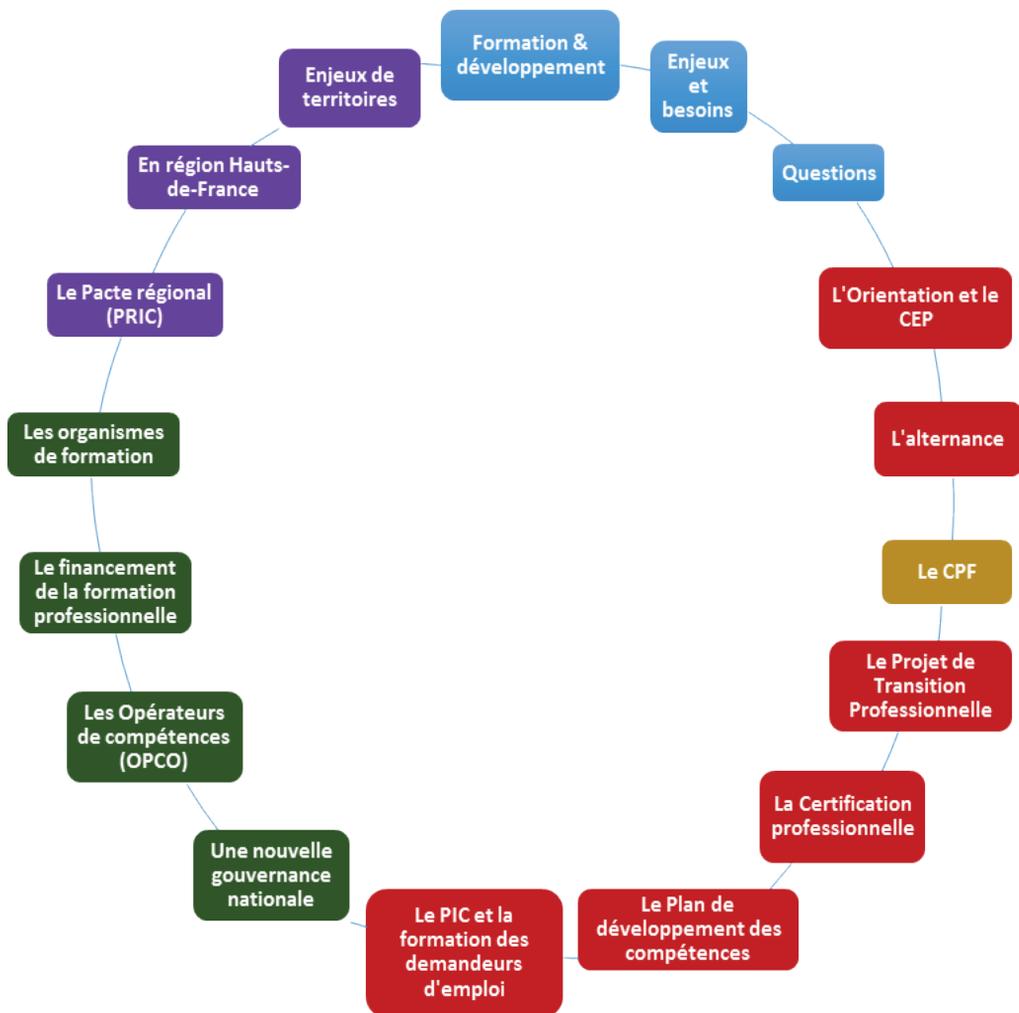


C- A LA MAIN DES INDIVIDUS ? LE CPF MONÉTISÉ



La loi du 5 septembre 2018 affiche l'ambition de développer et de faciliter l'accès à la formation tout au long de la carrière. Le gouvernement a souhaité marquer une rupture avec le modèle jusque-là en vigueur. La finalité : permettre à la France d'être bien placée dans la montée en compétences, présentée comme un enjeu essentiel pour les années à venir. L'ambition: favoriser l'autonomie des actifs dans le développement de leurs compétences et rendre plus lisible l'accès à la formation.

Pour mettre en œuvre cette ambition, ce sont notamment des droits nouveaux qui sont ouverts, une offre de formations élargie et des outils individualisés et modernisés qui sont proposés – mais ce sont aussi des droits et des outils anciens qui disparaissent, notamment le congé individuel de formation. Le compte personnel de formation doit permettre à chacun de choisir sa vie professionnelle tout au long de la carrière en permettant une plus grande autonomie des individus dans la définition et la réalisation de leur projet et en proposant des outils plus faciles à utiliser.

