

# Quatre étapes fondent l'approche d'utilisation du CPF comme outil naturel d'optimisation du budget formation



**Philippe Bernier**

Dirigeant de Caraxo spécialisé en droit de la formation, ingénierie de la formation, GPEC et négociation sociale.

## Stratégie d'entreprise et ingénierie de formation et sa relation au CPF

Il s'agit de savoir si l'entreprise veut faire du CPF un outil personnel au salarié (sans lien avec l'entreprise) ou individuel (avec un lien fort avec l'entreprise et son plan de développement des compétences). Pour autant, optimiser le financement du budget formation reste une priorité à partir du moment où le CPF reste mobilisé dans un contexte légal, ne le confondant pas avec les obligations de l'employeur. Sachant également que l'acceptation, et par opposition le refus d'une demande de CPF, doivent faire l'ob-

jet d'un positionnement précis de la part de l'employeur, afin d'éviter toute forme de discrimination qui pourrait, potentiellement, coûter cher.

Le législateur incite, par ailleurs, l'entreprise à engager une dynamique d'utilisation du CPF en engageant plusieurs pistes possibles de mobilisation au sein d'un accord d'entreprise qui pourrait orienter le choix des actions. Enfin, l'optimisation du budget formation par l'utilisation du CPF ne répondra à une cohérence que si le CPF s'inscrit lui-même dans une démarche d'outil au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

## Choix "réfléchis" des dispositifs formation par l'entreprise, dont le CPF

La co-articulation du CPF avec les autres dispositifs d'accès à la formation constitue un acte intéressant et motivant tous les acteurs à leur niveau, notamment au sein de l'entreprise : employeur, salariés, et IRP.

Autant le plan de développement des compétences reste à l'initiative de l'employeur, autant le CPF demeure à l'initiative du salarié. La co-articulation demeure, pour autant, possible, et offre un ensemble d'avantages proposé par le droit. L'alternance externe s'exprime par le contrat de professionnalisation et le

**“ L'entreprise peut largement contribuer à la réussite de ce dispositif ”**

contrat d'apprentissage. Lorsque l'un ou l'autre de ces contrats se termine, le salarié "ex"-alternant est alors éligible au CPF. Selon l'avenir du salarié alternant (resté ou non dans l'entreprise), là encore, une réflexion peut être menée dans l'utilisation possible du CPF.

L'alternance externe se traduit par le Pro-A, juridiquement appelé le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance. Rien n'empêche de co-articuler le CPF avant, pendant ou après avec le RPA.

Le projet de transition professionnelle, encore appelé CPF de transition a vocation à changer de métier, de profession par la certification professionnelle. Pour autant, il convient de ne pas le confondre avec le "vrai" CPF. D'ailleurs, l'appellation CPF de transition devrait disparaître car elle aura pour conséquence une incompréhension de son utilisation.

Enfin, plus personnel que le projet de reconversion volontaire, il n'y a pas dans l'ensemble des dispositifs d'accès à la formation. Pourtant le CPF peut lui être ad-joint et imaginer constituer un

outil d'optimisation pour l'entreprise et le salarié.

### Organisation des modalités du rapport à la formation spécifique au CPF

Une optimisation du CPF passe également par une parfaite maîtrise de son sujet. Différents points sont dès lors à aborder dans ce contexte.

Pour clairement pouvoir mobiliser le CPF comme outil d'optimisation, il reste incontournable de maîtriser ses conditions de mise en œuvre, les opportunités qu'il offre, mais aussi les règles et

le prestataire de formation. Les organismes de formation et les organismes de formation d'entreprise auront à participer pleinement au développement du CPF. Le questionnaire de la CDC et le partenariat avec les OF et OFE participent à l'ouverture d'un questionnaire des plus intéressants, posant chaque point d'avancement d'une stratégie de développement au CPF.

Deux formes de hors temps de travail existent en matière de CPF : celle du salarié (dans une logique ne nécessitant pas une demande d'autorisation d'absence à son employeur) et celle de l'employeur (entraînant une autorisation d'absence pour laquelle il faudra rémunérer le collaborateur). Une prise de position sur le sujet participe à la réflexion de l'optimisation du budget formation... et de ses dépenses. Enfin, le CPF s'inscrit dans un cadre juridique réglementé qui n'appelle, *a priori*, aucune liberté. Pour autant, l'approche du CPF n'empêche pas son ouverture à l'innovation pédagogique.

### Outils du financement du CPF

Le CPF trouve son financement dans la monétisation, mais d'autres formes de rapports au financement doivent faire l'objet d'une analyse précise participant, là encore, à l'optimisation du financement tant pour le salarié que pour l'entreprise. L'optimisation du budget formation par le CPF passe par les différentes formes d'abondement. En attendant que l'appli de la CDC s'opérationnalise, il pourrait être intéressant de dénombrer quelles formes d'abondements existent, selon quels acteurs et dans quelles conditions. Deux financeurs du CPF prendront

chacun successivement les rennes du financement du CPF : les opérateurs de compétences et la Caisse des dépôts et consignations. Leurs approches en matière de financement pourront varier. Il conviendra d'en analyser les logiques et pratiques selon la filière professionnelle dans laquelle se trouvent le salarié et son entreprise.

La certification qualité constituera un passage obligé, permettant le financement de la formation. Cette certification qualité impactera les OF et OFE dans leur relation au CPF et au budget, car sans certification, pas de financement. L'ex-Cif CDD devient CPF CDD. Finalement, il s'agit d'un transfert de la participation financière formation qui doit correspondre à 1% de la masse salariale des CDD. Dans certains cas, le montant payé peut faire l'objet d'un remboursement, lorsque le salarié CDD devient "dans la foulée" CDI. Une approche peu pratiquée.

Et enfin, l'optimisation du budget formation par l'utilisation du CPF peut passer par une gestion du financement du CPF directement prise en charge par l'entreprise et remboursée à l'entreprise par la CDC. Toutefois, cela demande un accord d'entreprise, renvoyant à nouveau l'entreprise au point de départ. Qu'a-t-elle envie de faire du CPF ?

Notons en conclusion et pour qu'il n'y ait pas de malentendu dans les propos évoqués ici, que le CPF est clairement à l'initiative du salarié et qu'il est de plein droit sa seule propriété. Toutefois, il est certain que l'entreprise, en respectant à la fois des règles juridiques et morales, peut largement contribuer à la réussite de ce dispositif autant dans son intérêt que de celui du salarié. ●



Émilie Deroo, consultante et formatrice chez Caraxo, et Philippe Bernier, à Biarritz le 1<sup>er</sup> février 2018.

contraintes qui le conditionnent. La certification professionnelle constitue le cœur du financement de la formation professionnelle et de l'alternance. Le CPF n'échappe pas à cette règle. Pour autant, cette certification professionnelle répond à deux logiques relatives au RNCP et au Registre spécifique (ex-Inventaire). Leur parfaite connaissance ouvre de nombreuses possibilités à la fois pour le salarié, l'entreprise et