



# Guide RH Stratégies CPF





Le CPF n'aura jamais autant fait parler depuis la loi Avenir Professionnel de 2018. Et c'est tant mieux ! Les services formation des entreprises de toutes tailles sont quasi-unanimes : le CPF devient un dispositif stratégique à intégrer dans les stratégies formation.

Et pour cause, le CPF permet de co-construire le parcours de formation du salarié dans l'entreprise. Il permet de l'impliquer et de le responsabiliser plus que jamais dans sa montée en compétence et donc dans l'évolution de sa carrière professionnelle. Et pour l'entreprise le CPF permet aussi d'optimiser une partie du budget formation.

Mais déployer une stratégie CPF dans l'entreprise ne s'improvise pas, il est indispensable de respecter les différentes étapes : plan d'action, communication, implication des parties prenantes, accompagnement des salariés, respect du cadre légal, etc.

Pour vous aider dans cette tâche, nous avons conçu ce guide RH dédié au CPF. Il contient tout ce dont vous avez besoin pour préparer ou affiner votre stratégie CPF :

- un rappel des dernières évolutions législatives et réglementaires ;
- le détail des différentes stratégies possibles en utilisant le CPF autonome ou le CPF co-construit ;
- un modèle d'accord d'entreprise personnalisable ;
- le fonctionnement de la nouvelle application CPF ;
- et de nombreux conseils pratiques de vos pairs recueillis auprès de directions formation dans différents secteurs d'activité.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous en faire part à [contact@unow.fr](mailto:contact@unow.fr)

Bonne lecture



**Pierre Monclos**

DRH et Expert en digital learning

## Fiches pratiques sur le CPF

Fiche 1 - Inclure le CPF dans une politique de formation .....	4
Fiche 2 - L'application CPF .....	5
Fiche 3 - Les changements liés à l'application CPF .....	7
Fiche 4 - Quels sont les choix possibles pour une politique CPF d'entreprise ?.....	8
Fiche 5 - Mettre une offre de formation à disposition des salariés.....	12
Fiche 6 - Favoriser l'accès à la formation des salariés avec le CPF .....	14
Fiche 7 - Mettre en place un abondement du CPF des salariés .....	16
Fiche 8 - Négocier un accord d'entreprise sur la gestion du CPF .....	18
<b>Exemple d'accord d'entreprise personnalisable de gestion du CPF.....</b>	<b>22</b>
Fiche 9 - Quelques questions pour définir sa politique CPF.....	26

## Interview de responsables formation en entreprise

Christel Charles - CWT .....	27
Eloïse Sevestre - Air Liquide .....	28
Hervé Brunet - Festo.....	30
<b>Infographie - Comprendre vos pratiques, questions et enjeux .....</b>	<b>32</b>
<b>Les bonnes pratiques CPF.....</b>	<b>34</b>
<b>L'expérience de formation Unow .....</b>	<b>36</b>
<b>Les formations CPF Unow .....</b>	<b>38</b>

# Fiche 1 - Inclure le CPF dans une politique de formation

## Que permet de faire le compte personnel de formation ?

Le compte personnel de formation (CPF) est un droit qui permet aux salariés de capitaliser des ressources financières pour suivre une formation **certifiante, inscrite au RNCP ou au RS**, un bilan de compétences ou bien se faire accompagner pour réaliser une validation de l'expérience (VAE)

Ce droit, les salariés peuvent l'exercer à titre individuel, directement, indépendamment des projets de l'entreprise.

Ils peuvent également utiliser le CPF pour un projet partagé avec l'employeur, ce qui rendra d'autant plus aisé l'accès à la formation mais également la prise en compte des nouvelles compétences.

## Pourquoi l'entreprise peut trouver intérêt à une politique de CPF ?

Pour l'entreprise, avoir une politique de CPF, c'est proposer une politique de projets partagés et s'affranchir de l'opposition binaire et artificielle des formations qui seraient organisées soit dans l'intérêt exclusif de l'entreprise, soit dans le seul intérêt du salarié. Dans tous les cas, les compétences appartiennent au salarié et leur utilisation dans l'entreprise dépend de son niveau d'engagement. Et toute compétence contribue à renforcer l'autonomie et la confiance d'un salarié.

Mettre en place une politique de CPF peut avoir plusieurs finalités. Mais dans tous les cas elle s'inscrit dans une politique ressources humaines, et plus largement managériale, qui consiste à travailler sur les intérêts communs, les dynamiques collectives, l'adhésion de chacun aux projets de l'entreprise.

**Avoir une politique CPF c'est parier sur l'intérêt commun et l'engagement de chacun dans des projets partagés.**

# Fiche 2 - L'application CPF

## Pourquoi une application pour le CPF ?

Le Gouvernement a fait le choix, avec la loi du 5 septembre 2018 sur la Liberté de choisir son avenir professionnel, de doter les actifs de capacités d'initiatives nouvelles.

L'application CPF, disponible sur mobile et sur ordinateur, doit permettre à chacun d'être acteur de son parcours professionnel en ayant la capacité de faire directement, sans intermédiaire, le choix d'une formation éligible au CPF, de s'inscrire et de suivre la formation.

## Quels services rend l'application CPF ?

L'application CPF remplit plusieurs fonctions :

- Elle gère les droits des salariés et tient à jour leur compte personnel de formation ;
- Elle donne accès à l'offre de formation éligible au CPF ;
- Elle permet de s'inscrire en ligne ;
- Elle permet de régler les organismes une fois la formation suivie ;
- Elle permettra en 2020 de gérer les abondements sur les comptes personnels de formation des salariés.

## Qui gère l'application CPF ?

L'application CPF est gérée par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC). Si les droits des bénéficiaires ne sont pas à jour c'est à la CDC qu'il convient de s'adresser.

## Qui a accès à l'application CPF ?

Les bénéficiaires, c'est à dire tous les actifs puisque les droits à CPF sont acquis par l'activité, qu'elle soit salariée ou non.

Les organismes de formation ont accès à l'application pour proposer leur offre, gérer les inscriptions des bénéficiaires et faire régler le coût des formations par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Les entreprises n'ont pas accès aux comptes de leurs salariés mais elles ont accès à un portail entreprise (prévu pour le printemps 2020) pour gérer les abondements des droits des salariés.

La Caisse des Dépôts et Consignations qui suit et contrôle l'activité des organismes sur la plateforme (notamment taux d'assiduité des stagiaires) et procède à leur paiement.

# Fiche 2 - L'application CPF

## L'utilisation de l'application est-elle obligatoire ?

L'usage de l'application est indispensable pour l'utilisation des droits des salariés, sauf quand l'entreprise ou la branche a conclu un accord sur le CPF qui lui permet de gérer directement les droits des salariés en relation avec la CDC ou dans le cadre du CPF de transition. Des spécificités s'appliquent également pour les demandeurs d'emploi ou les agents publics.



# Fiche 3 - Les changements liés à l'application CPF

## Que change l'application CPF pour les bénéficiaires ?

Elle simplifie l'accès au CPF...mais elle constitue un passage obligé pour mobiliser ses droits.

L'accès au CPF est simplifié car les bénéficiaires peuvent grâce à l'application identifier rapidement et facilement les formations qui peuvent être suivies dans le cadre du CPF.

S'ils connaissent déjà la formation qu'ils souhaitent suivre, ils peuvent la rechercher et s'inscrire.

Si leurs droits sont suffisants, l'application permettra également de régler directement le coût de la formation à l'organisme.

Mais l'application constitue pour les bénéficiaires un passage obligé et une démarche proactive de leur part :

- Ils doivent utiliser l'application CPF pour activer leur compte et accéder à leurs droits ;
- Ils doivent utiliser l'application CPF pour effectuer les inscriptions en formation et permettre le règlement financier des organismes de formation.

Même lorsque l'entreprise a conclu un accord d'entreprise et que le financement de la formation ne nécessite pas que le salarié se soit inscrit via l'application, il demeure indispensable que le salarié ait activé son compte pour vérifier le montant de ses droits et savoir, et éventuellement faire savoir à l'entreprise à quelle hauteur il peut s'engager.

## Que change l'application CPF pour les entreprises ?

Elle modifie le circuit opérationnel de la mise en œuvre d'une politique de CPF.

Alors que jusque-là les OPCA, puis les OPCO, finançaient le CPF sur la base de dossiers transmis par l'entreprise, l'application se traduit par un changement de financeur : c'est désormais la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui finance les droits des salariés. Et contrairement aux OPCO, la CDC ne finance pas sur ses ressources d'abondements aux droits des salariés. Elle ne fait qu'éventuellement gérer les abondements versés sur le compte des salariés par d'autres financeurs : entreprises, salarié lui-même, OPCO, etc.

A compter du lancement de l'application, l'OPCO n'intervient donc plus pour financer le CPF à titre principal. Il peut toutefois le faire à titre complémentaire s'il dispose pour ce faire de fonds conventionnels (obligations de cotisation conventionnelle créée par accord de branche), de fonds volontairement versés par l'entreprise ou de financements publics qui peuvent être utilisés en complément du CPF.

