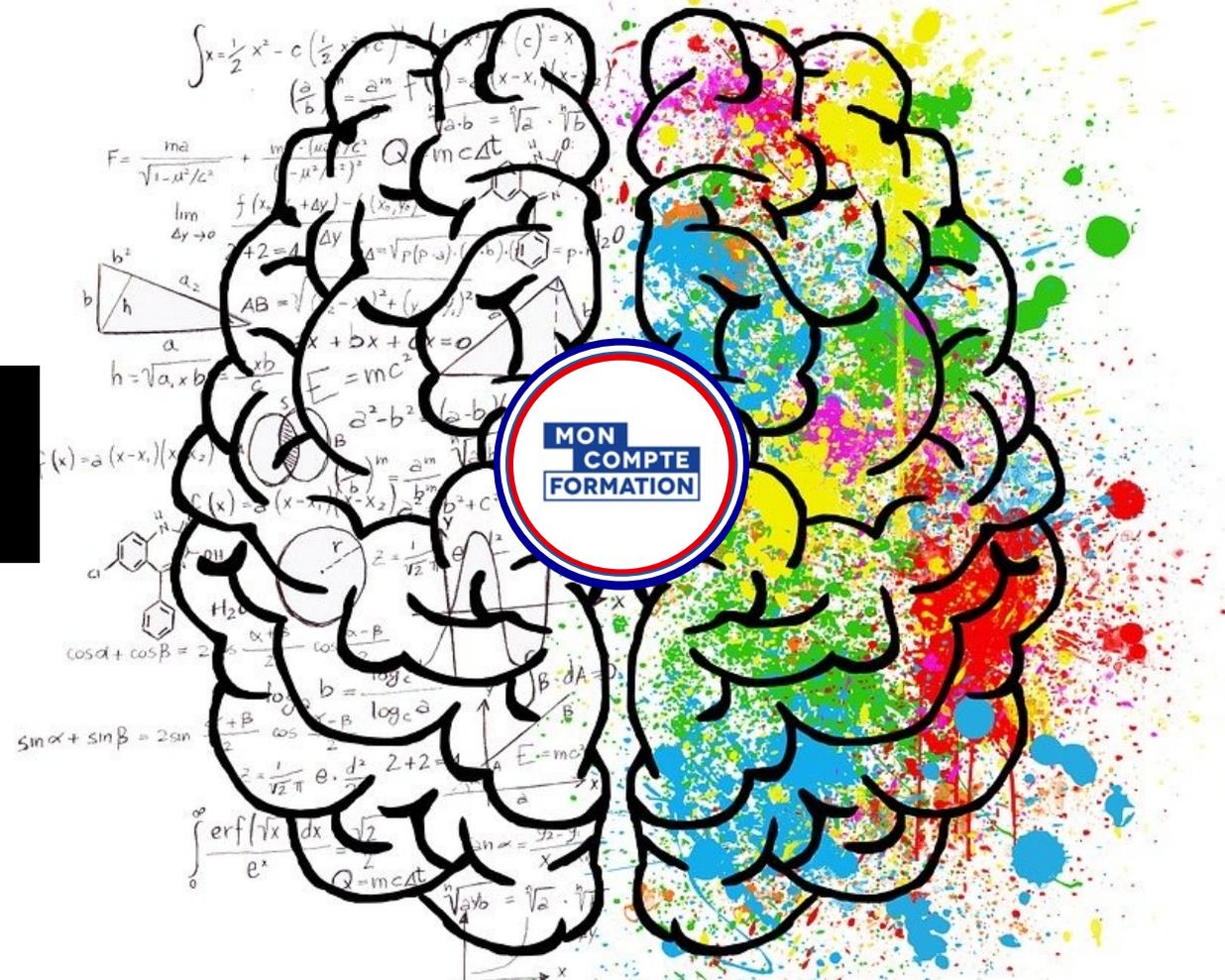


GAGNER

LA BATAILLE DES COMPÉTENCES

GRÂCE AU COMPTE PERSONNEL DE
FORMATION



Guide de mobilisation du CPF
dans une stratégie de compétences



SOMMAIRE

- POURQUOI LES COMPÉTENCES SONT STRATÉGIQUES ? ==> PARTIE I
- POURQUOI L'ÉCOSYSTÈME CPF EST-IL CENTRAL ? ==> PARTIE II
- COMMENT COFINANCER VIA LE CPF ? ==> PARTIE III
- EN FONCTION DE QUELLES ORGANISATIONS ? ==> PARTIE IV
- MODE D'EMPLOI OPÉRATIONNEL ? ==> PARTIE V

Les compétences,
nerf de la
compétition
économique du
XXIème siècle

Le CPF : place de
marché permettant
la rencontre des
acteurs de la
compétence

Cofinancer une
formation en
abondant ou en
dotant le CPF



POUR GAGNER LA BATAILLE DES COMPÉTENCES,
LE CPF EST UN OUTIL D'ALLIANCE
ENTRE LES ORGANISATIONS (ENTREPRISES, COLLECTIVITES...)
ET LES CITOYENS/INDIVIDUS/TRAVAILLEURS

Mettre le CPF
au cœur
de la stratégie des
compétences
des organisations



LES
ENTREPRISES



LES
BRANCHES



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LES POUVOIRS
PUBLICS



LES
FONDATIONS

quin
tet

I.

