

**DES SERVICES
QUI CHANGENT
LA FORMATION**

UTILISER LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

GUIDE EMPLOYEUR

À toutes les étapes, AGEFOS PME vous accompagne :
contactez votre conseiller.

Fiches pratiques

- 1 Du DIF au CPF
- 2 Heures CPF : connaître les règles de calcul
- 3 Mise en œuvre du CPF : impliquer les acteurs de l'entreprise avec des arguments-clés
- 4 Les mots-clés du CPF
- 5 Glossaire de la formation professionnelle

Annexes : modèles-types

- 1 / Demande de mobilisation du CPF
- 2 / Réponse à la demande de mobilisation du CPF : acceptation
- 3 / Réponse à la demande de mobilisation du CPF : refus
- 4 / Réponse à la demande de mobilisation du CPF : refus lié au calendrier

Sommaire

1/ INTRODUCTION	p. 3
➡ EN AMONT	p. 4
1/ COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT DU CPF	p. 4
2/ MOBILISER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE	p. 6
➡ DÉFINIR SA POLITIQUE CPF, METTRE EN ŒUVRE LE DISPOSITIF	p. 7
1/ TENIR COMPTE DU CPF DANS LA POLITIQUE DE FORMATION DE L'ENTREPRISE	p. 7
2/ ACCOMPAGNER LES SALARIÉS DANS LA MOBILISATION DE LEUR COMPTE	p. 8
3/ RÉPONDRE À UNE DEMANDE DE CPF	p. 9
4/ À SUIVRE : L'APRÈS FORMATION POUR VAE PAR LE FONGECIF	p. 11
➡ L'OFFRE DE SERVICES AGEFOS PME	p. 12

1/ INTRODUCTION

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Datée du 5 mars 2014, la loi « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » met en place un nouveau dispositif d'accès à la formation : le Compte personnel de formation (CPF), opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2015. Objectif : permettre au salarié de s'impliquer dans la sécurisation de son parcours professionnel en obtenant une certification reconnue (diplôme, titre, Certificat de qualification professionnelle – CQP -...)

Droit personnel du salarié, le CPF n'est pas pour autant « à part » : il peut être relié à d'autres dispositifs de formation. Ainsi, le CPF peut être mobilisé par le salarié dans le cadre :

- de projets de formation partagés – co-construits – avec l'employeur. Dans ce cas, le « plan de formation » et/ou « la période de professionnalisation » peuvent s'articuler avec le CPF.
- d'un Congé individuel de formation (CIF) : les heures « apportées » dans le cadre du CPF viennent compléter le parcours du CIF et sont prises en charge par un fonds spécifique (le Fonds paritaire de sécurisation des parcours de professionnel – FPSPP).

TESTEZ VOS CONNAISSANCES

TOUS LES ANS, JE DOIS CALCULER LES HEURES ACQUISES PAR LES SALARIÉS ET LES DÉCLARER À L'OPCA*

FAUX. Pas de calcul à faire !

Seules obligations de l'entreprise :

- Produire sa DADS-U (prochainement DSN) dans les conditions habituelles.
- Informer AGEFOS PME de la durée du travail pratiquée dans l'entreprise.

LE CPF PEUT ÊTRE MOBILISÉ POUR TOUS TYPES DE FORMATION

FAUX. Caractéristique importante du CPF : seuls certains types de formations sont accessibles dans le cadre de ce dispositif. C'est ce qui le distingue du DIF, supprimé depuis le 1^{er} janvier 2015.

Pour autant, le choix des formations est large.

LA FORMATION SE DÉROULE OBLIGATOIREMENT HORS TEMPS DE TRAVAIL, SANS VERSEMENT DE SALAIRE OU D'ALLOCATION DE FORMATION

FAUX. La formation suivie dans le cadre du CPF peut se dérouler (avec l'accord de l'employeur) pendant le temps de travail. En revanche, si elle a lieu en dehors du temps de travail, il est exact qu'aucun salaire ni aucune allocation de formation ne sont dus.

*Organisme paritaire collecteur agréé

1/ COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT DU CPF

L'ACQUISITION DES HEURES

LES SALARIÉS CONCERNÉS ?

Tous ! Contrat d'apprentissage, de professionnalisation, contrat à durée indéterminée ou déterminée, contrat unique d'insertion, temps partiel... : quel que soit son contrat de travail et son ancienneté, chaque salarié acquiert des heures de CPF.

COMBIEN D'HEURES ?

Pour un travail à temps complet toute l'année :

- 24 heures par an, jusqu'à 120 heures,
- puis 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de **150 heures**.

Salariés à temps partiel et/ou présents une partie de l'année : les heures sont acquises au prorata temporis.

