

Le Compte Personnel de Formation – le modèle français.

Un dispositif à adopter ?

Conférence de la CSL du 22 novembre 2022

Présentation FO

- **Signature du premier accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle le 8 juillet 1970** instaurant le droit à un congé individuel de formation (CIF) sur le temps de travail
- **1982 - mise en place d'une contribution obligatoire des entreprise** pour la formation professionnelle continue et création l'année suivant de Fongecif (*Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation*) et en 1993 des OPCA (*Organisme Paritaire Collecteur Agréé*)
- **2004 - mise en place du droit individuel à la formation (DIF)** avec une extension à la fonction publique en 2007 et 2008
- **2009 - deux ANI sur la formation professionnelle** entérinés par la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 avec la création du FPSPP, la création d'un droit à l'orientation et la portabilité du DIF

Retour sur la création du CPF en France

- **ANI du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle entériné par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 - mise en place du CPF au 1^{er} janvier 2015, renforcement du dialogue social sur la formation dans les entreprises et les branches, instauration d'un entretien professionnel**
- **Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel - réforme en profondeur de la formation professionnelle en France avec la monétisation du CPF et le remplacement du CIF par un projet transition professionnelle (PTP)**
- **ANI du 14 octobre 2021 relatifs aux nouveaux enjeux de la loi du 5 septembre 2018 (*non signé par FO*) - « professionnaliser l'utilisation du CPF et valoriser les nouvelles modalités de parcours » (*accompagner le salarié vers des formations utiles et certifiantes, soutenir la co-construction des parcours de formation via le CPF*)**

- **Tableau de bord social de l'UE (au 21 novembre 2022), comparaison entre la France, le Luxembourg et l'UE :**

| Indicateurs | Valeur | FR | LU | UE |
|---|--------------------------|-------|-------|-------|
| Particuliers ayant de compétences numériques générales de base ou plus avancées | % de la population 16-74 | 62% | 64% | 54% |
| Participation des adultes à la formation | % de la population 25-64 | 11% | 17,9% | 10,8% |
| Niveau d'études supérieur | % de la population 30-34 | 49,5% | 62,5% | 41,6% |
| Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation | % de la population 18-24 | 7,8% | 9,3% | 9,7% |
| Jeunes sans emploi et ne participant ni à l'éducation ni à la formation (NEET) | Points de pourcentage | 12,8% | 8,8% | 13,1% |

- **Vision comparative de l'engagement en matière de formation professionnelle à l'horizon 2030 - France, Luxembourg, UE :**

| Cibles 2030 | FR | LU | UE |
|--|-----|-------|-----|
| Taux de participation des adultes dans une formation chaque année | 65% | 62,5% | 60% |
| Personnes ayant des compétences numériques générales de base ou plus avancées | X | X | 80% |
| Réduction du décrochage scolaire et hausse de la participation dans l'éducation supérieure | X | X | X |

Derniers chiffres disponibles (*projet de loi de finances 2023*) :

- 18,8 millions d'utilisateurs de l'application Mon Compte Formation ont validé les conditions générales d'utilisation (CGU)
- 53,7 millions de visiteurs sur l'application en 2022
- 5,27 millions de demandes de formation ont été acceptées depuis l'ouverture de l'application dont 1,73 million en 2022

La présentation du CPF en bref (1/5)

➤ Le CPF, c'est pour qui ? :

- Toutes les personnes de 16 ans et plus (dérogation pour les jeunes de 15 ans ayant signé un contrat d'apprentissage)
- CPF (en euros) pour les travailleurs du privé et le CPF (en heures) et le compte d'engagement citoyen (CEC en euros) pour les travailleurs du public avec une portabilité des droits (et conversion heures-euros pour les CPF)

➤ Comment est ouvert et fermé le CPF ? :

- Création d'un compte par les travailleurs *via* le site officiel moncompteformation.gouv.fr ou *via* l'application mobile Mon CPF
- CPF fermé automatiquement à la date à laquelle le titulaire fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite (dérogation en cas d'activités bénévoles et de volontariat)