# Fiche 4 - Quels sont les choix possibles pour une politique CPF d'entreprise ?

## Les entreprises ont-elles des obligations en matière de CPF ?

Non, les entreprises n'ont pas d'obligation particulière en matière de politique de CPF. Elles peuvent considérer que le CPF est un droit des salariés qu'ils peuvent utiliser librement au moyen de l'application CPF et en effectuant leur formation sur leur temps personnel.

## S'il n'existe aucune obligation, quelles sont les possibilités ?

Les entreprises ont 5 grands choix possibles en matière de politique de CPF, ces choix peuvent être cumulatifs :

1. Considérer que le CPF n'est pas l'affaire de l'entreprise ;
2. Informer et accompagner les salariés ;
3. Avoir une politique de facilitation du CPF autre que financière ;
4. Avoir une politique d'abondement ;
5. Négocier un accord d'entreprise sur le CPF.

### Choix 1 : Le CPF n'est pas l'affaire de l'entreprise

Ce premier choix conduit l'entreprise à ne pas s'intéresser au CPF et à renvoyer les salariés vers l'appli CPF et un éventuel accompagnement extérieur, par exemple le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Elle devra indiquer aux salariés, dans le cadre des entretiens professionnels, qu'elle n'abonde pas le CPF.

Elle devra également informer les membres du comité social et économique que le CPF ne fait l'objet d'aucune politique d'entreprise et que les salariés doivent, s'ils sont intéressés, l'utiliser à titre personnel.

### Choix 2 : L'entreprise informe et accompagne les salariés

Les entreprises peuvent décider d'informer leurs salariés ou de relayer l'information sur le CPF.

Le lancement de l'application CPF sera suivi d'une campagne de communication gouvernementale, ce peut être l'occasion de la relayer dans l'entreprise auprès des salariés.



# Fiche 4 - Quels sont les choix possibles pour une politique CPF d'entreprise ?

L'information peut comporter plusieurs dimensions :

- Les modalités d'activation du compte personnel de formation, pour ceux qui ne l'auraient pas encore fait ;
- La manière dont les salariés acquièrent des euros sur leur CPF ;
- Ce qui pourra être trouvé à l'intérieur de l'application et les services qu'elle peut rendre.

Et puis à cette occasion, il peut être rappelé aux salariés qu'ils n'ont que jusqu'au 31 Décembre 2020 pour saisir les heures de DIF acquises jusqu'en 2014 et qui restent encore valables (et utilisables sans limite de temps).

Pour un salarié qui aurait capitalisé 120 heures de DIF au 31 décembre 2014, le montant des droits qu'il peut récupérer est de 1 800 euros ! (120 x 15 euros).

Pour inscrire les heures sur l'application CPF :

- Pour les salariés qui étaient présents dans votre entreprise en 2014, vous disposez de l'information concernant le nombre d'heures de DIF dont ils disposent ;
- Pour les salariés qui n'étaient pas présents dans votre entreprise, ils doivent retrouver, ou redemander, l'information transmise par leur employeur faisant état de leurs heures de DIF acquises à la date du 31 décembre 2014.

## Choix 3 : L'entreprise souhaite faciliter l'accès des salariés à la formation

Si vous souhaitez permettre aux salariés de votre entreprise d'utiliser facilement leur CPF sans pour autant avoir une politique d'abondement financier ou sans négocier un accord de gestion du CPF, vous pouvez mener deux actions :

### 1. Mettre à disposition une offre de formation

L'offre de formation éligible au CPF peut être identifiée grâce à l'application.

Mais :

- Si vous souhaitez les orienter vers des organismes de formation de référence dont vous connaissez la qualité ;
- Si vous avez identifié des formations dont vous pensez qu'elles peuvent être utiles ou intéresser vos salariés ;
- Si vous avez négocié des conditions particulières d'accès à la formation pour les salariés ;

Vous pouvez mettre à la disposition des salariés une offre pré-identifiée.

Cela leur permettra de trouver directement avec le code CPF la formation concernée et de s'inscrire.

Cette option est détaillée dans la Fiche 5 ci-après.

# Fiche 4 - Quels sont les choix possibles pour une politique CPF d'entreprise ?

## 2. Faciliter le suivi de la formation

Les salariés peuvent utiliser librement leurs droits à CPF, mais ils doivent en principe suivre la formation sur leur temps personnel. Ce ne sera pas un très grand problème lorsque la formation peut être suivie intégralement à distance, puisqu'ils pourront se former lorsqu'ils le souhaitent, en fonction de leur disponibilité.

Mais si tout ou partie de la formation se déroule pendant les horaires de travail, et que vous ne souhaitez pas autoriser le suivi de cette formation pendant le temps de travail, le salarié pourra être tenté de vous demander des aménagements d'horaires ou la possibilité de poser des congés ou des repos sur les dates de la formation.

Sans impacter le temps de travail, il est donc possible de proposer aux salariés des aménagements horaires pour pouvoir suivre la formation.

Pour des projets partagés ou si vous souhaitez faciliter davantage encore le suivi de certaines formations, il est également possible de permettre que tout ou partie de la formation, quelles que soient ses modalités (distanciel, présentiel...), se réalise pendant le temps de travail.

Cette option est détaillée dans la Fiche 6.

### Choix 4 : Abonder le CPF des salariés

La formation peut être organisée dans une logique binaire :

- Le CPF permet aux salariés d'acheter les formations de leur choix ;
- Le plan de développement des compétences permet à l'entreprise d'organiser pour ses salariés les formations de son choix.

Il est possible de faire le lien entre ces deux dispositifs pour des projets partagés ou si vous souhaitez vraiment permettre aux salariés de pouvoir suivre plus facilement certaines formations.

Dans ce cas, vous pouvez proposer aux salariés de mobiliser leur CPF pour des formations dont vous assurerez également le financement. C'est un moyen pour le salarié d'avoir un effet de levier grâce à son CPF, il pourra accéder à des formations dont le coût est supérieur à ses droits, mais cela correspondra également à une minoration du coût pour l'entreprise mais surtout à la vérification d'un véritable engagement du salarié. En effet, le salarié qui est prêt à utiliser ses droits à CPF démontre sa motivation pour la formation choisie.

Cette option est détaillée dans la Fiche 7

# Fiche 4 - Quels sont les choix possibles pour une politique CPF d'entreprise ?

## Choix 5 : Une gestion négociée du CPF

L'entreprise peut négocier un accord d'entreprise avec les organisations syndicales, ou avec les représentants du personnel s'il n'existe pas d'organisation syndicale, pour mettre en place une politique d'abondement du CPF qui lui permet d'avoir une gestion collective du dispositif.

Cette gestion collective va permettre de travailler directement avec la Caisse des dépôts et consignations (CDC) et évitera aux salariés d'utiliser l'application CPF simplifiant ainsi grandement l'usage du dispositif.

Bien évidemment, ce dispositif ne remet pas en cause la capacité de chaque salarié d'utiliser librement ses droits à CPF s'il le souhaite.

Cette option est détaillée dans la Fiche 8 ci-après.



# Fiche 5 - Mettre une offre de formation à disposition des salariés

## Pourquoi mettre à disposition des salariés une offre de formation ?

Choisir une formation, et choisir pour une même formation, l'organisme de formation le plus approprié, n'est pas toujours aisé pour qui n'est pas un professionnel de la formation ou des ressources humaines.

Quels sont les bons critères de choix, que faut-il vérifier avant de s'inscrire, quelles questions poser pour s'assurer que la formation correspond bien à son objectif, comment bien s'informer sur le déroulement de la formation et les conditions de passage de la certification, que peut-on négocier avec l'organisme de formation...la liste des questions à se poser peut être longue pour faire le bon choix et ne pas se contenter de choisir l'organisme qui est le plus près de chez soi parce que c'est plus pratique.

L'entreprise dispose de ressources et d'expériences dans ce domaine : elle peut les mettre à disposition des salariés et sélectionner une offre dont elle s'est assurée de la qualité, de l'adaptation aux attentes des salariés, de la capacité à prendre en compte leurs éventuelles spécificités, etc.

## Est-il possible d'avoir une offre spécifique pour les salariés de l'entreprise ?

Oui, bien sûr.

Dans l'application, les salariés vont trouver une offre de formation publique assez standardisée, même s'il est possible de proposer des options ou adaptations de parcours.

L'entreprise a la possibilité de négocier en amont avec ses partenaires formations l'intégralité des éléments de la formation :

- Les objectifs, qui peuvent être adaptés à la situation des salariés voire au contexte de l'entreprise ;
- Les prérequis, qui peuvent être calibrés au regard des profils des salariés pour mieux cibler les demandes et orienter les candidats ;
- Les modalités de déroulement, pour prendre en compte les conditions d'activité des salariés, leurs contraintes horaires, logistiques, organisationnelles, etc. ;
- Les modalités de la certification, pour permettre notamment une bonne gestion calendaire entre le suivi de la formation et le passage de la certification ;
- Etc.

L'offre ainsi mise à disposition des salariés peut donc avoir des modalités spécifiques ou différentes de l'offre publique que l'on retrouvera dans l'application.

En s'identifiant comme salarié de votre entreprise lors de leur inscription, les salariés bénéficieront des modalités particulières que vous avez négocié.

