

## Le compte personnel de formation (CFP) : comment l'utiliser ?

- Pour qui et comment ?
- Que faire avec le CPF ?
- Quelles sont les actions éligibles ?
- Quelles politiques de l'entreprise ?

### Sigles :

CNCP	Commission nationale des certifications professionnelles
Copanef	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
Coparef	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPNEF	Commission paritaire nationale emploi formation
CPNEF-SV	Commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
VAE	Validation des acquis de l'expérience

# Le CPF pour qui et comment ?

## Quels bénéficiaires ?

Le CPF est ouvert aux personnes de plus de 16 ans, quelle que soit leur situation : salariés en emploi ou demandeurs d'emploi.  
Le CPF est clôturé à la retraite.

## Comment l'activer ?

Le CPF est mobilisé à l'initiative de la personne, qui doit créer un compte sur le site : [www.moncompteformation.fr](http://www.moncompteformation.fr)

## Quel volume d'heures pour se former ?

Le CPF est abondé automatiquement tous les ans :

- 24h tous les ans jusqu'à atteindre 120h, puis 12h tous les ans jusqu'à atteindre 150h (qui constitue le plafond),
- le compte CPF peut être abondé d'un complément d'heures si :
  - l'employeur le décide au regard de sa politique de formation,
  - les partenaires sociaux le décident par accord de branche,
  - une entreprise de plus de 50 salariés n'a pas respecté certaines mesures (tenue d'entretiens ou mesures d'évolutions).

Les heures de DIF précédemment acquises avant 2015 doivent y être reportées.

Les heures restent acquises en cas de changement de situation professionnelle.

## Quelle articulation entre les dispositifs ou modes de financements ?

Si la durée de l'action de formation dépasse le nombre d'heures inscrites sur le CPF, un apport complémentaire est possible :

- via un autre dispositif (exemples : cumul du CPF et du CIF, ou du CPF et Plan de formation,...),
- via un autre mode de financement (directement de l'entreprise, de la personne, de l'Etat, des régions...).

## Quel accord de l'employeur ?

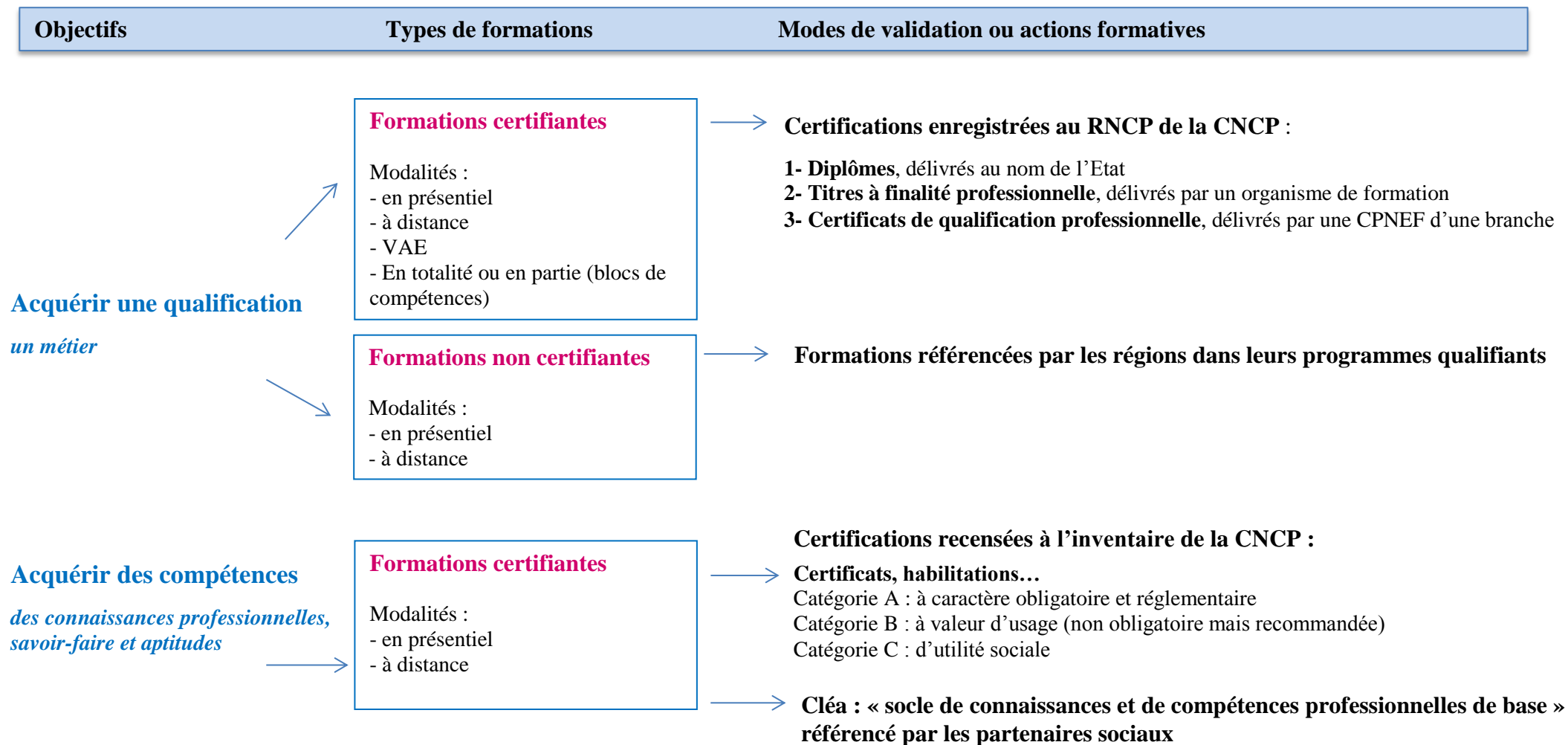
Si le CPF est mobilisé hors temps de travail : il n'est pas soumis à l'accord préalable de l'employeur.

