément définies

- Des formations visant :
 - un diplôme, titre à finalité professionnelle, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou bloc de compétences, inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
 - une certification ou habilitation enregistrée dans un nouveau « Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations » (RSCH, remplace l’inventaire de la CNCP.
- Bilan de compétences,
- Action de Validation des Acquis de l’Expérience (VAE),
- Préparation aux permis B et poids lourd,
- Action d’accompagnement et de conseil destinée aux créateurs ou repreneurs d’entreprises,
- Action liée à l’exercice de missions de bénévolat ou de volontariat.

Pendant ou hors temps de travail

Le compte personnel de formation peut être mobilisé, en tout ou partie :

- Pendant le temps de travail, avec maintien du salaire, et après autorisation d’absence de l’entreprise,
- En dehors du temps de travail, sans rémunération (dans ce cas l’autorisation d’absence de l’employeur n’est pas requis).

Financé par la Caisse des Dépôts et Consignations à compter du 1^{er} janvier 2020...

À titre transitoire, en 2019, les Opco continuent de financer les frais pédagogiques et frais liés à la formation dans le cadre du CPF. Plus d’infos : se référer aux critères de prise en charge de l’Opco sur www.fafiec.fr

... et par l’employeur dans le cadre de projets partagés

L’entreprise a la possibilité d’abonder le CPF de ses salariés. Elle peut bénéficier des financements réservés au CPF, en élaborant des projets concertés avec les salariés.

Bon à savoir

Des besoins de formation sur les savoirs de base, notamment les compétences numériques ? Les formations permettant d’acquérir le certificat Cléa (certificat de connaissances et de compétences professionnelles) sont éligibles au CPF.

→ Plus d’informations :

www.certificat-clea.fr

La liste des actions éligible au CPF est à consulter sur :

www.moncompteactivite.gouv.fr

Le saviez-vous ?

À compter de janvier 2019, l’inventaire de la CNCP est remplacé par un nouveau répertoire spécifique dans lequel seront inscrites les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles inscrites au RNCP.

À noter

Les certifications et habilitations établies par l’État traduisant une obligation internationale, légale ou réglementaire requise pour exercer un métier ou une activité sur le territoire national sont enregistrées de droit dans ce nouveau répertoire spécifique.

→ **Exemple :** le Certificat de formateur en Sauvetage Secourisme du Travail (SST).

Le saviez-vous ?

CPF et projet de transition professionnelle

Le salarié peut utiliser son CPF pour suivre une action de formation certifiante, afin de changer de métier ou de profession dans le cadre de projets de transition professionnelle.

Pour plus d’informations, il peut se tourner vers son Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP).

→ Plus d’infos :

www.moncompteactivite.gouv.fr

www.mon-cep.org

Utile! Si le montant en euros inscrit au CPF du salarié est insuffisant pour financer intégralement la formation, celui-ci peut obtenir des financements complémentaires accordés par différents acteurs :

- l’employeur,
- **l’Opco**,
- la Caisse Nationale d’Assurance Vieillesse (CNAV), chargée de la gestion du Compte Professionnel de Prévention (C2P), à la demande du titulaire du compte.

→ **À noter :** depuis le 1^{er} janvier 2019, les points inscrits sur le C2P donnent droit à un montant de 375 euros par point (avant : 1 point = 25 heures) pour financer une formation dans le cadre du CPF.

→ **Plus d’infos :** www.compteprofessionnelprevention.fr

- l’Agefiph (Association de gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées) peut apporter des financements complémentaires pour les personnes en situation de handicap.

Le salarié peut également lui-même « abonder » son compte pour compléter le financement de sa formation.

→ **Consultez la fiche 3** « Connaître les règles de calcul du CPF »

→ **Consultez la fiche 2** « Tableau comparatif des dispositifs de formation »

Le saviez-vous ?