► **VOIR FICHE PRATIQUE « HEURES CPF : CONNAÎTRE LES RÈGLES DE CALCUL »**

LE FINANCEMENT DU CPF

Votre entreprise compte :

MOINS DE 10 SALARIÉS	10 SALARIÉS OU PLUS
<p>Vous n'êtes pas assujéti à une contribution spécifique au titre du CPF mais vos salariés bénéficient tout de même d'un CPF : les heures qui y sont inscrites sont financées sur les fonds mutualisés d'AGEFOS PME.</p>	<p>Une part de votre contribution « formation » (1 %) est obligatoirement consacrée au financement des heures mobilisées dans le cadre du CPF : c'est le « 0,2 % CPF ».</p> <p>Deux possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Le « 0,2 % CPF » est confié à AGEFOS PME : vous bénéficiez alors de la prise en charge des frais liés à la mobilisation du CPF.▶ Si elle a signé un accord collectif d'une durée de 3 ans, l'entreprise peut conserver la gestion du « 0,2 % CPF » : elle assume alors l'ensemble des frais liés à l'utilisation du CPF. Au terme des 3 ans, si la totalité du budget CPF n'a pas été utilisée, le reliquat doit être versé à AGEFOS PME.
<p>AGEFOS PME peut prendre en charge, au coût réel plafonné, les frais occasionnés par l'utilisation des heures inscrites sur le compte : frais pédagogiques, frais annexes : transport, repas, hébergement.</p> <p>Si la formation se déroule pendant le temps de travail, AGEFOS PME finance les rémunérations sous certaines conditions.</p> <p>▶ VOIR FICHE 4</p>	

À noter *Le nombre d'heures inscrites sur le compte d'un salarié n'est pas suffisant pour suivre la formation souhaitée et/ou les montants de prise en charge ne couvrent pas la totalité des frais ? Des « abondements », c'est-à-dire des financements complémentaires, sont possibles notamment de la part d'AGEFOS PME.*

▶ **VOIR FICHE PRATIQUE « C'EST-À-DIRE ? (LES MOTS CLÉS DU CPF) »**



2/ MOBILISER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

Le compte appartient au salarié : l'utiliser relève de sa seule décision et ne peut en aucun cas lui être imposé. Alors pourquoi favoriser la mobilisation du CPF ? Parce que les formations accessibles dans le cadre de ce dispositif ont une forte valeur ajoutée en termes de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels des salariés. D'où l'intérêt de sensibiliser et convaincre l'ensemble des acteurs de l'entreprise de l'utilité du dispositif et de co-construire les parcours de formation.

▶ **VOIR FICHE PRATIQUE « MISE EN ŒUVRE DU CPF :
IMPLIQUER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE
AVEC DES ARGUMENTS-CLÉS »**

1/ TENIR COMPTE DU CPF DANS LA POLITIQUE DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

APPUYEZ-VOUS SUR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Organisé au moins une fois tous les deux ans, clairement distinct de l'entretien d'évaluation, l'entretien professionnel est un temps-clé d'échange avec le salarié visant à faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Pour l'entreprise, c'est l'opportunité de repérer les **besoins en formation** et donc de préparer un plan de formation pertinent.

► **TÉLÉCHARGER LE GUIDE ENTREPRISE**
« **RÉUSSIR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL** »
SUR WWW.AGEFOS-PME.COM

ORGANISEZ UN « PROCESS » CPF

Objectif ? **Faciliter** la mobilisation du CPF :

- définissez les types de demandes acceptées en priorité (en fonction du domaine de formation, du profil du salarié...), les hypothèses dans lesquelles l'action peut se dérouler pendant le temps de travail (avec maintien de la rémunération),
- informez l'encadrement, les représentants du personnel et les salariés : actions prioritaires retenues, possibilité de mobilisation du CPF... ,
- déterminez la ou les personnes habilitées à recevoir et instruire les demandes. Selon la taille de l'entreprise, il peut s'agir du manager de proximité, de la comptabilité, du service RH... Pensez à informer l'ensemble des salariés sur ce point essentiel.

ARTICULEZ PLAN DE FORMATION, PÉRIODE DE PROFESSIONNALI- SATION ET CPF

À noter *Vous pouvez favoriser la mobilisation du CPF pour des actions définies comme prioritaires par l'entreprise en donnant votre accord pour un déroulement pendant le temps de travail (avec maintien de la rémunération) et/ ou en accordant des financements complémentaires pour les heures de formation excédant celles inscrites sur le compte. En revanche, en aucun cas, vous ne pouvez imposer à un salarié d'utiliser son CPF : cette décision n'appartient qu'à lui seul.*

Vous avez repéré les besoins en formation des salariés ?

- élaborez votre projet formation en fonction de vos priorités, en incluant celles pour lesquelles les salariés veulent mobiliser leur CPF.
- rapprochez-vous d'AGEFOS PME pour connaître les possibilités de financement du plan de formation, mais aussi de la période de professionnalisation : les fonds correspondants peuvent compléter, dans le cadre **d'abondements**, les montants de prise en charge accordés dans le cadre du CPF.

► **VOIR FICHE PRATIQUE « C'EST-À-DIRE ?**
(LES MOTS-CLÉS DU CPF »)

À noter *Plus généralement, lors de l'élaboration du projet de formation, privilégiez les formations certifiantes : elles vous ouvrent l'accès à davantage de financements.*

2/ ACCOMPAGNER LES SALARIÉS DANS LA MOBILISATION DE LEUR COMPTE

N'HÉSITEZ PAS À AIDER LE SALARIÉ DANS L'USAGE DE SON ESPACE PERSONNEL

Utiliser le **site officiel**

www.moncompteformation.gouv.fr ne va peut-être pas de soi pour tout le monde. N'hésitez pas à faire preuve de pédagogie en accompagnant le salarié, autant que nécessaire, dans la découverte du site et en particulier, la consultation des formations éligibles au CPF.