S'il y a bien une mesure emblématique de la réforme de la formation professionnelle, c'est donc le compte personnel de formation. On

peut dire, sans trop de risques de se tromper que c'est ce dispositif et les modifications qu'il subit, qui ont donné son titre à la loi n° 218-771 du 5 septembre 2018 : « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Dans une large mesure, la finalité avancée du nouveau CPF par ses promoteurs se confond avec l'ambition affichée par la loi, à savoir :

- Donner de nouveaux droits aux individus pour leur permettre de choisir leur avenir professionnel.
- Sortir d'une gestion administrée des parcours de formation.

L'enjeu du nouveau CPF – un CPF dont les principales caractéristiques sont primo d'être « monétisé » et deuxio d'être au cœur de la « désintermédiation » voulue de la formation professionnelle – n'est donc pas mince.

Pour une part non négligeable, du succès du CPF dépend le succès de la loi « Avenir professionnel » et celui de son ambition d'un individu autonome.

Encadré « Donner de nouveaux droits aux personnes »

- « donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière. Il s'agit de développer et de faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes, dans un souci d'équité, de liberté professionnelle, dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement. » (Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, Exposé des motifs, <http://www.assemblee-nationale.fr/15/projets/pl0904.asp>) ;
- « donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière grâce au compte personnel de formation. » (Extrait du compte rendu du Conseil des ministres du 27 avril 2018, http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/choix_avenir_professionnel?etape=15-CMP).

La loi « Avenir professionnel » se donne-t-elle les moyens de cette ambition ? Au-delà de cette question de moyens, qu'est-ce que cette

ambition recouvre précisément ? Telles sont quelques-unes des questions que nous allons nous poser.

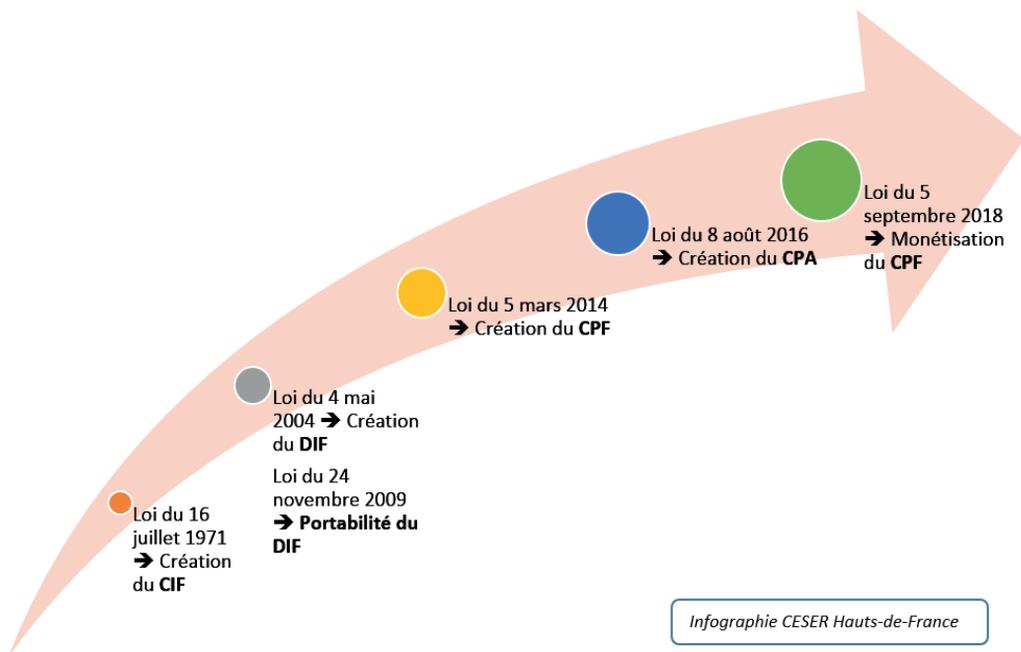


Source : transformons.akorconsulting.com

1- Du CIF ET DU DIF AU CPF : UNE HISTOIRE D'INDIVIDUALISATION DE LA FORMATION

L'histoire de la formation professionnelle en France, c'est aussi, de 1971 à aujourd'hui, l'histoire de l'accès individuel à la formation. C'est donc celle d'outils mis à la disposition des individus pour se former : le CIF, le DIF, puis le CPF.