# Fiche 5 - Mettre une offre de formation à disposition des salariés

## Est-il possible de négocier les tarifs des formations ?

Oui, c'est une possibilité. L'entreprise peut référencer des offres à tarif préférentiel et les mettre à disposition des salariés.

Lorsqu'ils s'inscriront sur l'application CPF, les salariés demanderont à bénéficier du tarif négocié par l'entreprise, qui leur sera confirmé lors de la validation de leur inscription. Il est en effet possible pour les organismes de formation d'établir une facturation inférieure au tarif public affiché.

L'entreprise peut ainsi, en promouvant une offre en interne, faire bénéficier ses salariés de tarifs préférentiels et accroître leur capacité d'achat avec leur CPF sans nécessairement passer par l'abondement.

## A quelles conditions l'offre CPF peut-elle être mise à disposition des salariés ?

Avant de diffuser une offre auprès des salariés, l'entreprise doit consulter le comité social et économique sur le principe d'une offre à destination des salariés et sur son contenu. Cet avis est consultatif. Mais il est important de construire un consensus avant de déployer une politique qui concerne l'utilisation conjointe avec l'entreprise d'un droit des salariés.

### LE RÔLE DU CSE EN MATIÈRE DE CPF

Si l'entreprise peut avoir une action proactive en direction des salariés sur le CPF, le comité social et économique dispose, évidemment, de la même capacité d'information, d'appui, d'aide, de conseil aux salariés, voire de sélection d'une offre de formation. En effet le CSE peut sélectionner une offre pertinente pour les salariés voire même pour laquelle il s'engagerait, dans le cadre du budget des activités sociales et culturelles, à apporter un complément de financement.

## Est-ce que l'offre de formation doit être mise à disposition de tous les salariés ?

Pas nécessairement. Sous réserve bien évidemment que cela repose sur des critères objectifs et non discriminants ou ne constituant pas une inégalité de traitement, il est possible d'avoir des offres différenciées selon les fonctions exercées ou selon les objectifs ou projets, ou encore selon les besoins de compétences.

# Fiche 6 - Favoriser l'accès à la formation des salariés avec le CPF

## Les salariés peuvent-ils suivre les formations en CPF pendant le temps de travail ?

Oui, en tout ou partie, mais uniquement si l'entreprise est d'accord pour cela.

Par principe, le salarié qui utilise ses droits au CPF pour financer une formation doit suivre celle-ci sur son temps personnel.

Il peut s'agir de périodes de repos (week-end, jours non travaillés, soirées,...), de périodes de congés (congés payés, congé sabbatique, congé sans solde, jours de RTT...) ou encore de congés de récupération.

## Le salarié peut-il utiliser son CPF pendant un arrêt maladie ?

Oui, mais cette possibilité est conditionnée au respect de deux conditions :

- Le médecin traitant doit avoir donné son accord, et vérifié notamment la compatibilité de l'état de santé du salarié avec le suivi de la formation ;
- La CPAM doit également donner son accord, après avis du médecin-conseil.
- Si ces deux conditions sont réunies, le salarié peut conserver le bénéfice de ses IJSS pendant sa formation.

Si le double accord du médecin traitant et de la CPAM ne sont pas obtenus, le salarié qui suit une formation s'expose à la perte de ses IJSS pour avoir exercé une activité pendant l'arrêt maladie.

Cette même règle peut être appliquée en cas d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle. Par contre, s'agissant des congés indemnisés par la sécurité sociale, il n'est pas prévu de possibilité de suivi de formation pendant un congé maternité.

## Le salarié peut-il utiliser son CPF pendant un congé parental ?

Pendant un congé parental, un salarié est libre de ses activités mais il ne peut exercer d'activité professionnelle, à l'exception de celle d'assistant(e) maternel(le). Le suivi d'une formation ne constituant pas une activité professionnelle, il peut librement utiliser son CPF et suivre une formation pendant un congé parental.

# Fiche 6 - Favoriser l'accès à la formation des salariés avec le CPF

## Si la formation ne peut être suivie pendant un temps personnel ou un temps de congé, l'entreprise peut-elle accepter qu'elle soit suivie pendant le temps de travail ?

L'entreprise peut souhaiter favoriser le suivi de formations par les salariés. Elle peut utiliser deux moyens complémentaires :

1. Le premier moyen consiste à permettre le suivi de la formation d'un point de vue organisationnel, sans qu'elle se déroule pour autant pendant le temps de travail ;

Dans ce premier cas, l'entreprise va procéder à des aménagements d'horaires, l'acceptation de jours de congés aux dates de la formation, la possibilité de récupérer le temps de travail à une autre date, voire la possibilité de bénéficier de congés sans solde. Dans tous les cas, cela revient à permettre le suivi d'une formation qui se déroule pendant les horaires habituels de travail, sans prendre pour autant sur le volume de temps travaillé par le salarié.

2. Le second moyen est l'autorisation donnée aux salariés de suivre, en tout ou partie, la formation pendant le temps de travail avec le maintien de la rémunération ;

Si l'entreprise met en place une politique d'autorisation d'absence pour suivre des formations financées par le CPF pendant le temps de travail, elle doit s'assurer :

- Que les autorisations d'absence sont accordées aux salariés sur la base de critères objectifs, non discriminants et exempts de toute inégalité de traitement ;
- Que ces critères ont été présentés, avant leur mise en œuvre, au comité social et économique pour avis.

## Est-il possible d'avoir une politique différenciée en matière d'autorisation d'absence pour suivre une formation ?

Oui, dès lors que cette politique peut être justifiée au regard d'éléments objectifs comme indiqué ci-dessus. Il peut s'agir de la qualification du salarié (son métier, sa fonction...), de ses besoins de compétences, de sa performance, de ses projets (par exemple : si la formation permet de répondre à des projets que l'entreprise souhaite favoriser, tout salarié pourra suivre (x) % de la formation pendant le temps de travail) ou encore d'une anticipation sur des évolutions à venir.

# Fiche 7 - Mettre en place un abondement du CPF des salariés

Plusieurs modalités sont possibles pour abonder les droits des salariés et leur permettre l'accès à des formations dont le coût est supérieur au montant des droits dont ils disposent ou qu'ils n'aient pas à engager l'intégralité de leurs droits.

L'abondement peut s'effectuer selon deux grandes modalités différentes :

- Un accord direct entre l'entreprise et le ou les organismes de formations qui vont produire les formations suivies ;
- Un versement sur le compte personnel de formation des salariés.

**Attention :** tant que le portail entreprise pour le CPF n'est pas ouvert, et il ne devrait l'être qu'au premier semestre 2020, seule la première modalité d'abondement peut être mise en oeuvre, c'est à dire dans le cadre d'un accord avec un ou des organisme(s) de formation.

## Comment abonder le CPF en passant un accord avec un organisme de formation ?

Les entreprises ont la possibilité d'acheter directement auprès d'organismes qu'elles référencent, des formations éligibles au CPF en laissant à la charge du salarié un prix résiduel.

Dans ce cas, l'entreprise communiquera aux salariés le code CPF de la formation et les salariés devront :

- Rechercher la formation sur l'application CPF ;
- S'inscrire en précisant que ce n'est pas le tarif public qui leur est applicable mais un prix résiduel en leur qualité de salarié de l'entreprise qui a préacheté la formation.

L'organisme de formation ne lui facturera donc pas le prix public affiché mais un prix tenant compte de la part déjà payée par l'entreprise. L'application permet en effet à l'organisme de facturer un prix différent de celui affiché, sans limitation particulière à la baisse et avec une variation maximale de 15 % à la hausse.

Pour les entreprises, plusieurs modalités peuvent être mises en place :

- Proposer une offre aux salariés et pour ceux qui l'acceptent procéder à l'achat de formation pour la part revenant à l'entreprise ;
- Verser un budget global à l'organisme de formation pour un volume de formations et proposer ensuite les formations aux salariés dans la limite des quantités pré-achetées ;
- Prendre l'engagement auprès de l'organisme de formation de cofinancer à hauteur de (x) par salarié et dans la limite d'une enveloppe totale de (x) les demandes de formation qui viendraient de salariés de l'entreprise ;



# Fiche 7 - Mettre en place un abondement du CPF des salariés

La modalité dépend essentiellement de la manière dont l'entreprise souhaite promouvoir l'offre auprès de ses salariés et si elle souhaite accompagner l'accès à la formation ou avoir un contrôle amont plus important en commençant par sélectionner les projets ou demandes des salariés avant de s'engager.

## Comment verser des abondements sur le CPF des salariés ?

**NOUVEAU** : la Caisse des Dépôts, pour simplifier les démarches d'abondement, permet depuis le 3 septembre 2020 de verser une dotation, c'est à dire une somme de votre choix, directement sur le compte d'un de vos salariés. Pour verser cette somme, non soumise à cotisations ni impôts, vous devez vous rendre sur votre espace EDEF avec vos identifiants Net-entreprises. [Plus d'informations ici](#).

