

# Le compte personnel de formation en dix points clés

1

Article issu du quotidien en ligne actuEL-RH.fr, publié le 05/02/2014 à 17:32, mis à jour le 09/02/2014 à 12:45

Le compte personnel de formation (CPF) sera mis en œuvre à partir du 1er janvier 2015. Il remplacera le droit individuel de formation (DIF). Décryptage avec deux experts, Céline Delort, dirigeante d'Alithia et Philippe Bernier, directeur du cabinet Caraxo.

L'Assemblée nationale a adopté, vendredi 7 février, le projet de loi sur la formation professionnelle dont l'une des mesures-phares est le compte personnel de formation. Deux spécialistes de la formation détaillent les contours de ce nouveau dispositif qui remplacera le DIF à partir du 1er janvier 2015.

**Le compte personnel de formation (CPF) est la mesure-phare de la réforme de la formation professionnelle, adoptée par l'Assemblée nationale le 7 février. Il sera mis en œuvre à partir du 1er janvier 2015 et remplacera le droit individuel de formation (DIF).**

La réforme de la formation professionnelle poursuit sa cadence. Le texte adopté par l'Assemblée nationale le 7 février 2014, qui transpose l'[accord national interprofessionnel \(ANI\) du 14 décembre 2013](#), sera examiné au Sénat dès le 18 février, en vue d'une adoption définitive avant la fin du mois en procédure accélérée (une lecture par Chambre).

Sa mesure phare est le compte personnel de formation (CPF), qui accompagnera chaque salarié tout au long de sa carrière, surtout durant des périodes de chômage. Ouvert à partir de 16 ans et jusqu'à la retraite, le nouveau compte personnel de formation permettra aux salariés, apprentis, titulaires d'un contrat de professionnalisation et demandeurs d'emploi "d'évoluer professionnellement et de sécuriser leur parcours professionnel". Il verra le jour le 1er janvier 2015. Quelles seront alors les obligations des responsables de formation? Céline Delort, dirigeante d'Alithia et Philippe Bernier, directeur du cabinet Caraxo font le point sur les certitudes et les interrogations.

## *1. Quelles formations seront concernées par le CPF?*

Philippe Bernier : contrairement au DIF qui permettait un accès à la formation plutôt large, le CPF sera circonscrit à une approche "professionnalisante" ou favorisant la sécurisation des parcours professionnels. Concrètement, il sera ouvert à des actions de formation principalement qualifiantes ou figurant sur des listes élaborées par les branches professionnelles, soit au niveau interprofessionnel par les partenaires sociaux, soit par les régions.

Ces formations devront principalement répondre à des besoins économiques mais également permettre d'accéder aux socles de connaissances (lire, écrire, compter, parler français) et de compétences (bureautique, informatique, langues étrangères et "travail en équipe"). Le CPF pourra également être mobilisé dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Céline Delort : il reste, toutefois, à définir le terme de formation "certifiante". S'agira-t-il d'une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou d'une certification maison ?

Le marché de la formation va devoir s'adapter au CPF. Car, pour l'heure, peu de formations de ce type existent, hormis les certificats de qualification professionnelle (CQP). Qui plus est, l'inscription d'un titre au RNCP peut être long, parfois plus d'un an.

## *2. Que deviendra le DIF ?*

Philippe Bernier : Le DIF sera toujours accessible en 2014. Le salarié verra son compteur DIF se transformer en CPF à partir de l'année suivante. Mais il est probable, si l'on s'en réfère à l'ANI de décembre 2013 et au projet de loi, que le DIF co-existera encore un peu en parallèle du CPF. Mais les textes à venir le préciseront.

Céline Delort : Les droits au DIF seront transférés sur le CPF. Mais des interrogations subsistent : les entreprises devront-elles transmettre à la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire des comptes, le relevé des heures acquises à ce titre ou est-ce au salarié de s'en charger ? Pour l'heure, l'avant-projet de loi reste flou.

## *3. Combien d'heures sur le CPF ?*

Philippe Bernier : le compteur passera, pour son maximum, de 120 à 150 heures de formation sur 9 ans (20 heures par an les 6 premières années puis 10 heures par an pendant les 3 années suivantes). En cas de licenciement pour faute lourde, les droits acquis pendant le contrat seront conservés, contrairement à l'ANI qui rejetait cette option.

## *4. Quelle transférabilité ?*

Céline Delort : le changement d'employeur pourrait être acté automatiquement lors de la déclaration préalable d'embauche. Mais que se passera-t-il dans le cadre des contrats temporaires ? Chaque contrat permet-il d'acquérir des droits ?