Les compétences,
nerf de la compétition
économique du
XXIème siècle



Dans un monde ouvert, le niveau de compétences sur un territoire est le **premier levier pour attirer les investissements et la production de biens et services à haute valeur ajoutée**. L'attractivité d'un territoire dépend désormais davantage **des compétences disponibles** que des infrastructures ou de l'environnement fiscal et social.

Dans un marché ouvert et compétitif, **les compétences sont le premier facteur de différenciation et de création de valeur** : capacité à répondre au marché, rapidité d'exécution, invention de nouveaux produits et services, analyse des risques...

Les compétences sont devenues la première condition de la liberté professionnelle : liberté de choisir sa carrière, son statut, son entreprise, sa mobilité...

Les compétences sont la meilleure protection contre le chômage : le niveau de chômage est inversement proportionnel au niveau de compétences atteint par une personne.

II.

Le CPF : place
de marché
permettant la
rencontre des
acteurs de la
compétence

II.

Le CPF,

Place de marché
permettant la
rencontre

des acteurs de la
compétence

II.1. Les personnes

À partir de droits acquis et monétisés en euros, **chaque citoyen peut acheter librement une formation** qualifiante (Répertoire spécifique/RNCP) afin d'acquérir de nouvelles compétences.

II.2. Les organismes de formation

La plateforme CPF permet de **promouvoir un catalogue de formations qualifiantes** auprès de l'ensemble des personnes, facilitant la mise en contact et sécurisant les transactions.

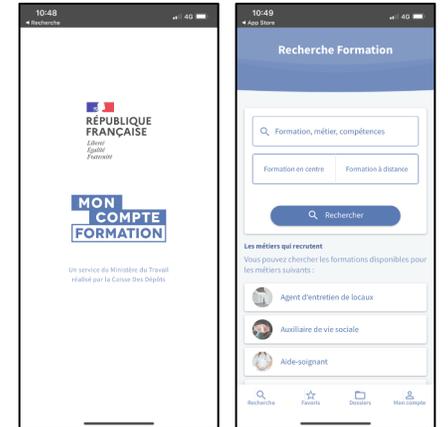
II.3. Les entreprises

Le CPF permet de **financer ou cofinancer (via abondement ou dotation)** les comptes des salariés ou futurs salariés en vue d'accompagner des transitions professionnelles.

II.4. Les pouvoirs publics

(Etat, région, département, commune, agence publique...)

La plateforme CPF permet de **promouvoir les politiques de développement** (réduction du chômage, métiers en tension...) en cofinçant des formations ciblées ou en accompagnant des publics spécifiques.



III.

Cofinancer une
formation en
abondant ou
en dotant le
CPF

Quelle différence entre l'abondement et la dotation d'un compte ?

Les deux termes correspondent à des modalités et parfois des objectifs différents. Pour clarifier les deux termes, en dépit d'une terminologie parfois indifférenciée dans les textes légaux et réglementaires, nous proposons les définitions suivantes :

III.

Cofinancer une
formation

en abondant ou
en dotant le CPF

d'une ou plusieurs
personnes

III.1. L'abondement au
financement d'une
formation

III.2. La dotation du
compte CPF

L'abondement est un montant versé par un financeur (entreprises, OPCO, collectivités territoriales, Pole emploi, AGEFIPH) pour la réalisation d'un projet dont les caractéristiques sont préalablement définies.

Ces caractéristiques, publics bénéficiaires, nature des formations, montants de l'abondement, sont déterminées par ce financeur

La dotation est un montant versé par un financeur sur le compte du bénéficiaire qui pourra la mobiliser pour la réalisation d'une action éligible de son choix.

Le versement de la dotation dépend soit du choix du financeur, qui peut éventuellement déterminer les publics bénéficiaires et les montants versés, soit de l'application de textes légaux ou réglementaires.

Quelle différence entre l'abondement et la dotation d'un compte ?

Exemples

III.

Cofinancer une formation

en abondant ou en dotant le CPF

d'une ou plusieurs personnes

III.1. L'abondement au financement d'une formation

III.2. La dotation du compte CPF

Une Région décide de permettre à toutes les personnes titulaires d'une qualification inférieure au Baccalauréat de financer 1000 € de la formation choisie.

Constatant que la formation des personnes commençant à travailler à 18 ans coûte moins cher aux finances publiques que celle des étudiants poursuivant leur cursus jusqu'à 21 ou 23 ans, l'Etat pourrait par exemple décider de doter les comptes personnels de formation des premiers de 5000 euros, afin de favoriser leur évolution professionnelle future.

