



TOUTELAFONCTION

Formation

Tout le catalogue sur
www.dunod.com





TOUTELAFONCTION

Formation

Philippe Bernier

DUNOD

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.

Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du

Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



© Dunod, 2015

5 rue Laromiguière, 75005 Paris
www.dunod.com

ISBN 978-2-10-071555-8

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2^o et 3^o a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Remerciements

Je tiens à remercier tout particulièrement celles et ceux qui m'accompagnent et m'aident depuis des années à la construction de mes propres savoirs et connaissances, aux échanges dont ils me font l'honneur de me faire participer, aux réflexions qui concourent à me faire découvrir chaque fois de nouveaux chemins à suivre...

- ✓ mes collègues de notre cabinet de conseils CARAXO, présents ou partis vers d'autres contrées ;
- ✓ nos clients avec qui nous partageons depuis si longtemps tant de passion ;
- ✓ mes collègues de la « Faculté Libre de Droit » qui m'ont accepté dans leur monde universitaire ;
- ✓ nos étudiants qui me donnent chaque année, plus envie encore d'enseigner ;
- ✓ mes amis de toujours pour leur soutien sans faille : Guy, Barbara et Daniel ;
- ✓ et bien sûr Ch., Al, Ju et An... Elles se reconnaîtront.

Préface

La fonction formation s'invite désormais dans toutes les sphères de notre vie mais plus encore dans celle de l'entreprise.

Le salarié, le demandeur d'emploi, l'employeur, le manager, le formateur, le conseiller formation, l'enseignant, etc. : tous sont conviés à découvrir un environnement sans doute complexe mais fort d'une imbrication qui mêle à la fois le droit, l'ingénierie de la formation, la gestion des emplois et des compétences dans un contexte socio-économique dans lequel l'Homme a toute sa place.

Le droit du travail, au travers notamment de sa nouvelle loi du 5 mars 2014, impacte fortement la relation à la formation et aux développements des compétences. L'évolution professionnelle ne représente maintenant plus un dû mais une quasi-obligation pour toute personne présente sur le marché du travail.

Cela fait des années que le juge en avait fait une réalité, les partenaires sociaux et le législateur en ont fait un texte : la formation est désormais une obligation dans les entreprises. Gare à celles qui ne l'auraient pas encore compris.

De la garantie d'accès à la formation à l'obligation d'adapter au poste de travail, du plan de formation au congé individuel de formation en passant par le compte personnel de formation, de l'entretien professionnel au bilan de compétences, le champ de la formation se nourrit de multiples outils et dispositifs que chaque acteur aura à intégrer, assimiler et... utiliser à bon escient.

Toute la fonction Formation se veut un ouvrage éclairant, capable de permettre à tout un chacun, à son niveau, de découvrir ou d'approfondir ses connaissances sur le sujet.

Pour cela, il se divise en trois parties :

- ✓ La première concerne le **savoir** plutôt théorique qui, selon notre approche, se situe entre l'aspect technique (il en faut toujours si l'on veut comprendre) et l'aspect procédural... qui permet de comprendre les étapes par lesquelles il convient de passer.
- ✓ La deuxième partie aborde le sujet sous un angle pratique en développant – fort des savoirs acquis – une approche de type « **savoir-faire** ». Construite sur de nombreux exemples et explications « terrain », cette approche donne plus de sens encore aux thèmes abordés.
- ✓ Enfin la troisième partie s'ouvre sur le **savoir-être** qui arrive comme une forme d'aboutissement. Après avoir posé la théorie, et assimilé la pratique... Il convient de savoir comment se comporter, comment « savoir-être » face aux acteurs de la formation, face aux acteurs de la vie !

Cet ouvrage propose de nombreux compléments en ligne (matrices de notes, grilles d'évaluation, interviews, etc.) disponibles sur **www.dunod.com**, sur la page de l'ouvrage, ou directement à l'adresse www.dunod.com/contenuscomplementaires/9782100715558

Toute la fonction Formation vous entraîne dans ce monde passionnant de la découverte du savoir.

Bonne lecture !