## *5. Quelles seront les relations de l'entreprise avec la Caisse des dépôts et des consignations, qui gèrera le CPF ?*

Philippe Bernier : Le CPF fera l'objet d'un traitement automatisé dénommé "système d'information du compte personnel de formation", géré par la Caisse des dépôts et des consignations, permettant la gestion des droits inscrits ou retracés dans le compte personnel de formation. Ce traitement intègrera la possibilité, pour chaque bénéficiaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et compétences, qui recensera les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Céline Delort : toute la question est, néanmoins, de savoir si l'employeur aura ou non un droit de regard sur le compte de ses salariés qui peuvent l'utiliser sans son accord. Ces informations (nombre d'heures disponibles...) sont indispensables pour bâtir une ingénierie de formation qui engloberait le CPF.

## *6. Comment mobiliser le CPF ?*

Philippe Bernier : les règles de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié doivent être souples et favoriser l'accès des salariés à la formation. Cela signifie que le salarié

pourra accéder à son CPF soit en le demandant à son employeur (comme il le faisait pour le DIF), soit (et c'est nouveau) sans demande à faire à l'employeur, et dans ce cas il se tournera vers son Opcv. A noter qu'il est fort probable que dans ce dernier cas, aucune allocation formation ne sera dû au salarié par l'employeur.

### ***7. Comment l'entreprise pourra demander des abondements complémentaires ? A qui ?***

Philippe Bernier : le principe de l'abondement consiste à compléter le financement du CPF par un des "acteurs de la formation". Dès lors, il existe différentes possibilités d'abondement : l'employeur (avec ou sans accord d'entreprise); les branches professionnelles ; l'Etat et les conseils régionaux ; Pôle Emploi ou la personne elle-même. Selon le type d'abondement des conditions spécifiques seront déterminées.

Toutefois, il est conseillé au responsable de formation d'analyser précisément ce sujet de façon à imaginer comment optimiser son budget formation en conséquence. L'Opcv deviendra, en outre, encore plus incontournable pour le RF.

Céline Delort : par ailleurs, concernant les personnes handicapées, il est prévu un cofinancement par l'Agefiph.

### ***8. Comment un salarié connaîtra le nombre d'heures de formation créditées sur son compte ?***

Philippe Bernier : il pourra accéder à un site Internet ou il retrouvera l'état de son compteur CPF et les types d'actions de formation qu'il pourra demander.

### ***9. Si le Compte est mobilisable hors temps de travail, la formation doit-elle être validée par un conseiller en évolution professionnelle ?***

Philippe Bernier : non, pas en l'état des textes. Toutefois, toute formation obtenue au titre du CPF en dehors du temps de travail, ne permettra plus, contrairement au DIF, de bénéficier de l'allocation formation qui correspondait à environ 50 % du salaire net versé pour toute heure de formation suivie.

### ***10. Quelles sont les points à négocier pour que le 0,2% soit fléché vers le Compte personnel de chaque salarié de l'entreprise (plutôt qu'à l'Opcv) ? Quels points de blocage peuvent apparaître avec les organisations syndicales ? Quand lancer les négociations ?***

Philippe Bernier : l'entreprise de 10 salariés et plus aura la possibilité de négocier un accord d'entreprise qui lui permettra de s'exonérer du 0,2 % CPF. Les montants correspondant (0,2% de la masse salariale) devront être utilisés au titre du CPF dans les trois ans qui suivent par l'entreprise. Si celle-ci ne les utilise pas ou pas complètement, elle les reversera ensuite à son Opcv. Ce point fera l'objet, à n'en pas douter, d'un travail de fond particulièrement important de la part des entreprises.

Les négociations avec les organisations salariales porteront notamment sur les types de formation éligibles et les conditions dans lesquelles le salarié pourra en bénéficier. Loin de la "logique" du DIF, l'entreprise aura particulièrement intérêt à "repenser" son rapport à l'accès à la formation et comment gérer l'initiative du salarié sur ses demandes de formation.

Céline Delort : le premier intérêt d'un accord d'entreprise est, avant tout, de fixer le calendrier de réunion avec le comité d'entreprise. Il s'agira ici de caler les dates des entretiens annuels d'évaluation avant l'élaboration du plan de formation pour permettre une meilleure adéquation entre les souhaits des collaborateurs et l'inscription à des stages. Jusqu'ici, le plan prévisionnel était élaboré bien souvent, en octobre, novembre. Soit avant ces entretiens. Ce timing peut être maintenant modifié par un accord d'entreprise qui facilitera la gestion annuelle du plan.

L'accord permettra aussi à l'entreprise de conserver la gestion du 0,2% du CPF. Reste à savoir comment sera vérifiée l'utilisation du 0,2% par les entreprises. Ira-t-on vers un contrôle fiscal, administratif de cette dépense ? Ou s'agira-t-il uniquement d'un contrôle social, effectué par les partenaires sociaux ? Par ailleurs, il est préférable d'attendre le paraphe d'un accord de branche pour lancer des négociations internes afin de se mettre en conformité avec les nouvelles règles de la branche. Toutefois, si le financement du CPF est important pour valider sa propre stratégie, il reste très éloigné du DIF qui était jusqu'ici très utilisé pour des formations Excel, en langues ou en développement personnel...