➤ Comment fonctionne le CPF ? :

- Pour les salariés : 500€ par an avec un plafond de 5 000€, majoré à 800€ par an avec un plafond de 8 000€ pour ceux titulaire d'un diplôme inférieur au niveau 3 (CAP, BEP), proratisé pour les salariés avec un temps partiel inférieur à 50% du temps complet

La présentation du CPF en bref (2/5)

- Pour les travailleurs indépendants : 500€ par an de travail dans la limite d'un plafond de 5 000€ avec un calcul au prorata du temps d'exercice de l'activité professionnelle (*à condition d'être à jour du paiement de la contribution à la formation professionnelle*)
- Dans la fonction publique (*agents publics et contractuels*) : 25 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150h pour les agents à temps complet et proratisé pour les agents à temps incomplet ou non complet (*en fonction de la durée du travail*) - majoration à 50h par an dans la limite d'un plafond de 400h pour ceux avec un niveau de qualification <3
- Pour les travailleurs saisonniers : possible majoration des droits sur leur CPF en application d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur
- Pour les personnes en situation de handicap accueillies dans les ESAT : majoration à 800€ par année d'admission à temps plein ou à temps partiel dans la limite d'un plafond de 8 000€
- Pour les demandeurs d'emploi : conservation du montant antérieurement acquis dans le cadre d'une activité professionnelle mais pas d'alimentation pendant la période d'inactivité - possibilité de faire des demandes d'abondement au service public de l'emploi (*Pôle Emploi*) pour financer le reste à charge d'un projet de formation avec un compte CPF insuffisant

Pour un salarié, sa formation n'est pas soumise à l'autorisation de l'employeur lorsqu'elle est suivie, pour sa totalité, en dehors du temps de travail. Le cas contraire, la demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours (formation < 6 mois) ou au minimum 120 jours (formation > 6 mois) avec un délai de réponse de l'employeur fixé à 30 jours (absence de réponse = acceptation de la demande)



➤ Quelles formations sont éligibles au CPF ? :

- Une certification professionnelle du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Une attestation de validation de bloc de compétences d'une certification enregistrée au RNCP
- Une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique (RS)
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE)
- Le bilan de compétences
- Les actions de formation pour les projets de création ou de reprise d'entreprise
- Le permis de conduire pour les véhicules légers ou lourds



Le CPF peut être mobilisé pour la prise en charge d'une formation à l'étranger et le CPF peut aussi être mobilisé par son titulaire à la recherche d'emploi dans un autre EM de l'UE s'il n'est pas inscrit auprès de Pôle Emploi, sous réserve d'une convention entre Pôle Emploi et l'organisme chargé du service public de l'emploi dans le pays de la recherche d'emploi (définition des modalités d'utilisation du CPF)

➤ La « logique de co-construction entre l'employeur et le salarié » :

- Modalités d'alimentation du CPF plus favorables *via* un accord collectif d'entreprise, de groupe ou à défaut de branche sous réserve d'un financement spécifique
- Alimentation unilatérale de l'employeur avec un versement direct à la CDC
- Abondement unilatéral de l'employeur à la demande du salarié en cas de reste à charge
- Abondements prévus dans un accord d'entreprise ou de groupe en cas de reste à charge
(prise en charge de l'intégralité des frais par l'entreprise puis remboursement via la CDC à hauteur des droits du salarié)

La présentation du CPF en bref (4/5)

➤ La problématique centrale du reste à charge :

- Pour les salariés : soit sur décision de l'employeur, soit dans le cadre d'un accord collectif, soit dans le cadre des abondements supplémentaires prévus dans le Code du travail, soit par un opérateur de compétences (OPCO)
- Pour certaines catégories d'actifs : par un OPCO, par la CNAV, par la CNAM, par l'Etat, par les Régions, par Pôle Emploi, par l'AGEFIPH, par un fonds d'assurance-formation de non-salariés, par une chambre régionale de métiers et de l'artisanat, par une collectivité territoriale, par l'Agence nationale de santé publique (réserve sanitaire)
- Les cas particuliers :
 - *Salariés licenciés dans le cadre d'une renégociation d'un accord impactant leur contrat de travail sur le temps de travail ou la rémunération* : au minimum 3 000€ d'abondement sur le CPF
 - *Salariés victimes d'un accident du travail ou de maladie professionnelle* (taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 10%) : 7 500€ d'abondement sur le CPF

