



Les Fiches pratiques

Les Fiches pratiques de l'emploi et de la formation professionnelle

Compte personnel de formation (CPF)

Un droit universel d'évolution professionnelle attaché à la personne tout au long de la vie active jusqu'à la retraite

Le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

Qui ?

Toutes les personnes engagées dans la vie active, indépendamment du statut :

- les salariés du privé ;
- les personnes sans emploi, inscrites à Pôle emploi (primo-demandeurs d'emploi...) ;
- les jeunes sortis du système scolaire obligatoire en recherche d'emploi.

À NOTER : Par dérogation, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

Quoi ?

- Le compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans, qu'elle soit en emploi, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.
- Ces nouveaux droits acquis au titre du CPF sont attachés à la personne. Ainsi les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son bénéficiaire.

À NOTER : Le CPF remplacera le **DIF** (droit individuel à la formation) à compter du **1er janvier 2015**. Les heures non consommées au titre du DIF pourront être mobilisées pendant cinq ans dans le cadre du nouveau compte.

Consulter le texte de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Décret n°2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du CPF

Comment ?

MISE EN ŒUVRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION POUR LES SALARIÉS

ALIMENTATION DU CPF

Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation chaque année et, le cas échéant, par des abondements complémentaires, selon des modalités précises.

- Le compte permet de capitaliser des heures de formation à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures jusqu'à la limite de 150 heures au total, pour un CDI à temps plein. Pour un temps partiel, les heures sont calculées à due proportion du temps de travail effectué.
- Le compte peut également être abondé par un accord d'entreprise, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) interprofessionnel, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires.
- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un abondement supplémentaire de 100 heures est accordé au salarié qui n'a pas eu les entretiens professionnels auxquels il a droit et s'il n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois actions suivantes :

> une formation,

> une progression salariale ou professionnelle,

> l'obtention d'éléments de qualification/certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'entreprise verse à l'OPCA une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par décret en Conseil d'État, correspondant à ces 100 heures.

À NOTER : la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

- C'est le salarié qui prend l'initiative d'utiliser son compte personnel de formation afin de concrétiser son projet de formation.

>> Si la formation se déroule hors du temps de travail, ou si elle vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, ou lorsqu'elle fait suite à un abondement complémentaire de 100 heures, le salarié n'a pas besoin de l'autorisation de l'employeur.

>> Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur. L'employeur lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

- Le refus par le salarié de mobiliser son compte personnel n'est jamais fautif.

Quelles sont les formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés ?

► Les formations éligibles sont :

> L'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences ;

> L'accompagnement à la [validation des acquis de l'expérience](#) (VAE)

► Des formations qualifiantes, déterminées par les conseils régionaux, les partenaires sociaux et les branches professionnelles dont les listes nationales et régionales sont établies à partir des formations devant conduire à :

> une certification inscrite au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ;

> un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;

> une certification correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle inscrites à l'inventaire par la commission nationale de la certification professionnelle.

[Décret n°2014-1119 du 2 octobre 2014](#) relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation

Comment sont-elles financées lorsque le crédit d'heures est insuffisant ?

Le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements en heures complémentaires qui peuvent être financées par :

> l'employeur lorsque le titulaire du compte est salarié ;

> son titulaire lui-même ;

> un OPCA en application d'un accord de branche ou, à défaut, d'un OPCA interprofessionnel ;

> un OPA chargé de la gestion du congé individuel de formation ;

> l'organisme en charge de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité ;

> l'État ;

> les régions ;

> Pôle emploi ;

> l'Agefiph.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou par un organisme collecteur paritaire agréé.

MISE EN ŒUVRE DU COMPTE PERSONNEL POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

MOBILISATION DU COMPTE

Tous les demandeurs d'emploi disposent d'un compte personnel de formation à compter du 1er janvier 2015.

Lorsqu'un demandeur d'emploi bénéficie du nombre d'heures suffisant sur son CPF pour suivre une formation, son projet est alors validé au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

Si le nombre d'heures est insuffisant, Pôle emploi ou l'une des autres institutions en charge du conseil en évolution professionnelle, fait appel aux financements complémentaires disponibles.

Quelles sont les formations éligibles au compte personnel de formation pour les demandeurs d'emploi ?