Table des matières

Remerciements	V
----------------------	----------

Préface	VII
----------------	------------

Partie 1

Savoirs

Chapitre 1	Du droit de la formation à l'obligation de former	1
	▶ Les accès à la formation	2
	Le plan de formation	2
	Du droit individuel à la formation au compte personnel formation	8
	Le congé individuel à la formation	12
	▶ Les outils de la formation	14
	L'orientation et la qualification	14
	La sécurisation des parcours	21
	L'évaluation au sens du droit	26
	▶ Les moyens de la formation	29
	La gestion administrative de la formation	29
	Le temps de travail et formation	38
	Le financement et fiscalité de la formation	41
Chapitre 2	L'ingénierie de la formation	49
	▶ Les principales composantes de l'ingénierie formation	50
	Les fondements de l'ingénierie de la formation	50
	Les fondements de l'ingénierie juridique, fiscale et financière de la formation	52
	L'ingénierie pédagogique	53

▶ Le déploiement de l'ingénierie de formation	66
Les principales étapes du plan de formation	66
De la stratégie à l'analyse des besoins en formation	71
De la valorisation financière à la formalisation du plan de formation	74
▶ L'évaluation de la formation	77
La détermination des objectifs de formation	77
Les niveaux d'évaluation	79

Chapitre 3 La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) : définir ses rapports à la formation 83

▶ Les fondements de la GPEC dans sa relation à la formation	84
Les fondements de la GPEC	84
Stratégie et impacts	88
La mise en œuvre des stratégies GPEC en 6 étapes	92
▶ De la notion de mobilité à celle de formation	95
Les formes de mobilités et leurs places	96
La mobilité professionnelle	97
La mobilité géographique	101
▶ De la relation entre emplois, métiers, effectifs & carrières et compétences	104
Du métier à l'effectif	105
Les conséquences sur les carrières et compétences	107

Partie 2

Savoir-faire

Chapitre 4 Plan de formation : construire une démarche formation efficace 111

▶ Élaborer une stratégie formation en cohérence avec la GPEC et la stratégie de l'entreprise	112
Les principes	112
La méthode	114
Quelques axes possibles d'orientations en matière de politique formation	122

▶ Analyser les besoins en formation et élaborer des actions de formations	123
▶ Formaliser le contenu du plan de formation	141
Les différents formats possibles du plan de formation	142
Les documents attachés au plan de formation	146
▶ Comprendre et choisir les organismes de formation	147
Choisir son organisme de formation selon sa spécificité	148
Le champ d'activité des organismes de formation	150
La création et la gestion d'un organisme de formation	152
Les différents statuts des personnes dispensant la formation	169
Les différents types de conventions de formation	172

Chapitre 5 De l'évaluation au bilan formation et inversement : mettre en œuvre une démarche cohérente 177

▶ L'évaluation en pratique	178
L'évaluation de la formation, est-ce si important ?	178
Engager un processus ou dispositif d'évaluation formation	179
Déterminer quelles évaluations « formation » engager et ses raisons	184
▶ Présenter un bilan formation avec efficacité	203
Les composantes actives d'un bilan formation	204
Transmettre les bons documents	208
Déterminer des ratios cohérents	209
▶ Présenter un plan de formation au comité d'entreprise	212
Les différentes étapes de présentation	213
Mise en exergue de points importants dans la présentation du plan de formation au comité d'entreprise	217

Chapitre 6 Financement de la formation : optimiser le budget formation 221

▶ Du financement de la formation à la nécessité d'optimiser son budget	222
Un environnement évolutif et complexe	222
Une complexité croissante ?	223

▶ Les dépenses formation	224
Une dépense réelle : un investissement incertain	224
Déterminer ses dépenses formation	225
▶ Engager une démarche d'ingénierie financière de la formation	232
Vérifier la réalité des besoins de financement de formation	232
Organiser une ingénierie financière de la formation	235
Maîtriser l'environnement juridico-financier de la formation	240
Le contrôle de la formation professionnelle continue	257

