

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DANS LE GRAND EST FIN 2017



ÉTUDE N°18 - AOÛT 2018



La loi du 16 juillet 1971, dite loi Delors, a posé les fondements du système français de formation professionnelle continue. Si ce système a fait l'objet de nombreuses corrections particulièrement en 2004, 2009, 2014 et maintenant en 2018, ces grands principes directeurs sont maintenus :

- droit à la formation sur le temps de travail,
- obligation de financement par les entreprises,
- mutualisation des fonds collectés.

Mais en définitif, l'employeur restait le décideur ultime et le responsable de la formation professionnelle continue de ses salariés. Depuis, pour laisser plus de place à l'initiative du salarié le législateur a :

- imposé la négociation du plan de formation avec le comité d'entreprise ;
- créé le congé individuel de formation (CIF) à l'entière discrétion du salarié ;
- créé en 2004 le droit individuel à la formation (DIF) mobilisable à l'initiative du salarié mais avec l'accord de l'employeur pour le choix de la formation ;
- institué la portabilité du DIF en 2009 ;
- remplacé le DIF par le CPF en 2014, où les droits à formation sont rattachés à la personne et non à l'entreprise.

1) DU DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION (DIF)...

◆ **Le DIF ne répond que partiellement aux attentes qu'on lui assignait**

Dans son numéro 188 de janvier 2015, la Dares a publié une étude qualitative auprès des principaux acteurs intervenant dans le financement et la mise en œuvre du droit individuel à la formation (*Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*). Il ressort de cette étude que :

- le dispositif est peu mobilisé par les salariés et les entreprises (seuls 4,9 % de l'ensemble des salariés travaillant dans une entreprise d'au moins 10 salariés ont bénéficié du DIF en 2012, moins d'une entreprise sur quatre (24,2 %) a utilisé le DIF en 2012) ;
- le faible recours au DIF est lié à la méconnaissance du dispositif par le salarié, au manque d'accompagnement pour sa mise en œuvre et à la faible valeur ajoutée perçue par les salariés ;

- le salarié n'est pas à l'initiative de l'usage de son « droit », même si formellement il doit donner son accord (il « consent » à ce que l'employeur impute sur son DIF certaines actions de formation dont il n'est pas demandeur, ce qui traduit un usage subi du DIF) ;
- lorsque le salarié est à l'initiative de la demande, ce qui est plutôt rare, il lui faut l'accord de l'employeur ;
- les formations visent le développement aussi bien personnel que professionnel ;
- dans une logique de co-investissement, ces formations peuvent avoir lieu en dehors du temps de travail.

Il apparaît donc que le DIF ne répond que partiellement aux attentes qu'on lui assignait puisqu'il concerne très peu de salariés qui sont souvent confrontés aux choix des employeurs. Employeurs et salariés déplorent aussi la complexité de mise en œuvre de la mesure.

2) ...AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

◆ **Le CPF est conçu pour redonner l'initiative au salarié**

Le CPF est portable : les droits acquis suivent la personne et peuvent être utilisés tout au long de sa vie professionnelle, quels que soient sa situation et son statut. Cette portabilité totale est également une évolution par rapport au DIF pour lequel des mécanismes de portabilité avaient été introduits progressivement mais de façon incomplète. Afin d'assurer la continuité entre les deux dispositifs, le CPF permet d'utiliser les droits acquis au titre du DIF jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Le CPF est un droit partiellement opposable : il peut être mobilisé par les salariés, sans l'accord de l'employeur lorsque la formation s'effectue hors temps de travail. Les demandeurs d'emploi, peuvent utiliser leur CPF pour un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), validé par leur conseiller de Pôle emploi. Le CPF a vocation à devenir un droit universel : entré en vigueur pour les actifs salariés et demandeurs d'emploi le 1^{er} janvier 2015, la loi du 8 août 2016 a prévu ses modalités de mise en œuvre pour les travailleurs indépendants et les fonctionnaires à partir du 1^{er} janvier 2018.