Perspectives historiques



> La création et l'existence du CIF (congé individuel de formation) se confondent avec celles du système de formation professionnelle en vigueur entre 1971 et 2018, c'est-à-dire le système mis en place par la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 « portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente ». Le CIF a été l'instrument de la formation professionnelle continue, à l'époque conçue comme une composante de l'éducation permanente – c'est-à-dire d'un « Projet d'éducation qui a pour objet d'assurer, à toutes les époques de la vie,

la formation et le développement de la personne, en lui permettant d'acquérir les connaissances, les habiletés ou les comportements et de développer l'ensemble des aptitudes intellectuelles, manuelles, etc., qui répondront à ses aspirations d'ordre éducatif, social et culturel. » (Thésaurus de l'activité gouvernementale, Portail Québec, <http://www.thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?id=4675>). Le CIF, premier dispositif de formation individuel, était un congé : « Tout au long de leur vie, active, les travailleurs salariés [...] ont droit, sur demande adressée à

leur employeur, à un congé.» (Loi du 16 juillet 1971, article 7). Un congé qui devait durer le temps de la formation à laquelle il donnait droit, même si cette formation était de relative longue durée, (« Ce congé correspond à la durée du stage »). Un congé pendant lequel le salarié voyait le coût de sa formation assuré et sa rémunération garantie. Un congé, enfin, auquel l'employeur ne pouvait pas s'opposer plus d'une fois. Instrument de la formation professionnelle conçue comme un projet d'éducation permanente, le CIF était aussi un outil d'émancipation de l'individu.

- > Le DIF (droit individuel à la formation), droit également individuel, donc, donnait droit à 24 heures de formation par an. Il ne possédait pas les caractéristiques que nous venons de décrire, mais, existant à côté du CIF, il a été conçu pour donner

au salarié un droit d'initiative dans le déclenchement d'une formation impliquant l'engagement financier de l'entreprise. Cinq ans après sa création, une nouvelle loi l'a fait devenir un droit portable, c'est-à-dire attaché non pas à l'entreprise mais à l'individu et lui restant attaché, même en cas de perte d'emploi ou de changement d'employeur.

- > Le CPF n'est ni un congé ni un droit mais un compte. Il hérite de certaines des caractéristiques du DIF (la portabilité de droits cumulables), mais le « personnel » auquel renvoie l'acronyme ne fait pas référence ici à la même conception de la personne que le DIF et surtout que le CIF.
- > La finalité du CIF était l'émancipation de la personne, celle de CPF est son autonomie.



Pour approfondir

2- AUTONOMIE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

La notion d'autonomie est aujourd'hui fréquemment utilisée dans la définition des politiques d'emploi et de formation : il faut rendre autonome les individus dans leur vie professionnelle. Comme le note une étude récente de l'Unédic²⁸, cette notion est de plus en plus utilisée comme une « injonction à davantage d'autonomie pour les actifs ». Mais que faut-il entendre par autonomie ?

La réponse est tout sauf évidente et l'étude de l'Unédic souligne un paradoxe : cette notion d'autonomie, de plus en plus utilisée, est « finalement rarement définie » et « il n'est pas toujours aisé de bien comprendre de quoi il s'agit ».

Doit-on penser ensemble l'autonomie individuelle et ce que certains (cf. Michel Gollac, « Il faut débattre des façons de bien faire le travail », propos recueillis par Rozenn Le Saint, Santé & Travail, n° 88, octobre 2014, p. 58) appellent l'« autonomie collective » (fondée sur des garanties collectives, des organisations syndicales, des institutions) ? S'agit-il de l'autonomie procurée sur le marché du travail par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel ? Faut-il entendre par autonomie le pouvoir d'agir non seulement sur son travail, mais sur la prescription qui régit ce travail (« l'autonomie, ce n'est pas la liberté, mais la construction de la prescription », Yves Clot, « Les conflits de la responsabilité », in *Le travail en mouvement*, colloque de Cerisy, Presses des Mines, 2019) ?

Doit-on, à l'inverse, considérer qu'être autonome, c'est s'orienter à 100 % sans avoir besoin d'une quelconque assistance ? L'autonomie se concrétise-t-elle par la capacité à rechercher une formation sans recourir à la médiation d'un conseiller ? Faut-il faire un lien entre l'autonomie d'une personne et sa capacité à se servir des outils numériques ? « Travailler en autonomie » signifie-t-il travailler seul et uniquement accompagné par des outils numériques ? Le degré d'autonomie détermine-t-il les modalités d'accompagnement adaptées aux besoins d'un individu ?