« Abondement correctif » du CPF : dans les entreprises de 50 salariés et plus qui ne respectent pas certaines obligations

À compter de 2020, un salarié d’une entreprise de 50 salariés ou plus pourra bénéficier d’un « abondement correctif », autrement dit d’un « enrichissement » de son CPF de 3 000 euros si l’entreprise ne respecte pas ses obligations en matière d’entretien professionnel. L’entreprise devra alors transmettre à la Caisse des Dépôts et Consignations les informations nécessaires à l’abondement du compte du salarié, puis verser le montant de l’abondement à la Caisse des Dépôts et Consignations qui abonde le compte du salarié.

L’abondement correctif du CPF implique également :

- la possibilité, pour le salarié, d’utiliser cet abondement sur le temps de travail ;
- une information spécifique des représentants du personnel.

Important : cet abondement correctif viendra le cas échéant s’ajouter aux droits inscrits sur le CPF. En d’autres termes, il n’est pas comptabilisé dans le plafond de 5 000 euros.

→ **Plus d’infos :** voir le guide pratique de l’Opco sur l’entretien professionnel

Bon à savoir

Les victimes d’un accident ou d’une maladie d’origine professionnelle bénéficient, au titre de leur reconversion professionnelle, d’un droit à une formation qualifiante lorsque leur taux d’incapacité permanente est égal ou supérieur à 10%. Depuis le 1^{er} janvier 2019, cet abondement est monétisé à 7 500 euros.

Informer et sensibiliser les acteurs de l'entreprise

Managers, représentants du personnel, salariés : au-delà de la direction ou du service en charge des ressources humaines, tous les acteurs de l'entreprise doivent être informés pour leur permettre de bien comprendre les modalités de mise en œuvre du CPF et, *in fine*, les convaincre de son utilité dans le cadre du développement des compétences au sein de l'entreprise.

Les salariés, au cœur du dispositif

Leurs interrogations sur l'utilisation du CPF doivent trouver réponse : remettez-leur le guide conçu spécialement pour eux par l'**Opco** ainsi que la fiche « Le CPF à l'usage des salariés : pas à pas ».

Les managers de proximité, mobilisés dans le cadre de l'entretien professionnel

- L'entretien professionnel est le moment idéal pour présenter le CPF aux salariés de l'entreprise et co-construire des projets professionnels et de formation...
- Bon à savoir : l'**Opco** propose à ses adhérents des formations clés en main sur l'entretien professionnel financées à 100% des coûts pédagogiques !
À découvrir sur la plateforme-actions-collectives.fafiec.fr

Les représentants du personnel, relais d'information

La mise en œuvre réussie du CPF repose sur l'implication de chaque salarié dans son évolution professionnelle et participe à la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Au plus près des salariés de l'entreprise, les représentants du personnel sont à même d'informer vos collaborateurs sur les enjeux et l'intérêt du dispositif.

Le saviez-vous ?

Simplicité pour les salariés

La connexion à l'espace personnel en ligne sur moncompteactivite.gouv.fr est simple : identification via un identifiant (les 13 chiffres du numéro de sécurité sociale) et un mot de passe.

→ **Consultez le guide** CPF à destination des salariés

→ **Consultez la fiche** « Le CPF à l'usage des salariés : pas à pas »

Bon à savoir !

Le comité d'entreprise doit être consulté chaque année sur les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation : dispositif de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »), compte personnel de formation (CPF)...

→ **Consultez la fiche 5** « Argumentaire CPF à l'usage des managers et des représentants du personnel »

Passer à l'action!

Pendant la mise en place d'un projet

Si le CPF n'est pas géré directement par l'entreprise et relève de l'initiative du salarié, cela ne signifie pas que vous n'avez rien à faire pour accompagner vos collaborateurs dans sa mise en œuvre!

Au contraire... votre rôle est essentiel: apporter des réponses à leurs interrogations, échanger sur leurs souhaits d'évolution ou de formation afin d'élaborer un projet partagé, être force de proposition sur le choix des actions de formation, répondre à leurs demandes concrètes de formation... Mémo pour l'action!