➤ Retour sur le projet de transition professionnelle :

- Conditions : ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise (*peu importe la nature des contrats de travail successifs*) avec des modalités particulières d'ancienneté pour les salariés en CDD/intérimaires/intermittents du spectacle (*pas de condition d'ancienneté pour les bénéficiaires d'une OETH et pour les salariés licenciés pour motif économique ou inaptitude n'ayant pas suivi de formation en inactivité*)

La présentation du CPF en bref (5/5)

- La rémunération pendant le congé de transition professionnelle : prise en charge financière par les CPIR-Atpro (*aussi compétentes pour le dispositif TransCo lancé en janvier 2021*) conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification selon les limites suivantes :

| Salaire de référence (SR) | Durée de la formation | |
|---------------------------|-------------------------------------|---|
| | ≤ à un an ou ≤ à 1200 h | > à un an ou > 1 200 h |
| < 2 X SMIC | 100% du SR | 100% du SR au-delà d'un an |
| ≥ 2 X SMIC | 90% du SR Plancher : 2 x le SMIC | 60% du SR au-delà d'un an Plancher : 2 x le SMIC |

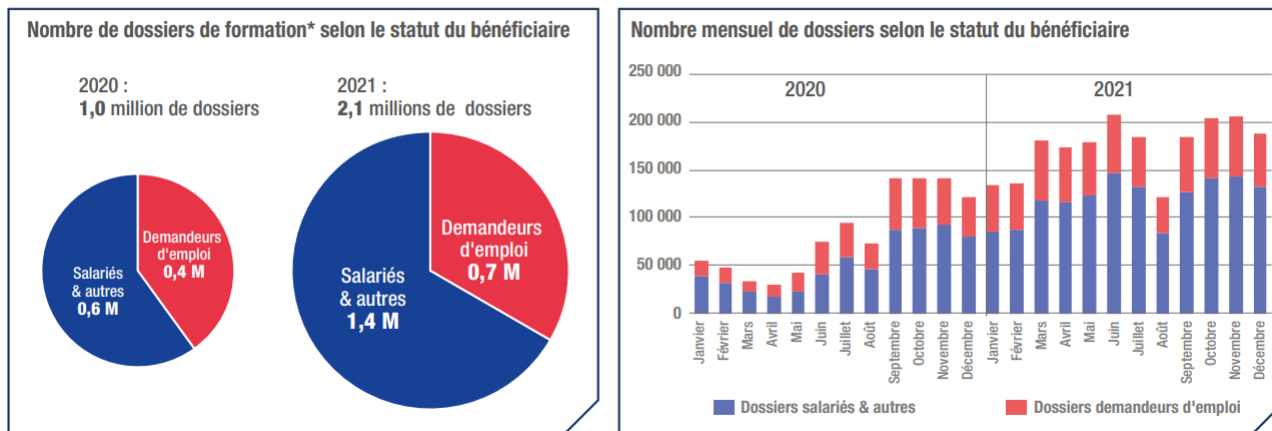
- Incidences du projet de transition professionnelle sur le contrat de travail : statut de stagiaire de la formation professionnelle avec le maintien de la protection sociale et de la couverture contre le risque d'accident du travail mais une suspension du contrat de travail avec réintégration à son poste de travail ou un poste équivalent et maintien du droit d'exercer les mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical
- **Retour sur le PNRR** (*sans revenir sur le FSE+*) : abondement du CPF pour développement des compétences numériques à hauteur de 1000€
 - Pour toute formation inscrite au RNCP dans le domaine du numérique
 - Cible de 25 000 bénéficiaires
 - Coût total estimé à 25M€ dont 25M€ tirés de la Facilité pour la Reprise et la Résilience