Il existe 4 typologies de dotations :

- **Dotation volontaire** : pour participer au financement d'un projet de formation ou augmenter le « budget formation » des salariés pour les inciter à se former.
- **Droits supplémentaires** : pour mettre en œuvre un accord collectif prévoyant une alimentation plus favorable.
- **Droits correctifs** : pour verser les 3 000€ de droits correctifs liés aux entretiens professionnels. Cette fonctionnalité sera disponible à partir du 1er janvier 2021.
- **Dotation salariés-licenciés** : pour verser les 3 000€ de droits à la formation liés à un licenciement encadré par un accord de performance collective.

Cette politique d'abondement pourra prendre plusieurs formes, en fonction de la politique retenue par l'entreprise :

- Soit l'abondement n'est effectué que pour des formations pré-identifiées lorsque le salarié décide d'utiliser son CPF pour suivre une de ces formations ;
- Soit l'abondement est versé pour toute formation suivie par le salarié sans que l'entreprise n'oriente son choix ;
- Soit l'abondement est versé sans qu'il n'y ait de projet de formation identifié ce qui permettra au salarié de se constituer un « capital formation » puisque les abondements ne sont pas pris en compte dans le plafonnement du CPF.

En novembre 2020 devrait sortir le portail entreprise sur l'application CPF. Ce portail vous permettra de gérer directement plusieurs aspects concernant vos collaborateurs (inscriptions massives, remises et abondements déduits du prix visible par le salarié sur l'application, etc).

# Fiche 8 - Négocier un accord d'entreprise sur la gestion du CPF

## Quel est l'intérêt de négocier un accord d'entreprise sur le CPF ?

Les entreprises qui négocieront un accord de gestion du CPF auront la possibilité de financer l'intégralité des formations suivies par les salariés et de se faire rembourser par la Caisse des dépôts et consignations le montant des droits que les salariés auront accepté de consacrer à ces formations. La conclusion d'un accord constitue donc une simplification :

Les salariés n'ont pas à saisir leur demande dans l'appli CPF ;

L'entreprise travaille directement avec ses prestataires formation ;

La Caisse des dépôts procédera à un paiement global des droits mobilisés par les salariés.

**Article L 6323-11 du Code du Travail :** Un accord d'entreprise ou de groupe peut définir les actions de formation éligibles au sens de l'article L. 6323-6 pour lesquelles l'employeur s'engage à financer, dans les conditions définies par cet accord, les abondements prévus au 2° du II de l'article L.6323-4, sans préjudice des dispositions de l'article L. 6323-2. Dans ce cas, l'entreprise peut prendre en charge l'ensemble des frais et peut demander le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes dans la limite des droits inscrits sur le compte personnel de chaque salarié concerné.

## Au-delà de la simplicité, quels sont les autres avantages de la négociation d'un accord d'entreprise ?

La mise en place d'un accord d'entreprise sur le CPF présente plusieurs avantages qui peuvent inciter les entreprises à envisager cette voie de promotion du CPF et plus globalement de la formation :

- Disposer d'un accord signifie qu'il existe un consensus dans l'entreprise pour faire du CPF un des éléments de la politique de formation de l'entreprise. C'est une des conditions de la réussite car on ne fait pas prospérer une politique de CPF qui engage des droits des salariés dans un contexte d'opposition de la part des représentants du personnel ;
- L'accord dote la politique de l'entreprise en matière de CPF d'une légitimité supplémentaire au regard des salariés. Il s'agit d'une garantie de l'équilibre des propositions faites par l'employeur ;
- L'accord permet de préciser des modalités de gestion simples qui pourront être portées à la connaissance de tous et qui n'imposent pas de formalité au salarié tout en respectant son accord.

# Fiche 8 - Négocier un accord d'entreprise sur la gestion du CPF

## Avec qui négocier un accord d'entreprise sur le CPF ?

Lorsqu'il existe dans l'entreprise des organisations syndicales représentatives, elles ont le monopole de la négociation collective.

C'est donc avec les syndicats représentatifs que cet accord devra être conclu, selon les règles de la négociation collective : l'accord devra être majoritaire ou minoritaire et ratifié par un référendum.

Lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale représentative dans l'entreprise, il est possible de négocier un accord avec les représentants élus du personnel au sein du Comité social et économique. Les règles de majorité s'apprécient alors par rapport au nombre de voix obtenu par chacun des élus titulaires.

En l'absence d'organisations syndicales et de CSE, pour pouvoir négocier un accord d'entreprise il sera nécessaire de recourir à un salarié mandaté par une organisation syndicale puis de faire valider l'accord par un référendum. Exception : dans les entreprises de moins de 20 salariés, l'accord pourra être proposé directement à la ratification par les salariés.

## Pourquoi des organisations syndicales ou des représentants du personnel signeraient-ils un accord de gestion du CPF ?

Plusieurs raisons peuvent motiver la conclusion d'un accord de gestion du CPF.

En premier lieu, un tel accord prévoit systématiquement un abondement des droits des salariés, ce qui représente un engagement de l'entreprise qui va au-delà de ses obligations et des droits supplémentaires pour les salariés.

En second lieu, un tel accord simplifie l'accès à la formation des salariés tout en préservant leur liberté puisque leur accord est nécessaire pour que leurs droits soient utilisés.

Un autre élément à prendre en considération est que l'accord ne remet nullement en cause la capacité des salariés à utiliser librement leur CPF indépendamment de l'entreprise. Il ne prive les salariés d'aucun droit.

Enfin, il est également possible de considérer que l'entreprise pourrait parfaitement mettre en place une politique de CPF sans passer par la conclusion d'un accord, ce qui ne lui permettrait certes pas d'avoir une gestion directe du CPF avec la Caisse des dépôts et consignations mais aurait simplement comme conséquence de devoir utiliser les autres modalités de mise en place d'une politique de CPF et ce guide permet de constater qu'elles sont nombreuses.

# Fiche 8 - Négocier un accord d'entreprise sur la gestion du CPF

## Que doit prévoir l'accord d'entreprise ?

L'accord d'entreprise doit au minimum définir :

### 1. Les formations qui entrent dans le champ de l'accord ;

Il peut s'agir soit d'une liste d'actions, soit d'une liste d'objectifs ou de thématiques de formation sans que ne soient détaillées toutes les actions possibles. Par exemple, l'accord pourrait viser les formations au digital ou au numérique, ou les formations apportant des compétences transversales, des soft skills, ou le socle de compétences ou les formations en relation directe avec les métiers en tension de l'entreprise, etc. Il est également possible, pour ne pas avoir à renégocier l'accord, de prévoir dans l'accord que la liste des formations éligibles sera revue chaque année, soit par l'entreprise après consultation du CSE soit par une instance paritaire.

Mais il est indispensable que les formations pour lesquelles l'entreprise apportera un abondement financier soient définies de manière suffisamment précise pour éviter tout litige ultérieur sur le périmètre exact de l'accord.

### 2. Les salariés concernés par l'accord ;

L'accord peut concerner l'ensemble des salariés de l'entreprise mais il pourrait également avoir un périmètre plus restreint. Par exemple, uniquement les salariés d'un établissement, ou bien les salariés affectés par une mutation importante de leur métier ou fonction ou bien les salariés occupant des postes identifiés comme amenés à évoluer fortement voire à disparaître, etc.

De même, l'accord peut fixer des conditions particulières relatives aux salariés : en termes d'ancienneté, de projet d'évolution, de besoin de compétences, etc.

### 3. Le montant des droits engagés par les salariés ;

Il est nécessaire de prévoir le montant des droits que le salarié accepte d'engager. Ce montant peut être défini en valeur absolue (1.000 euros par exemple) ou en valeur relative (50 % du coût de la formation). Cet engagement est toujours effectué dans la limite des droits des salariés. L'entreprise n'ayant pas accès au compte des salariés, elle ne peut vérifier sa capacité d'engagement. L'accord peut prévoir que tout bénéficiaire de l'accord s'engage à garantir la disponibilité des droits correspondant à la formation suivie ou bien qu'il produira une copie d'écran garantissant le montant des droits qu'il peut mobiliser.

# Fiche 8 - Négocier un accord d'entreprise sur la gestion du CPF

## 4. Le montant de l'abondement par l'entreprise ;

L'entreprise peut gérer son abondement selon plusieurs modalités :

Soit elle propose des actions de formation préfinancées aux salariés qui décident s'ils acceptent ou non d'utiliser leur CPF pour les suivre et financer le coût résiduel restant à leur charge. Dans ce cas l'abondement est inclus dans la proposition et ne se traduit pas par un versement sur le CPF des salariés.

Soit elle propose une offre de formation avec les montants qu'elle apportera sur le CPF des salariés s'ils choisissent de mobiliser leurs droits pour une de ces formations.

Soit elle laisse la possibilité aux salariés de proposer des formations, ce qui conduira à inclure dans l'accord un plafond pour l'abondement, soit en montant, soit en pourcentage de la part apportée par le salarié.

## 5. La part de la formation qui peut être suivie pendant le temps de travail ;

Il est nécessaire de prévoir dans l'accord si, au-delà de l'abondement de l'entreprise, la formation pourra être suivie en tout ou partie pendant le temps de travail. La part de formation suivie pendant le temps de travail peut éventuellement faire l'objet de modulations selon les formations concernées, les catégories de salariés visés ou encore les objectifs poursuivis.