Si besoin, aidez-le à activer son compte. Rien de plus facile : il faut que le salarié se munisse de son numéro de sécurité sociale, d'une adresse courriel, d'un mot de passe... et de son attestation de solde d'heures de DIF. Ensuite, il suffit de se laisser guider.

► **VOIR FICHE PRATIQUE « Du DIF AU CPF »**

À noter *Le salarié ne disposait pas d'heures de DIF au 31 décembre 2014 : il indique « 0 » sur la ligne correspondante de son espace personnel.*

L'entreprise qui l'employait au 31 décembre 2014 a omis de lui remettre l'attestation de solde d'heures de DIF ? Le salarié peut la lui réclamer par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans tous les cas, tant qu'un dossier de formation n'a pas été déposé sur le site et validé par l'OPCA, il est toujours possible de modifier le solde d'heures de DIF inscrit.

FAVORISEZ LA CO-CONSTRUCTION DU PROJET DE FORMATION

Un salarié souhaite mobiliser son CPF ? Précisez-lui les besoins et priorités de l'entreprise en matière de formation, mettez en avant les avantages d'un **projet co-construit** : perspectives d'évolution professionnelle dans son métier ou vers un autre emploi, mise en œuvre facilitée, abondements...

► **VOIR FICHE PRATIQUE « C'EST-À-DIRE ?
(LES MOTS-CLÉS DU CPF) »**

Le CEP, en bref

Gratuit, accessible à tous, confidentiel, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est une aide à l'élaboration et à la réalisation de projets d'évolution professionnelle proposée par des organismes appelés « opérateurs CEP » : les OPACIF (Fongecif,...), l'APEC, les missions locales, les Cap emploi, Pôle emploi et des prestataires sélectionnés par la Région.

Un salarié peut solliciter un CEP en contactant par exemple le Fongecif. Selon ses besoins, son niveau d'autonomie, le niveau de maturation de son projet, il peut bénéficier de tout ou partie des services suivants :

- accueil individualisé permettant d'analyser sa demande et d'identifier, si nécessaire, la structure la mieux à même de lui proposer un service adapté à son besoin,
- conseil personnalisé dispensé par un référent désigné au sein de l'opérateur et visant, notamment, à identifier les compétences du salarié et à l'aider à construire un projet professionnel,
- accompagnement personnalisé dans la mise en œuvre du projet : définition des étapes de réalisation, actions à conduire, formation à suivre, recherche de financement...

3/ RÉPONDRE À UNE DEMANDE DE CPF

DES DÉLAIS À RESPECTER ?

OUI, si le salarié souhaite suivre la formation pour tout ou partie pendant le temps de travail (avec maintien de la rémunération). Il doit adresser sa demande d'accord sur le contenu et le calendrier de la formation :

- 60 jours au moins avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois,
- 120 jours avant pour une formation de 6 mois et plus.

Vous disposez de 30 jours (calendaires) pour répondre. À défaut, la demande est considérée comme acceptée.

NON, si la formation se déroule entièrement hors temps de travail : votre accord n'est pas requis (et la rémunération n'est pas due).

Deux possibilités :

- soit le salarié passe par le CEP (Fongecif ou APEC - voir) pour transmettre sa demande de financement à AGEFOS PME. Dans ce cas, l'entreprise peut ne pas être informée de l'utilisation du CPF : rien n'oblige le salarié à la déclarer,
- soit il vous demande d'effectuer la transmission du dossier de demande à AGEFOS PME.

À noter *Même si la formation se déroule hors temps de travail, rien ne vous empêche d'accorder un abondement et de favoriser ainsi le départ en formation du salarié.*

► **FICHE PRATIQUE « C'EST-À-DIRE ?
(LES MOTS-CLÉS DU CPF) »**

ACCEPTER, REFUSER : À QUELLES CONDITIONS ?

Si la demande du salarié porte sur une formation se déroulant en tout ou partie pendant le temps de travail, votre accord est nécessaire.

Quelques conseils avant de vous prononcer :


- étudiez la conformité de la demande (respect des délais et éligibilité au CPF de l'action demandée en vous connectant sur le site www.moncompteformation.gouv.fr).
- Si la demande n'est pas conforme, notifiez sans attendre son rejet au salarié, de préférence en motivant votre refus ;
- vérifiez que vous disposez de toutes les informations utiles pour vous prononcer (nombre d'heures de CPF dont dispose le salarié, durée de l'action, planning, coût...). À défaut, demandez au salarié des précisions et n'hésitez pas à échanger avec lui sur son projet.

À noter *Contactez votre conseiller AGEFOS PME si vous avez besoin d'éléments complémentaires avant de prendre votre décision, notamment sur les conditions de prise en charge des frais liés à l'action.*

Une fois votre décision prise, communiquez-la (par écrit) au salarié :

- **en cas d'acceptation** : planifiez le départ en formation et transmettez la demande de prise en charge à AGEFOS PME. Votre conseiller en formation établira avec vous le plan de financement. Pendant la formation, vous maintenez la rémunération du salarié aux conditions habituelles.
- **en cas de refus** : notifiez votre décision au salarié en vous appuyant sur des éléments objectifs (action ne correspondant pas aux besoins de l'entreprise, calendrier, coût...). Précisez-lui qu'il peut mobiliser son CPF en dehors de son temps de travail (sans rémunération, mais avec prise en charge totale ou partielle des frais) et orientez-le, si nécessaire, vers un organisme « Conseil en évolution professionnelle » (CEP) pour plus d'informations.