28 Justine Ducroz & Florine Martin, « Éclairages – L'autonomie vue par les demandeurs d'emploi », juillet 2019

C'est clairement vers une acception du mot « autonomie » qui transparait à travers la seconde série de questions que penchent les auteurs de la loi « Avenir professionnel » : vers la conception d'un individu entretenant une relation « désintermédiée » avec le marché de la formation.

3- LE CPF DE 2014

Perspectives historiques

Le CPF a été créé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Ses caractéristiques, avant la loi « Avenir professionnel » :

- > Il s'adresse à **tous les actifs**, de 16 ans et plus, depuis la loi du 8 août 2016 : salariés, agents publics, agents consulaires, travailleurs indépendants, personnes en recherche d'emploi, personnes handicapées accueillies dans un ESAT, bénévoles, etc.
- > Il permet de cumuler des droits à la formation, alimentés en heures de formation et mobilisables tout au long de la vie professionnelle (maintien de la portabilité du DIF).
- > Chaque titulaire du compte dispose sur un site officiel d'un espace personnel lui permettant de bénéficier d'un certain nombre d'informations (heures créditées, formations éligibles, financements), d'avoir accès à certains services numériques (orientation, etc.) et d'activer son CPF.
- > Il existe plusieurs listes de formations éligibles au CPF : les formations éligibles pour tous les actifs ; les formations accessibles selon la catégorie d'actifs à laquelle on appartient, ou selon la région où l'on habite (listes des commissions paritaires nationales de l'emploi de branche - CPNE, du comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation - COPANEF et des comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation - COPAREF).

4- LE CPF DANS LE CPA

La loi « El Khomri » du 8 août 2017 voit la création du **compte personnel d'activité (CPA)**, de droit pour tous dès l'âge de 16 ans et composé de 3 comptes, dont le CPF :

- > le CPF ;
- > le C2P (compte personnel de prévention) : prise en compte de la pénibilité du travail ;
- > le CEC (compte d'engagement citoyen) : reconnaissance d'activités de bénévolat ou de volontariat.



Pour approfondir

CPA – C2P – CEC : DÉFINITIONS

Le CPA (Compte Personnel d'Activité)

Depuis le 1er janvier 2017, toute personne active, bénévole ou retraitée peut créer un Compte personnel d'activité pour connaître ses droits à la formation professionnelle ou construire un projet professionnel. Accessible par l'intermédiaire du portail www.moncompteactivite.gouv.fr, le CPA permet notamment d'accéder au CPF, au C2P et au CEC. Le CPA permet également de conserver ses droits sur ces comptes (CPF, C2P et CEC) en cas de changement d'employeur. Il est valable de l'entrée sur le marché du travail, dès l'âge de 16 ans (15 ans pour un apprenti), à la retraite. Le CPA permet de s'informer sur les métiers, de rechercher des formations, d'enregistrer des informations sur son parcours et ses compétences ou d'accéder à ses bulletins de salaire lorsque l'employeur a opté pour la dématérialisation de ceux-ci.

Le C2P (Compte Personnel de Prévention)

Un salarié affilié au régime général de la sécurité sociale ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) bénéficie d'un C2P :

- s'il a un contrat de travail d'au moins 1 mois ;
- et s'il est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Le salarié n'a pas de démarche à faire. Son compte est automatiquement créé à la suite de la déclaration de son employeur, si son exposition à des facteurs de risques ou à des situations de pénibilité dépasse les seuils prévus. La pénibilité se caractérise par une exposition, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Le CEC (Compte d'engagement Citoyen)

Le CEC est un dispositif destiné à reconnaître et valoriser l'engagement bénévole de responsables associatifs. Comme le CPF et le C2P, le CEC est rattaché au CPA. Le CEC recense sur une plateforme en ligne, « Le Compte bénévole », les activités de bénévole, de volontaire ou de maître d'apprentissage d'un individu. Ces activités permettent, sous conditions, d'acquérir jusque 240 € (maximum sur une même année civile) sur le CPF. Le montant des droits acquis au titre du CEC est limité à 720 €. Le CEC est ouvert tout au long de la vie, à partir de l'âge de 16 ans (15 ans en cas de signature d'un contrat d'apprentissage) et le reste au moment du départ en retraite.

5- LE CPF 2018 : LA MONÉTISATION DU CPF

5.1- L'alimentation du CPF en euros : les règles de base

Jusqu'au 31 décembre 2018, le CPF était alimenté en heures. La loi « Avenir professionnel » instaure sa monétisation. Ce

choix, inscrit dans la loi, s'est fait contre l'avis des partenaires sociaux qui avaient pris le parti inverse dans l'ANI du 18 février 2018, celui du maintien de l'alimentation du compte en heures.