IV.

Mettre le CPF
au cœur
de la stratégie
des compétences
des organisations

Quelles opportunités possibles de mobilisation du CPF ?

IV.

Mettre le CPF
au cœur de la
stratégie

des compétences
des organisations



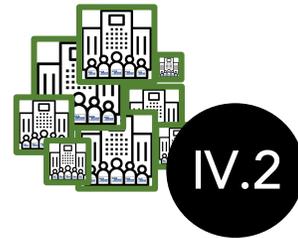
LES
ENTREPRISES

COLLECTIF :

GPEC
Plan de
développement
des compétences
Recrutement

INDIVIDUEL :

Management
Mobilité interne ou
externe



LES
BRANCHES

COLLECTIF :

GPEC
Montée en
compétences
Attractivité
Publics spécifiques



LES POUVOIRS
PUBLICS

LUTTE CONTRE
CHOMAGE

Inclusion de publics
spécifiques (*QPV...*)

Insertion de publics
en difficulté (*non ou
peu diplômés...*)



LES
FONDATAIONS

PUBLICS
SPÉCIFIQUES :

Jeunes,

Demandeurs
d'emploi

Salariés ou
travailleurs
indépendants...

IV.

Mettre le CPF
au cœur de la
stratégie

des compétences
des organisations

Inscrire le CPF au cœur de la stratégie des compétences d'une entreprise, d'une collectivité ou d'une fondation, revient à créer une alliance d'intérêt autour de l'acquisition des compétences en faisant converger la stratégie d'intérêt général et la stratégie de la personne.

DISTINGUER ALLIANCE STRATÉGIQUE ET OBLIGATION

Rappel : le CPF est un droit individuel qui appartient à la personne.

L'utilisation du compte CPF doit toujours se faire de manière volontaire par la personne et ne peut être présenté comme la condition d'accès à un poste, une politique publique...

Exemple de l'entreprise : le lien de subordination entre l'employeur et le salarié implique l'obligation pour l'entreprise de garantir la capacité du salarié à tenir son poste de travail et donc à détenir les compétences nécessaires => la formation mobilisée dans le cadre du CPF concerne donc une formation non indispensable à la tenue du poste occupé.

IV.1



LES ENTREPRISES

Comment mettre le CPF

au cœur de la stratégie
des compétences

DES ENTREPRISES ?

