



Janvier 2015

## **Le Compte Personnel de Formation (CPF) : le salarié devient acteur de sa formation**

*À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le salarié devient un réel acteur de sa propre formation professionnelle par le biais de divers outils, parmi lesquels se trouve le Compte Personnel de Formation qui remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF) et le Conseil en Evolution Professionnelle*

### **Suppression du DIF**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le dispositif du DIF est supprimé. Il est remplacé par le Compte Personnel de formation (CPF). Les heures de formation acquises au titre du DIF sont reversées sur le CPF.

### **Que deviennent les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 31 janvier 2014 ?**

Les heures acquises par un salarié au titre du DIF ne sont pas perdues avec la mise en place du CPF.

À titre transitoire, les heures inscrites sur les compteurs DIF au 31 décembre 2014 pourront être utilisées jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021, dans des conditions prévues pour le CPF.

Les heures de DIF seront comptabilisées de manière distincte sur le compte. Elles ne seront pas prises en compte pour le calcul du plafond pour l'alimentation du CPF. Les heures de DIF seront épuisées en priorité avant la consommation des heures se trouvant sur le CPF.

### **Qui bénéficie du Compte Personnel de Formation ?**

Le Compte Personnel de Formation est ouvert aux salariés âgés d'au moins 16 ans (ou 15 ans en contrat d'apprentissage) ou demandeurs d'emploi jusqu'au départ à la retraite. Ainsi, le CPF est attaché à la personne : l'intégralité des heures disponibles sur le compte est transférée en cas de changement d'employeur.

## **Quelles sont les modalités d'alimentation du CPF ?**

Tout comme le DIF, le CPF est alimenté en heures. Pour les salariés à temps plein, le rythme d'acquisition des heures est de 24 heures par an pendant 5 ans puis, une fois les 120 heures acquises, 12 heures par an jusqu'à atteindre 150 heures. Le plafond de 150 heures est donc atteint en 7 ans et demi. Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte se fait à due proportion du temps de travail effectué, sauf si un accord collectif prévoit une alimentation plus rapide.

À titre d'exemple, un salarié à mi-temps acquerra 12 h/an au titre du CPF pendant 10 ans (jusqu'à l'acquisition de 120 heures). Puis 6 h/an pendant 5 ans, jusqu'à l'acquisition de 150 heures.

## **Qui gère le CPF ?**

La gestion du CPF est externalisée auprès de la Caisse des Dépôts et des Consignations. Chaque salarié peut accéder à son espace personnel dématérialisé pour connaître son nombre d'heures créditées et les formations éligibles. Les comptes personnels seront alimentés tous les ans à partir des données déclarées par les entreprises. Pour la première année d'entrée en fonction, l'enregistrement des heures de formations acquises au titre du DIF devra être effectué par chaque salarié après communication du solde de DIF par l'employeur sur le site [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr). Ce solde d'heures de DIF doit être communiqué par l'employeur à chaque salarié avant le 31 janvier 2015.

## **Quelles formations sont éligibles au CPF ?**

Le CPF vise à financer des formations qualifiantes :

- Les formations sanctionnées par un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ;
- Les formations sanctionnées par une certification inscrite au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- Les formations inscrites à l'inventaire établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle ;
- Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissance et de compétence, ou permettant de financer un accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- Les formations inscrites sur les listes élaborées par les partenaires sociaux.

## **Comment utiliser le CPF en pratique ?**

Le CPF peut être utilisé par le salarié soit sur son temps de travail, soit en dehors du temps de travail.

- Utilisation du CPF en dehors du temps de travail

Si le CPF est utilisé en dehors du temps de travail, l'utilisation du compte est de droit dès que le salarié dispose d'un nombre d'heures suffisant et que la formation est inscrite sur une des listes de formations éligibles.

- Utilisation du CPF sur le temps de travail

Si le salarié souhaite utiliser son CPF en tout ou partie sur le temps de travail, il doit obtenir l'accord de son employeur que ce soit sur le contenu ou sur le calendrier de la formation suivie. La demande d'accord auprès de l'employeur doit être effectuée 60 jours avant le début de l'action de formation si celle-ci dure moins de six mois, et au minimum 120 jours avant une formation de six mois ou plus.

Dans certains cas, seul l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est nécessaire : il s'agit des formations visant l'acquisition du socle de compétence et de connaissance, ainsi que les formations relatives aux actions d'accompagnement à la VAE.

## **Les frais de formation sont-ils pris en charge ?**

Que la formation ait lieu pendant le temps de travail ou en dehors, l'OPCA (ou à défaut l'employeur si celui-ci gère le CPF en interne), prend en charge les frais pédagogiques de la formation et les frais annexes (frais de transports, de restauration, d'hébergements) occasionnés par la formation suivie par le salarié.

Lorsque le salarié suit une formation sur le temps de travail dans le cadre de son CPF, les heures de formations sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

## **Comment bénéficiaire de conseils concernant mon projet professionnel ?**

Tout salarié ou demandeur d'emploi peut bénéficier gratuitement d'un conseil en évolution professionnelle afin d'établir un parcours de formation adapté à son projet professionnel et d'améliorer sa qualification.

Cette démarche peut être faite avant la mobilisation du CPF.

L'accompagnement est assuré par des organismes tels que l'APEC, Pôle Emploi, les Missions locales, Cap emploi et le FONGECIF. Chaque région peut également désigner des organismes assurant le conseil en évolution professionnelle sur son territoire.

Toutes les informations utiles sur cet accompagnement sont disponibles sur le site [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)

## **Qu'est-ce que l'entretien professionnel ?**

L'entretien professionnel est un moment de dialogue entre l'employeur et le salarié portant sur ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi. Il ne s'agit pas d'un entretien tourné exclusivement vers les questions de formation : il a pour but de permettre d'aborder les perspectives du salarié en termes de mobilité intraentreprise, ainsi que la façon dont il peut acquérir une nouvelle qualification. Il se tient tous les deux ans.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel. Il ne porte pas sur l'évaluation du salarié. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

## **À quoi sert l'entretien professionnel tous les 6 ans ?**

L'entretien professionnel fait un état des lieux du parcours professionnel du salarié. C'est le bilan des évolutions intervenues au cours des 6 dernières années dans le parcours professionnel du salarié. Il permet de vérifier que le salarié a suivi au moins une action de formation ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

## **Qu'arrive-t-il si je ne bénéficie pas des entretiens professionnels ?**

En cas de non-tenu des entretiens, l'employeur fait l'objet d'une sanction qui se fait sous la forme d'un abondement complémentaire « correctif » au CPF, et d'une sanction pécuniaire à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (l'OPCA) chargé de collecter la contribution financière relative au CPF.

Ces heures d'abondement ne sont pas soumises au plafond de 150 heures des heures « socles » du CPF.