Les motifs du législateur (Ministère du Travail, Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 26 avril 2018, p. 25) à ce changement majeur étaient les suivants :

- > L'unité de compte en heures est un dispositif « peu adapté aux nouvelles modalités pédagogiques (formation à distance, pédagogies numériques, etc.), qui appellent des modes de financement plus forfaitaires ».
- > C'est aussi un dispositif « peu lisible et complexe à mobiliser » et « l'utilisateur n'a pas de vision claire des formations auxquelles il peut prétendre ».
- > Il a également le défaut de « ne pas favoriser pleinement la portabilité des droits » et, « compte tenu de la valorisation différente des heures [par les différentes instances], le changement de statut (salarié, indépendant) ou de branches professionnelles se traduit pour les actifs par des variations importantes du droit à formation dont ils disposent ».

En revanche, ce choix de la monétisation soulève des oppositions, notamment sur les points suivants :

- > Le prix des formations peut varier fortement d'un secteur à l'autre : accorder des droits en euros, c'est faire dépendre l'accès à la formation de ces variations de prix.
- > Le passage de l'alimentation en heures à l'alimentation en euros s'est traduit de fait par une diminution des droits (illustrée par le taux de conversion décidé en fin d'année 2018 entre les droits en heures et les droits en euros).
- > La monétisation du CPF va favoriser la formation en dehors du temps de travail.

Question

Avec l'abandon du financement en heures, les formations vont être déconnectées de leurs durées et ce sera la fin de l'articulation tarif/durée, qui était jusqu'ici fondamentale. Les organismes de formation seront-ils prêts à abandonner les financements en heures ?

Les principales options de la réforme de la formation professionnelle quant à l'alimentation en euros du CPF :

- > Le compte est alimenté à chaque fin d'année
- > Cette alimentation est soumise à un plafond dont la valeur ne peut excéder 10 fois le montant annuel de l'alimentation.
- > La valeur du plafond et le montant de l'alimentation du CPF sont fixés par décret en Conseil d'État.
- > Pour les salariés ayant effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année, le montant de l'alimentation du CPF est proportionnel à la durée de travail effectuée.
- > Les actifs peu qualifiés ou en situation de handicap bénéficient d'une alimentation majorée.

Les montants de l'alimentation en euros du CPF (fixés par décrets) :

- > Pour un salarié au moins à mi-temps : **500 €** par an – plafond : **5 000 €** (décret n° 2018-1329 du 28 décembre 2018).
- > Pour un salarié au moins à mi-temps n'ayant pas un niveau de certification 3 (ancien niveau V) : **800 €** par an – plafond : **8 000 €** (décret n° 2018-1329 du 28 décembre 2018).
- > Pour un travailleur handicapé bénéficiant de l'obligation d'emploi : **800 €** par an – plafond : **8 000 €** (décret n° 2019-566 du 7 juin 2019).

Tous les 3 ans, à compter du 5 septembre 2018, le ministre chargé de la formation professionnelle devra saisir le conseil d'administration de France compétences pour

un avis relatif à l'actualisation des droits au CPF. Il rendra cet avis sur la base :

- > du rapport annuel de gestion du CPF remis par la CDC (Caisse des Dépôts et Consignations) À France compétences ;
- > de l'évolution générale des prix des biens et services et plus particulièrement, de l'observation des coûts des organismes de Formation par France compétences (article L.6323-11 du Code du Travail).

Une fois cet avis recueilli, l'alimentation annuelle du CPF et la définition des plafonds seront fixés par décret en Conseil d'État (art L.6323-11 du Code du Travail).

5.2- L'alimentation du CPF en euros : les abondements

L'alimentation forfaitaire du CPF en euros peut être complétée par des **abondements**.

Peuvent financer ces abondements (la liste n'est pas limitative) :

- 1 Le titulaire du compte lui-même (c'est le premier cité dans l'article 1 de la loi « Avenir professionnel),
- 2 L'employeur (lorsque le titulaire est salarié),
- 3 Un opérateur de compétences (OPCO),
- 4 La Caisse nationale d'assurance maladie

(CNAM),

5 Les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles,

6 L'État,

7 Une région,

8 Pôle emploi,

9 L'AGEFIPH,

10 Un Fonds d'Assurance Formation (FAF),

11 La Chambre des métiers et de l'artisanat en région,

12 Une autre collectivité territoriale,

13 L'Agence nationale de santé publique,

14 l'Unédic.