► **VOIR ANNEXES**



ET SI LA DEMANDE PORTE SUR LE SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES, UN ACCOMPAGNEMENT VAE... ?

Lorsqu'elle porte sur le socle de connaissances et de compétences, un accompagnement VAE ou une action mise en œuvre dans un cas prévu par un accord collectif applicable à l'entreprise, la demande est accessible de droit au CPF. Il faut la considérer comme une opportunité pour développer le niveau global des compétences de votre entreprise.

Néanmoins, si le **calendrier** de l'action ne convient pas, vous pouvez reporter la demande pour des raisons objectives (c'est-à-dire des motifs réels et pertinents : charge de travail pendant la période considérée, « raison de service »...). Informez le salarié de la période à laquelle il pourra réaliser son projet et invitez-le à reformuler ultérieurement sa demande.

► **VOIR ANNEXES**

Quand le CPF abonde le CIF

Un salarié qui souhaite, dans le cadre d'un projet personnel de formation, bénéficier d'un Congé individuel de formation (CIF) peut mobiliser son CPF.

Dans ce cas, ce sont les règles propres au CIF qui s'appliquent : le salarié doit notamment formuler une demande d'autorisation d'absence à l'entreprise (uniquement si la formation se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail) et présenter son dossier, en vue de son financement, au Fongecif en proposant la mobilisation de son CPF. Vous pouvez donc conseiller au salarié dont vous avez refusé la demande de CPF de s'orienter vers un CIF pour réaliser son projet de formation.

4/ À SUIVRE : L'APRÈS FORMATION LORSQUE LE CPF SE DÉROULE PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL

LES SUITES À DONNER ?

La formation réalisée pendant le temps de travail est arrivée à son terme ? Reste une étape importante : envisager (ou confirmer) les suites à donner à l'action suivie au titre du CPF. Il peut s'agir d'attribuer de nouvelles fonctions au salarié, tenant compte des savoirs acquis, de planifier un complément de formation, d'organiser une mobilité professionnelle, une progression salariale...

► **TÉLÉCHARGER LE GUIDE ENTREPRISE**
« RÉUSSIR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL »
SUR WWW.AGEFOS-PME.COM

L'ÉVALUATION, UNE ÉTAPE ESSENTIELLE !

L'intérêt de la formation est limité... sans partage et retour d'expérience !

Si l'action s'est déroulée pendant le temps de travail, interrogez le salarié sur la prestation suivie : le programme a-t-il été respecté ? La démarche pédagogique était-elle pertinente ? Les moyens de la formation adaptés ?...

Objectif : apprécier les conditions de déroulement de l'action, la qualité de la formation et le professionnalisme du prestataire.

Allez plus loin : demandez au salarié - et à son manager - si et comment les acquis de la formation sont utilisés en situation de travail. Avec quelle valeur ajoutée pour le salarié et pour l'entreprise (points d'amélioration dans le quotidien de travail, aisance dans la conduite des missions du salarié, la qualité de la production...)?

A noter *L'efficacité d'une formation s'apprécie à la lumière de différents critères :*

- satisfaction des salariés,
- enrichissement de compétences pour le salarié et gain de performance pour l'entreprise,
- transfert de connaissances en situation de travail.

Votre conseiller AGEFOS PME peut vous accompagner dans cette étape essentielle qu'est l'évaluation des formations suivies par vos salariés.

VERS UNE NOUVELLE MOBILISATION DU CPF ?

Le CPF se recharge d'année en année (jusqu'à la limite du plafond de 150 heures) et il est utilisable quand le salarié le souhaite, sans délai de carence. À tout moment, il peut donc envisager un nouveau projet de formation.

A noter *À la fin de la formation, les heures utilisées sont déduites du compte du salarié. Vous n'avez rien à faire : AGEFOS PME se charge des formalités auprès de la Caisse des dépôts et consignations.*

Attention !

► Si le CPF se déroule hors temps de travail ou lorsqu'il s'agit d'un CPF de droit (Socle, VAE) la formation, les conditions de son suivi et les modalités de son évaluation restent du domaine privé du salarié.

1/ L'OFFRE DE SERVICES AGEFOS PME



SOLUTIONS

Vous souhaitez des repères dans les dispositifs existants ou être épaulé dans les démarches administratives et financières pour mettre en œuvre votre plan de formation ?

NOS SERVICES

AGEFOS PME vous assure une information de qualité et constamment actualisée sur les dispositifs formation et vous accompagne dans les démarches administratives nécessaires pour les activer.

EN PRATIQUE

- Information régulière, réunions et conférences sur les évolutions de la formation professionnelle continue et l'emploi.
- Gestion administrative simplifiée et facilitée par des services en ligne.
- Conseiller et gestionnaire de dossiers dédiés pour un conseil de proximité.
- Offre de formation accessible à tous : catalogues d'actions collectives de formation sur tous les territoires.
- Outillage sur l'entretien professionnel.



ÉVOLUTION

Vous voulez faire évoluer les compétences de vos salariés ? A ce titre, vous souhaitez bénéficier de conseils RH, quelle que soit la taille de votre entreprise ?