Répondre à la demande du salarié

La procédure à respecter? Des délais à observer?
Tout dépend du choix du salarié:

Le salarié souhaite mobiliser son CPF pour suivre une action pendant le temps de travail

- Il doit vous adresser sa demande d'autorisation d'absence dans les délais suivants:
 - 60 jours au moins avant le début de l'action si celle-ci dure moins de 6 mois,
 - 120 jours avant pour une action de 6 mois et plus.
- Vous disposez de 30 jours (calendaires) pour répondre à la demande du salarié. A défaut, la demande est considérée comme acceptée,
- Aucun cadre formel n'est imposé en cas de refus... mais un conseil: dialoguez avec le salarié pour aplanir vos divergences. Une solution peut certainement être trouvée... notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le salarié souhaite se former en dehors du temps de travail
(sans rémunération): votre accord n'est pas requis.

Un conseil...

Manager de proximité, service RH, comptable...: la personne habilitée à recevoir les demandes d'autorisation d'absence liée à un projet CPF doit être clairement identifiée et connue de tous! Pensez à informer l'ensemble du personnel sur ce point essentiel!

→ **Consultez la fiche 6** «Modèle de demande d'autorisation d'absence»

→ **Consultez la fiche 7** «Modèle de réponse de l'employeur»

Le plus : accompagner le projet du salarié

Du choix de l'action à son financement, vous avez tout intérêt à informer et guider les collaborateurs de l'entreprise dans l'utilisation de leur CPF.

Le choix de l'action dans le cadre du CPF

- Le salarié souhaite mobiliser son CPF ? Vous pouvez l'accompagner dans la formalisation de son projet : quel est son objectif professionnel ? En quoi le CPF va-t-il l'aider à le réaliser ? Si nécessaire, orientez-le vers un Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)... (voir « Un outil complémentaire pour faire vivre le CPF : le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) » page 4)
- Assurez-vous que l'action envisagée figure bien parmi celles accessibles au titre du CPF.
- Examinez ensemble les possibilités de financement complémentaire si nécessaire.

Les droits (en euros) mobilisables par le salarié

- Le 1^{er} janvier 2019, les heures de CPF acquises par le salarié au 31/12/2018, ainsi que ses heures DIF non utilisées, ont été converties sur la base de 15 € / heure. Pour connaître le montant qu'il peut mobiliser, le salarié doit consulter son compte sur www.moncompteactivite.gouv.fr
- À noter : au 1^{er} janvier 2021, les droits acquis au titre du DIF non utilisées disparaissent définitivement.

Le financement du projet du salarié

Le financement du CPF est assuré par la Caisse des Dépôts et Consignations à compter du 1^{er} janvier 2020.

À titre transitoire, en 2019, les Opco continuent de financer les frais pédagogiques et à la formation dans le cadre du CPF. Plus d'infos : se référer aux critères de prise en charge de l'Opco sur www.fafiec.fr

En pratique

Le site www.moncompteactivite.gouv.fr permet de visualiser les actions éligibles au CPF.

Pour y accéder, il suffit de saisir :

- un ou des mots clés,
- son code postal.

Un conseil...

L'entretien professionnel est un moment privilégié pour aborder avec le salarié la question de l'utilisation de son CPF, échanger sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet de formation partagé, répondant à la fois à ses aspirations et aux objectifs de l'entreprise...

→ **Plus d'infos** sur l'entretien professionnel ? Consultez les guides pratiques de l'**Opco** à télécharger sur www.fafiec.fr Et pour gagner en efficacité, pourquoi ne pas suivre une formation clé en main sur l'entretien professionnel financée à 100% des coûts pédagogiques ? Pour découvrir l'offre de l'**Opco** : plateforme-actions-collectives.fafiec.fr

→ **Consultez la fiche** « Tableau comparatif des dispositifs de formation »

→ **Consultez la fiche** « DIF, CPF, CPA... CPF monétisé »

En pratique

→ Télécharger le formulaire de demande de prise en charge financière CPF sur moncompteactivite.gouv.fr

→ Joindre à ce formulaire l'attestation d'heures DIF ainsi que l'accord express du salarié pour mobiliser ses heures CPF.