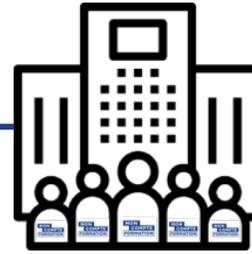
IV.1



ABONDEMENT

Tri 1, 2022

Financement de tout ou partie d'un dossier de formation défini

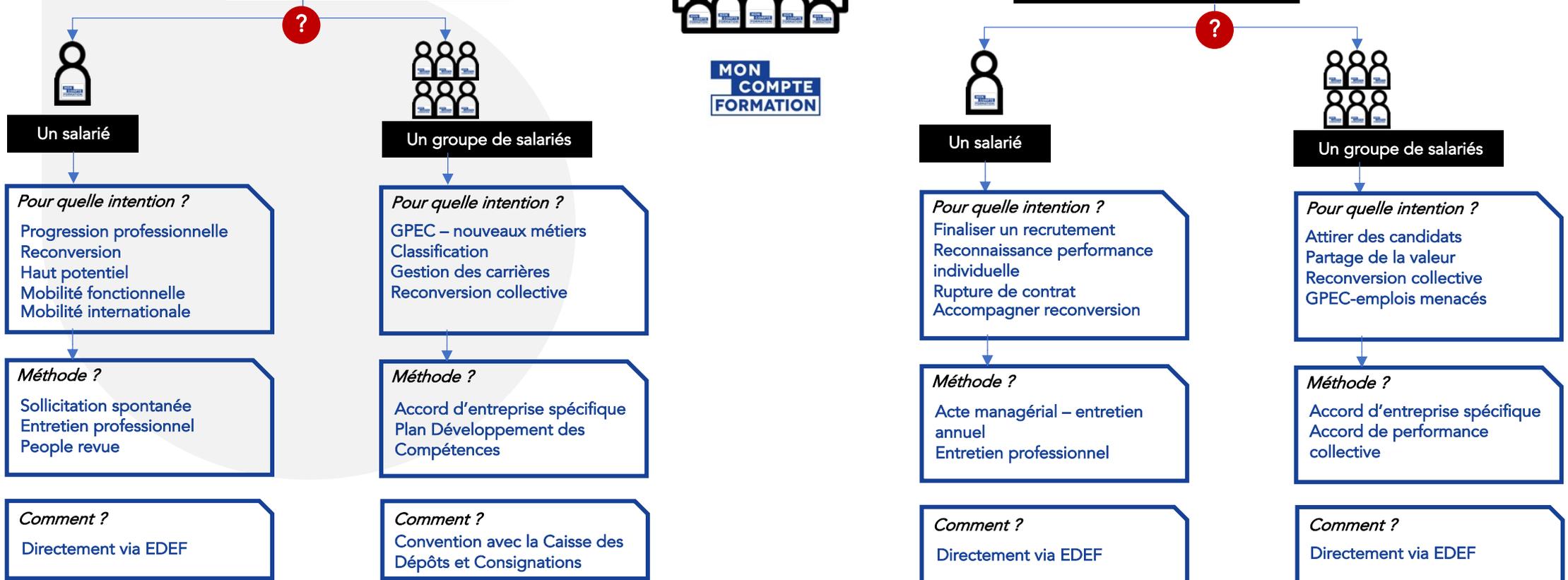


MON COMPTE FORMATION

DOTATION

Opérationnel

Dotation en euros du compte d'un ou plusieurs salariés



Indicateur de disponibilité de la fonction



IV.1



III.1. La GPEC

III.2. Le plan de développement des compétences

Mettre le CPF

au cœur de la stratégie des compétences

DES ENTREPRISES

III.3. Management individuel

III.4. Le recrutement

III.5. La mobilité interne et externe

L'accord GPEC reflète une vision globale de développement des compétences et d'adaptation aux évolutions de l'entreprise. I

Les critères et les modalités d'abondement ou de dotation du CPF peuvent faire partie de l'accord GPEC.

Pourquoi négocier sur l'abondement CPF ?

Tri 1, 2022

Négocier et conclure un accord d'abondement CPF permet de l'inscrire dans une logique de co-construction de la politique de formation de l'entreprise. Elle permet de cibler les publics prioritaires de manière objective. Rien n'empêche d'attribuer en parallèle des abondements individuels à l'occasion d'un entretien professionnel par exemple.

Pourquoi négocier sur une dotation CPF ?

Opérationnel

Négocier et conclure un accord de dotation permet de co-construire, avec les partenaires sociaux, un outil d'émancipation des salariés concernés et une politique d'attractivité pour l'entreprise selon les publics choisis.



Indicateur de disponibilité de la fonction



Les critères déterminés ne doivent pas constituer des discriminations interdites par le code du Travail. Toutefois des différences de traitement sont acceptables lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.



IV.1



III.1. La GPEC

III.2. Le plan de développement des compétences

Mettre le CPF

au cœur de la stratégie des compétences

DES ENTREPRISES

III.3. Management individuel

III.4. Le recrutement

III.5. La mobilité interne et externe

Le plan de développement implique :

- d'identifier les besoins en compétences compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles à venir ;
- d'identifier les besoins des salariés en matière de formation afin de maintenir leur employabilité interne (mutations technologiques, mobilité) et externe (départs, reconversions) ;
- de traduire ces besoins de compétences en besoins de formation.

Pourquoi mobiliser l'abondement CPF ?

Tri 1, 2022

- Proposer aux salariés de mobiliser leur CPF en leur assurant un **abondement** pour suivre la formation souhaitée et prévue par le plan leur permet d'accéder à des formations plus longues et plus pertinentes pour eux-mêmes et pour l'entreprise.

Pourquoi mobiliser la dotation CPF ?

Opérationnel

- On peut **doter** le CPF des salariés d'un montant variable selon des critères objectifs afin de permettre aux salariés moins qualifiés, plus âgés, ou étant dans l'entreprise depuis longtemps de constituer un capital important sur leur CPF en vue de l'acquisition de compétences qu'ils auront choisies.

Le plan de développement des compétences peut faire partie intégrante d'un accord GPEC ou est élaboré par l'employeur de manière unilatérale. Il fait alors l'objet d'une consultation du CSE.



Indicateur de disponibilité de la fonction



Les critères déterminés ne doivent pas constituer des discriminations interdites par le code du Travail. Toutefois des différences de traitement sont acceptables lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.



IV.1



III.1. La GPEC

Exemples

Exemple d'abondement CPF (*à négocier dès maintenant en prévision de la fonctionnalité*)

Dans le cadre de l'accord GPEC, une entreprise identifie des emplois difficiles à pourvoir malgré un besoin important dans les années avenir. Elle peut décider, avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord GPEC ou d'un accord spécifique, ou unilatéralement dans le cadre de son plan de développement des compétences, d'encourager les mobilités internes en abondant le CPF de tous les salariés qui souhaitent se former à ces emplois.

Mettre le CPF

au cœur de la stratégie
des compétences

DES ENTREPRISES

III.2. Le plan de
développement des
compétences

III.3. Management
individuel

III.4. Le recrutement

III.5. La mobilité interne
externe

Exemple de dotation CPF

Dans le cadre d'une restructuration, les entreprises peuvent décider, par accord ou décision unilatérale, de doter le CPF des salariés dont l'emploi est menacé à court ou moyen terme, pour leur permettre de se reconvertir ou d'adapter leurs compétences avec la formation de leur choix, en vue d'une reconversion interne ou externe.