Le compte personnel de formation ne peut être

mobilisé que pour le suivi de formations « éligibles » mentionnée sur une liste. Des listes spécifiques de formations éligibles au CPF sont élaborées par les partenaires sociaux, sous le contrôle de l'Etat.

Le CPF est géré par la Caisse de dépôts et de consignations et chacun peut ouvrir et consulter ses droits sur le site internet : www.moncompteformation.gouv.fr

Le dernier projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » déposé en avril 2018 a pour objectif, dans un souci d'«autonomisation de l'individu, de « créer une liberté de formation pour chaque actif, par un compte de formation facile d'accès, financé, opérationnel et ouvert sur des formations de qualité » par :

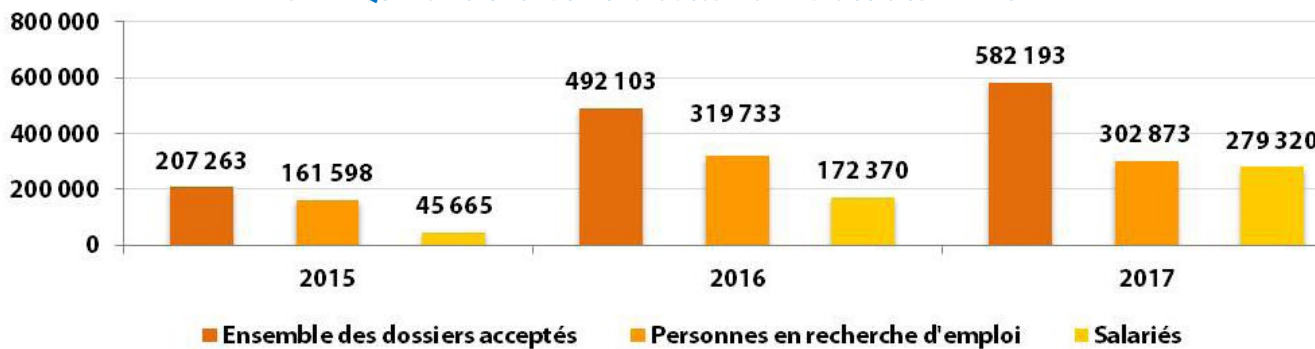
- des droits monétarisés et non plus décomptés en heures ;
- le CPF qui doit devenir l'unique droit personnel à la main des individus dans une logique d'appropriation directe, d'où l'objectif du gouvernement de mettre à disposition des personnes une application numérique permettant de connaître, les droits

acquis, les offres d'emploi, les formations préparant à l'acquisition des compétences requises pour ces emplois et les taux d'insertion dans l'emploi à l'issue des formations proposées (cette application devra aussi permettre de s'inscrire en direct aux formations et de déclencher par la suite le paiement des formations directement à l'organisme de formation par la caisse des dépôts et consignations) ;

- la fin des listes d'éligibilité des formations au CPF, peu lisibles et dissuasives (seront financées les formations sanctionnées par des diplômes et titres à finalité professionnelle enregistrés ou permettant d'obtenir les blocs de compétences de base, l'accompagnement dans la démarche de validation des acquis, le bilan de compétence, le permis de conduire, le stage à la préparation à l'installation pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise) ;
- la fin de la possibilité de la gestion internalisée par les entreprises du CPF.