NOS SERVICES

En complément de l'offre Solutions, AGEFOS PME propose une offre individualisée et différenciée pour soutenir votre approche stratégique de la formation.

EN PRATIQUE

- Conseil outillage et accompagnement pour faciliter la mise en œuvre de projets RH.
- Conseil sur l'offre et l'achat de formation.
- Conception et mise en œuvre de plans de financement des projets Emploi-Formation (analyse des besoins spécifiques, chiffrage, propositions...).
- Mobilisation de financements externes complémentaires et montage de dossiers spécifiques d'aide à la formation.
- Mise en réseau avec les acteurs du développement local.



ANTICIPATION

Vous préparez une évolution de votre entreprise et anticipez les prochaines mutations économiques ? En ce sens, vous souhaitez attirer de nouvelles compétences et impliquer vos salariés dans votre projet ?

NOS SERVICES

En complément de l'offre Évolution, AGEFOS PME vous propose des services à plus forte valeur ajoutée qui répondent à vos besoins d'anticipation et de gestion pluriannuelle.

EN PRATIQUE

- Réalisation de prédiagnostics de la situation de votre entreprise et définition d'un plan d'actions GPEC.
- Accompagnement individualisé de vos démarches RH et obligations sociales et réglementaires.
- Gestion externalisée de la formation.
- Montage de projets multifinancés spécifiques pour votre entreprise.

FICHE 1 Du DIF au CPF

À première vue, le CPF ressemble au Droit individuel à la formation (DIF). Faux ! Le CPF repose sur des principes inédits.

Comparaison :

	LE DIF (JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2014)	LE CPF (DEPUIS LE 1 ^{ER} JANVIER 2015)
BÉNÉFICIAIRES ?	▶ Une seule catégorie : les salariés justifiant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise.	▶ Un dispositif universel et individuel Toute personne dispose d'un Compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite.
OBJECTIF ?	▶ Stimuler les départs en formation dans le cadre de projets partagés avec l'employeur.	▶ Une voie d'accès au diplôme, titre, CQP L'utilisation du CPF est réservée aux formations « éligibles », c'est-à-dire conduisant à des certifications précisément définies. Le salarié s'implique dans la gestion de son parcours professionnel en mobilisant son CPF seul ou en partenariat avec l'employeur.
PORTABILITÉ ?	▶ Restreinte : le DIF était attaché au contrat de travail. Après sa rupture, les heures étaient utilisables pendant une durée limitée.	▶ Un compte intégralement transférable La personne conserve son compte tout au long de sa vie professionnelle, quels que soient les événements (changement d'employeur, période de chômage...).
GESTION ?	▶ Internalisé : la tenue des compteurs DIF était à la charge des entreprises.	▶ Une gestion externalisée Le compte est géré à l'extérieur de l'entreprise, par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).
FINANCEMENT ?	▶ Pas d'enveloppe dédiée : le DIF était financé dans le cadre des fonds « plan de formation » ou « professionnalisation ».	▶ Un système de financement organisé Une quote-part de la contribution « formation » des entreprises est spécialement affectée au financement du CPF. Des ressources complémentaires (« les abondements ») sont mobilisables si nécessaire.

Le reliquat d'heures de DIF : utilisable jusqu'à fin 2020

Fin 2014 un salarié disposait d'heures de DIF (ou de DIF portable) non utilisées ? Pendant une période transitoire (jusqu'à la fin de l'année 2020), il peut les utiliser comme du CPF. Mode d'emploi.

- 1/ Le salarié inscrit le nombre d'heures de DIF disponibles au 31 décembre 2014 sur son espace personnalisé du portail www.moncompteformation.gouv.fr. Ces heures sont mentionnées sur l'attestation remise par l'entreprise qui les employait à cette date. Remise qui devait avoir lieu avant le 31 janvier 2015. Cette date butoir n'a pas été respectée ? Il n'est pas trop tard pour régulariser la situation.
- 2/ Les heures ainsi inscrites peuvent être utilisées, dès 2015, selon les règles applicables au CPF (actions éligibles, réalisation pendant ou hors temps de travail...).
- 3/ À compter de 2016, quand le compte du salarié sera crédité d'heures de CPF par la Caisse des dépôts et consignations, les heures de DIF et de CPF pourront être mobilisées ensemble mais dans la limite de 150 heures. Les heures de DIF sont débitées (par la Caisse des dépôts et consignations) en premier.

Exemple : un salarié en CDI à temps plein disposait de 120 heures de DIF au 31 décembre 2014.

- En 2015, il acquiert 24 heures de CPF, crédité début 2016 : en 2016, il peut utiliser les 144 heures disponibles,
- En 2016, 24 heures sont à nouveau acquises, inscrites sur son compte début 2017. Si, à cette date, il n'a mobilisé aucune heure de CPF, le salarié dispose donc d'un volume horaire de formation de $[120 + 24 + 24]$ 168 heures. Il ne pourra toutefois utiliser que 150 heures : ses heures de DIF seront débitées en premier (et donc soldées si la durée de la formation excède 120 heures), le reliquat (18 heures) sera conservé dans son CPF.
- Fin 2020, les heures non utilisées correspondant au DIF seront définitivement perdues. En revanche, celles créditées au titre du CPF demeurent : elles ne se perdent jamais.

FICHE 2 Heures CPF : connaître les règles de calcul

Si le CPF est un dispositif universel (tout actif en possède un), les salariés sont les seuls – à ce jour – à acquérir des heures de formation.