A ces abondements en droits complémentaires prévus par la loi, s'ajoutent, éventuellement, 3 abondements supplémentaires déterminés par décret (décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018) :

- > L'abondement en application d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche.
- > L'abondement supplémentaire correctif.
- > L'abondement supplémentaire du compte du salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective.

Pour approfondir

LES ABONDEMENTS PRÉVUS PAR DÉCRET

Abonnement supplémentaire correctif dans le cadre de l'entretien d'évolution professionnelle

A l'occasion de l'entretien professionnel, en cas de non-respect des obligations liées à la formation des salariés, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent verser une pénalité. Cette pénalité est due dès qu'il est constaté que durant les 6 années :

- 1 Le salarié n'a pas bénéficié d'au moins une formation (hormis les formations obligatoires).
- 2 Et n'a pas bénéficié tous les 2 ans d'un entretien.

Cet abonnement supplémentaire « correctif » mis en place dans le cadre de l'entretien professionnel, a été fixé par décret à 3 000 €.

Abonnement supplémentaire prévu par accord collectif

Un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du CPF plus favorables. Dans ce cas, l'employeur effectue annuellement, pour chacun des salariés concernés, le calcul des droits venant abonder son CPF.

Abonnement supplémentaire pour un salarié licencié à la suite d'un refus de modification de son contrat de travail

Dans le cadre d'un accord de performance collective, le salarié reste libre de refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. En l'absence de stipulations dans l'accord collectif des modalités d'accompagnement des salariés ainsi que d'abondement du CPF, l'employeur abonde le CPF du salarié d'un montant minimal fixé par décret de 3 000 €.

Abonnement pour les salariés exposés à des risques professionnels

Les salariés exposés, au-delà des seuils réglementaires, à certains facteurs de risques professionnels énumérés à l'article D 4161-1 du Code du travail, acquièrent des points sur leur compte professionnel de prévention. Ces points peuvent être utilisés notamment pour financer une action de formation, en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé au risque. Un point permet un abondement du CPF de 375 €. Le financement est assuré par l'Assurance maladie (ou la MSA pour l'agriculture).

Abonnement pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

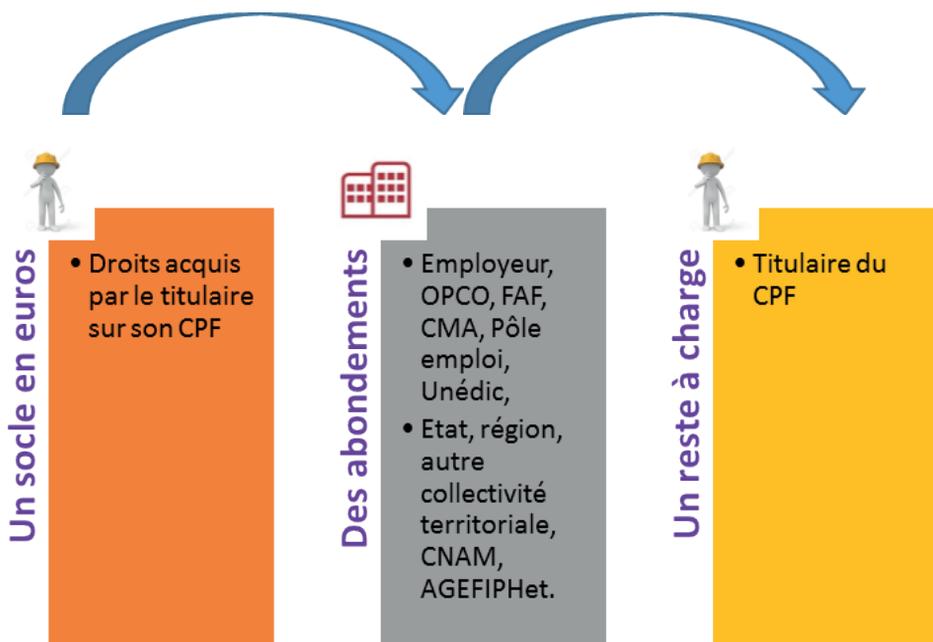
Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité atteint au moins 10% peuvent bénéficier d'un abondement de leur CPF pour suivre une formation leur permettant une reconversion professionnelle. Cet abondement est fixé à 7 500€.

5.3- L'alimentation du CPF en euros : vers l'institution d'un co-financement de la formation ?