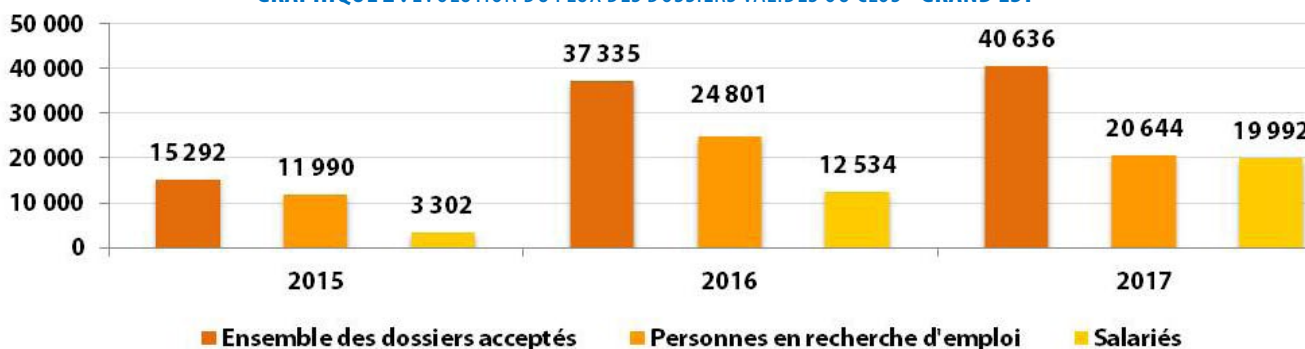
3) QUEL BILAN DEUX ANS APRÈS LE LANCEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ?

GRAPHIQUE 1 : EVOLUTION DU FLUX DES DOSSIERS VALIDÉS OU CLOS - FRANCE



Source : Performance et outil de pilotage (POP) - Caisse des dépôts

GRAPHIQUE 2 : EVOLUTION DU FLUX DES DOSSIERS VALIDÉS OU CLOS - GRAND EST



Source : Performance et outil de pilotage (POP) - Caisse des dépôts

Le CPF, créé par la loi du 05 mars 2014 pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2015, a connu, après un démarrage difficile, un relatif succès imputable à la volonté politique de renforcer l'accès aux qualifications des demandeurs d'emploi et au déploiement du plan 500 000 formations en 2016 par Pôle emploi.

C'est ainsi qu'en 2015, les personnes en recherche d'emploi sont trois fois plus nombreuses que les salariés à mobiliser leur CPF, aussi bien dans le Grand Est qu'au plan national. En 2016, le dispositif se rode et permet aux salariés de le mobiliser plus facilement : l'écart entre les bénéficiaires salariés et ceux qui sont en recherche d'emploi se resserre.

En 2017, quasiment autant de salariés que de personnes en recherche d'emploi mobilisent leur CPF. 1 282 000 dossiers sont acceptés en France et 93 263 dans le Grand Est, soit 7 % des dossiers nationaux. A titre de comparaison, le Grand Est regroupe 5 % des stagiaires de la formation professionnelle continue fin 2017.

Au plan national comme dans le Grand Est, sur la

période de 2015 à 2017, 62 % des utilisateurs sont des personnes en recherche d'emploi et 38 % des salariés.

En 2017, alors que le nombre de dossiers mobilisant le CPF déposés par les salariés continue de progresser, le nombre de dossiers déposés par les personnes en recherche d'emploi accuse un net tassement particulièrement marqué dans le Grand Est : recul de 17 % du nombre de dossiers déposés alors que ce recul n'est que de 5 % au niveau national.

Cela s'explique par une progression plus forte des dossiers CPF en 2016 par rapport à 2015 dans le Grand Est (+107 % contre +98 % au plan national) mais aussi par l'engagement supérieur du Grand Est sur les dossiers « 500 000 formations » en 2016 (+49 % contre +27 % au plan national). Les dossiers « 500 000 formations » ont ensuite enregistré un recul de 2 % dans le Grand Est en 2017 alors qu'ils progressaient encore de 7 % au plan national (*Rapport CNEFOP Mise en œuvre Rapport CPF Tome*).