Partie 3

Savoir-être

Chapitre 7	Acteurs internes de la formation : postures à adopter au regard de la direction, de la DRH et des partenaires sociaux	261
▶	Développer une relation « stratège » avec la direction	262
	Faire adhérer la direction à l'importance de la formation	263
	Assurer au CoDir la traduction de la stratégie en axe formation	265
	Porter le message stratégique du dirigeant en termes de formation	267
▶	Vendre sa démarche formation à la DRH	269
	Convaincre les RH du bien-fondé de la formation	269
	Nécessité de s'imposer afin de participer (indirectement) au recrutement et rappeler le rôle de la formation	275
▶	Représenter la volonté de l'entreprise auprès des partenaires sociaux	278
	Représenter l'entreprise auprès du comité d'entreprise par une présentation de la stratégie formation	279
	Aborder avec conviction le bilan formation	280
	Présenter avec efficacité le plan de formation	282

Chapitre 8	Acteurs internes de la formation : postures à adopter au regard des managers, des salariés et de l'organisme de formation	287
	▶ Assurer le relais « formation » entre les managers et les salariés	288
	Construire une relation privilégiée avec le manager	288
	Organiser l'entretien préparatoire au plan de formation	290
	▶ Conseiller le salarié en matière de formation	292
	Accompagner le collaborateur à maîtriser les différents outils à sa disposition	292
	Créer une dynamique entre le RF, le manager et le salarié	295
	Renforcer son rôle de conseil vis-à-vis des collaborateurs	296
	▶ Manager son équipe « formation & compétences » et son OFE	298
	Communiquer sur le rôle des gestionnaires formation	298
	Assurer de la prestation de formation	300
Chapitre 9	Acteurs externes de la formation : postures à adopter au regard de la branche professionnelle, de l'OPCA et des prestataires de formation	303
	▶ Représenter son entreprise auprès de sa branche professionnelle	304
	Prendre la parole au sein de sa branche professionnelle	305
	Participer aux négociations de branche : l'exemple de la formation	305
	▶ Développer un partenariat avec son organisme collecteur de fonds formation (OPCA)	308
	Rencontrer son OPCA	308
	Quelles questions poser à l'OPCA ?	309
	Construire une relation partenariale	311
	▶ Piloter vos relations avec les organismes de formation et animer ses partenaires	314
	Négocier raisonnablement avec les organismes de formation	315
	Communiquer auprès des autres partenaires	316
Glossaire		321
Index		333

Chapitre 1

Du droit de la formation à l'obligation de former

Les questions auxquelles répond ce chapitre

- ◆ **Quelles sont les principales modifications** apportées par le législateur à la Fonction formation et compétences ?
- ◆ **Comment comprendre les droits et obligations** de l'entreprise en matière de formation ?
- ◆ **Quels sont les outils et moyens** « formation & compétences » mis à la disposition du salarié et de l'employeur ?
- ◆ **Comment comprendre les différentes formes d'évaluation** notamment celles « imposées » par le droit ?
- ◆ **Quelles responsabilités doit porter l'employeur** en matière de formation des salariés ?
- ◆ **Par quelles formes de responsabilisation** le législateur engage-t-il le salarié ?

► LES ACCÈS À LA FORMATION



PRINCIPES CLÉS

Il y a trois modes d'accès à la formation :

- *À l'initiative de l'employeur : le plan de formation*

Seul l'employeur décide de qui part en formation. Le salarié, sauf exception n'a pas le droit de refuser de partir en formation.

- *À l'initiative du salarié avec l'accord (sauf exception) de l'employeur : le DIF/CPF*

Si la formation est demandée pendant le temps de travail (version CPF), la formation doit être présentée à l'employeur. Dans certains cas, l'employeur ne pourra pas la refuser

- *À l'initiative du salarié : le CIF*

Un salarié qui souhaite effectuer un CIF ne peut pas se voir refuser sa demande d'absence mais seulement la voir repousser de 9 mois pour une action de formation et de 6 mois pour un bilan de compétences ou une VAE. Ce report doit d'ailleurs être justifié par l'employeur.

Le plan de formation

Dispositif à l'initiative de l'employeur

Le plan de formation répond à deux conditions fondamentales :

- ✓ il est à l'initiative de l'employeur ;
- ✓ il répond à des besoins spécifiquement attachés au poste, à l'emploi et au développement des compétences.

