**Compte personnel de formation : ce qui change**

Mis à jour le

Mardi 13 janvier 2015

|



Le compte personnel de formation (CPF) remplace, depuis le 1er  janvier 2015, le droit individuel à la formation (DIF). Avantages, inconvénients et mode d’emploi.

**Droit individuel à la formation (DIF) et compte personnel de formation (CPF) : quelles différences ?**

Le CPF finance des formations de 150 heures (ou plus avec des suppléments obtenus auprès de l’employeur ou de Pôle emploi), alors que le DIF ne pouvait être employé que pour des formations de 120 heures.

Si vous changez d’employeur, vous pouvez utiliser vos droits sans limite de temps, alors qu’avec le DIF vous n’aviez que deux ans pour le faire.

**A noter.** Les [heures de DIF](http://www.dossierfamilial.com/dif-cif-cpf-demander-et-obtenir-une-formation-12851.html) qui n’ont pas été utilisées au 1er janvier 2015 sont portées sur le CPF et utilisables jusqu’en 2021.

**Qui bénéficie du CPF ?**

Tout salarié, dès son entrée sur le marché du travail (y compris l’apprenti), se voit ouvrir un compte personnel de formation (CPF) valable jusqu’à sa retraite.

Les périodes de travail permettent d’acquérir des heures de formation, utilisables par les salariés en poste tout comme par les demandeurs d’emploi.

[Fonctionnaires](http://www.dossierfamilial.com/fonctionnaires-peut-on-cumuler-deux-emplois-11070.html) et professions indépendantes sont pour l’heure exclus du dispositif.

**Combien d’heures seront portées sur le compte ?**

La loi prévoit qu’une année de travail à temps plein donnera droit à 24 heures de formation, jusqu’à un total de 120 heures, puis à 12 heures jusqu’à un total de 150 heures. Autrement dit, au bout de sept ans et demi d’activité sans utilisation de votre CPF, vous aurez acquis 150 heures de formation.

Pour un [travail à temps partiel](http://www.dossierfamilial.com/emploi/droits-demarches/travail-a-temps-partiel-les-regles,4784), le nombre d’heures acquises est réduit au prorata : un salarié à mi-temps pourra accumuler au maximum 75 heures de formation.

La loi sur la formation professionnelle prévoit d’accorder 100 heures supplémentaires aux salariés des entreprises de plus de 50 personnes. Mais seulement s’ils n’ont pas bénéficié des entretiens professionnels auxquels ils avaient droit au cours des six dernières années, ni d’au moins deux des mesures suivantes :

* une formation ;
* une progression salariale ou professionnelle ;
* une certification issue d’une formation ou de la [validation des acquis de l’expérience (VAE)](http://www.dossierfamilial.com/bilan-de-competence-vae-faire-le-point-sur-ses-acquis-professionnels-12855.html).

Un accord collectif de travail peut aussi prévoir une majoration des heures de formation accordées.

**Comment connaître ses droits à formation ?**

Le [site Internet dédié au CPF](http://www.moncompteformation.gouv.fr/) permet de connaître le nombre d’heures de formation créditées sur son compte, ainsi que les formations accessibles.

Le CPF sert à financer des formations qualifiantes en lien avec les besoins des entreprises. Elles doivent dispenser des compétences reconnues par des diplômes (certification ou certificat de qualification), accompagner une validation des acquis de l’expérience (VAE) ou doter les intéressés d’un certain socle de connaissances et de compétences.

Ces formations font l’objet de listes, établies notamment par les partenaires sociaux.

**Quelles démarches accomplir  pour demander une formation ?**

C’est vous, salarié ou chômeur, qui prenez l’initiative. Les salariés n’ont pas à demander d’autorisation à leur employeur si la formation a lieu hors temps de travail. Lorsque le salarié utilise, pendant son temps de travail, les 100 heures supplémentaires, ou si sa formation porte sur le socle de compétences, l'accord à demander à l'employeur porte uniquement sur le calendrier de la formation.

Dans les autres cas, si la formation est effectuée sur le temps de travail, le salarié doit demander l’autorisation de l’employeur 60 jours à l’avance si elle dure moins de 6 mois, 120 jours pour une formation plus longue. Les chômeurs n’ont pas à demander l’accord de [Pôle emploi](http://www.dossierfamilial.com/guides/vos-demarches-aupres-de-pole-emploi-ex-assedic-2731.html), sauf si le crédit d'heures inscrit sur le compte est insuffisant.

**Comment financer la formation ?**

Pour le financement, les salariés s’adressent, comme pour le DIF, à l’organisme paritaire collecteur agréé (Opca) dont dépend leur entreprise, et les demandeurs d’emploi au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Il est possible de faire financer des heures excédentaires par :

* l’employeur (par exemple via un accord collectif),
* l’Opca,
* les branches professionnelles,
* l’institution gérant le « compte personnel de prévention de la pénibilité »,
* les conseils régionaux,
* Pôle emploi (chômeurs)
* ou l’Association de gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des handicapés (Agefiph).

Pour une formation s’effectuant pendant le temps de travail, le salarié bénéficie du maintien de son salaire. Mais si elle est suivie hors temps de travail, aucune rémunération ou indemnité n’est prévue.

Auteur : Catherine Doleux   
Date de première mise en ligne : 06/04/2014