IV.1



III.1. La GPEC

III.2. Le plan de développement des compétences

Mettre le CPF

au cœur de la stratégie des compétences

DES ENTREPRISES

III.3. Management individuel

III.4. Le recrutement

III.5. La mobilité interne et externe

Les entretiens individuels (annuel ou professionnel) sont un processus RH déterminant, tant pour l'entreprise que pour le salarié, car il permet de :

- faire le lien entre les projets de l'entreprise et les aspirations individuelles du salarié;
- mieux prévoir les compétences dont l'entreprise a besoin pour son activité et son développement ;
- donner l'opportunité au salarié d'exprimer ses souhaits de formation et de développement, de faire part de ses projets d'évolution professionnelle ;
- sensibiliser le salarié aux outils dont ils disposent pour se former – comme le CPF.

Pourquoi abonder le CPF de mon salarié ?

Tri 1, 2022

- Le salarié fait part à l'entreprise de son souhait de suivre une formation déterminée, mais ne dispose pas des droits suffisants sur son CPF.
- L'entreprise fait part au salarié de sa volonté que ce dernier suive une formation dans un objectif de montée en compétences utiles à l'entreprise compte tenu des mutations à venir.

Pourquoi doter le CPF de mon salarié ?

Opérationnel

- La dotation permet à l'entreprise de se rendre plus attractive sur le marché du travail et auprès des talents en recherche de flexibilité et d'opportunités.
- La dotation peut s'effectuer à la suite d'une discussion portant sur la reconversion du salarié en dehors de l'entreprise.
- La logique de dotation permet de renforcer de l'accès à la formation de certains publics identifiés (peu qualifiés, métiers menacés,...) en leur laissant la liberté de choisir la formation qu'ils mobiliseront.



Indicateur de disponibilité de la fonction

quin
let

IV.1



III.1. La GPEC

III.2. Le plan de développement des compétences

III.3. Management individuel

III.4. Le recrutement

III.5. La mobilité interne et externe

Mettre le CPF

au cœur de la stratégie des compétences

DES ENTREPRISES

L'acquisition de talents est un enjeu stratégique de croissance d'une entreprise.

Les phases de recrutement peuvent être confrontées à deux tensions de marché : pénurie de candidats et/ou fort environnement concurrentiel.

La formation est un levier majeur pour adapter des candidats aux exigences des postes à pourvoir ou se doter d'un avantage concurrentiel afin de convaincre les candidats potentiels.

Pourquoi abonder le CPF de mon salarié ?

Tn 1, 2022

Pour maximiser la prise de poste du candidat retenu, l'entreprise peut abonder le financement de la formation nécessaire à la bonne prise de poste du candidat.

Pourquoi doter le CPF de mon salarié ?

Opérationnel

Proposer une dotation du CPF dans le « package de recrutement », à l'instar d'une prime de prise de poste, est un moyen de montrer à la personne que l'entreprise fait de son développement professionnel sa première priorité.



Indicateur de disponibilité de la fonction

quin
let

IV.1



III.1. La GPEC

III.2. Le plan de développement des compétences

Mettre le CPF

au cœur de la stratégie des compétences

DES ENTREPRISES

III.3. Management individuel

III.4. Le recrutement

III.5. La mobilité interne et externe

Accompagner les transitions professionnelles en interne comme en externe est un moyen de fidéliser les salariés et de garantir l'agilité d'évolution de l'entreprise.

Pourquoi abonder le CPF d'un ou plusieurs salariés?

T1 1, 2022

Dans le cadre de changement de poste au sein de l'organisation ou de souhait d'évolution professionnelle en interne ou en externe, l'entreprise peut cofinancer avec le salarié la formation nécessaire à son évolution.

Pourquoi doter le CPF d'un ou plusieurs salariés ?

Opérationnel

Dans le cadre de transformations importantes (création ou abandon d'activités, changement important d'organisation et processus internes associés...), l'entreprise peut doter le compte d'un ou plusieurs salariés concernés afin de leur offrir en toute liberté la possibilité d'acquérir des compétences en vue d'une évolution professionnelle.



Opérationnel 2022 Indicateur de disponibilité de la fonction

quin
let

IV.2



LES BRANCHES

Comment mettre le CPF

au cœur de la stratégie
des compétences

DES BRANCHES
PROFESSIONNELLES?

IV.2



LES BRANCHES

Mettre le CPF

au cœur de la stratégie
des compétences

DES BRANCHES
PROFESSIONNELLES

L'accord de branche trouve directement ou indirectement sa source dans une GPEC de la branche .

Il détermine les salariés bénéficiaires , les formations éligibles , le montant de l'abondement et les modalités de son financement.

Pour cela deux possibilités :

- Créer une cotisation conventionnelle ;
- Organiser un financement sur la base de l'obligation légale de financement des entreprises au financement de la formation professionnelle . *Dans ce cas , seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'abondement.*

Pourquoi mobiliser l'abondement CPF au sein de la branche ?