Définition : Le plan de formation correspond à toute action de formation suivie par les salariés à l'initiative de l'employeur¹. Ces actions de formation répondent à trois types de besoin :

1. Article L6312-1.1 du code du travail.

- Adaptation au poste de travail
- Maintien et évolution de l'emploi
- Développement des compétences

Cette définition, en apparence restrictive, couvre le champ complet des actions de formation du plan de formation dès lors qu'elle s'attache au respect de l'article L. 6321-1 du Code du travail qui souligne :

- ✓ que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- ✓ qu'il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- ✓ qu'il puisse proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1.

Il convient toutefois de noter qu'une définition plus large sera apportée à la notion de plan de formation dans le cadre de sa présentation au comité d'entreprise. Le plan de formation correspondra à toute action de formation voulue et financée en tout ou partie par l'employeur. Dès lors, s'intégrera dans la définition du plan de formation d'autres actions de formation, si cofinancement de l'employeur, correspondant au congé individuel de formation (CIF), au droit individuel de la formation (DIF) ou encore au compte personnel de formation (CPF).

La catégorisation

L'article L. 6321-1 du Code du travail, en imposant à l'employeur trois approches spécifiques à la formation dans le cadre du plan de formation, intègre un principe essentiel du rapport à la formation qui consiste à catégoriser le plan de formation en deux grandes parties.

La catégorie « adaptation et/ou maintien – évolution de l'emploi »

Cette approche fondamentale pose une obligation incontournable du rapport à la formation pour l'employeur. Cette catégorie rappelle à l'employeur son obligation de tout mettre en œuvre pour permettre au salarié de pouvoir assurer pleinement les tâches et missions qui lui sont confiées.

Le contrat de travail dit « synallagmatique » rappelle que le salarié a l'obligation de travailler dès lors que l'employeur lui en donne les moyens. Cette catégorie traduit ainsi clairement à l'employeur ses obligations de moyens envers le salarié. Pour affirmer ce rapport spécifique à la formation, celle-ci doit obligatoirement se réaliser pendant le temps de travail.

Cette catégorie renvoie à une gestion immédiate de besoins formation liés aux emplois et compétences.

Ce texte de loi engage l'employeur dans une large responsabilité pour laquelle les juges ont de nombreuses fois eu à statuer.

► **Cass. soc., 23 oct. 2007, n° 06-40.950**

Obligation de l'employeur d'adapter le salarié à son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité professionnelle à occuper un emploi.

Les faits

Deux salariés ont été licenciés pour motif économique par lettre du 10 décembre 2001. Ils disposaient respectivement de 24 et 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise, n'avaient bénéficié que d'un stage de formation continue de 3 jours en 1999. Ils demandent des dommages et intérêts distincts pour :

- rupture abusive de leur contrat de travail ;
- non-respect de l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Réponse de la cour de cassation

La Cour de cassation réaffirme l'obligation de l'employeur d'adapter le salarié à son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité professionnelle à occuper un emploi.

Ce manquement entraîne un préjudice distinct (sanctionné par des dommages et intérêts) de celui résultant de la rupture du contrat de travail pour motif économique (indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse).

► **Cass. soc., 2 mars 2010, n° 09-40.914 à M 09-40.917**

Les faits

Quatre garçons de cuisine embauchés par un hôtel depuis respectivement 27, 30, 13 et 22 ans demandent l'attribution de dommages-intérêts pour absence de formation et d'évolution de carrière.

Ils font valoir que, au cours de leur carrière, aucune formation ne leur a été proposée, « notamment pour combattre l'illettrisme du fait de leur origine malienne et qu'ils n'ont donc pas pu évoluer au sein de l'entreprise ».

La Cour d'appel rejette la demande des salariés.

Réponse de la cour de cassation

La Cour de cassation rejette cette décision et donne raison aux salariés.

Le fait pour les salariés de n'avoir « bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de leur emploi dans l'entreprise établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi ».