- **En bref** : dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé pour faire le point sur sa situation professionnelle et le cas échéant établir un projet d'évolution professionnelle (obligation de l'employeur d'informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel)
- **Qui est concerné ?** : salarié du privé, agents du secteur public, travailleur indépendant, personne en recherche d'emploi, artisan, profession libérale, auto-entrepreneur, jeune sorti du système scolaire sans qualification ni diplôme
- **A quel moment ?** : généralement en dehors du temps de travail sans autorisation d'absence de l'employeur sauf accord de branche ou d'entreprise le prévoyant
- **En deux niveaux** : 1. Accueil individualisé et adapté à la personne 2. Accompagnement personnalisé
- **Différence avec le bilan de compétences** : confidentialité vis-à-vis de l'employeur, CEP gratuit et bilan de compétences *via* le CPF, pas de limite dans le temps du CEP *a contrario* du bilan de compétences limité à 24h

Retour sur l'utilisation du CPF en 2021 (5 septembre 2022)

L. Jaumont (CDC), La formation professionnelle financée par le CPF en 2021 : comment la consommation évolue-t-elle ?, 5 septembre 2022

➤ 2,1 millions de dossiers MCF validés en 2021 (dossiers annulés exclus)



* Les notions de dossier de formation, de dossier annulé et de « salariés & autres » sont définies en fin de publication.

➤ Autant de femmes que d'hommes, et une hausse entre 2020 et 2021 de la proportion des jeunes, des plus de 50 ans, et des personnes peu diplômées

Principales caractéristiques des bénéficiaires de formation

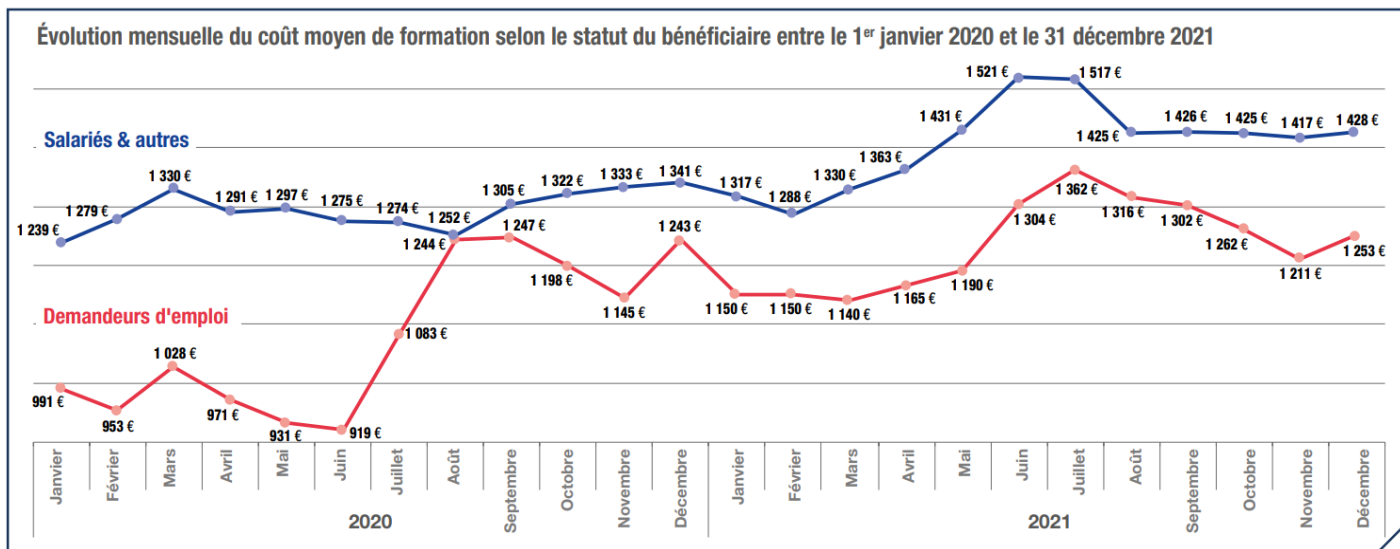
| | 2021 | | | 2020 |
|--|-------------------|---------------------|----------|----------|
| | Salariés & autres | Demandeurs d'emploi | Ensemble | Ensemble |
| Sexe | | | | |
| Femme | 50 % | 50 % | 50 % | 49 % |
| Homme | 50 % | 50 % | 50 % | 51 % |
| Tranche d'âge | | | | |
| Moins de 25 ans | 9 % | 12 % | 10 % | 7 % |
| 25 à 39 ans | 44 % | 48 % | 45 % | 48 % |
| 40 à 49 ans | 24 % | 22 % | 23 % | 26 % |
| 50 ans et plus | 24 % | 18 % | 22 % | 19 % |
| Diplôme | | | | |
| Préqualification | 16 % | 19 % | 17 % | 18 % |
| CAP, BEP | 22 % | 28 % | 24 % | 21 % |
| Bac ou brevet pro. | 22 % | 24 % | 22 % | 21 % |
| Bac + 2 ou supérieur | 40 % | 30 % | 37 % | 39 % |
| Profession et catégorie sociale | | | | |
| Non Cadres | 82 % | | | |
| Cadres | 18 % | | | |