Opérationnel

Dans le cadre des travaux de GPEC de la branche, un accord peut prévoir un abondement pour toutes les personnes (issues ou non de la branche) qui se forment à certains métiers en tension identifiés dans certains territoires ou à l'échelle nationale.

Pourquoi mobiliser la dotation CPF au sein de la branche ?

2022

Le dialogue social de branche permet de mener des politiques spécifiques en faveur de publics fragilisés. La dotation du CPF de ces publics peut constituer une mesure concrète à l'échelle d'une branche, au bénéfice, par exemple, des personnes en situation de handicap, des salariés en CDD, des personnes peu qualifiées ou, dans le cadre des travaux GPEC, au bénéfice de salariés dont les emplois sont menacés à court ou moyen terme.



Indicateur de disponibilité de la fonction

quin
let

IV.2



LES BRANCHES

Exemple abondement de branche

La branche des bureaux d'études

Cette branche regroupe 750 000 salariés dont 37% de femmes et 60 000 entreprises dont 80% de TPE.

Mettre le CPF

au cœur de la stratégie
des compétences

DES BRANCHES
PROFESSIONNELLES

La branche des bureaux d'études a signé un accord définissant la politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Cet accord prévoit la mise en place d'un abondement CPF de branche lorsque la formation vise une qualification de branche.

12 certifications sont éligibles.

Conditions d'éligibilité, qui doivent obligatoirement être cumulés :

- Le titulaire ne doit **pas être éligible** à l'abondement Pôle emploi proposé au sein de la plateforme Mon Compte Formation.
- Le titulaire doit **avoir le statut de salarié**.
- Le titulaire doit suivre sa formation **sur son temps de travail**.
- Le titulaire doit disposer d'un **solde minimum de droits à la formation d'un montant de 1€**.
- Le titulaire doit être salarié d'une entreprise de la branche professionnelle Bureaux d'études techniques identifiée par le **code IDCC numéro 1486**.



Exemple dotation de branche

La branche des travaux publics

Cette branche regroupe 8000 entreprises de toutes tailles qui comptent 310 000 collaborateurs.

Mettre le CPF

au cœur de la stratégie
des compétences

DES BRANCHES
PROFESSIONNELLES

La branche des travaux publics a signé un accord définissant la politique de dotation de la branche (accord du 4 décembre 2018 entré en vigueur le 6 novembre 2019) qui prévoit la mise en place d'une dotation CPF de branche pour le salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à 1 mois.

Accord en cours de mise en œuvre opérationnelle

Modalités de versement de la dotation :

- La dotation est de 15 euros.
- La dotation est due autant de fois que l'entreprise fait appel à des salariés éligibles.
- Exemple: un salarié est recruté « 3 fois dans l'année par la même entreprise avec un CDD, à chaque fois, d'une durée inférieure à 1 mois. La dotation est de 3X15 euros.
- L'entreprise verse la dotation, soit à l'issue de chaque contrat, soit selon une échéance mensuelle, trimestrielle ou annuelle, au choix de l'entreprise.
- L'entreprise verse cette dotation, par virement, via l'espace des employeurs et financeurs du site « moncompteformation ».



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

IV.3

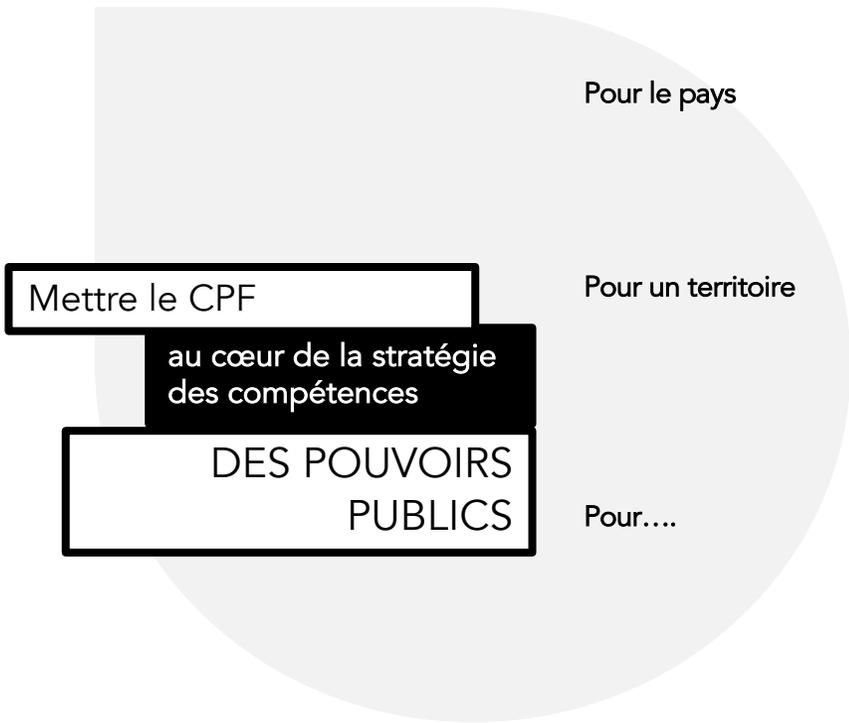
LES POUVOIRS PUBLICS

Comment mettre le CPF

au cœur de la stratégie
des compétences

DES POLITIQUES PUBLIQUES
NATIONALES ET TERRITORIALES ?