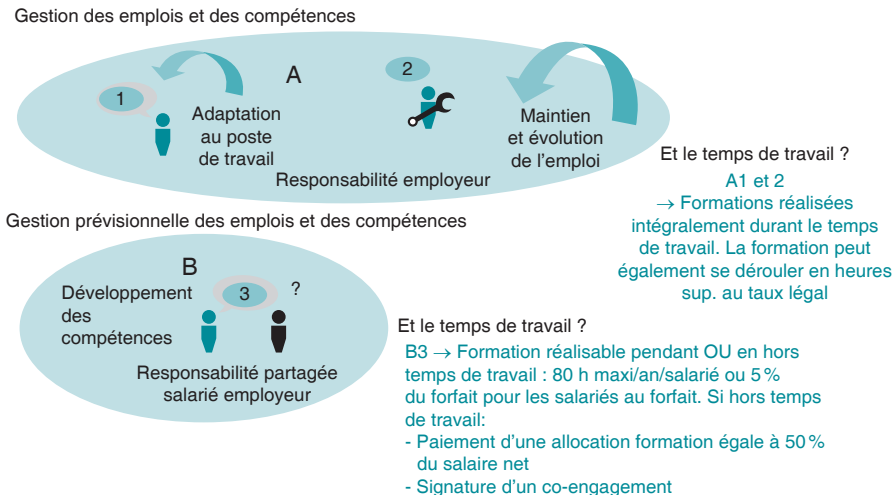
Elle ajoute que le non-respect par l'employeur de son obligation a entraîné pour les salariés un préjudice qu'il convient de réparer.

La catégorie « développement des compétences »

Cette catégorie renvoie à une action de formation suivie par un salarié qui sera par la suite amenée à effectuer une tâche, une mission ou un nouvel emploi pour lesquels il ne dispose pas encore, pour l'instant de la compétence nécessaire.

Cette catégorie renvoie à une gestion « prévisionnelle » des emplois et des compétences puisque le principe consiste à tout d'abord former le collaborateur pour ensuite lui confier de nouvelles missions.

Figure 1.1 ■ La catégorisation



La catégorie « développement des compétences » peut se dérouler durant le temps de travail ou hors temps de travail (maximum 80 heures ou 5 % pour les salariés au forfait). Dans les deux cas, elle doit faire l'objet de la signature entre le salarié et l'employeur d'un co-engagement.

L'article L. 6321-8 du Code du travail rappelle que lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

- ✓ les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- ✓ les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

La garantie d'accès à la formation

Au-delà de ce principe de catégorisation, la loi du 5 mars 2014 relative à la réforme de la formation a institué un principe s'apparentant à une forme de « garantie d'accès à la formation » pour le salarié. Cette dernière vise à assurer un accompagnement spécifique de chaque salarié, tout au moins ceux présents dans l'entreprise depuis un certain nombre d'années.

Concernant la garantie d'accès à la formation, l'employeur doit assurer à chaque salarié au moins un entretien professionnel tous les deux ans et le respect de deux critères sur trois (*cf.* ci-après).

Tableau 1.1 ■ La concrétisation de la garantie d'accès à la formation : deux types d'obligations cumulées

Réalisation d'un entretien professionnel	Respect de deux critères sur trois
	L'entreprise doit respecter deux des trois critères ci-dessous pour chaque salarié :
– L'employeur doit obligatoirement assurer un entretien professionnel pour chaque salarié au moins une fois tous les deux ans.	– Une action de formation professionnelle continue
– Chaque entretien donne lieu à une formalisation écrite, dont un exemplaire est remis au salarié.	– Une progression professionnelle ou salariale
– Tous les 6 ans, l'employeur doit faire un bilan permettant d'attester la réalité des 3 entretiens et de 2 des 3 critères définis dans la colonne de droite.	– Une certification totale ou partielle ou un accompagnement VAE.

En cas de non-respect de ces conditions liées à la garantie d'accès à la formation, l'employeur encourt un certain nombre de sanctions (*cf.* tableau 1.2).

Tableau 1.2 ■ Les sanctions en cas de non-respect de la garantie d'accès à la formation

En lien avec le compte personnel formation	Les sanctions financières
– Abondement correctif de 100 heures sur le compteur CPF de chaque salarié n'ayant pas bénéficié de la garantie.	– « Amende » (dit « abondement correctif ») de 30 € × 100 heures (soit 3 000 €) à verser à l'OPCA.
– Possibilité pour les bénéficiaires de l'abondement correctif de mobiliser ces 100 heures sans accord de l'entreprise, même pour les formations se déroulant pendant le temps de travail.	– Plus... en cas de contrôle, si l'entreprise n'a pas versé ce montant à son OPCA, elle aura à s'acquitter d'un égal montant au Trésor public.

