

Le CPF (Compte Personnel de Formation)

Qu'est-ce que le CPF ?

Le CPF remplace ce qui était appelé autrefois le DIF (Droit Individuel à la Formation). C'est un **compte individuel permettant de cumuler des droits à la formation**. Il s'ouvre automatiquement dès la première expérience professionnelle, sous réserve d'avoir 16 ans minimum. Toute personne, quel que soit son statut (salarié, demandeur d'emploi, intérimaire, étudiant...), peut mobiliser son CPF pour financer une formation à tout moment de sa vie professionnelle.

Comment fonctionne le CPF ?

Le CPF est ouvert et alimenté automatiquement selon nos expériences professionnelles. Il est crédité annuellement en euros :

- **Les salariés à temps plein** cumulent 500€/an de droits à la formation (plafonné à 5000€).
- **Les salariés pas ou peu qualifiés** qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de niveau 3 (CAP ou BEP) cumulent 800€/an de droits à la formation (plafonné à 8000€).
- **Les salariés à temps partiel dont le temps de travail est supérieur à 50% du temps complet** bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein.
- **Les salariés à temps partiel dont le temps de travail est inférieur à 50% du temps complet** voient leurs droits à la formation calculés au prorata du temps travaillé.
- **Les salariés de la fonction publique** sont invités à se rapprocher de leur direction .

Pour connaître le montant de ses droits, il suffit de se connecter au [portail en ligne du CPF](#).

Comment mobiliser son CPF ?

Une fois votre compte ouvert sur le portail du CPF, vous pouvez consulter et comparer depuis le site toutes les offres éligibles au CPF et candidater à celle qui vous intéresse. Attention : si vous souhaitez effectuer votre formation sur votre temps de travail, vous devez obtenir l'accord de votre employeur. Vous devez formuler votre demande :

- 60 jours minimum avant le début de la formation, pour les formations inférieures à 6 mois,
- 120 jours minimum pour les autres.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois vaut acceptation.

Les formations éligibles au CPF

- Diplôme, titre professionnel, certificat de qualification professionnelle (CQP), un ou des blocs de compétences d'un titre : à condition que ceux-ci soient inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
- Certification ou habilitation enregistrée dans le « Répertoire Spécifique des certifications et habilitations » (RSCH).
- Bilan de compétences.
- Action de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
- Préparation à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules des catégories B, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE, mentionnées à l'article R. 221-4 du code de la route.
- Action dispensée aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Que faire si le montant de mon CPF n'est pas suffisant pour financer une formation ?

Si le montant de la formation choisie est supérieur au montant disponible sur votre CPF, vous avez disposez de plusieurs solutions d'abondement :

- **Vous pouvez financer vous même le restant** à charge par carte bancaire.
- **Vous pouvez demander un abondement à votre entreprise** : rapprochez-vous de votre service de ressources humaines. Cette solution est particulièrement indiquée quand la formation entre dans le cadre d'un projet copartagé avec votre employeur (changement de poste en interne, évolution de l'entreprise...). Vous pouvez consulter les articles L. 6323-13 et L. 6323-14 du Code du travail qui traitent de ce cas.

Pour ouvrir votre compte CPF, consulter vos droits, chercher une formation ou en savoir plus sur le CPF : [connectez-vous au site officiel du Compte Personnel de Formation.](#)

Le CPF de transition professionnelle

Qu'est-ce que le CPF de transition professionnelle ? Quelle différence avec le CPF ?

Le CPF de transition professionnelle correspond à l'ancien CIF (Congé Individuel de Formation). C'est une **modalité particulière de mobilisation du CPF pour les salariés, dans le cadre d'une évolution ou d'une reconversion professionnelle**.

Contrairement au CPF qui peut être mobilisé à tout moment pour n'importe quel projet professionnel, le CPF de Transition Professionnelle a pour objectif clair de « demander la prise en charge d'une action de formation destinée à changer de métier, en bénéficiant d'un congé spécifique si la formation est effectuée en tout ou partie durant le temps de travail ». La demande de CPF de Transition Professionnelle doit donc se faire avec l'accord de l'employeur.

Qui peut faire une demande de CPF de transition professionnelle ?