→ Utilisation du CPF tout ou en partie du temps de travail :

- réaliser la demande de prise en charge sur les services en ligne de l'Opco.

- En cas d'accord de prise en charge, l'Opco adresse un courrier de confirmation:
 - à l'entreprise, si elle est associée au projet de formation. Il appartient alors à l'entreprise d'informer le salarié;
 - au titulaire, si l'employeur n'est pas associé au projet de formation;
 - à l'organisme de formation, en cas de subrogation de paiement;
 - le dossier est validé dans le compte CPF du titulaire.

- Si l'entreprise est associée au projet de formation et en cas de « reste à charge » pour le titulaire, l'entreprise en informe le salarié. Si le salarié décide d'abandonner le projet, l'entreprise a la responsabilité d'en informer l'Opco.

→ La possibilité d'internaliser la gestion du 0,2% CPF a été supprimée au 1^{er} janvier 2019. Pour toutes questions, contactez votre conseiller formation.

Plus d'infos

→ Consultez le site moncompteactivite.gouv.fr

Pour toute question sur le financement du CPF : consultez votre conseiller formation.

Gérer le contrat de travail pendant la formation

Si l'action a lieu pendant le temps de travail

Les heures réalisées sur le temps de travail sont rémunérées au taux normal. Le salarié conserve sa protection sociale, les avantages liés à son ancienneté... En d'autres termes, le départ en formation est sans incidence sur son statut.

Si l'action a lieu en dehors du temps de travail

Le salarié n'est pas rémunéré, mais il continue à bénéficier de la protection sociale en matière d'accident du travail.

Passer à l'action!

Après la formation

La démarche CPF s'inscrit dans la continuité : elle ne s'arrête pas après la formation. Évolution professionnelle pour le salarié, performance accrue pour l'entreprise... : échangez, évaluez, gardez une trace... et favorisez l'émergence de nouveaux projets « gagnant-gagnant »!

Valoriser la démarche

Un moment clé : l'entretien professionnel

- Profitez de l'entretien professionnel pour envisager les suites à donner à l'action suivie au titre du CPF : attribution de nouvelles fonctions, complément de formation, progression salariale... ?
- Une démarche utile qui pourra notamment s'inscrire dans le cadre de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Un levier pour progresser ensemble : l'évaluation

- Capitalisez la démarche du salarié en évaluant la formation suivie :
 - Est-il satisfait du programme ? De l'organisme de formation ? De ses méthodes pédagogiques ?
 - Utilise-t-il les acquis de la formation en situation de travail ?
 - Quels impacts pour l'entreprise ?...
- Les informations recueillies lors de l'évaluation vous permettront de mieux connaître l'offre de formation, d'apprécier la qualité de l'action suivie mais aussi d'être en capacité de conseiller et d'accompagner les prochains projets de formation des salariés, d'identifier la valeur ajoutée de la formation sur la performance de l'entreprise...

Recenser la formation

Le salarié peut inscrire dans son CPA la formation suivie et la certification obtenue (www.moncompteactivite.gouv.fr)

Plus d'infos

→ Consultez le guide pratique de l'Opco sur l'entretien professionnel

Envisager un nouveau projet

Le compte se re-crédite

- À la fin de la formation, les droits utilisés dans le cadre du CPF sont déduits du compte du salarié par la Caisse des Dépôts et Consignations sur déclaration en 2019 de l’Opcvo : vous n’avez donc aucune démarche à réaliser.
- La Caisse des Dépôts et Consignations recharge ensuite le CPF au vu des éléments figurant sur la DSN de l’entreprise, sans autre formalité, à hauteur des quotas prévus (voir « connaître les modalités de mise en œuvre du CPF »).