Calculées par année civile, les heures acquises sont portées au crédit du salarié par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) au début de l'année suivante, sur la base des informations contenues dans la déclaration sociale des entreprises (DADS-U, Déclaration sociale nominative – DSN – à compter de 2017).

Principes de calcul appliqués par la CDC.

SALARIÉ AYANT TRAVAILLÉ TOUTE L'ANNÉE À TEMPS COMPLET

Nombre d'heures acquises :

- 24 heures par an jusqu'à atteindre 120 heures
- Puis 12 heures par an (au plus), jusqu'au plafond de 150 heures

Application

Exemple sans utilisation d'heures

(le CPF étant rechargeable, le plafond de 150 h est atteint à une date qui varie selon le nombre d'heures utilisées et la fréquence de mobilisation du CPF au cours de la carrière professionnelle de son titulaire)

ANNÉE	NOMBRE D'HEURES EN COURS D'ACQUISITION DANS L'ANNÉE N	HEURES DISPONIBLES POUR UNE UTILISATION DANS L'ANNÉE N
2015	24 h	0 H ▶ Pas d'utilisation possible des heures de CPF en 2015 : elles sont créditées pour la 1 ^{ère} fois en mars 2016. En revanche, s'il dispose d'un solde d'heures de DIF, le salarié peut l'utiliser dès 2015 (jusqu'à la fin de l'année 2020), selon les règles du CPF.
2016	24 h	24 h
2017	24 h	48 h
2018	24 h	72 h
2019	24 h	96 h
2020	12 h	120 H
2021	12 h	132 h
2022	6 h	144 h
2023	0 h	150 H
2024	0 h	150 h
2025...	0 h	150 h

>>>

FICHE 2 Heures CPF : connaître les règles de calcul

SALARIÉ N'AYANT PAS TRAVAILLÉ TOUTE L'ANNÉE À TEMPS COMPLET

Nombre d'heures acquises au prorata temporis :

Si le calcul aboutit à un nombre avec décimale, le résultat est arrondi au nombre entier supérieur.

Exemple : s'il travaille à 80 % (soit 28 heures par semaine dans une entreprise appliquant la durée légale du travail : 35 h/semaine), un salarié alimente son CPF à raison de 24 heures x 80 % = 19,2 heures, arrondi à 20 heures.

À noter *Un accord collectif (de branche, d'entreprise, de groupe) peut prévoir un mode de calcul plus favorable assorti, dans ce cas, d'un financement spécifique : au moins 13 € par salarié x nombre d'heures supplémentaires accordées. La somme correspondante doit être versée par l'entreprise à l'OPCA. Pour permettre la tenue des comptes, l'OPCA communique à la CDC (sur la base des éléments fournis par l'employeur) le nom des salariés concernés et le nombre des heures accordées en supplément.*

Exemple : un accord collectif applicable à l'entreprise prévoit que les salariés travaillant à 80 % acquièrent autant d'heures que les salariés à temps plein (soit les premières années, 24 h par an au lieu de 20 h par an). L'accord fixe le montant du financement spécifique au minimum réglementaire, soit 13 € / heure. L'entreprise est donc redevable auprès d'AGEFOS PME d'une somme annuelle de (13 € x 4 heures) x nombre de salariés concernés. Sur la base de la liste fournie par l'employeur, AGEFOS PME communique à la CDC le nom des salariés concernés et le nombre d'heures supplémentaires accordées (4 heures / salarié).

Deux principes à retenir :

Est considéré comme « travail à temps plein » :

- la durée conventionnelle du travail, à savoir la durée du travail fixée par convention ou accord collectif applicable à l'entreprise,
- à défaut, 1 607 heures par an (soit l'équivalent de 35 heures de travail hebdomadaire). Cette même durée est retenue pour les salariés en forfait jour,
- 2 080 x le SMIC horaire pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail (salariés à la tâche...).

À noter *Si l'entreprise applique une durée conventionnelle du travail, vous devez – avant le 28 (ou 29 février) – la communiquer à AGEFOS PME.*

Sont intégralement pris en compte pour le calcul de l'alimentation du CPF :

- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, le congé parental d'éducation,
- les absences au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

FICHE 3 Mise en œuvre du CPF : impliquer les acteurs de l'entreprise avec des arguments-clés