- Les salariés en CDI justifiant d'une activité salariée de 24 mois minimum, consécutive ou non, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle.
- Les salariés en CDD justifiant d'une activité salariée de 24 mois minimum, consécutive ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.
- Les travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi (sans condition d'ancienneté).
- Les salariés démissionnaires ayant eu une activité professionnelle de 5 ans continus et dont le projet professionnel est jugé sérieux.
- Les salariés titulaires d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire et les salariés intermittents du spectacle.

L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié. Sont exemptés de la condition d'ancienneté les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi, ainsi que les personnes bénéficiant de l'obligation des travailleurs handicapés (OETH).

Comment faire la demande de CPF de transition professionnelle ?

La demande de CPF de transition professionnelle ne s'effectue pas sur le site du CPF. **Elle doit d'abord être adressée** de manière écrite à l'employeur :

- 120 jours avant le début de la formation si l'absence du salarié est supérieure à 6 mois,
- 60 jours avant le début de la formation si l'absence du salarié est inférieure à 6 mois.

L'employeur dispose de **30 jours pour répondre** au salarié à réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de sa part dans le délai fixé par la loi, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

L'employeur peut refuser cette demande de congé de formation si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence. Il peut également proposer un report de congé, dans la limite de 9 mois, si cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise ou si des effectifs sont simultanément absents.

Si la demande est acceptée, le salarié doit faire une demande de financement à l'association paritaire « Transition Pro ». Cette prise en charge est étudiée selon des critères tels que le sérieux du projet, le niveau budgétaire et les fonds à disposition pour l'organisme.

La reconversion ou la promotion par alternance dite Pro-A

Qu'est-ce que la Pro-A ?

Le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance appelé « Pro-A » remplace depuis 2019 la période de professionnalisation. **Il s'adresse aux salariés pas ou peu qualifié(e)s qui souhaitent évoluer au sein de leur entreprise grâce à la formation en alternance.** Ce système leur permet de rester dans leur entreprise et de maintenir leur rémunération et leur protection sociale. Le contrat de travail fait l'objet d'un avenant pendant toute la durée du dispositif.

Qui peut prétendre à la Pro-A ?

Le dispositif Pro-A est destiné :

- **aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ,**
- **aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ,**
- **aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD),**
- **aux salariés placés en activité partielle ,**

Dont le **niveau de qualification est inférieur au niveau 5 (licence)**. La formation suivie en alternance doit être enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), être un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou permettre une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche. Son niveau peut être équivalent ou supérieur au niveau de qualification du salarié.

Elle vise à permettre au salarié de changer de métier ou de profession. Il peut aussi s'agir de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Pour cela, il est mis en place soit une formation en alternance, soit une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour en savoir plus, consultez la page consacrée à la Pro-A sur le site du Ministère du Travail.

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle est destiné aux salariés dont le **licenciement pour motif économique** est envisagé, quel que soit leur ancienneté. La mise en place du CSP n'est possible que dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ou dans un établissement (sans critère d'effectif) en redressement ou en liquidation judiciaire.

L'objectif de ce dispositif est de favoriser le retour à l'emploi des salariés en licenciement économique grâce à un ensemble de mesures :

- Un accompagnement personnalisé (bilan professionnel, aide à l'orientation...) et un suivi tout au long du CSP, pour une durée d'un an,
- Le versement d'une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) et de primes dans certains cas spécifiques,
- Le financement de formations afin d'aider au reclassement.

Pour en savoir plus, consultez la page dédiée au CSP sur le site du Ministère du Travail.

Le Plan de Développement des Compétences de votre entreprise

Toutes les entreprises ont pour obligation d'assurer l'adaptation de leurs salariés au poste de travail, de les maintenir dans l'emploi et de leur dispenser une formation générale à la sécurité. Par conséquent, l'employeur doit tenir un plan de développement des compétences qui recense l'ensemble des actions de formation mises en place pour ses salariés.

Dans le cadre de ce plan, l'entreprise peut proposer une formation au salarié ou le salarié peut demander une formation à son employeur dans le cadre du maintien ou du développement de ses compétences. La formation se déroule sur le temps de travail (sauf cas exceptionnel) et le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle.

Pour en savoir plus, consultez la page traitant du plan de développement des compétences sur le site du Ministère du Travail.