Un nouveau projet peut être élaboré

- Le salarié peut utiliser son compte quand il le souhaite : aucun délai de carence n’est imposé.
- À tout moment, vous pouvez donc envisager avec lui un nouveau projet de formation !

Plus d’infos

→ Consultez le site moncompteactivite.gouv.fr

Le saviez-vous ?

Le CPF : un dispositif rechargeable !

Le CPF se réalimente au fur et à mesure de son utilisation, tout au long de la vie professionnelle : le salarié a donc tout intérêt à consommer ses droits régulièrement.

Démonstration :

- 1.** Le plafond de 5 000 euros est atteint au bout de 10 ans (pour un salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l’ensemble des dix années).
- 2.** Ces droits sont acquis et mobilisables tout au long de la vie professionnelle... mais lorsque le plafond est atteint, il n’est plus possible de rajouter les euros acquis au titre d’une 11^e année : le compte se bloque (sauf cas particuliers : « l’abondement correctif »,... voir p. 8).
- 3.** D’où l’intérêt pour chaque personne d’utiliser ses droits régulièrement afin d’en acquérir de nouveaux !

Pour aller plus loin...

Vous disposez désormais de toutes les informations et outils nécessaires pour agir concrètement.

Les financements de l'Opco

L'Opco finance tout ou partie des actions de formation mises en œuvre dans les entreprises de la branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'évènement jusqu'à fin 2019 uniquement.

Dans le cadre du CPF, l'Opco peut prendre en charge (sur la quote-part des contributions formation des entreprises versées à l'Opco), et à hauteur du nombre d'euros inscrits sur le compte :
– les frais pédagogiques.

La Caisse des Dépôts et Consignations (CDC)

À partir de 2020, la CDC financera les actions réalisées au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) prises en charge par les Opco jusqu'à fin 2019.

La CDC assure la gestion du système d'information du CPF et du site dématérialisé www.moncompteactivite.gouv.fr. Plus particulièrement, elle est chargée de :

- créditer le compte de chaque salarié en fin d'année, à partir des informations transmises par l'entreprise via la Déclaration Sociale Nominative – DSN) ;
- déduire les droits utilisés dans le cadre du CPF du compte du salarié sur déclaration de l'Opco (le salarié et l'entreprise n'ont aucune démarche à réaliser).

France compétences

Agence nationale publique créée par la loi « Avenir professionnel » de septembre 2018, France compétences est née le 1^{er} janvier 2019. Elle est notamment chargée de l'élaboration du RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) et du nouveau Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations (RSCH, qui remplace l'inventaire), mission jusque là assurée par la CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle). Le champ d'intervention de France compétences comprend également la répartition des fonds issus de l'obligation légale versés par les entreprises entre les différents financeurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage, la régulation de la qualité des prestataires de formation et des prix des formations, ainsi que le financement d'enquêtes de satisfaction et d'évaluation.