## 6. Les modalités de recueil de l'accord des salariés ;

L'utilisation du CPF impose l'accord individuel de chaque salarié. L'accord doit déterminer sous quelle forme le salarié formule cet accord. Il peut s'agir d'un courrier (ou mail) de demande d'un salarié indiquant la formation et le montant des droits engagés, ou d'un document reprenant ces informations, qu'il aura signé.

## Comment sont gérés les droits des salariés dans le cadre d'un accord de gestion du CPF ?

L'accord collectif permet à l'entreprise de pouvoir être remboursée directement des coûts de formation à hauteur des droits que les salariés ont accepté de mobiliser.

Pour pouvoir être financée directement par la Caisse des dépôts, l'entreprise devra transmettre son accord, la liste des salariés avec leur numéro de sécurité sociale pour qu'ils puissent être identifiés et le montant des droits engagés.

Cette opération pourra être effectuée a priori par l'intermédiaire du portail entreprise qui sera ouvert au printemps 2020. Mais la CDC pourrait avant cette date gérer directement les premiers accords qui lui seront transmis.

# Exemple d'accord d'entreprise personnalisable de gestion du CPF

Entre,

L'entreprise (X), représentée par (X) en qualité de (X)

Et,

Les organisations syndicales représentatives de salariés suivantes :

L'organisation syndicale représentative (X), représentée par (X), en qualité de délégué syndical

*-à répéter autant de fois qu'il y a d'organisations syndicales participant à la négociation -*

Il est convenu ce qui suit :

## Article 1 OBJET

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique de développement des compétences de l'entreprise. Il a pour objet de déterminer les conditions dans lesquelles l'entreprise encourage l'utilisation du CPF par les salariés pour des projets partagés et accompagne cet investissement des salariés par une politique d'abondement.

*(Préciser si l'accord poursuit d'autres objectifs spécifiques)*

## Article 2 PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD

L'accord s'applique à tous les salariés de l'entreprise (X), sans condition de statut, de qualification ou d'ancienneté.

*Ou bien :*

- Périmètre géographique : l'accord s'applique aux salariés de l'établissement (ou des établissements) suivant(s) *(nom des établissements)* ;
- Périmètre métier : l'accord s'applique aux salariés exerçant les fonctions suivantes qui connaissent une forte évolution : *(liste des métiers/fonctions/qualifications concernées)*

Ou bien définir plus spécifiquement les catégories de salariés concernés par l'accord.

## Article 3 FORMATIONS CONCERNÉES

Les formations visées par le présent accord sont les suivantes :

*(liste des formations éligibles aux dispositions de l'accord)*

*Ou bien :*

La liste des formations éligibles au présent accord est fixée chaque année par l'entreprise après consultation du comité social et économique.

# Exemple d'accord d'entreprise personnalisable de gestion du CPF

## *Ou bien :*

La liste des formations éligibles au présent accord fait l'objet chaque année d'un accord avec les organisations syndicales représentatives.

## *Ou bien :*

Les formations visées par le présent accord sont celles qui auront été acceptées par l'entreprise suite à une proposition d'un salarié ou de son accord donné à une proposition de l'entreprise.

La liste des formations est communiquée trimestriellement au comité social et économique. Les salariés dont la demande est refusée peuvent présenter un recours auprès de la Direction des ressources humaines. Tous les mois, les motifs de recours et les suites données sont présentés au comité social et économique.

## Article 4 MOBILISATION DES DROITS DES SALARIÉS

Les salariés qui souhaitent bénéficier des dispositions du présent accord s'engagent à utiliser pour l'une des formations visées à l'article 3, tout ou partie de ses droits au CPF.

La participation des salariés au financement de la formation est fixée comme suit :

- (x) euros forfaitairement par formation ;
- (x) % du coût de la formation, la part restante soit (x) % étant à la charge de l'entreprise ;
- Autre mode de définition du montant des droits des salariés qui seront mobilisés (*à compléter*).

## Article 5 ABONDEMENTS DE L'ENTREPRISE

L'entreprise prend à sa charge :

- (x) euros pour chaque formation suivie par les salariés dans le cadre du présent accord ;
- (x) % du coût de la formation, pour chaque formation suivie par les salariés dans le cadre du présent accord. Ce montant est plafonné à (x) euros ;

## *Éventuellement :*

L'enveloppe maximale consacrée aux abondements est de (x) euros par année d'application de l'accord.

## *Ou bien :*

L'entreprise s'engage à financer les formations relevant du présent accord et à ne laisser à la charge du salarié qu'un coût résiduel déterminé dans les conditions prévues à l'article 4.

# Exemple d'accord d'entreprise personnalisable de gestion du CPF

## Article 6 GESTION DIRECTE DES DROITS DES SALARIÉS

Il est convenu que l'entreprise demandera à la Caisse des dépôts et consignations, conformément aux dispositions de l'article L. 6323-11 du code du travail, le remboursement correspondant au montant des droits au CPF mobilisés par les salariés dans le cadre du présent accord.

Cette demande ne peut intervenir sans que les salariés aient expressément donné leur accord dans les conditions prévues à l'article 7.

## Article 7 MODALITÉS DE RECUEIL DE L'ACCORD DES SALARIÉS

Tout salarié qui souhaite bénéficier des dispositions du présent accord doit signer une demande d'utilisation de son CPF dans le cadre de l'accord, selon le modèle qui sera mis à disposition des salariés par la DRH après consultation du Comité social et économique.

Cette demande comprend l'attestation sur l'honneur du salarié qu'il a procédé à l'activation de son compte et qu'il dispose des droits nécessaires au titre de sa participation.

## Article 8 SUIVI DES FORMATIONS PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL

Les formations mises en œuvre dans le cadre du présent accord seront suivies pendant le temps de travail.

*Ou bien :*

Les formations mises en œuvre dans le cadre du présent accord seront suivies pendant le temps de travail à hauteur de *(x) (heures, % du temps de formation)*. La part restante sera suivie sur le temps personnel du salarié, l'entreprise s'engageant à favoriser la prise de congés ou de repos à la demande du salarié pour permettre le suivi de la formation.

## Article 9 INFORMATION, COMMUNICATION SUR L'ACCORD

Le contenu de l'accord sera porté à la connaissance de chacun des salariés concernés par la DRH. Cette communication portera sur les possibilités d'accès à la formation offertes par l'accord ainsi que sur les modalités pratiques de sa mise en œuvre.

Les représentants du personnel, dans le cadre des moyens qui sont à leur disposition, contribueront à l'information des salariés et à la bonne mise en œuvre de l'accord.



# Exemple d'accord d'entreprise personnalisable de gestion du CPF

## Article 10 DURÉE

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

*Ou bien :*

L'accord est conclu pour une durée déterminée de *(x) ans*.

## Article 11 RÉVISION, DÉNONCIATION

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261- 7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

Uniquement si l'accord est à durée indéterminée :

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. A l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

## Article 12 DÉPÔT

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et des formalités de publicité par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par la réglementation.

# Fiche 9 - Quelques questions pour définir sa politique CPF

Pour déterminer les objectifs de la politique CPF ainsi que garantir le choix des modalités de mise en œuvre et le succès de cette politique, il peut être utile de répondre aux questions suivantes :

## **Les salariés sont-ils demandeurs de formation ?**

Le principe même du CPF est que le salarié soit acteur de sa formation. Une des conditions est l'intérêt des salariés pour la formation et pour ce qu'elle permet de réaliser. La politique CPF de l'entreprise pourra avoir d'autant plus d'ampleur que les salariés ont un intérêt pour la formation.

Si ce n'est pas le cas, le dispositif d'information et d'accompagnement, la simplicité des démarches à effectuer devront être renforcés si possible.

## **Quelles sont les formations qui vont faire partie de la politique CPF ? Comment et pourquoi les distinguer des formations qui seront incluses dans le plan de développement des compétences ?**

L'entreprise sait-elle clairement justifier pourquoi certaines formations sont dans le plan de développement des compétences et d'autres nécessitent que les salariés utilisent leur CPF ? Si la ligne de partage entre les formations qui sont prises en charge à 100 % par l'entreprise et celles qui nécessitent la mobilisation du CPF n'est pas clairement établie et compréhensible par tous, il y a un risque de confusion et de contestation. En effet, il est indispensable que les salariés sachent pourquoi, et trouvent légitime, que certaines formations soient intégralement prises en charge par l'entreprise et que d'autres nécessitent une mobilisation de leurs droits.

## **Même s'il n'y a pas de négociation, dès lors que l'on met en place une politique peut-on obtenir un consensus social suffisant avec les partenaires sociaux sur le sujet ?**

Une politique de CPF ne peut pas être mise en place sereinement et efficacement si elle est contestée et souffre de légitimité. Il est donc très important que l'entreprise et les représentants du personnel s'accordent sur les objectifs et modalités d'une telle politique. Cela peut être fait dans le cadre d'un accord, ou au sein du comité social et économique.

# Christel Charles - CWT



**Christel Charles**  
Responsable formation



## **Le CPF est-il mis en avant auprès de vos collaborateurs ? Si oui comment ?**

Oui par des communications mail + intranet + webinar régulièrement proposées sur le sujet.

## **Avez-vous défini une politique sur l'utilisation du CPF dans le cadre de l'entreprise pour 2020 ? Que prévoyez-vous ?**

Pas pour le moment.