Champ : dossiers validés nets des annulations.

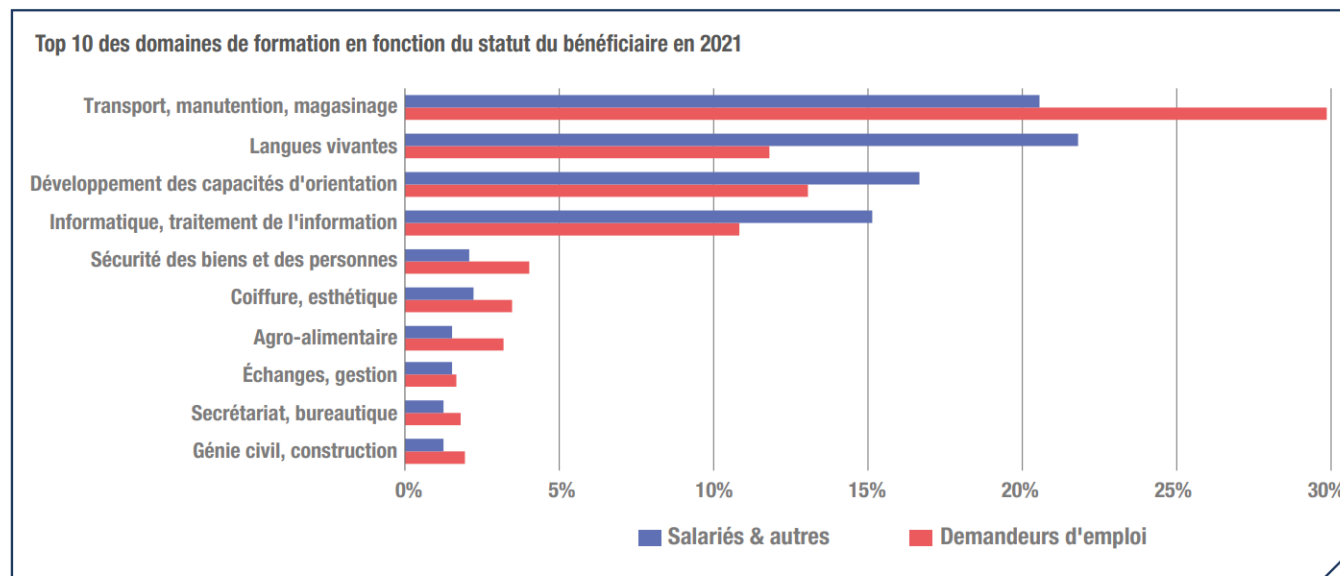
Note : la catégorie « non-cadres » regroupe les employés, les ouvriers et les professions intermédiaires, et celle des « cadres » inclut les cadres et professions intellectuelles supérieures.