Plus d'infos

→ Consultez le site

www.moncompteactivite.gouv.fr

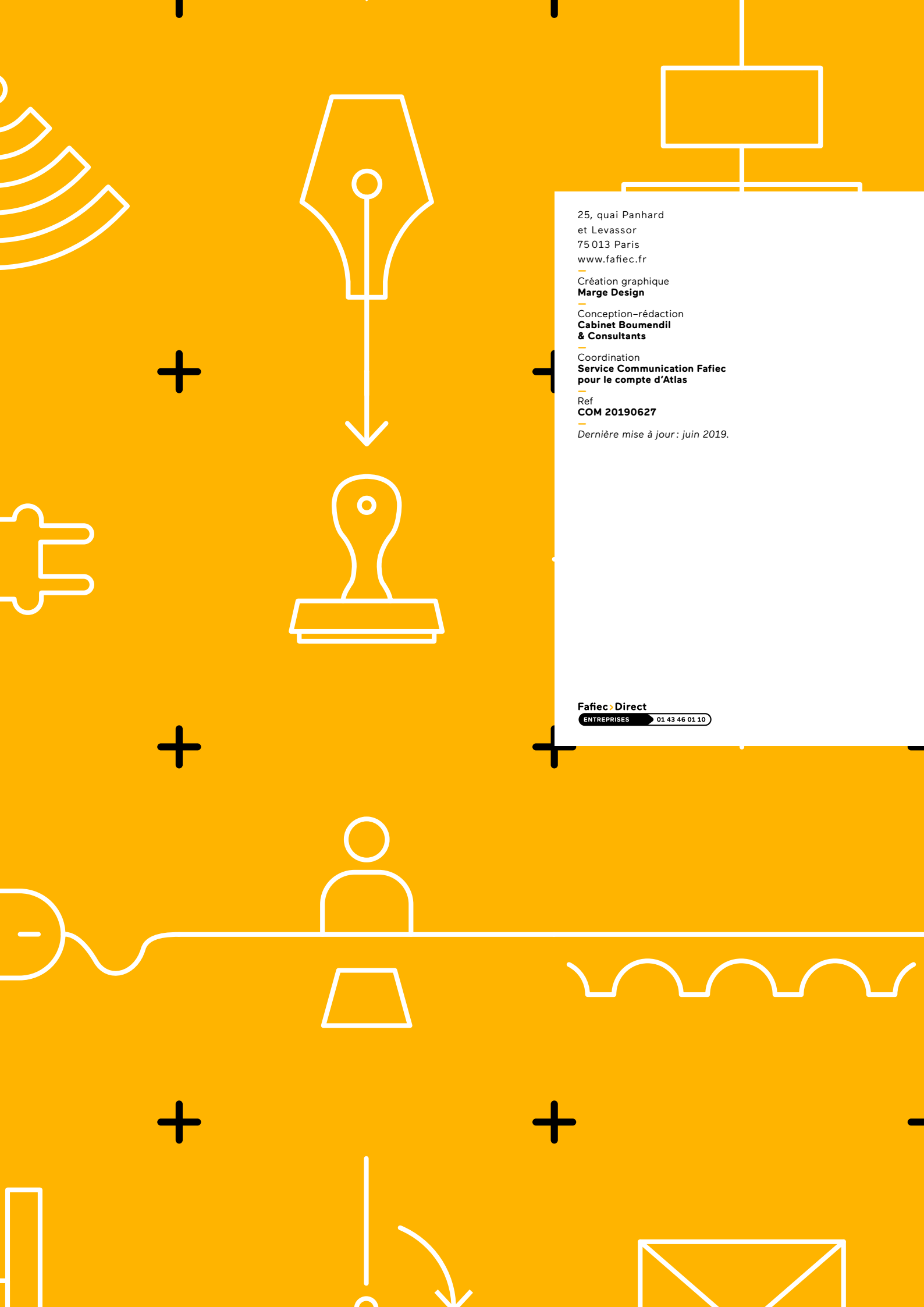
À noter

La CDC est également chargée de la mise en place puis de la gestion de l'application numérique annoncée à l'automne 2019, qui permettra aux titulaires des comptes de consulter leurs droits, rechercher une formation et s'inscrire.

Plus d'infos

→ Consultez le site

www.cncp.gouv.fr



25, quai Panhard
et Levassor
75 013 Paris
www.fafiec.fr

—
Création graphique
Marge Design

—
Conception-rédaction
**Cabinet Boumendil
& Consultants**

—
Coordination
**Service Communication Fafiec
pour le compte d'Atlas**

—
Ref
COM 20190627

—
Dernière mise à jour: juin 2019.

Fafiec Direct

ENTREPRISES 01 43 46 01 10