## **Envisagez-vous de mettre en oeuvre un accord d'entreprise CPF co-construit ? Si oui que prévoyez-vous à l'intérieur ?**

Oui mais avec un cadre sur certains sujets (anglais, bureautique) et avec un montant plafond.

## **Votre entreprise abondera-t-elle les compteurs CPF de ses collaborateurs en 2020 ? Quels abondements proposerez-vous ?**

Non, je ne pense pas, car les compteurs sont pour la plupart largement pourvus.

## **Quels sont les thématiques de formation que vous mettrez en avant pour l'utilisation du CPF ?**

Langues, bureautique, bilan de compétences, VAE, Permis B, formations en développement personnel.

## **Dans votre entreprise, comment s'articule le suivi des formations CPF et le temps de travail ?**

La quasi-totalité des formations se déroulent sur temps de travail, excepté le permis B.

## **Est-ce que la fin des abondements OPCO à partir du 1er janvier 2020 a un impact sur votre politique CPF pour 2020 ?**

Oui bien sûr, le montant réel de la prise en charge sur les comptes va être un frein au fait que les salariés seront volontaires pour utiliser leur compte sur la demande de l'employeur.

## **Est-ce que vous vous attendez à de grands changements avec la sortie de l'Appli CPF ?**

J'ai hâte de voir si les collaborateurs pourront finaliser leur dossier « en 3 clics » !

## **Avez-vous des bonnes pratiques concrètes à partager ? (ex : tutoriel interne pour créer son compte CPF, stand de partenaires CPF à l'accueil de votre entreprise, etc)**

J'ai juste une présentation PPT sur laquelle je m'appuie pour les webinar.

# Eloïse Sevestre - Air Liquide



**Eloïse Sevestre**  
Responsable formation



## **Le CPF est-il mis en avant auprès de vos collaborateurs ? Si oui comment ?**

Oui, nous menons différentes actions en communication interne :

- Mise à disposition de brochures sur le dispositif
- Création d'un espace formation sur le portail RH interne de l'entreprise
- Organisation d'un Forum formation (stand dédié au CPF)
- Rendez-vous individuel pour chaque question ou demande

## **Avez-vous défini une politique sur l'utilisation du CPF dans le cadre de l'entreprise pour 2020 ? Que prévoyez-vous ?**

Nous avons défini une politique de CPF commune pour toutes les entités France du Groupe. En dehors des langues étrangères, la détermination d'une absence pour CPF pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail est à définir au niveau de chaque entité. De manière générale, moins l'action de formation via le CPF est utile au parcours professionnel du collaborateur au sein du Groupe, plus il est justifié de le faire en dehors du temps de travail.

## **Envisagez-vous de mettre en oeuvre un accord d'entreprise CPF co-construit ? Si oui que prévoyez-vous à l'intérieur ?**

Non, nous ne l'envisageons pas pour le moment.

## **Votre entreprise abondera-t-elle les compteurs CPF de ses collaborateurs en 2020 ? Quels abondements proposerez-vous ?**

Nous abonderons en fonction des projets des formations des collaborateurs (et du montant disponible sur leurs compteurs).

## **Quels sont les thématiques de formation que vous mettrez en avant pour l'utilisation du CPF ?**

Les langues et toute autre thématique en relation avec le projet professionnel du collaborateur (management, marketing, certification IT, etc.)

## **Dans votre entreprise, comment s'articule le suivi des formations CPF et le temps de travail ?**

Le CPF dans 80 % des cas se réalise sur temps de travail. Nous avons deux salles dédiées pour toutes les formations à distance ou en langues étrangères. Les collaborateurs s'organisent eux-mêmes et les organismes de formation me transmettent des états mensuels pour suivre l'avancement des formations. Les formations en présentiel se réalisent sur temps de travail. Pas de problématique de suivi dans ce cas.

## **Est-ce que la fin des abondements OPCO à partir du 1er janvier 2020 a un impact sur votre politique CPF pour 2020 ?**

Non pas à notre niveau, nous n'en profitons plus depuis 2 ans. Aucun impact sur notre politique en 2020 car nous l'avions revu dès 2018.

## **Est-ce que vous vous attendez à de grands changements avec la sortie de l'Appli CPF ?**

Oui, on s'attend à tout avec la sortie de l'Appli CPF. Comment suivre les formations des collaborateurs qui s'inscrivent directement ? Est-ce que cela va faciliter la recherche des formations ? A voir dès fin novembre !

## **Avez-vous des bonnes pratiques concrètes à partager ? (ex : tutoriel interne pour créer son compte CPF, stand de partenaires CPF à l'accueil de votre entreprise, etc)**

- Brochure sur le dispositif
- Stand lors d'un forum formation
- PDF tutoriel d'aide saisie dossier CPF en ligne
- Guide présentant les organismes partenaires

# Hervé Brunet - Festo



**Hervé Brunet**

Responsable formation et Innovation

**FESTO**

## **Le CPF est-il mis en avant auprès de vos collaborateurs ? Si oui comment ?**

Oui en 2019, après une consultation et accord avec le CSE, nous avons largement communiqué sur «Le besoin de se former tout au long de sa vie» et sur le fait que l'entreprise ne pourrait pas prendre tout en charge en direct.

Par ailleurs, l'ensemble des compteurs DIF et CPF étant pleins, nous avons fait de la pédagogie sur notre obligation de paiement des taxes par « notre » entreprise pour leur expliquer que ces montants font donc partie de leur budget de formation en complément du budget lié plan de développement des compétences.

## **Avez-vous défini une politique sur l'utilisation du CPF dans le cadre de l'entreprise pour 2020 ? Que prévoyez-vous ?**

Accentuer cette démarche et développer un catalogue spécifique de formations CPF recommandées, croisé avec le catalogue du PDC.

## **Envisagez-vous de mettre en oeuvre un accord d'entreprise CPF co-construit ? Si oui que prévoyez-vous à l'intérieur ?**

Oui fait, l'équilibre trouvé est que : Toutes les formations prises sur le CPF (plébiscitées par notre service de

formation) sont obligatoirement effectuées sur le temps de travail.

## **Votre entreprise abondera-t-elle les compteurs CPF de ses collaborateurs en 2020 ? Quels abondements proposerez-vous ?**

Je n'ai pas encore regardé cette questions, mais cela m'intéresse !

## **Quels sont les thématiques de formation que vous mettrez en avant pour l'utilisation du CPF ?**

Soft skill, gestion du changement, management, projet, digital.

## **Dans votre entreprise, comment s'articule le suivi des formations CPF et le temps de travail ?**

Comme indiqué plus haut, tout CPF pris dans la liste recommandée s'effectue sur le temps de travail, sinon hors temps de travail.

## **Est-ce que la fin des abondements OPCO à partir du 1er janvier 2020 a un impact sur votre politique CPF pour 2020 ?**

Oui c'est pour cela que nous avons anticipé en 2019, avec un premier bilan très positif pour les collaborateurs et le budget.

## **Est-ce que vous vous attendez à de grands changements avec la sortie de l'Appli CPF ?**

Oui aujourd'hui, nous accompagnons de A à Z les collaborateurs dans leur montage de financement par le CPF, condition obligatoire pour arriver à un résultat, la plateforme devrait simplifier ce travail.

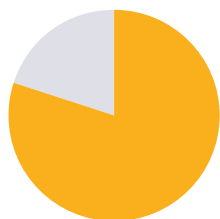
## **Avez-vous des bonnes pratiques concrètes à partager ? (ex : tutoriel interne pour créer son compte CPF, stand de partenaires CPF à l'accueil de votre entreprise, etc)**

Oui nous avons développé une communication interne et partagé de nombreux tuto sur le sujet sur nos réseaux internes. Ensuite cela passe par une intervention dans chaque service.

# Infographie - Comprendre vos pratiques, questions et enjeux

## Quelles sont les tendances dans les entreprises et comment utilisent-elles le CPF dans leur politique de formation ? Est-ce que cela fonctionne et les salariés sont-ils réceptifs ?

Le CPF continue de monter en puissance dans les entreprises



**80%**

des entreprises interrogées mettent déjà en avant le CPF auprès de leurs collaborateurs



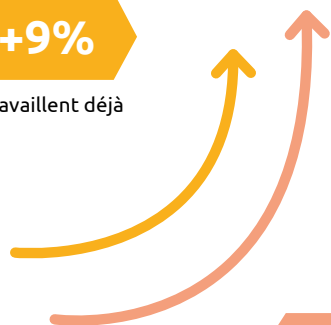
Et plus de la moitié de ces entreprises va augmenter ses efforts de communication en 2020

### Accord d'entreprise sur le CPF

Les entreprises montrent des signes d'intérêts inédits sur la mise en place d'un accord d'entreprise sur le CPF, même si la majorité d'entre elles ne choisiront pas cette voie.