Le système ainsi mis en place avec le CPF monétisé peut se résumer ainsi :

- > Chaque titulaire dispose sur son compte d'un socle de droits augmenté chaque année de 500 € (ou 800 €) avec un plafond de 5 000 € (ou 8 000 €).

- > Au moment où il veut mobiliser ces droits, ou bien ceux-ci suffisent pour « acheter » la formation de son choix, ou bien ils ne suffisent pas. Dans le second cas, l'individu peut faire appel aux acteurs de son choix (son entreprise, son OPCO, sa région, Pôle emploi, etc.) pour bénéficier d'un abondement.
- > Ou bien son socle de droits complété par l'abondement suffira, ou bien il ne suffira pas, et alors il devra régler le reste à charge.



Dans ces conditions, à quelle formation le titulaire d'un CPF pourra-t-il avoir accès ?

Cela dépendra des droits qu'il aura accumulés sur son compte à ce moment-là, du coût de la formation sur lequel il aura jeté son dévolu et de la bonne volonté du ou des acteurs éventuellement sollicités pour compléter ses droits par un abondement.

Le coût d'une formation AFPA (agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) niveau V (CAP/BEP) se situe dans

une fourchette de 15 à 20 000 €.

L'OPCA UNIFORMATION nous fournit des données sur les coûts de formation pour quelques diplômes. Ils se situent dans une fourchette d'un peu moins de 2 000 à 23 000€ :

COÛT HORAIRE MOYEN	DURÉE MOYENNE DE LA FORMATION	DIPLÔME SANCTIONNANT LA FORMATION	COÛT TOTAL
9 €	210 H	DIPLÔME INITIAL DE LANGUE FRANÇAISE	1 890 €
12 €	648 H	DIPLÔME D'ÉTAT DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT	7 776 €
13 €	454 H	CAP DE PÂTISSIER	5 902 €
14 €	1 595 H	DIPLÔME D'ÉTAT DE SERVICE SOCIAL	22 330 €
15 €	924 H	BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL	13 860 €
23 €	102 H	CQP D'AGENT MACHINISTE	2 346 €
24 €	347 H	MASTER DE MANAGEMENT ET ADMINISTRATION DES ENTREPRISES	8 328 €

On s'aperçoit dans cet exemple avec des formations qualifiantes, que :

- > quelques formations sont accessibles pour le titulaire d'un CPF, mais au bout de plusieurs années (ici, 4 ou 5 ans) ;
- > pour les autres, le coût total d'une formation dépasse le plafond d'alimentation du compte d'un titulaire (5 000 € ou 8 000 €).

De même, le tableau ci-dessous permet de comparer les coûts moyens de formation entre trois opérateurs. Il met en évidence que le nombre d'heures de formation octroyées à travers l'alimentation annuelle du CPF sera très sensible aux coûts et de toute façon limité.

Encadré - Tableau comparatif des coûts par OPCO

	UNIFORMATION	AGEFOSS	OPCALIA
PLAFOND MOYEN DE PRISE EN CHARGE	40€/H	41€/H (50€ MAXIMUM AVANT LA RÉFORME)	30€/H
COÛT HORAIRE TOEIC* OU TOSA*	20 €	10€ à 83€	TOEIC 34,7€ TOSA 28,8€
TAUX D'ACHAT INDIVIDUEL	30 €	CPF « AUTONOME » 3 ^E À 429€ CPF « ENTREPRISE » 6€ À 635€	30 €

Source : UNIFORMATION, AGEFOSS et OPCALIA, traitement CESER

? Question

Quelles seront les formations accessibles aux actifs avec les montants prévus pour le CPF ? Quelles seront leurs chances réelles d'accéder à une formation qualifiante, permettant une montée en qualification ?

Une prestation comme le bilan de compétences est quelques fois un préalable indispensable au choix d'un parcours de formation. Mais en faisant un bilan de compétences, le titulaire d'un CPF ne risque-t-il pas de se priver de la possibilité de suivre, ensuite, une formation ?

Doit-on considérer que le marché de la formation va devoir se reconstruire autour des blocs de compétences ? Une telle mutation implique une transformation des pratiques, des méthodes et des outils pédagogiques. Combien d'organismes de formation seront en capacité de prendre un tel tournant ?

Le CPF monétisé va créer un marché direct d'individus pour la formation, alors que jusqu'à présent les clients étaient des institutions (entreprises, OPCA, Pôle emploi, région, État, etc.). Compte-tenu des montants décidés pour l'alimentation des CPF, n'y a-t-il pas le risque que ce marché ait des effets déflationnistes sur les tarifs et que de nombreux organismes de formation se trouvent en difficulté ?