En 2020, 79 % des salariés & autres ayant bénéficié de formations étaient des non-cadres et 21 % des cadres.

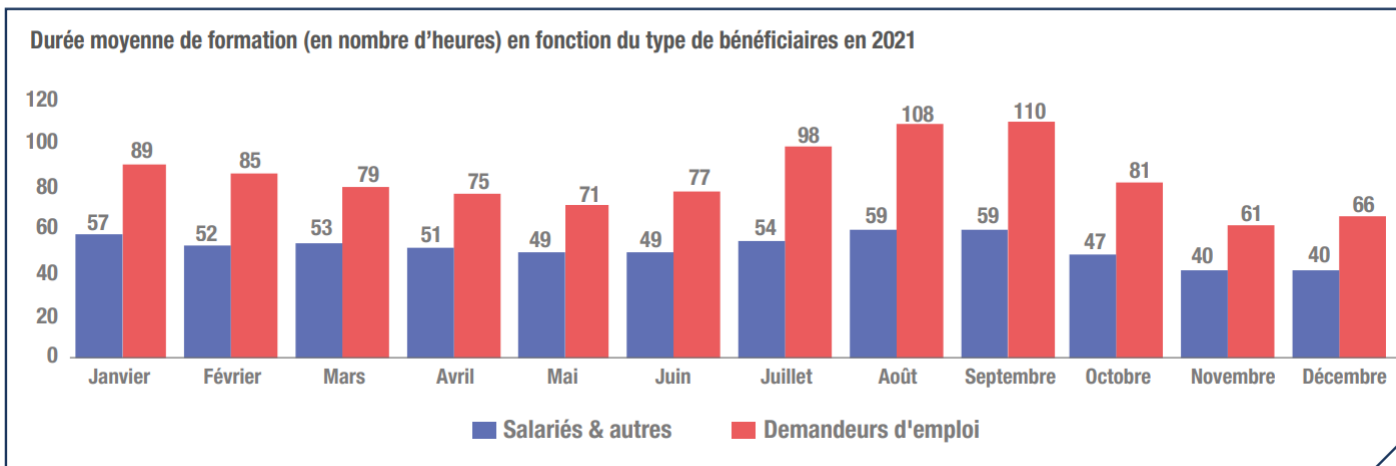
► Un coût moyen de formation 15% plus élevé pour les salariés



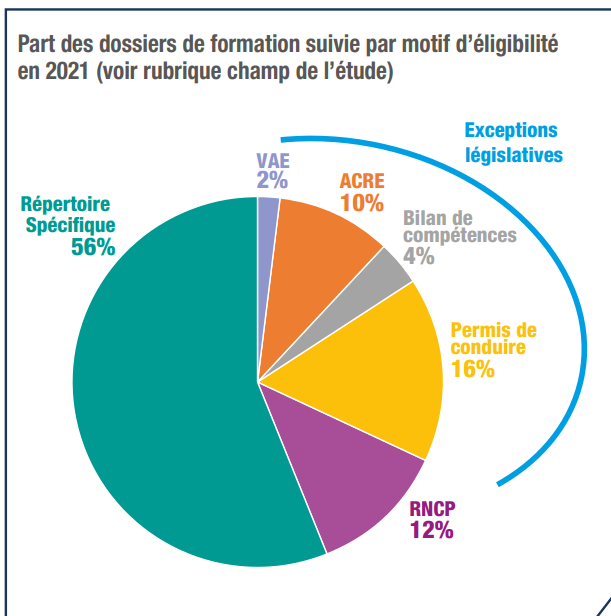
► Davantage de formations dans le domaine des transports pour les demandeurs d'emploi