**+9%**

y travaillent déjà



**+27%**

envisagent de négocier un tel accord

### À fin 2019, les grandes entreprises\* ont en majorité commencé à définir leur politique CPF pour 2020 ou comptent le faire d'ici peu

\*Il s'agit des entreprises de 1000 salariés et plus

**40%**

n'ont pas encore défini de politique CPF pour 2020 mais ont l'intention de le faire

**55%**

ont commencé à définir leur politique CPF 2020



mais 4 entreprises sur 5 n'en sont qu'au tout début et estiment ne pas être très avancées

**1/2**



Plus d'une entreprise sur 2 abondera le compteur CPF de ses collaborateurs en 2020.



# Infographie - Comprendre vos pratiques, questions et enjeux

Parmi celles qui comptent abonder :



**4%**

prévoient un forfait déterminé à l'avance sur des formations pré-sélectionnées



**3 sur 4**

feront du cas par cas pour chaque dossier



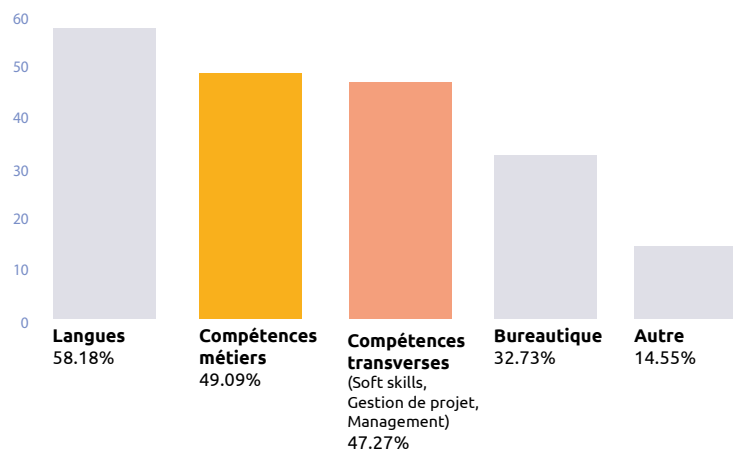
**1 sur 4**

sont encore en réflexion

Les entreprises privilégient un suivi de ces formations en tout ou partie sur le temps de travail.



Les thématiques de formation mises en avant pour l'utilisation du CPF se diversifient. Les langues restent en tête, les compétences métiers et transverses prennent de l'ampleur.



Fin des financements OPCA\*



Mobilisation probable du CPF des salariés

Une entreprise sur 2 estime que la fin des abondements OPCA à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 aura un impact fort sur sa politique CPF.

\*Il s'agit des entreprises de 50 salariés et plus

**1/2**

La sortie de l'application CPF devrait amener de grands changements dans les pratiques des entreprises



des entreprises s'attendent à de grands changements mais attendent avant de se prononcer sur la nature précise de ces changements

estiment qu'il n'y aura pas ou peu de changement les concernant

des entreprises interrogées disent qu'elles profiteront de ce lancement pour faire évoluer leur politique CPF et communiquer en interne

# Les bonnes pratiques CPF

Voici quelques bonnes pratiques issues de retours terrain.

Nous les avons compilées ici afin qu'elles puissent vous inspirer demain dans le déploiement de votre stratégie CPF.

## L'événement formation

Il s'agit de prévoir des temps dans l'année, souvent des demi-journées, lors desquels l'entreprise proposera, dans ses locaux, des "événements formation".

Cela peut, par exemple, prendre la forme d'un "salon de la formation" interne avec plusieurs stands et conférences :

- Des stands avec l'OPCO de l'entreprise, où les salariés viennent se renseigner et créer leur compte CPF.
- Des stands avec le service formation de l'entreprise pour se renseigner sur le fonctionnement de la politique de formation. Cela permet également d'aider les salariés à créer leur compte CPF et à s'approprier l'application CPF.
- Des stands avec les organismes de formation partenaires de l'entreprise qui présentent leurs catalogues, leurs modalités de formation et leurs formations éligibles au CPF.
- Des conférences courtes pour sensibiliser sur la politique interne de formation et/ou les thèmes de formation spécifiques qui sont importants pour l'entreprise.

## Les process digitaux

Il s'agit de créer un espace en ligne (souvent sur l'intranet ou le SIRH de l'entreprise) dédié au CPF, afin de renseigner les salariés et de leur donner accès aux process internes de demande de formation en lien avec le CPF.

Une bonne pratique consiste à leur préparer des tutoriels vidéos pour comprendre notamment :

- ce qu'est le CPF
- comment créer son compte en ligne (avec une démonstration directement sur l'application CPF étape par étape)
- comment et pourquoi rapatrier ses heures de DIF sur son CPF
- comment utiliser son CPF

# Les bonnes pratiques CPF

## Les exemples d'abondements

Il y a deux logiques possibles.

1. La logique forfaitaire, qui consiste à prévoir un abondement de X euros (par exemple 400€) pour aider un collaborateur à financer sa formation. Certaines entreprises proposent de n'utiliser ce forfait que si le collaborateur n'a pas assez de crédits CPF sur son compte. D'autres entreprises préfèrent définir le montant que doit mettre le salarié avec son CPF (X euros) et s'engager à abonder pour le reste à payer.
2. La logique de ratio, qui consiste à prévoir un abondement de X % accordés dès lors que le salarié mobilise ses crédits CPF.  
Si X = 25%, cela signifie que pour 1 000€ mobilisés par le collaborateur via son CPF, l'entreprise abondera automatiquement de 250€ (soit 25 % de 1000).

Pour faciliter la compréhension de ce mécanisme, il est utile de donner des exemples chiffrés et, selon le mode d'abondement choisi, de créer un petit simulateur sur Excel.

## Le choix des formations

Il y a ici aussi deux logiques possibles.

1. *L'entreprise laisse le collaborateur chercher lui-même sa formation sur le portail CPF.*  
Elle pourra éventuellement prévoir en amont que seules certaines thématiques sont "comprises" dans la politique interne permettant de mobiliser son CPF sur son temps de travail (ex : les langues, le management et les soft skills).  
Même dans cette logique, il peut être pertinent de préconiser certaines formations présélectionnées pour aider le salarié dans sa recherche.
2. *L'entreprise présélectionne des formations éligibles* et des organismes de formation. L'intérêt étant de faciliter le choix pour le salarié, tout en s'assurant en amont de la qualité des formations (avec des organismes partenaires déjà connus et testés). Cela peut également permettre à l'entreprise de négocier des tarifs préférentiels auprès des organismes de formation selon le volume de participants envisagés.

Dans ce cas, l'idéal est de créer un portail interne, un catalogue virtuel et/ou papier pour classer les formations par thèmes. Pour chaque formation il conviendra de préciser :

- le prix (négocié ou non)
- l'abondement possible par l'entreprise
- le code CPF de la formation

Pour aller plus loin, l'entreprise peut permettre aux salariés de laisser un avis, sur le portail interne de l'entreprise, sur la formation qu'il a suivie. Elle peut également mettre en avant des success stories ou des témoignages, au format texte et/ou vidéo.

# L'expérience de formation Unow

## Nous sommes l'organisme spécialiste des formations à distance depuis 2013.

Notre mission est d'améliorer l'efficacité et l'accessibilité de la formation grâce à une formule pédagogique à la fois digitale et humaine.

Nos formations se déroulent 100% en ligne, elles sont certifiantes et centrées sur la mise en pratique. Chaque participant est accompagné individuellement par un expert formateur.

Les atouts de notre dispositif de formation sont :

1

### Le tutorat

Les participants sont accompagnés au quotidien sur toute la durée de la formation par un expert formateur.

2

### L'apprentissage par la pratique

Les activités sont au coeur de la formation, elles favorisent l'assimilation et le transfert immédiat des compétences dans l'environnement de travail.

4

### L'expérience d'apprentissage variée et rythmée

Les formations sont scénarisées, les contenus variés et de grande qualité et la plateforme est agréable à prendre en main.

3

### L'apprentissage en groupe

Chaque session de formation réunit un petit groupe de participants.

5

### La flexibilité du digital

Toute l'expérience est optimisée pour être suivie en ligne. Finies les contraintes inutiles : l'autonomie des participants est renforcée et les coûts logistiques sont supprimés.

## Une session de formation Unow :



- 4 modules à parcourir sur 4 semaines avec une date de début et une date de fin (l'équivalent pédagogique de 2 jours de stage présentiel)
- Des rendez-vous synchrones (classes virtuelles)
- Des activités asynchrones



# L'expérience de formation Unow

## Un catalogue de 50 formations

Nous sélectionnons les compétences humaines et métiers essentielles pour révéler les talents et booster la performance des entreprises.

Nos formations sont regroupées en **8 domaines** de compétence :



Digital



Projets



RH



Agilité



Soft skills



Business



Management



Travail à distance



Nos formations sont certifiantes et éligibles au financement CPF



Certaines sont disponibles en anglais



### Zoom

sur nos formations les plus suivies :

- Gestion du temps
- Design Thinking
- Gestion de projet
- Manager à distance
- Télétravailler efficacement

Chaque formation est co-crée avec les plus grands experts de la thématique. Une équipe de **50 experts-formateurs** sélectionnés pour leur expertise et leur passion. Ils apportent la vision pédagogique et l'expérience du terrain.

