



LA BOÎTE À OUTILS DES RH

Le CPF

Guide du manager

SECTEUR PRIVÉ

En juillet 2019, 1 actif sur 4 ne savait pas ce qu'était le CPF. Un tiers des salariés ne l'avaient toujours pas activé. Pourtant, 7 actifs sur 10 envisagent de faire une formation pour faire évoluer leur carrière... Dans ce guide, nous donnons aux Managers les clés pour accompagner leurs collaborateurs dans la compréhension et l'utilisation du Compte Personnel de Formation.

Le CPF, c'est quoi exactement ?

En France, chaque salarié possède un Compte Personnel de Formation. Le CPF est destiné à financer les projets de formation de chacun. Ce compte est alimenté dès l'entrée dans la vie active, à partir de 16 ans (15 pour les jeunes en contrat d'apprentissage). Le CPF a remplacé le DIF (Droit Individuel à la Formation) le 01/01/2015.

La réforme du CPF

Depuis le 1er janvier 2019, le CPF est crédité en euros et non plus en heures de formation. Pour chaque salarié, les heures de formation non utilisées entre 2015 et 2019 ont été converties en euros (1 heure = 15 euros).

Important : le gouvernement a lancé le 21/11/19 un site web et une application mobile appelés *Mon Compte Formation* afin que chaque salarié puisse s'inscrire aux formations de son choix. Il était auparavant nécessaire de demander l'autorisation à son entreprise ou à Pôle Emploi. Dorénavant, chaque salarié fait ce que bon lui semble avec son CPF.

CPF et alimentation

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié. Dans le cas d'un temps complet, un CPF reçoit :

- » 500 euros par an pour les salariés dont le niveau de qualification est supérieur au niveau V (CAP, BEP) | Plafond : 5000 euros
- » 800 euros par an pour les salariés "non qualifiés" | Plafond : 8000 euros

Co-construction des parcours de formation

Chaque salarié est seul bénéficiaire de son CPF et unique décideur de son utilisation. Mais il est toutefois possible qu'une entreprise et son salarié s'entendent sur le contenu des formations suivies. Le CPF est en effet compatible avec le budget des entreprises et leur politique de formation.

Dans le cadre d'un accord d'entreprise, l'employeur a la possibilité d'abonder le CPF de ses salariés pour des formations spécifiques. En pratique, l'entreprise verse une certaine somme sur le CPF du salarié afin de participer au financement de la formation. Pour connaître les modalités d'abondement de votre entreprise, rapprochez-vous de votre service RH/formation.

De même, certaines entreprises autorisent la formation sur le temps de travail. Dans ce cas, le collaborateur paye intégralement ou partiellement sa formation avec son CPF, mais il se forme sur son temps de travail tout en étant rémunéré.

1. Présenter le CPF

Nous avons créé un Guide CPF destiné aux salariés. Pour l'obtenir, rapprochez-vous de votre service RH. Ce guide peut être imprimé ou envoyé par mail.

2. Expliquer la démarche d'activation du CPF

Se rendre sur moncompteformation.gouv.fr

(ou télécharger l'appli Mon Compte Formation)

Cliquer sur "Je crée mon compte"

Renseigner ses informations (carte vitale nécessaire)

3. Détailler la démarche de récupération des heures de DIF

Si le collaborateur a commencé sa vie active avant 2015, invitez-le à saisir ses heures de DIF pendant l'activation du CPF. Il peut les retrouver sur son bulletin de salaire de décembre 2014 / janvier 2015, sur une attestation spécifique transmise par son employeur en 2015 ou encore sur le certificat de travail remis par son dernier employeur avant décembre 2014. Attention, cette démarche doit être effectuée avant fin 2020 au plus tard, sous peine de perdre ses heures de DIF.



ARGUMENTAIRE MANAGER

”Je ne souhaite pas me former car je ne veux pas évoluer”

La formation n'est pas réservée uniquement aux collaborateurs souhaitant changer de poste ou évoluer professionnellement. Elle est aujourd'hui indispensable pour s'adapter à l'évolution toujours plus rapide des métiers. Développer ses compétences de manière régulière est également un moyen de conserver une bonne employabilité dans l'avenir. Enfin, la formation peut servir dans sa vie de tous les jours, en particulier le développement des soft skills (compétences humaines).

”Je ne souhaite pas me former car c'est trop théorique pour moi”

Pour encore de nombreux salariés, la formation s'apparente à un retour à l'école : un cadre formel, un cours théorique et des notions qui seront oubliées au bout d'une semaine. Vous pouvez leur proposer d'autres formats que le présentiel : les MOOC, le gaming ou même l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail). Ce type de formation est plus court et d'avantage interactif.

”Je souhaite préserver mon CPF pour un usage personnel”

C'est le droit du collaborateur. Cependant, si votre entreprise autorise la formation rémunérée sur le temps de travail ou prévoit des abondements, il peut être bon de le rappeler.

”Je ne sais pas quelle formation suivre”

Quels sont les points d'amélioration du collaborateur en fonction de ses résultats et objectifs ? A t'il des envies d'évolution ? Quelles compétences lui seront indispensables ? Quels soft skills développer ? Faites le tour de ces questions avec votre collaborateur. Si celui-ci semble perdu dans ses envies de formation, vous pouvez aussi le rapprocher de son Conseiller en Évolution Professionnelle (pour rappel, le CEP doit d'ailleurs être obligatoirement évoqué durant l'entretien professionnel).