4) TYPOLOGIE DES BÉNÉFICIAIRES DU CPF

TABLEAU 1 : CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES DU CPF FIN 2017

		France		Grand Est	
		Nombre	%	Nombre	%
Type de public	Personnes en recherche d'emploi	784 204	61	57 435	62
	Salariés	497 355	39	35 828	38
	Total	1 281 559	100	93 263	100
Sexe	Hommes	721 523	56	55 212	59
	Femmes	560 046	44	38 051	41
	Total	1 281 569	100	93 263	100
Âge	15-25 ans	197 528	16	13 542	14
	26-49 ans	871 535	68	63 165	68
	50-55 ans	143 080	11	11 094	12
	56-59 ans	52 279	4	4 229	5
	60 ans et plus	17 137	1	1 233	1
	Total	1 281 559	100	93 263	100
Niveau de formation	Niveau I (supérieur à la maîtrise)	62 610	5	3 382	4
	Niveau II (licence ou maîtrise universitaire)	90 557	7	5 617	6
	Niveau III (BTS, DUT)	138 531	11	9 847	10
	Niveau IV (BP, BT, baccalauréat professionnel)	146 876	11	10 981	12
	Niveau V (CAP, BEP, CFPA du premier degré)	190 310	15	15 476	16
	Niveau V bis (préqualification)	47 287	4	3 538	4
	Sans niveau spécifique	605 388	47	44 422	48
	Total	1 281 559	100	93 263	100

Source : Performance et outil de pilotage (POP) - Caisse des dépôts

◆ La majorité des bénéficiaires sont des hommes en recherche d'emploi âgés de 26 à 49 ans

Fin 2017, si les hommes représentent 52 % de la population active au plan national et dans le Grand Est, ils constituent respectivement 56 % et 59 % des bénéficiaires du CPF.

Les bénéficiaires du CPF âgés de 26 à 49 ans sont sur-représentés : 68 % aussi bien au plan national que dans le Grand Est alors que cette tranche d'âge ne pèse que 61 % de la population active au plan national et 60 % dans le Grand Est.

Pôle emploi et le Service public de l'emploi ont porté leurs efforts sur les publics les plus éloignés

de l'emploi. En effet, 48 % des stagiaires CPF, sur la période 2015/2017, sont des personnes sans qualification dans le Grand Est alors que seule 32 % de la population active est sans qualification.

5) LES MODES DE FINANCEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

◆ Abondement par le FPSPP (fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels) des formations de demandeurs d'emploi validée par le conseiller de Pôle emploi

95% au niveau national et 97 % dans le Grand Est, des dossiers de formations « demandeurs d'emploi » sont initiés par Pôle emploi.

TABLEAU 2 : RÉPARTITION DES DOSSIERS DE FORMATIONS PAR GESTIONNAIRE

	France						Grand Est					
	Demandeurs d'emploi		Salariés		Total		Demandeurs d'emploi		Salariés		Total	
	dossiers	%	dossiers	%	dossiers	%	dossiers	%	dossiers	%	dossiers	%
Pôle emploi	744 559	95	1	0	744 560	58	55 457	97	0	0	55 457	60
OPCA	32 753	4	472 336	95	505 089	39	1 926	3	33 482	93	35 408	38
OPACIF / FONGECIF	2 203	0	20 077	4	22 280	2	39	0	2 059	6	2 098	2
Mission locale	4 507	1	18	0	4 525	0	13	0	2	0	15	0
Employeur 0,2%	0	0	4 917	1	4 917	1	0	0	285	1	285	0
APEC	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Total	784 022	100	497 351	100	1 281 373	100	57 435	100	35 828	100	93 263	100

Source : Performance et outil de pilotage (POP) - Caisse des dépôts

Afin de favoriser le retour rapide à l'emploi et augmenter le nombre de demandeurs d'emploi formés, le CPF de chaque demandeur d'emploi est abondé de sorte à ce qu'il atteigne 100 heures, soit l'équivalent de 5 années de DIF.

Un mécanisme de refinancement a été mis en place par les partenaires sociaux. Cette mission incombe au FPSPP qui finance cet abondement en versant à Pôle

emploi et aux régions, 9 euros pour chaque heure de formation mobilisée dans le cadre du CPF.