L'abondement correctif est de 130 heures pour les salariés à temps partiel. L'« amende » sera donc de 33 900 €.

Du droit individuel à la formation au compte personnel formation

Dispositif à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur

Le droit individuel à la formation qui, progressivement, sera remplacé par le compte personnel de formation trouve obligatoirement son initiative chez le salarié.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : L'INITIATIVE DE LA PERSONNE RAPPELÉE PAR LE DROIT

Art. L. 6323-2. – Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute. »

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

Ce compte est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion. Il a pour ambition de permettre à tout actif de disposer – à tout moment (dès lors que son compte est positif – d'un dispositif lui permettant de suivre les formations « professionnalisantes » de son choix afin de pouvoir poursuivre son évolution professionnelle « personnelle ».

Le compte sera fermé lorsque la personne sera admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Règles générales du DIF et du CPF

Le compte DIF demeurera ouvert jusqu'en janvier 2021. Il devra répondre, pour pouvoir être mobilisé par le salarié, aux règles spécifiques du CPF et plus particulièrement en matière d'actions de formation éligibles.

Dès 2015, le compte DIF ne pourra plus s'incrémenter.

Le salarié pourra consulter sur le site « CPF » de la caisse des dépôts et consignations l'état de son compte DIF et celui de son compte CPF dont les premières 24 heures apparaîtront en janvier 2016.

Spécificités et exceptions

Le compte DIF du 1^{er} janvier 2015 au 1^{er} janvier 2021

Malgré l'apparition du compte personnel formation, ayant vocation, à terme, à remplacer le DIF, ce dernier sera toujours accessible jusqu'en 2021. Il y aura donc un double compte : le compte CPF et le compte DIF.

Pendant cette période de transition, le compte DIF, distinct du compte CPF, se mobilisera selon les règles du CPF définies par la loi du 5 mars 2014.

Il s'éteindra définitivement au 1^{er} janvier 2021.

Tableau 1.3 ■ Le compte personnel formation en quelques points

Ouverture du compte	Dès l'entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite.
Nombre d'heures au compte	L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. – Prorata si pas de temps complet.
Mobilisation du CPF	<p>Pendant le temps de travail</p> <p>Le salarié fait la demande à son employeur. L'absence de réponse au bout de 30 jours vaut accord.</p> <p>Cet accord n'est toutefois pas requis lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Abondement correctif – Actions relatives au socle des connaissances et des compétences – En cas d'accord de branche ou d'entreprise & l'accompagnement à la VAE <p>En « hors temps de travail »</p> <ul style="list-style-type: none"> – Le compte peut être utilisé sans demande spécifique à son employeur. Toutefois, cette demande sera faite directement à l'OPCA à laquelle l'entreprise verse ses contributions formation.
Formations éligibles au CPF	<p>Les formations éligibles définies par décret</p> <ul style="list-style-type: none"> – Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences – L'accompagnement à la VAE <p>Les formations éligibles déterminées selon des listes préétablies et renverront notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Les formations certifiantes du RNCP – Les CQP non RNCP – Les certifications de l'inventaire du RNCP – Les formations pour l'accès à la qualification des demandeurs d'emploi financées par la région et Pôle Emploi – Les listes préétablies sont réalisées par : <ul style="list-style-type: none"> – La CPNE de la branche dont dépend l'entreprise – La CPNFPE après avis du Conseil national de l'emploi et de la formation – Le comité paritaire de la FPE de la région où travaille le salarié