IV.3



Participer au financement de la formation d'une population via l'application CPF permet à tout type de financeurs (Pôle Emploi, AGEFIPH, collectivités) de renforcer les compétences d'un public déterminé en fonction des objectifs d'une politique de l'emploi visée.

Pourquoi abonder le CPF dans une politique publique ?



Un abondement permet de viser la formation à des métiers en tension ou des métiers stratégiques, d'anticiper l'arrivée de nouvelles technologies ou de favoriser la localisation de nouvelles activités, tout en ciblant des publics prioritaires tels que les demandeurs d'emploi ou les personnes moins qualifiés du territoire ou du bassin d'emploi.

Pourquoi doter le CPF dans une politique publique ?



Penser une dotation du CPF au sein d'une politique publique est un levier pour renforcer l'employabilité des personnes d'un territoire. S'il n'est pas possible de flécher les fonds vers des formations prédéterminées dans le cas d'une dotation, il est possible d'identifier des publics cibles tout en leur laissant la liberté de choisir leur avenir professionnel.



Indicateur de disponibilité de la fonction

IV.3

Exemples

Mettre le CPF

au cœur de la stratégie
des compétences

DES POUVOIRS
PUBLICS

Les Pays de la Loire ont débuté en 2020 l'expérimentation d'un abondement régional du CPF. Les bénéficiaires visés sont les demandeurs d'emplois et les salariés des secteurs touchés par la crise pour un budget total de 9 millions d'euros.

Trois types d'abondement ont été réalisés :

- *Un abondement visant 350 demandeurs d'emploi destiné à financer des formations de niveau supérieur (bac+2 à bac+5), dispensés par 3 organismes de formation sélectionnés, menant à des métiers en tension.*
- *Un abondement visant les demandeurs d'emploi destiné à financer un catalogue de formation élargi (certification inscrites au RS ; VAE) mais également destiné aux jeunes de moins de 26 ans pour financer le permis de conduire (1 600 euros).*
- *Un abondement visant les salariés des secteurs touchés par la crise (jusqu'à 1 500 euros).*

La région Hauts-de-France s'est emparée, dès janvier 2021, de la possibilité pour les régions d'abonder le CPF des usagers. Ils ont créé le « Chèque Pass Formation » permettant aux bénéficiaires éligibles de faire une demande de financement auprès de la région.



- *Les bénéficiaires : toute personne à la recherche d'un emploi, à temps partiel, en contrat aidé, licencié économique. Chaque personne devra posséder un compte CPF supérieur ou égal à 250€.*
- *Les formations éligibles : enregistrées au RNCP, au RS, les VAE, l'accompagnement pour les créateurs ou les repreneurs d'entreprises. L'aide régionale est plafonnée à 5 000€ par stagiaire.*

IV.4



LES FONDATIONS

Comment mettre le CPF

au cœur de la stratégie
des compétences

DES FONDATIONS?

IV.4



LES FONDATIONS

Mettre le CPF

au cœur de la stratégie
des compétences

DES FONDATIONS

Une fondation qui souhaiterait s'engager dans la bataille des compétences et favoriser l'employabilité des personnes peut abonder ou doter le CPF de publics visés, sans exiger aucune contrepartie.

Cette forme de redistribution des fonds récoltés par la fondation permet d'assurer une traçabilité auprès des donateurs et de s'assurer de l'efficacité et de l'impact d'un don.

Pourquoi abonder le CPF ?

Opérationnel

Une fondation peut choisir d'abonder le CPF d'un public déterminé (jeunes, peu qualifiés,...) afin de leur offrir l'opportunité de suivre une ou plusieurs formations choisies (métiers en tension, anticipation de l'arrivée de nouvelles technologies). En abondant, la fondation peut s'assurer de l'impact de son action envers le public ciblé et assurer une traçabilité pour les donateurs.

Pourquoi doter le CPF ?

2022

Doter le CPF permet à une fondation d'offrir de nouvelles opportunités professionnelles et une plus grande liberté dans la construction d'une carrière. La dotation permet de choisir un public bénéficiaire tout en le laissant totalement libre quant au choix de formation. Une dotation peut être une source d'émancipation et de liberté et permet de s'assurer plus directement de l'impact de l'action engagée.



Indicateur de disponibilité de la fonction

V.

Mode d'emploi
opérationnel



Le CPF est un service du Ministère du Travail opéré et géré par la Caisse des Dépôts et Consignations

Mode d'emploi
opérationnel

Comment abonder ou doter un CPF ?