Si le CPF est mobilisé en tout ou partie pendant de temps de travail : le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur.

Mais la mobilisation du CPF ne peut lui être refusée dans ces 4 cas :

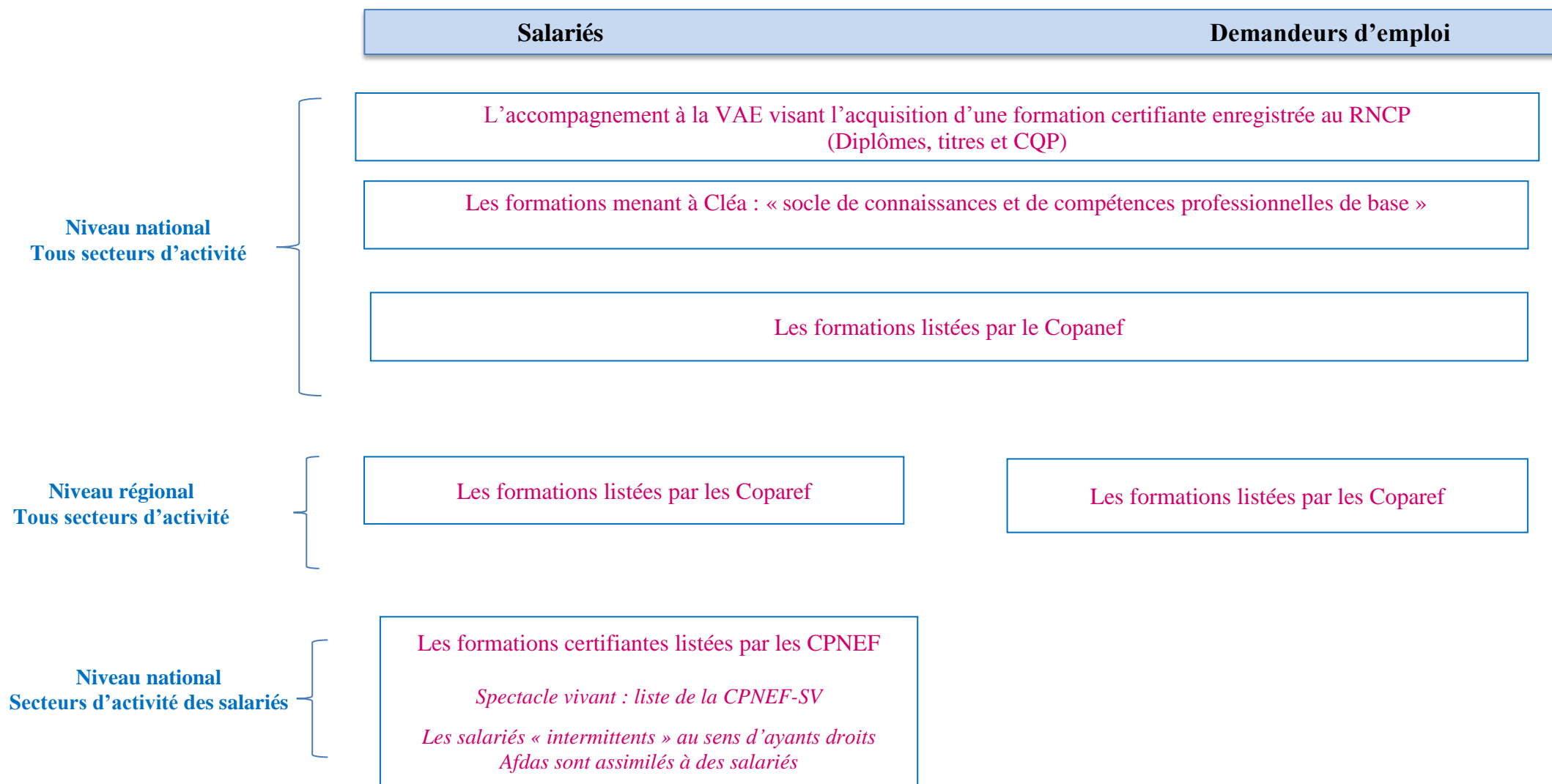
- 1- le salarié n'a pas bénéficié de mesures correctives (L6315-1),
- 2- l'action de formation est prévue par accord de branche ou accord d'entreprise,
- 3- l'action de formation permet d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences de base (Cléa),
- 4- l'accompagnement VAE.

# Que faire avec le CPF ?



**Certifiant** = processus de vérification d'une maîtrise professionnelle (évaluation des acquis)

# Quelles sont les actions de formations éligibles au CPF ?



Copanef  
Coparef  
CPNEF

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation  
Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation  
Commission paritaire nationale emploi formation (d'un secteur d'activité)

Pour consulter les listes et choisir sa formation :  
[www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)

# Quelles politiques de l'entreprise pour le CPF ?

Le CPF relève de l'initiative individuelle de la personne.

L'entreprise peut cependant adapter sa politique de formation en fonction de la demande du salarié.

## 1- Cas où les qualifications/compétences visées par le salarié sont utiles à l'entreprise

L'entreprise peut :

- adopter une politique incitative pour accompagner les actions de formation initiées par les salariés (par exemple) :
  - aider les salariés à effectuer les démarches administratives,
  - accepter le suivi de la formation sur le temps de travail,
  - décider d'abonder (accorder des heures en plus des droits acquis),
  - reconnaître et valoriser les acquis
- ...
- basculer la demande sur le plan de formation, ou d'autres dispositifs, en cas d'inaccessibilité de la formation en CPF (alors qu'elle l'était antérieurement par le DIF).

## 2- Cas où les qualifications/compétences visées par le salarié ne sont pas utilisables pour l'entreprise

L'entreprise peut :

- estimer que l'action de formation ne relève pas de sa responsabilité, et doit être effectuée hors temps de travail...
- mettre en place une politique sociale favorable, en acceptant que l'action de formation puisse malgré tout être effectuée sur temps de travail...

**Rappel :** les compétences indispensables à l'exercice de l'emploi relèvent du plan de formation de l'entreprise.