► Les formations éligibles au titre du compte personnel de formation du demandeur d'emploi sont :

> L'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences ;

> L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

► Des formations qualifiantes et déterminées sur :

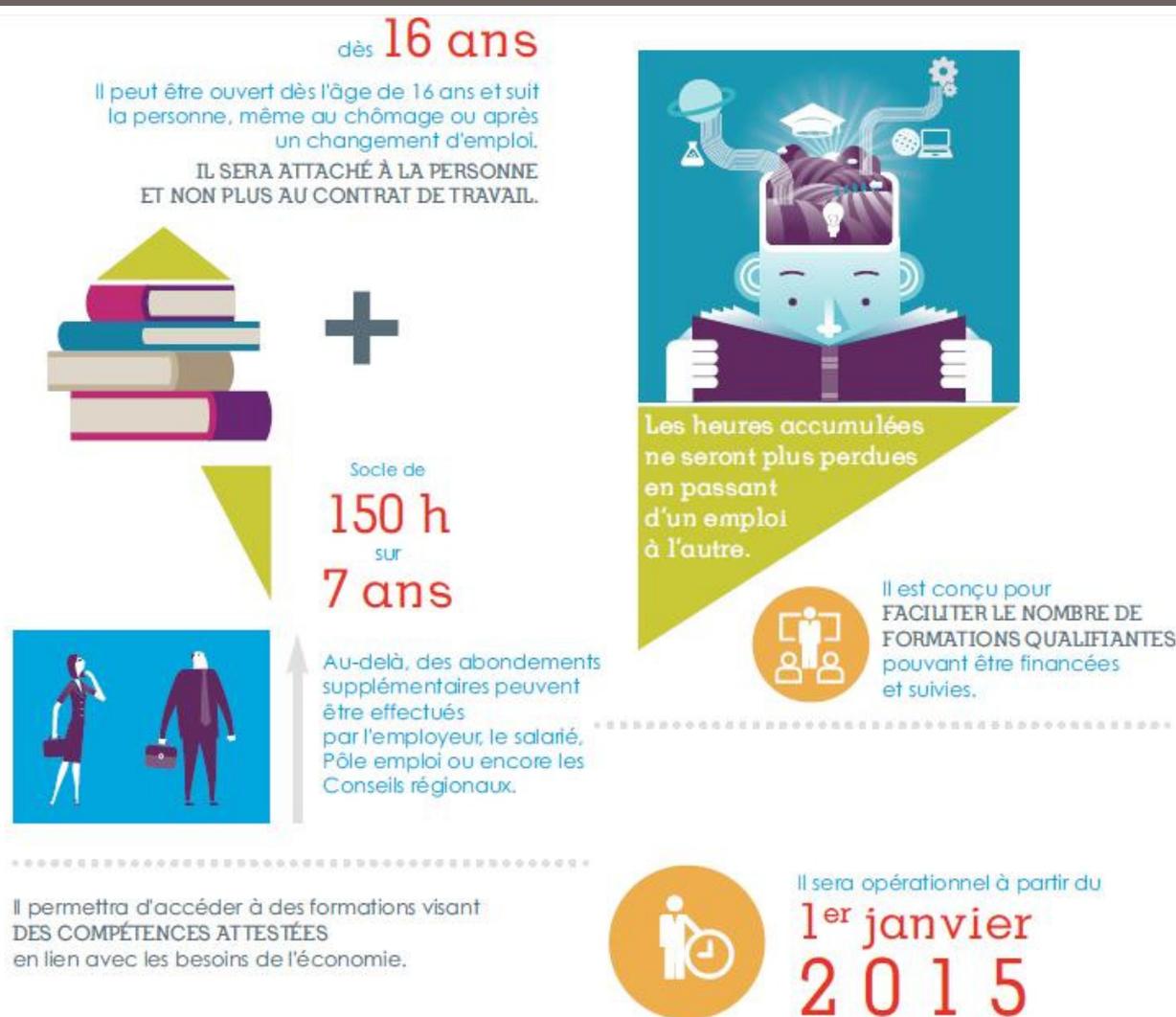
> la liste arrêtée par le comité paritaire national de la formation professionnelle et de l'emploi ;

> une liste élaborée par le comité paritaire régional de la formation professionnelle et de l'emploi de la région où est domicilié le demandeur d'emploi.

Cette liste est élaborée à partir du programme régional de formation professionnelle pour les personnes à la recherche d'un emploi financé par la région, Pôle emploi et l'Agefiph.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du demandeur d'emploi qui mobilise son compte personnel sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF du demandeur d'emploi.



Un entretien professionnel avec l'employeur sera obligatoire

tous les 2 ans,

pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle des salariés.

Un Conseil en évolution professionnelle sera dispensé gratuitement par des institutions telles que Pôle emploi ou les FONGECIF.

© Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social