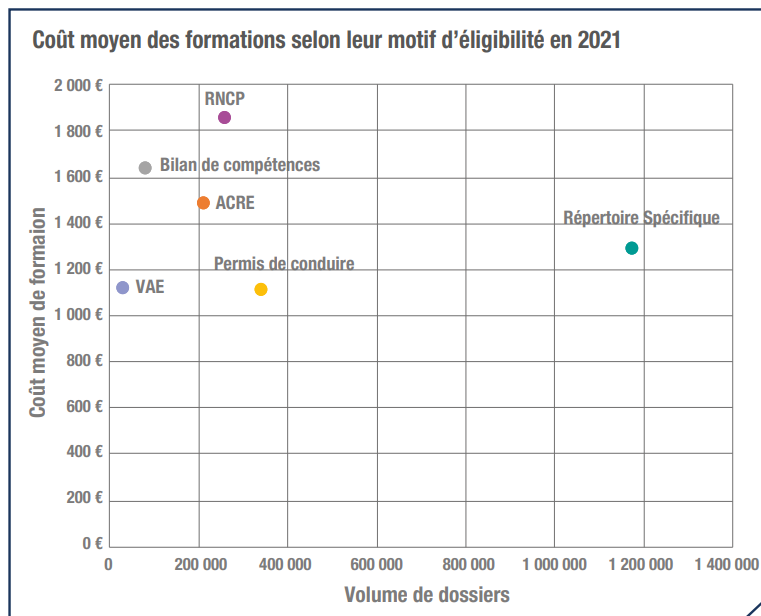
➤ Des formations plus longues pour les demandeurs d'emploi



➤ Plus de la moitié des formations suivies relèvent du répertoire spécifique



➤ Les formations diplômantes (préparant à des certifications inscrites au RNCP) parmi les plus chères du marché



Retour sur la lutte contre la fraude et le démarchage CPF

- **Constat** : la libéralisation de l'offre de formation à travers la monétisation du CPF et l'ouverture de l'application Mon Compte Formation a provoqué une vague de fraudes et de démarchage frauduleux
- **Sous quelle forme ?** : appels, SMS, réseaux sociaux, usurpations d'identité, vente forcée, vente frauduleuse, publicité mensongère etc...
- **Les actions des pouvoirs publics en France** :
 - Proposition de loi visant à lutter contre la fraude au CPF et à interdire le démarchage de ses titulaires en cours d'examen à l'AN (organismes et sous-traitants visés)
 - Reprise des comités CPF par le gouvernement pour régulation/amélioration du dispositif avec une 1^{ère} réunion dédiée à la fraude et au démarchage (*appui de France Connect + et une nouvelle proposition de loi*)
 - Action continue de la CDC : détection de la fraude, déférencement des organismes de formation non conformes, action judiciaire
 - 1^{ère} condamnation d'un organisme de formation le 20 septembre 2022 : société et son dirigeant condamnés solidairement à verser plus de 3M€ à la CDC et dirigeant condamné à 3 ans d'emprisonnement avec sursis avec interdiction d'exercer une activité de formation pendant 5 ans et une interdiction de gérer une entreprise pendant 10 ans

Les prochains chantiers du CPF en France

- **PLF 2023** : amendement sur le CPF autour de deux objectifs soient **1. Mobiliser** le CPF en faveur de l'insertion et du maintien en emploi et **2. Limiter** l'investissement financier de l'Etat en la matière (*modalités renvoyés au pouvoir réglementaire et à la consultation des interlocuteurs sociaux*)

FO en faveur d'une régulation du dispositif, opposition à toute logique de modération financière (*risque de hausse du reste à charge pour le titulaire du compte*), **opposition à une conditionnalité d'employabilité** (*FO en faveur d'un cadre professionnalisant avec la mise en place d'un accompagnement systématique des titulaires par les conseillers en évolution professionnelle*), **FO en faveur d'une régulation par la qualité de l'action de formation et contre une régulation financière de l'usage du CPF**

- **Prochains chantiers du gouvernement français :**
 - Future loi relative à la formation professionnelle à l'horizon 2023 autour de 5 thèmes principaux : transition professionnelle, contrat de professionnalisation, CPF, illettrisme, soutenabilité financière
 - Financement de la formation professionnelle : financement du PIC, incertitudes sur l'apprentissage (*avenir des aides à l'embauche d'apprentis et nombre d'apprentis pour 2023*), provision à France Compétences (*en déficit*)
 - Gouvernance de la formation professionnelle : inaction sur les demandes des syndicats de reprendre la main en matière de formation professionnelle

Quid de l'avenir de l'Agence pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) ?