◆ Financement par les OPCA ou OPACIF des dossiers déposés par les personnes en situation d'emploi

Les OPCA (organismes paritaire collecteurs agréés) sont chargés de collecter, de mutualiser et de

redistribuer les contributions obligatoires des entreprises à la formation professionnelle continue. Depuis 2014, les OPCA, uniques collecteurs de cette contribution, reversent aux OPACIF (organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation) la part de cette contribution dévolue au financement du CIF. Les FONGECIF sont des OPACIF interprofessionnels.

Les OPACIF et FONGECIF ont deux missions principales : le financement des congés individuels de formation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le conseil en évolution professionnelle.

Le CPF peut être combiné à un congé individuel de formation (CIF) ou utilisé pour être accompagné dans une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les OPCA/OPACIF collecteurs financent 41 % des dossiers déposés et quasi exclusivement ceux de personnes en situation d'emploi.

6) LES FORMATIONS PROPOSÉES AUX BÉNÉFICIAIRES DE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

◆ Pour les demandeurs d'emploi, CléA⁽¹⁾ (socle de connaissances et de compétences professionnelles) est la première certification suivie au niveau national et dans le Grand Est

Plus d'un tiers des demandeurs d'emploi est peu ou pas qualifié. C'est pourquoi Pôle emploi a fortement mobilisé le dispositif CléA créé en 2009 : 10 % des stagiaires au niveau national et 14 % au niveau Grand Est se sont vu proposé cette certification.

Le stage de préparation à l'installation est, après CléA, le 2^{ème} dispositif mobilisé : 7 % des certifications au niveau national et 4 % dans le Grand Est. Sans niveau spécifique, ce stage s'adresse à tous les porteurs de projet de création/reprise d'entreprise artisanale des secteurs de l'alimentation, des services, du bâtiment et de la fabrication.

TABLEAU 3 : PRINCIPALES CERTIFICATIONS SUIVIES PAR LES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI (DOSSIERS VALIDÉS OU CLOS)

	France		Grand Est		
	Nb	%	Nb	%	Part (%)
CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles)	76 301	10	8 200	14	11
Stage de préparation à l'installation (SPI)	54 849	7	2 381	4	4
Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 1 transpalettes à conducteur porté et préparateurs de commandes au sol (levée inférieure à 1 mètre)	26 786	3	1 298	2	5
Diplôme d'État d'aide-soignant	20 728	3	1 769	3	9
Tests TOEIC (test of english for international communication)	15 042	2	955	2	6
Formation continue obligatoire (FCO) - transport de marchandises	13 293	2	1 327	2	10
Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) - transport de marchandises	13 293	2	1 042	2	8
Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 3 chariots élévateur en porte-à-faux de capacité inférieure ou égale à 6 000 kg	11 069	1	1 278	2	12
Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 5 chariots élévateurs à mât rétractable	10 882	1	943	2	9
Diplôme d'État d'infirmier(ière)	10 266	1			n.d.
BP bureautique			1 030	2	n.d.
Autres certifications	531 513	68	37 212	65	7
Total	784 022	100	57 435	100	7

Source : Performance et outil de pilotage (POP) - Caisse des dépôts

⁽¹⁾ Décret n° 2015-172 du 13 février 2015 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) dans l'article Art. D. 6113-2-I, 1 La communication en français ; 2 L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ; 3 L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ; 4 L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ; 5 L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ; 6 La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ; 7 La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Le diplôme d'Etat d'aide-soignant figure également en bonne place des certifications, avec 3 % des stagiaires de la région qui le préparent.

La colonne « Part (%) » permet de constater que certaines formations sont beaucoup plus prisées dans le Grand Est que dans le reste du territoire, particulièrement les certificats d'aptitude à la conduite et les formations obligatoires du transport routier (FCO FIMO). Cela tient au dynamisme du transport routier et des plateformes logistiques implantés dans cette région aux multiples frontières.

◆ Pour les salariés, les tests de validation de niveau en anglais constituent les principales certifications financées tant au plan national que dans le Grand Est

Les salariés plébiscitent les formations en anglais basées sur des tests de niveau en langues, comme

le BULATS⁽²⁾ et le TOEIC⁽³⁾ (un tiers des certifications demandées).