<p>Gestion et traitement du compte</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Chaque titulaire a connaissance de son compte en accédant à un service dématérialisé qui est géré par la Caisse des dépôts et des consignations. - Ce service donne également des informations sur les formations éligibles. - Le traitement automatisé dénommé « système d'information du compte personnel de formation » permet la gestion des droits inscrits ou mentionnés dans le CPF. - Ce traitement donne la possibilité, pour chaque bénéficiaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et compétences.
<p>Financement du CPF</p>	<p>L'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les frais pédagogiques et les frais annexes sont pris en charges par l'entreprise dans le cas où cette dernière aura signé un accord CPF consacrant au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du CPF de ses salariés et de son abondement. <p>L'OPCA</p> <ul style="list-style-type: none"> - En l'absence d'accord, les frais sont pris en charge par l'OPCA agréé à collecter la contribution du CPF. <p>FPSPP</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lorsque le salarié mobilise son CPF au titre du CIF, le FPSPP prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au CPF.
<p>Abondements possibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Si la durée de la formation est plus longue que le nombre d'heures inscrites au compte, celui-ci peut faire l'objet d'abondements. - Par l'employeur ; le salarié, l'OPCA ; l'OPACIF ; l'État ; les régions ; Pôle emploi ; AGEFIPH, etc. - Un accord d'entreprise peut également abonder le CPF, et peut porter sur « la définition des formations éligibles ».
<p>Transition DIF – CPF</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les droits accumulés jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du DIF à la formation demeurent acquis à son titulaire au plus tard jusqu'au 1^{er} janvier 2021. - Les heures non consommées au titre du DIF restent utilisables jusqu'au 1^{er} janvier 2021 dans les conditions définies pour le CPF.

Contrairement au DIF...

- ✓ **Contrairement au DIF** financé sur le 0,9 ou le 0,5... le CPF se voit attribuer son propre financement d'un minimum de 0,2 %.
- ✓ **Contrairement au DIF**, le CPF peut s'attacher à un accord spécial CPF fortement stratégique pour l'entreprise.

- ✓ **Contrairement au DIF**, le CPF représente une « manne » financière imposant à l'entreprise une réflexion en termes d'optimisation de budget mais également un changement « culturel » de rapport à la formation.
- ✓ **Contrairement au DIF**, le salarié peut dans certains cas, imposer à l'employeur un DIF pendant le temps de travail.
- ✓ **Contrairement au DIF**, le CPF est relié directement au respect de la garantie d'accès à la formation sous peine de sanction... (cf. a.1).
- ✓ **Contrairement au DIF**, le CPF est géré en externe par la caisse des dépôts et des consignations... et non par l'entreprise.

Le congé individuel à la formation

Un dispositif à l'initiative du salarié

Le congé individuel de formation (CIF) permet à tout salarié de suivre, au cours de sa vie professionnelle, à son initiative, des actions de formation professionnelle en vue :

- ✓ d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- ✓ de changer d'activité ou de métier ;
- ✓ de perfectionner des connaissances dans le domaine culturel ou social ;
- ✓ de se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles ;
- ✓ de préparer ou de passer un examen.

Règles générales du CIF

Pour pouvoir accéder au CIF, le salarié doit remplir certains critères d'ancienneté, selon la nature de son contrat de travail : CDI ou CDD.

Pour les salariés en CDI

Le salarié doit justifier d'une activité de 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois d'ancienneté¹ dans la même entreprise.

Pour les salariés en CDD

Les personnes en CDD ou demandeurs d'emploi ayant terminé un CDD dans les 12 derniers mois doivent justifier d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois².

Certains contrats sont exclus du calcul des 4 mois exigés.

Certains CDD ne sont pas pris en compte pour le calcul des quatre mois. Il s'agit :

- ✓ des contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
- ✓ des contrats d'avenir ;
- ✓ des contrats d'apprentissage ;
- ✓ des contrats de professionnalisation ;
- ✓ des contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
- ✓ des contrats de travail à durée déterminée qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée.

Spécificités et exceptions

Jusqu'à aujourd'hui le CIF était financé par les FONGECIF et éventuellement complété par le salarié voire l'employeur.

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, le FPSPP³ peut financer le congé individuel de formation dès lors que le salarié mobilisera son compte personnel de formation pour effectuer la formation. Ainsi, « lorsque le salarié mobilise son CPF au titre du CIF, le FPSPP prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au CPF ».

1. Art. R. 6322-1 du Code du travail.

2. Art. R. 6322-20 du Code du travail ; Art. D. 6322-21 du Code du travail.

3. FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel, dont la mission première consiste à gérer des fonds formations à destination de publics prioritaires tels que les sans qualification, illettrés, analphabètes, etc.