

Compte Personnel de Formation

Le nouveau Compte Personnel de Formation (CPF) sera mis en œuvre à partir du 1er janvier 2015. Déjà inscrit dans la loi sur la sécurisation de l'emploi, il a été précisé dans le projet d'accord sur la formation professionnelle du 14 décembre. Il remplace le Droit individuel à la formation (DIF).

Quel objectif ?

Le compte personnel de formation (CPF) a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel notamment en progressant au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

A qui est-il destiné ?

Il est "attaché à la personne" dès son entrée sur le marché du travail, dès 16 ans et jusqu'à son départ à la retraite. Les salariés qui changent d'emploi ou qui alternent fréquemment périodes d'emploi et de chômage sont assurés de conserver leurs droits à la formation. Le compte est universel et individuel : toute personne (jeune sortant du système scolaire, salarié, demandeur d'emploi et, à terme, les fonctionnaires, les travailleurs indépendants...) indépendamment de son statut, dispose d'un compte personnel de formation.

Combien d'heures de formation ? Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures. Il ne pourra excéder 150 heures de formation sur 8 ans (24 heures par an pendant les 5 premières années puis 12 heures par an pendant les 3 années suivantes) contre 120 heures sur 6 ans pour l'actuel DIF. Les heures portées au crédit du compte personnel de formation le demeurent en cas de changement de statut et jusqu'à la mobilisation du compte ou départ à la retraite de son titulaire. En cas de faute lourde, les heures portées au crédit du compte personnel de formation au titre de l'exécution du contrat de travail qui a donné lieu à licenciement pour ce motif sont débitées du compte.

Quelles formations sont-elles concernées ? Des formations obligatoirement qualifiantes et « correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme » notamment celles qui sont inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles, les certificats de branches, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences (maîtrise de la langue française, connaissances de base en mathématiques...). Qu'il s'agisse des salariés ou des demandeurs d'emploi, les formations « CPF » devront figurer sur des listes élaborées soit par les branches professionnelles, soit au niveau interprofessionnel par les partenaires sociaux qui ont négocié l'ANI du 14 décembre, soit par les Régions. Le CPF pourra également être mobilisé pour compléter une formation déjà partiellement acquise, notamment dans le cadre d'une Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Que vont devenir le DIF et le CIF ?

La mort du DIF est programmée. Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées, au premier janvier 2015, par le salarié sont portées au crédit du Compte personnel de formation. Le CIF, loin d'être abandonné, bénéficiera de financements supplémentaires pour augmenter le nombre de bénéficiaires.

Quelle transférabilité ?

Le compte personnel de formation est intégralement transférable, que le bénéficiaire soit salarié ou demandeur d'emploi. Il conserve son droit tout au long de sa vie professionnelle, quel que soit son parcours. Son compte ne peut pas être débité sans son accord exprès et ne peut jamais être diminué du fait d'un changement d'employeur, quelle que soit la fréquence des changements.

Comment mobiliser le CPF ?

Le salarié pourra utiliser son CPF sans demande faite à l'employeur à la différence du DIF, pour le choix de la formation. Toutefois, s'il utilise pendant son temps de travail, il devra demander une autorisation

d'absence. En cas de mobilisation du CPF hors temps de travail, aucune allocation de formation ne lui sera due, comme c'était le cas pour le DIF.

A noter : des cas d'utilisation « de droit » du CPF sur le temps de travail pourra être prévue en particulier pour des formations permettant d'acquérir un socle de connaissance en langue ou lorsque le salarié employé par une entreprise de plus de 50 salariés n'aura pas suivi de formation, de VAE ou d'entretien au cours des 6 dernières années, ce qui lui donnera droit à un « abondement correctif » de 100 heures sur son compte.

La demande devra être formulée au moins 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois et au moins 120 jours si la durée de la formation est supérieure à 6 mois. L'absence de réponse de l'employeur à compter de la demande vaut acceptation.

Le demandeur d'emploi pourra mobiliser son CPF sans avoir à demander l'accord de Pôle emploi. Il pourra bénéficier du futur conseil en évolution professionnelle. Sa formation sera prise en charge par Pôle emploi.

Comment connaîtra-on son nombre d'heures de formation ?

Chaque personne aura connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé d'information dédié. Ces informations seront validées par le financeur (l'Opcv, l'entreprise, le FPSPP/Fonds paritaire de sécurisation professionnelle quand les formations seront mises en œuvre).

Quel accompagnement ? Un mécanisme d'accompagnement est prévu pour tout salarié souhaitant mobiliser son compte personnel, sous la forme d'un « conseil en évolution professionnelle » extérieur à l'entreprise (information/conseil sur l'évolution des métiers sur les territoires, les offres d'emploi adaptées à ses compétences...). Ce nouveau conseil sera mis en place dans le cadre du futur Service public régional de l'orientation.