Le test Bright Language - test d'évaluation en langue allemande, 2 % des certifications, est spécifique à la région Grand Est.

Ces cours de langues représentent 37 % des dossiers acceptés au titre du CPF au niveau national et 35% pour la région Grand Est.

Arrivent en 2^{ème} position les formations en bureautique et informatique avec la certification TOSA⁽⁴⁾ et le PCIE (passeport de compétences informatique européen) : 9 % des formations financées au niveau national et 6 % dans le Grand Est.

La VAE ne représente que 3 % des dossiers financés. Le bilan de compétences n'est éligible au compte personnel de formation que depuis le 1^{er} janvier 2017 .

TABLEAU 4 : PRINCIPALES CERTIFICATIONS SUIVIES PAR LES SALARIÉS (DOSSIERS VALIDÉS OU CLOS)

	France		Grand Est		
	Nb	%	Nb	%	Part (%)
BULATS (test d'anglais)	95 394	19	6 501	18	7
Tests TOEIC (test of english for international communication)	82 015	16	4 542	13	6
TOSA	33 217	6	2 189	6	7
Accompagnement VAE	17 988	3	1 212	3	7
PCIE - Passeport de compétences informatique européen	12 894	3			n.d.
Bilan de compétences	9 973	2			n.d.
Certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST)	9 164	2	953	3	10
Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 3 chariots élévateur en porte-à-faux de capacité inférieure ou égale à 6 000 kg	8 735	2	1 175	3	13
Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 1 transpalettes à conducteur porté et préparateurs de commandes au sol (levée inférieure à 1 mètre)	8 363	2	558	2	7
Test Bright Language - évaluation d'anglais professionnel	7 642	2	895	2	12
Test Bright Language - test d'évaluation allemand			870	2	n.d.
Maintenir et actualiser ses compétences de sauveteur secouriste du travail			614	2	n.d.
Autres certifications	211 966	43	16 319	46	8
Total	497 351	100	35 828	100	7

Source : Performance et outil de pilotage (POP) - Caisse des dépôts

⁽²⁾ Le BULATS évalue les compétences des candidats en anglais dans des situations professionnelles. Il apprécie la compréhension de l'oral et de l'écrit ainsi que la maîtrise lexicale et grammaticale de l'anglais de l'entreprise.

⁽³⁾ Le TOEIC évalue les capacités orales et écrites en anglais de candidats non-anglophones dans un contexte professionnel global, sans demander des termes spécifiques à un secteur précis. Cet examen offre une certification sous forme d'un score, permettant d'attester le niveau d'anglais et de notamment valoriser le CV.

⁽⁴⁾ Le TOSA valorise les compétences bureautiques (Excel, Word et PowerPoint) et informatiques (PHP, Java, C#, HTML).

◆ Des formations plus longues pour les personnes en recherche d'emploi

Les formations financées par Pôle emploi sont 3 à 4 fois plus longues que celles financées par les OPCA.

Le CPF des salariés est financé uniquement en fonction du nombre d'heures capitalisé. C'est pourquoi seules des formations courtes peuvent être prises en charge ce qui explique le succès des formations de langues.

TABLEAU 5 : CARACTÉRISTIQUES DES DOSSIERS DE FORMATION CLOS (UNIQUEMENT LES FORMATIONS RÉALISÉES)

France				Grand Est			
Dossiers clos (formations réalisées)		Durée moyenne des formations terminées		Dossiers clos (formations réalisées)		Durée moyenne des formations terminées	
350 156		202 heures		31 472		231 heures	
Demandeurs d'emploi	Salariés	Demandeurs d'emploi	Salariés	Demandeurs d'emploi	Salariés	Demandeurs d'emploi	Salariés
214 379	135 777	275 heures	85 heures	20 584	10 888	313 heures	76 heures

Source : Performance et outil de pilotage (POP) - Caisse des dépôts

Présentation du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) a été créé par les partenaires sociaux en décembre 2013 (accord national interprofessionnel, ANI, du 14 décembre 2013). La mise en œuvre du compte personnel de formation est définie par la loi du 5 mars 2014 (n° 2014-288 - JO du 6.03.2014) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

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 la limite d'un plafond. Les heures restent acquises même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de : 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ainsi, lorsqu'il atteint 150 heures, le compte n'est plus alimenté. En pratique, un salarié à temps plein acquerra 120 heures en 5 ans, puis les 30 heures restantes en 2 ans et demi.