Voir le pas à pas [slide 18](#)

1. Qui contacter ?



NET-ENTREPRISES.FR

2. Déterminer les critères de l'abondement /dotation

Type et montant de prise en charge

3. Déterminer les critères de prise en charge

Entreprises bénéficiaires

Critères relatifs aux bénéficiaires

Critères de formations éligibles

	1. Qui contacter ?		2. Déterminer les critères de l'abondement /dotation	3. Déterminer les critères de prise en charge		
			Type et montant de prise en charge	Entreprises bénéficiaires	Critères relatifs aux bénéficiaires	Critères de formations éligibles
Abondement	×		×		×	×
Dotation		×	×		×	
Abondement	×		×	×	×	×
Dotation	×		×		×	

Entreprises



Pouvoirs publics



Les branches



Fondations



Indicateur de disponibilité de la fonction



LES BRANCHES

Mettre le CPF

au cœur de la stratégie
des compétences

DES BRANCHES
PROFESSIONNELLES

Mode opératoire

Pour préciser les modalités opérationnelles, il est recommandé de prendre contact avec la Caisse des Dépôts et Consignations avant la conclusion de l'accord.

En pratique , au regard des difficultés de reconnaissance liées aux IDCC ou aux codes NAF , la branche fournira une liste des entreprises éligibles, en plus des caractéristiques déjà mentionnées.

Même si la possibilité de bénéficier d'un abondement s'affichera, pour les salariés et les formations définis par l'accord, il est recommandé de prévoir des dispositions relatives à l'information des salariés et des entreprises concernées.

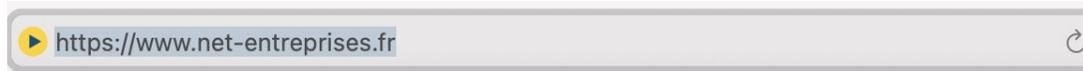
Mode d'emploi
opérationnel

Pas à pas pour doter le CPF de vos salariés

L'HABILITATION NET-ENTREPRISES

1

Se rendre sur [net-entreprises.fr](https://www.net-entreprises.fr) afin d'obtenir l'habilitation à utiliser EDEF



2

Se connecter/créer un compte sur [net-entreprises.fr](https://www.net-entreprises.fr)



Votre compte
Vous inscrire / Vous connecter

3

Renseigner le numéro de SIRET de votre entreprise dans le service « Mon Compte Formation »



Compte personnel de formation - CPF



Dès le lendemain vous pouvez vous connecter sur le portail EDEF !

Mode d'emploi
opérationnel

Pas à pas pour doter le CPF de vos salariés

LA DOTATION SUR EDEF 1/2

1

Connectez-vous sur le portail EDEF avec vos identifiants Net-Entreprises

2

Sélectionnez attribuer une dotation

+ Attribuer ma première dotation

3

Sélectionnez le type de dotation que vous souhaitez réaliser

Quel type de dotation voulez-vous attribuer ?

<input type="radio"/> Dotations volontaires	<input type="radio"/> Droit supplémentaire	<input type="radio"/> Dotations salariés licenciés	<input type="radio"/> Droit correctif
Abondements de comptes ponctuels à l'initiative de l'employeur.	Abondements de comptes encadrés par un accord collectif prévoyant une alimentation plus favorable que celle prévue par décret.	Abondements de comptes dus aux salariés à la suite d'un refus concernant une modification de leur contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective.	Abondements de comptes dus aux salariés en cas de non respect des obligations relatives aux entrées professionnels.
V	S	L	C



Je suis déjà habilité au service
Je me connecte avec mes identifiants Net-Entreprises

Numéro de Siret

99900051600016

14 chiffres

Nom

Nomtest

Prénom

Prenomtest

Nom inscrit via Net-Entreprise

Mode d'emploi
opérationnel

Pas à pas pour doter le CPF de vos salariés

LA DOTATION SUR EDEF 2/2

4 Sélectionner le type de saisie selon le nombre de bénéficiaires

5 Entrez les noms de naissance et numéros de sécurité sociale du ou des salariés bénéficiaires ainsi que le montant de la dotation

6 Vous et vos salariés êtes informés de la dotation par mail et par notification

7 Retrouvez sur votre tableau de bord le montant et la typologie de vos dotations

De quelle façon souhaitez-vous effectuer votre demande d'attribution de dotation ?

 Saisir en ligne

Maximum 20 bénéficiaires

OU  Déposer un fichier

Maximum 1000 bénéficiaires

Quelle est l'identité du bénéficiaire ?

Numéro de sécurité sociale*

1 67 12 85 029 876

13 chiffres

Nom de naissance*

DOIRON

Quel montant souhaitez-vous verser à ce bénéficiaire ?



Suivi budgétaire des dotations attribuées par l'entreprise





Cabinet de conseil en stratégie sociale & formation professionnelle
www.quintetconseil.fr



Antoine Foucher, président de Quintet et son équipe
Nous contacter : quintetassocies@quintetconseil.fr