QUI ?	QUELS ARGUMENTS ?	RÉSULTATS ATTENDUS
La direction de l'entreprise et/ou des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> - « Nombre de formations éligibles au CPF répondent aux problématiques de l'entreprise : développement des compétences / élévation du niveau de qualification / fidélisation des salariés... » - « Intégrer le CPF dans la gestion des ressources humaines favorise l'implication du salarié dans les projets de formation de l'entreprise tout en participant à son évolution professionnelle ». 	<ul style="list-style-type: none"> - La direction tient compte du CPF dans la politique de formation de l'entreprise. - L'entreprise remplit ses obligations en matière de maintien de l'employabilité des salariés.
Les encadrants (managers de proximité)	<ul style="list-style-type: none"> - « Le CPF est un levier pour réaliser des projets professionnels et peut, en toute pertinence, être articulé avec les besoins en compétences de l'entreprise ». - « Favoriser les départs en formation, l'acquisition de certifications est un acte managérial fort, contribuant à la valorisation du salarié, à sa motivation et à son bien-être au travail ». 	<ul style="list-style-type: none"> - Les encadrants sont à l'écoute des projets professionnels/de formation des salariés, sont en capacité de les conseiller et de les accompagner dans le choix des formations. - L'utilisation du CPF fait systématiquement partie des thèmes abordés lors de l'entretien professionnel. - Les CPF mobilisés sont articulés aux orientations formation de l'entreprise.
Les représentants du personnel	<ul style="list-style-type: none"> - « Le CPF est un outil au service du salarié, de son évolution professionnelle, de la sécurisation de son parcours ». - « Mettre en place des projets de formation communs entreprise/salarié, c'est favoriser les départs en formation et donc contribuer à la qualité du travail et au développement des compétences des salariés ». 	<ul style="list-style-type: none"> - Le dialogue social est fondé sur un langage commun, des enjeux partagés. - Les représentants du personnel sont force de proposition dans la mise en œuvre du CPF. - Ils assurent un relais d'information efficace auprès des salariés. <p>▶ TÉLÉCHARGER LES FICHES PRATIQUES « Vos OBLIGATIONS LIÉES À LA CONSULTATION DU CE »</p>
Les salariés	<ul style="list-style-type: none"> - « Grâce au CPF, la certification est à portée de main (diplôme, titre, CQP, TOEFL...) : une garantie pour le présent et l'avenir professionnels de chacun ». - « Sa mise en œuvre est facilitée : site Internet dédié (www.moncompteformation.gouv.fr), Conseil en évolution professionnelle (CEP), manager, représentant du personnel... diverses ressources sont disponibles pour bien utiliser son CPF ». - « Plus il est utilisé, plus le CPF est alimenté : c'est le principe du compte rechargeable. Rien ne sert de thésauriser ! D'autant que des financements sont prévus et que le CPF est utilisable, au choix, pendant ou hors temps de travail ». 	<ul style="list-style-type: none"> - Les salariés posent des questions sur le CPF, abordent le sujet au cours des entretiens individuels, formulent des demandes. - Le taux de départ en formation avec mobilisation du CPF augmente.

FICHE 4 Les mots-clés du CPF

ABONDEMENT

► L'abondement complémentaire

DANS QUEL CAS ? Lorsque le nombre d'heures inscrites au CPF est insuffisant pour suivre l'action souhaitée et/ou que les financements accordés ne couvrent pas l'ensemble des coûts, le salarié peut obtenir un « abondement complémentaire » de la part d'un financeur : son employeur, AGEFOS PME, l'Agefiph (pour les travailleurs handicapés),... Le salarié peut également compléter lui-même le financement de sa formation.

En pratique, AGEFOS PME peut compléter la prise en charge au titre des fonds CPF par un financement « période de professionnalisation », l'entreprise peut accorder un complément financier sur ses fonds propres...

À noter *Un salarié qui souhaite bénéficier d'un CIF peut « apporter » au Fongecif ses heures de CPF afin de participer au financement de sa formation.*

En pratique, les heures ainsi mobilisées sont financées par un fonds spécifique (le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels – FPSPP).

► L'abondement complémentaire

DANS QUEL CAS ? À compter de 2020, dans les entreprises de 50 salariés et plus, un salarié pourra bénéficier d'un quota d'heures de CPF supplémentaires (100 h ou, s'il est à temps partiel, 130 h) si, au cours des 6 dernières années passées dans l'entreprise, il n'a pas bénéficié de tous les entretiens professionnels obligatoires et :

- suivi au moins une action de formation,
- et/ou obtenu tout ou partie d'une certification (diplôme, CQP...) par la formation ou la Validation des acquis de l'expérience (VAE),
- et/ou progressé au plan salarial (augmentation individuelle...) ou professionnel (en termes de fonctions, missions, responsabilités...).

En pratique, l'abondement correctif viendra s'ajouter aux heures inscrites sur le CPF si au moins 2 des 3 derniers critères ne sont pas remplis. Le compte du salarié pourra donc afficher jusqu'à 250 voire 280 h (plafond de 150 heures inscrites au titre celles acquises au fil des années + 100 h ou 130 h dans le cadre de l'abondement correctif). L'entreprise devra, quant à elle, verser à l'OPCA une somme forfaitaire : 30 € x 100 h ou 130 h par salarié concerné.

► L'abondement en heures supplémentaires attribuées

DANS QUEL CAS ? Lorsque, pour les salariés n'ayant pas travaillé toute l'année à temps complet, un accord collectif applicable à l'entreprise prévoit un mode d'acquisition des heures plus favorable que la règle du prorata temporis.

En pratique, l'entreprise doit communiquer à AGEFOS PME (avant le 1^{er} mars de l'année suivant l'année d'acquisition des heures), la liste des salariés bénéficiaires, le nombre d'heures supplémentaires attribuées ainsi que le montant forfaitaire prévu par l'accord collectif pour financer ces heures (minimum 13 € / heure supplémentaire / salarié).

CERTIFICATION ET LISTES CPF

Terme générique, la certification est une attestation de maîtrise de connaissances, aptitudes ou compétences professionnelles délivrée par une autorité légitime (école, université, Commission paritaire nationale de l'emploi – CPNE – d'une branche...) à l'issue d'un processus d'évaluation qui peut prendre différentes formes : examen, test, passage devant un jury...