Pour un salarié non qualifié, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 400 heures pour un salarié à temps plein qui n'a pas atteint un niveau de qualification sanctionné par : un diplôme de CAP/BEP, un titre professionnel enregistré et classé au niveau 5 du RNCP ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Le CPF s'adresse à toute personne : salariée, fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, conjoint collaborateur, à la recherche d'un emploi. Le CPF s'applique aussi aux travailleurs indépendants depuis le 1^{er} janvier 2018 (leur compte sera donc visible au 1^{er} janvier 2019).

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. Lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures de DIF acquises et non utilisées doivent être mobilisées en priorité. Elles sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020. Chaque employeur avait l'obligation d'informer chaque salarié par écrit (par exemple, sur la fiche de paie de décembre 2014 ou janvier 2015) du nombre total d'heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014. Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Les formations éligibles au compte personnel de formation

Poursuivant un objectif de sécurisation des parcours professionnels, le compte personnel de formation ne peut être mobilisé que pour le suivi de certaines formations. Des listes spécifiques de formations éligibles sont élaborées par les partenaires sociaux, sous le contrôle de l'Etat.

Ces listes sont accessibles via le service dématérialisé de gestion du CPF confié à la Caisse des dépôts et consignations dont l'adresse est : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

Certaines formations éligibles au CPF sont également accessibles sur le site internet de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) : <http://www.cncp.gouv.fr/>

Les formations éligibles au CPF font partie de deux grandes catégories : les actions ne nécessitant pas d'être reprises dans une liste et les actions nécessitant d'être reprises dans une liste.

TABLEAU 6 : FORMATIONS ÉLIGIBLES

	Salariés	Demandeurs d'emploi
VAE accompagnement	Décret n°2014-1354 du 12.11.14 (JO du 14.11.14)	
Socle de compétences et de connaissances (CLÉA)	Défini par le décret n°2015-172 du 13.2.15 (JO du 15.2.15)	
Bilan de compétences	Défini par le décret n°2016-1367 du 12.10.16 (JO du 14.10.16)	
Formations créateurs ou repreneurs d'entreprise	Défini par le décret n°2016-1367 du 12.10.16 (JO du 14.10.16)	
Formations bénévoles et volontaires en service civique (1)	Décret en attente	
Certifications inscrites au RNCP ou une partie de certification	3 listes :	2 listes :
CQP (certificats de certification professionnelle)	- liste de la CPNE	- liste de la Région : Coparef après avis du Crefop
Certifications inscrites à l'inventaire réalisé (2) par la CNCP	- liste de la Région : Coparef après avis du Crefop	-liste nationale : Copanef après avis ddu Cnefop
Formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'AGEFIPH	-liste nationale : Copanef après avis ddu Cnefop	

(1) Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ainsi que celles destinées à permettre aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir des compétences nécessaires à l'exercice de certaines missions. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

(2) Défini par arrêté du 31.12.14 (JO du 10.1.15).

L'étude qualitative sur le CPF publiée par la DARES est disponible à l'adresse suivante :

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/autres-publications/article/etude-qualitative-sur-le-compte-personnel-de-formation-cpf>

Directrice de la publication : Danièle GIUGANTI ♦ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est - 6 rue Hirn - 67 000 STRASBOURG ♦ ISSN 2556-6326
Service Études Statistiques et Évaluation - Études août 2018 ♦ Bernard FATH