**+ 8000**  
personnes formées  
en 2020

**4,3 / 5**  
de satisfaction  
client

**92%**  
de taux moyen  
de complétion

VS

**10%**  
dans le e-learning  
classique

plus de  
**300**  
clients



Carrefour



orange

Etam



HSBC



ENGIE

ACCOR HOTELS  
Feel Welcome



GROUPE  
BPCE

# Nos formations CPF

## Culture digitale

Ce que le digital change pour l'entreprise et vous

Code : 235545



La formatrice :  
Elsa Glombard

**Sessions 2020** : 23 novembre

**Sessions 2021** : 8 février, 8 mars, 3 mai

## Réseaux sociaux

Maîtrisez les fondamentaux des réseaux sociaux et construisez la stratégie de visibilité qui vous ressemble

Code : 235545



Le formateur :  
Antoine Jambard

**Sessions 2020** : 23 novembre

**Sessions 2021** : 22 mars, 14 juin

## Le digital et la banque

Les évolutions du secteur bancaire à l'ère du digital

Code : 237419



Le formateur :  
Paul Bezault

**Sessions 2020** : 16 novembre

**Sessions 2021** : 5 avril

## Gestion de projet

L'essentiel pour concevoir et piloter un projet

Code : 235934



Le formateur :  
Rémi Bachelet

**Sessions 2020** : 2 novembre, 7 décembre

**Sessions 2021** : 25 janvier, 1<sup>er</sup> mars, 12 avril, 31 mai, 5 juillet

## L'entreprise agile

Intégrez l'agilité dans vos pratiques professionnelles pour transformer votre quotidien et votre entreprise

Code : 237374



Le formateur :  
Florent Lothon

**Sessions 2020** : 23 novembre

**Sessions 2021** : 8 mars, 3 mai

## Gestion de projet agile : perfectionnement

Implémentez la méthode Scrum et préparez la certification professionnelle Scrum Master 1

Code : 236315



Le formateur :  
Florent Lothon

**Sessions 2020** : 9 novembre

**Sessions 2021** : 15 mars, 17 mai

## Transformation digitale

Le digital évolue, et vous ?

Code : 236852



Le formateur :  
Fabrice Mauléon

**Sessions 2020** : 2 novembre

**Sessions 2021** : 15 mars, 17 mai

## Sensibilisation à la cybersécurité

Prévenez et gérez les risques quotidiens liés à vos outils et usages numériques

Code : 236682



Le formateur :  
Romain Willmann

**Sessions 2020** : 2 novembre

**Sessions 2021** : 8 mars

## Le digital et l'assurance

Les évolutions du secteur de l'assurance à l'ère du digital

Code : 236468



Le formateur :  
Paul Bezault

**Sessions 2020** : 9 novembre

**Sessions 2021** : 17 mai

## Gestion de projet : perfectionnement

Renforcez vos compétences en gestion de projet

Code : 235934



Le formateur :  
Rémi Bachelet

**Sessions 2021** : 15 mars, 17 mai

## Gestion de projet agile

Améliorez l'efficacité de vos projets avec Scrum

Code : 236315



Le formateur :  
Florent Lothon

**Sessions 2020** : 2 novembre, 7 décembre

**Sessions 2021** : 25 janvier, 1<sup>er</sup> mars, 12 avril, 31 mai, 5 juillet

## Les fondamentaux du management

L'essentiel pour manager et faire grandir une équipe

Code : 236943



Le formateur :  
Alain Paruta

**Sessions 2020** : 16 novembre

**Sessions 2021** : 25 janvier, 1<sup>er</sup> mars, 12 avril, 31 mai, 5 juillet

## Manager le changement

Accompagnez de A à Z les changements qui impactent votre équipe

Code : 236113



Le formateur :  
Jérôme Bocquet

**Sessions 2020** : 16 novembre

**Sessions 2021** : 1<sup>er</sup> février, 15 mars, 17 mai

## Digital RH

Découvrez les enjeux et opportunités du digital pour la fonction RH

Code : 237071



Le formateur :  
Claude Rodisio

**Sessions 2020** : 16 novembre

**Sessions 2021** : 15 mars, 14 juin

## Formation de formateurs

Concevez et animez des formations efficaces, attractives et engageantes

Code : 290133



Le formateur :  
Jérôme Bocquet

**Sessions 2020** : 16 novembre

**Sessions 2021** : 22 mars, 7 juin

## Gestion du temps à l'ère du digital

Reprenez la main sur votre temps et votre productivité

Code : 237172



Le formateur :  
Julien Bouret

**Sessions 2020** : 2 novembre, 7 décembre

**Sessions 2021** : 25 janvier, 1<sup>er</sup> mars, 12 avril, 31 mai, 5 juillet

## Apprendre à apprendre à l'ère du digital

Formez-vous plus efficacement, boostez le développement de vos compétences

Code : 235794



Le formateur :  
Sylvain Vacarresse

**Sessions 2020** : 23 novembre

**Sessions 2021** : 15 mars, 17 mai

## Former à distance

Concevez et animez des formations efficaces à l'ère du digital learning

Code : 290133



La formatrice :  
Véronique Roche

**Sessions 2020** : 9 novembre

**Sessions 2021** : 8 février, 15 mars, 17 mai

## Intelligence émotionnelle

Transformez vos émotions en facteur de réussite personnelle et collective

Code : 236943



Le formateur :  
Amélie Motte

**Sessions 2020** : 6 juillet, 14 septembre, 16 novembre

## Communication impactante en entreprise

Captiver, convaincre et devenir un meilleur communicant grâce au storytelling

Code : 235575



Le formateur :  
François Maurin

**Sessions 2020** : 9 novembre

**Sessions 2021** : 8 février, 22 mars, 7 juin

## Gestion du stress et bien-être professionnel

Apprenez à vous libérer du stress pour devenir plus efficace et plus épanoui au travail

Code : 235955



Le formateur :  
Julien Bouret

**Sessions 2020** : 16 novembre

**Sessions 2021** : 25 janvier, 8 février, 1<sup>er</sup> mars, 12 avril, 31 mai, 14 juin, 5 juillet

## Parler en public

Développez vos compétences d'orateur et prenez plaisir à communiquer en toute situation !

Code : 235575



Le formateur :  
Jérôme Hoarau

**Sessions 2020** : 16 novembre

**Sessions 2021** : 1<sup>er</sup> février, 1<sup>er</sup> mars, 12 avril, 31 mai, 5 juillet



## Développer sa confiance en soi et son assertivité

Les clés pour s'affirmer et gagner en estime de soi

Code : 235955



Le formateur :  
Anne Robinet

**Sessions 2020** : 2 novembre, 7 décembre

**Sessions 2021** : 25 janvier, 1<sup>er</sup> mars, 12 avril, 31 mai, 5 juillet

## Animation de réunion

Une méthode efficace pour garantir une réussite collective

Code : 237571



Le formateur :  
Louis Vareille

**Sessions 2020** : 9 novembre

**Sessions 2021** : 1<sup>er</sup> février, 8 mars, 3 mai

## Feedback

Donnez et recevez des feedback au quotidien pour améliorer votre performance et celle de votre entreprise

Code : 236943



La formatrice :  
Julie Cottineau

**Sessions 2020** : 2 novembre, 7 décembre

**Sessions 2021** : 5 avril, 14 juin

## Techniques de vente BtoB

Instaurez une relation de confiance et optimisez vos ventes

Code : 290137



Le formateur :  
Thierry Laborde

**Sessions 2020** : 2 novembre

**Sessions 2021** : 1<sup>er</sup> février, 5 avril, 14 juin

## Gestion des conflits

Intégrez les méthodes de négociation et de résolution de conflit à votre quotidien

Code : 236943



Le formateur :  
Jérôme Bocquet

**Sessions 2020** : 2 novembre

**Sessions 2021** : 22 mars, 7 juin

## Développer son leadership

Devenez un leader pour mieux fédérer, motiver et inspirer vos équipes

Code : 235707



Le formateur :  
Alain Paruta

**Sessions 2020** : 9 novembre

**Sessions 2021** : 8 février, 1<sup>er</sup> mars, 12 avril, 31 mai, 5 juillet

## Design Thinking

Innovez autour du besoin de vos clients

Code : 237571



La formatrice :  
Sandra Camacho

**Sessions 2020** : 2 novembre, 7 décembre

**Sessions 2021** : 25 janvier, 1<sup>er</sup> mars, 12 avril, 31 mai, 5 juillet

## Manager à distance

Adaptez votre management pour piloter et mobiliser votre équipe à distance

Code : 236943



Le formateur :  
Jérôme Bocquet

**Sessions 2020** : 23 novembre

**Sessions 2021** : 1<sup>er</sup> février, 1<sup>er</sup> mars, 12 avril, 31 mai, 5 juillet

## Giving and Receiving Effective Feedback

Give and receive feedback daily to improve your and your company's performance

Code : 236943



Le formateur :  
Naomi Bearcroft

**Sessions 2021** : 5 avril

## Time management in the digital age

Take back control of your time and productivity

Code : 237172



Le formateur :  
Naomi Bearcroft

**Sessions 2021** : 5 avril

## Design Thinking

Design and roll out relevant solutions to unsolvable problems

Code : 237571



Le formateur :  
Sandra Camacho

**Sessions 2021** : Contact us

[www.unow.fr](http://www.unow.fr)  
01 85 08 92 75