À ce titre, les diplômes, titres, CQP, habilitations, certificats... sont des certifications.

En pratique, pour être éligibles au CPF les formations doivent conduire à :

- des certifications (ou des parties de certification) inscrites au RNCP (lequel contient des diplômes, des titres à finalité professionnelle et des CQP) et retenues par les partenaires sociaux de branche ou au niveau interprofessionnel,
- des certifications recensées à l'Inventaire et retenues par les partenaires sociaux de branche ou au niveau interprofessionnel,
- des CQP inscrits ou non au RNCP, et retenus par les partenaires sociaux de branche ou au niveau interprofessionnel,
- la certification « socle de connaissances et de compétences », éligible de droit,
- une certification accessible par la VAE, éligible de droit.

Trois niveaux de listes CPF :

- celle des partenaires sociaux au niveau national qui élaborent la Liste nationale interprofessionnelle (LNI), liste accessible à tout individu quel que soit son statut,
- celle des partenaires sociaux au niveau régional qui élaborent une Liste régionale interprofessionnelle (LRI), liste accessible à tout individu résidant dans la région,
- celle des partenaires sociaux au niveau du branche professionnelle (liste CPNE), liste accessible aux ressortissants du secteur professionnel.

ACCOMPAGNEMENT VAE

L'accompagnement VAE est accessible de droit au CPF. Dès que sa candidature a été déclarée recevable par l'organisme délivrant la certification visée, le salarié peut bénéficier d'une aide à l'élaboration de son dossier de VAE et à la préparation au passage devant le jury.

En pratique, l'accompagnement peut prendre la forme de différentes prestations proposées par l'organisme certificateur ou un prestataire spécialisé, en fonction des besoins du salarié : aides méthodologiques à la description des activités et expériences qu'il souhaite valoriser pour obtenir la certification visée, à la formalisation de son dossier de VAE, à la préparation de son passage devant le jury et à la mise en situation professionnelle éventuellement prévue par le référentiel de la certification

SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES

Les formations permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences sont accessibles de droit au CPF.

DE QUOI S'AGIT-IL ? D'un ensemble de 7 domaines de connaissances et de compétences qu'une personne doit maîtriser pour favoriser, notamment, son accès à la formation et à l'insertion professionnelles :

- communication en français
- utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
- utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
- aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel
- capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie
- maîtrise des gestes et postures et respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires

En pratique, la personne mobilise son CPF pour valider les compétences acquises (identifiées grâce à une évaluation préalable des acquis) et se former aux domaines qui lui restent à acquérir. L'évaluation finale permet d'attester de la maîtrise des connaissances et compétences requises dans le cadre du socle. Si celui-ci est validé, le salarié se voit remettre une certification officielle, inscrite à l'Inventaire

À noter Le socle peut être contextualisé par les partenaires sociaux de la branche aux métiers exercés. Peuvent s'y ajouter des actions de lutte contre l'illettrisme.

AGEFOS PME met à votre disposition un processus de formation et de certification Socle (DécliCC).

Contactez votre conseiller en formation !

BLOCS DE COMPÉTENCES

Parmi les formations éligibles au CPF, figurent celles conduisant à une certification enregistrée au RNCP ou, précise le code du travail, les actions « permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences » (art. L 6323-6).

En pratique, le bloc de compétences est défini comme un ensemble homogène et cohérent de compétences. Une certification peut se composer d'un maximum de 7 blocs.

Chaque bloc doit faire l'objet d'une évaluation et d'une validation. Il est identifié comme tel sur la fiche RNCP de la certification concernée.

INVENTAIRE

Les certifications figurant à l'Inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) sont éligibles au CPF dès lors qu'elles sont inscrites sur une liste CPF.

En pratique, l'Inventaire recense des certificats, habilitations et autres certifications non inscrits au RNCP (et n'ayant pas vocation à l'être), reconnaissant des compétences transversales exercées en milieu professionnel.

Il comprend trois catégories de certifications :

- 1) certifications à caractère réglementaire (imposées par la réglementation pour l'exercice d'une activité) : certificat sauveteur secouriste du travail, FIMO...*
- 2) certifications ayant une valeur d'usage reconnue sur le marché du travail (certifications utilisées par les entreprises) : certifications de langue, d'éditeurs informatiques...*
- 3) certifications ayant une utilité sociale : socle de connaissances et de compétences, animation d'équipe, gestion de projet...*

Une seule adresse pour savoir si la formation envisagée conduit à une certification autorisant la mobilisation du CPF :

www.moncompteformation.gouv.fr !

FICHE 5 Glossaire de la formation professionnelle

BPF	Bilan pédagogique et financier
CCN	Convention collective nationale
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CNCP	Commission nationale de certification professionnelle
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire nationale de l'emploi
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
FOAD	Formation ouverte à distance
FPC	Formation professionnelle continue
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE	Fonds social européen
GIE	Groupement d'intérêt économique
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OREF	Observatoire régional emploi formation
RH	Ressources humaines
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SRC	Service régional de contrôle
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Plus d'information sur le CPF :
un numéro vert à votre service

agefos-pme.com

Siège national

187, quai de Valmy - 75010 Paris

Tél. 01.44.90.46.46

AGEFOS PME créée et gérée par les partenaires sociaux

