



Série de fiches *Des actions nécessaires en éducation des adultes* **Thème 1 : Le compte personnel de formation (CPF) en France**

Depuis plusieurs années, la France s'est dotée d'un dispositif d'accès à la formation continue connu sous le nom de compte personnel de formation (CPF). Ce dispositif permet aux personnes admissibles de suivre des formations éligibles au CPF (en présentiel, à distance, formation en alternance, etc.) tout au long de leur parcours professionnel. Le CPF est actuellement géré par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC), un organisme public français.

C'est en 2004 qu'un tel dispositif a été mis sur pied sous le nom de Droit individuel à la formation (DIF). Au fil des ans, il a subi différents changements.

QUELQUES MOMENTS CLÉS DANS L'ÉVOLUTION DU DISPOSITIF

Pour plus de détails, voir Perez et Vourc'h (2020), et Pinte (2019).

- **2004** : création du droit individuel à la formation (DIF) par la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie. Le DIF s'appliquait à toutes les personnes salariées, indépendamment de la taille de l'entreprise. Il attribuait un nombre de crédit d'heures par année (20 heures) jusqu'à concurrence de 120 heures pendant 6 ans. L'accord de l'employeur était nécessaire même pour des formations suivies en dehors des heures de travail. Au départ, il n'était pas transférable à la suite d'une rupture de contrat de travail.
- **2014** : création du compte personnel de formation (CPF) par l'adoption de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Le CPF existe officiellement à partir de 2015. Le crédit d'heures est augmenté (150 heures maximum qui sont cumulables sur 7 ans). Autre amélioration, les droits à la formation ne sont plus perdus lors d'un changement d'employeur ou durant une période de chômage (portabilité du CPF)[1].
- **2018** : adoption de la loi Pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette loi instaure la monétisation du CPF[2]. De plus, elle réitère que l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des personnes salariées à leur poste de travail, de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi dans un contexte marqué notamment par des transformations technologiques, et de s'occuper de leur reclassement en cas de suppression d'emploi (Perez et Vourc'h, 2020). Trois principaux objectifs sont au cœur de la réforme de 2018 : « rendre les personnes autonomes dans leurs choix de formation, réorienter les financements et l'offre de formation vers la montée en qualification, réduire les inégalités d'accès à la formation » (Perez, 2019 : 88).
- **2019** : lancement du site et de l'application mobile « Mon compte formation », permettant de choisir et d'acheter une formation en toute autonomie, c'est-à-dire sans passer par un organisme intermédiaire pour l'orientation et l'accompagnement.

FONCTIONNEMENT ET CARACTÉRISTIQUES DU DISPOSITIF



ADMISSIBILITÉ

- Dès l'âge de 16 ans, toutes les personnes actives professionnellement sont admissibles. Il existe certaines exceptions pour les jeunes de 15 ans qui ont signé un contrat d'apprentissage.
- Sont admissibles toutes les personnes engagées dans la vie active, c'est-à-dire les personnes salariées, les demandeuses d'emploi, les fonctionnaires ainsi que les travailleurs et travailleuses indépendants.
- Les personnes y ont accès jusqu'à leur départ à la retraite.

FONCTIONNEMENT

- Dès l'entrée sur le marché du travail, les personnes acquièrent des droits;
- Chaque année, le CPF est crédité en fonction du temps de travail effectué :
 - 500 euros par année d'activité à temps plein ou à mi-temps. Pour les personnes qui font moins qu'un mi-temps, le montant reçu est proportionnel au temps de travail;
 - 800 euros par année pour certaines catégories de populations telles que les personnes moins qualifiées et les personnes en situation de handicap.
- Le montant des droits de formation est plafonné à 5000 euros cumulables sur 10 ans. Ce montant est renouvelable dès qu'une partie ou que la totalité du montant a été utilisée;
- Les droits de formation cumulés suivent la personne salariée. Ils perdurent indépendamment des changements de statut ou d'employeurs;
- Les montants acquis sur un CPF permettent de suivre des formations en dehors et sur le temps de travail. Les personnes ont plus de liberté pour choisir et suivre la formation dès lors qu'elle est réalisée en dehors du temps de travail.

LES FORMATIONS QUI PEUVENT ÊTRE SUIVIES

Les formations qui peuvent être suivies doivent être éligibles au CPF. Plusieurs catégories de formation sont éligibles :

- Les formations certifiantes permettant d'obtenir une certification reconnue;
- Les formations permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE);
- La réalisation d'un bilan de compétences;
- La préparation aux épreuves théoriques et pratiques de toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur;
- Les formations visant à créer ou à reprendre une entreprise.

FINANCEMENT

- Le financement du CPF est assuré principalement par les entreprises. La contribution obligatoire des entreprises dépend du nombre de personnes salariées qu'elles emploient.
- Un financement complémentaire (abondement) peut être associé aux crédits détenus sur son CPF. Plusieurs acteurs peuvent contribuer à ce financement complémentaire. Mentionnons, les individus, les entreprises, les Opérateurs de compétences (OPCO), le réseau des chambres de commerce et d'industrie (CCI), Pôle emploi, l'État, la Région, etc.
- Les sources de financement complémentaire varient selon le statut de la personne (en emploi ou demandeuse d'emploi) de même qu'en fonction des besoins et des objectifs des individus.

RÉFÉRENCES

- Perez, C., et Vourc'h, A. (2020). « L'individualisation des dispositifs d'accès à la formation : l'exemple français du Compte Personnel de Formation ». Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations (no. 245), OCDE.
<https://dx.doi.org/10.1787/d222364a-fr>
- Perez, C. (2019). « Avec le Compte Personnel de Formation : l'avènement d'une logique marchande et désintermédiée ». *Savoirs* 2(50), 87-100. <https://doi.org/10.3917/savo.050.0087>
- Pinte, G. (2019). « De réformes en réformes de la formation continue : le tropisme de l'individualisation ». *Savoirs* 2(50), 37-54. <https://doi.org/10.3917/savo.050.0037>

POUR EN SAVOIR PLUS

- Bousquet, G. et Jaumont, L. (2020). Le compte personnel de formation pour les salariés : un retour sur les coûts de formation 2018. *Questions Retraite & Solidarité* (29), 1-12.
<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/sites/default/files/2021-05/QPS%20-%20Les%20%C3%A9tudes%20n%C2%B029.pdf>
- Dennerly, M. (2019). Compte personnel de formation et désintermédiation en formation : quelles perspectives ouvertes pour le marché de la formation ? *Savoirs* 2(50), 101-113.
<https://doi.org/10.3917/savo.050.0101>
- Durain, L. (2023). Compte personnel de formation : quel bilan pour le CPF ? *Vie-publique.fr*.
<https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/288514-compte-personnel-de-formation-quel-bilan-pour-le-cpf>
- Gautié, J., Maggi-Germain, N., et Perez, C. (2015). Fondements et enjeux des « comptes de formation » : les regards croisés de l'économie et du droit. *Droit social* (2), 169-180.



[1] Pour tous les détails, voir : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DP_loi_Formation_professionnelle_emploi_democratie_sociale_6mars2014.pdf

[2] Pour plus de détails, voir : <https://www.centre-info.fr/content/uploads/2018/03/dossier-de-presse-reforme-de-la-formation-professionnelle-1.pdf>