- **Le chantier du CPF s'insère dans une réforme de la formation professionnelle en France - analyse FO de la loi n° 2018-778 :**
 - L'extinction du paritarisme de gestion au profit d'une gouvernance multipartite à dominante étatique par la création de France Compétences
 - La transformation et la réduction des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO) et le transfert de la collecte des contributions légales aux URSSAF depuis le mois de janvier 2022 entraînant une perte de maîtrise de financement de la formation et une perte d'autonomie des organismes paritaires doublée d'une complexification du circuit de financement
 - L'absence totale d'augmentation du taux de contribution des employeurs en faveur du développement des qualifications, des compétences et des certifications
 - La suppression du Congé Individuel de Formation (CIF) remplacé par le compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP) ou projet de transition professionnelle (PTP)
 - L'emprise toujours plus grande de l'État sur le droit de la formation, et corrélativement une atteinte à la pratique contractuelle au paritarisme d'orientation
 - La monétisation du compte personnel de formation (CPF) qui a conduit inéluctablement à une diminution des droits des salariés

Perspectives syndicales sur le CPF en France (2/2)

- L'atteinte au dialogue social en entreprise et l'affaiblissement du rôle des IRP par la transformation du « Plan de formation » de l'entreprise en un « Plan de développement des compétences » qui favorise la formation plutôt hors temps de travail, ou l'assouplissement des obligations et des sanctions de l'employeur préjudiciables à la qualité du parcours professionnel des salariés
- La diminution de l'accès des salariés à la formation
- Une rupture avec le principe de la loi négociée créant une brèche vers une réduction globale et durable de l'autonomie, des prérogatives et des moyens d'action des interlocuteurs sociaux
- **Récente critique de FO sur le CPF en l'état :**
 - Risque d'une rupture d'égalité liée à la différence de coûts selon la formation visée et pour les travailleurs à temps partiel (notamment les femmes)
 - Rejet catégorique par FO de la possibilité d'abondement par le salarié de son CPF pour financer une action de formation (*transmission des coûts de l'employeur sans bénéfice*)
 - Le CPF pressurise les demandeurs d'emploi avec une ponction de leur CPF sous prétexte de formation d'adaptation à l'emploi (*privés de formations répondant à leurs aspirations*)
 - Vigilance sur le développement de l'application « Mon Compte formation » face à la fracture numérique/illectronisme - pour FO, il faut renforcer les actions d'information

Perspectives syndicales sur les CIF au niveau de l'UE

- **Avis du Comité consultatif de l'UE sur la formation professionnelle sur les comptes individuels de formation (17 août 2021) :**
 - Décision d'adopter ou non un CIF dans le cadre des compétences des EM
 - Les CIF ne devraient pas remplacer mais bien compléter les dispositifs existants financés par les employeurs, les gouvernements ou gérés paritairement par les partenaires sociaux - les CIF ne devraient pas porter atteinte au dialogue social dans les entreprises
 - L'équilibre au niveau national en matière de financement ne doit pas être perturbé par l'introduction de CIF - et le rôle des partenaires sociaux devrait bien être préservé
 - Les CIF peuvent jouer un rôle de premier plan dans le cadre des cibles 2030 de Porto et dans le cadre de la mise en œuvre des plans de relance face à la pandémie du COVID-19

- **Retour sur la recommandation du Conseil sur les CIF (31 mai 2022) :**
 - Dispositions pour les salariés et indépendants frontaliers
 - Prisme de l'employabilité
 - Point dédié à la question du congé de formation rémunéré
 - Rôle des interlocuteurs sociaux et gouvernance
 - Mobilisation des fonds européens (*FSE+, FEDER, FTJ, FRR, instrument d'appui technique*)

**Merci pour
votre attention**