Dans beaucoup de cas de figure, soit pour ne pas attendre des années avant de pouvoir suivre une formation, soit parce que le plafond est fixé à 5 000 € ou même à 8 000 €, l'accès

à une formation va dépendre de la possibilité qu'aura la personne de bénéficier d'un apport complémentaire avec un abondement.



Question

- > Des accords vont-ils être signés dans les branches professionnelles ou dans les entreprises, comme la loi en a prévu la possibilité, pour permettre à des salariés de bénéficier d'un abondement ?
- > Quelle sera la politique des autres acteurs (régions, Pôle emploi, OPCO, FAF, etc.) en matière d'abondements au CPF ?
- > Que devient la « liberté de choisir son avenir professionnel » si de nombreux actifs se trouvent dans l'obligation de faire appel à leur entreprise (s'ils sont salariés en emploi), à Pôle emploi ou à tout autre acteur, lui-même soumis à des finalités qui lui sont propres, pour bénéficier d'un abondement ?
- > En cas d'échec pour obtenir un complément à leur socle de droits, ou en cas de succès mais qui ne couvre pas l'ensemble de la dépense de formation, quel sera le reste à charge que les titulaires d'un CPF devront assumer ? Tout le monde pourra-t-il assumer de telles charges ?
- > N'y a-t-il pas un risque de renforcement des inégalités d'accès à la formation en raison des différences de capacités de financement entre les individus ?
- > N'y a-t-il pas un risque d'endettement des personnes lié aux besoins de formation et au coût des formations, qu'elles soient qualifiantes ou non ?
- > Faut-il envisager l'utilisation des droits acquis par les salariés au titre de leur CPF pour les besoins de l'entreprise, et sans que l'accord individuel du salarié soit requis ? Cette question est traitée au Chapitre III-C du rapport.
- > Ces situations ne risquent-elles pas de freiner le développement des formations destinées à préparer le pays et l'économie aux mutations technologiques et environnementales ?

6- LA LISTE DES FORMATIONS ÉLIGIBLES AU CPF

Jusqu'à la mise en place de la loi « Avenir professionnel », il existait des listes de formations éligibles à 3 niveaux :

1 Une liste nationale interprofessionnelle établie par le COPANEF après consultation du CNEFOP. Elle correspondait en principe aux métiers transverses et aux besoins de reconversion (métiers support, métiers stratégiques ou à fort besoin de recrutement, besoins de mobilité interbranches et interrégionales).

2 Des listes établies par les CPNE des branches professionnelles. Elles avaient vocation à couvrir les métiers spécifiques à leur champ conventionnel et à répondre aux besoins de mobilité à l'intérieur d'une branche.

3 Des listes régionales établies, dans chaque région, par le COPAREF après consultation du CREFOP. Elles visaient à garantir la prise en compte des besoins spécifiques du territoire.

Ce système de «Listes de formations éligibles» particulièrement complexe et restrictif, a été remplacé par une **liste unique des certifications éligibles ouvrant droit à une formation éligible au CPF**. Elle est disponible sur le site www.moncompteactivite.gouv.fr.

Cette liste unique est actualisée chaque semaine. Au 4 octobre 2019, elle comprenait 8500 certifications éligibles au CPF.

Sont considérées comme éligibles au CPF :

1 Un ensemble d'actions, dont les conditions d'éligibilité sont définies dans la loi, et comprenant :

- > les actions de formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ;
- > les actions de formation sanctionnées par la validation de blocs de compétences ;
- > et les actions de formation sanctionnées par une certification enregistrée au Répertoire spécifique (dont CléA).

2 Une seconde liste, dans des conditions définies par décret, et comprenant :

- > L'accompagnement à la VAE.
- > Les bilans de compétences.
- > La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd.
- > Les actions d'accompagnement à la création ou à la reprise d'entreprise.
- > 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, mais seulement au titre du CEC.

Pour approfondir

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences éligible au compte personnel de formation, sera accessible sur la nouvelle application CPF (fonctionnelle en novembre 2019) mais sera également finançable par le Plan de Développement de Compétences ou Pôle Emploi.

Les salariés et les demandeurs d'emploi pourront donc continuer à bénéficier de cet accompagnement essentiel répondant à de multiples problématiques professionnelles et personnelles :

- > Reconversion.
- > Evolution interne ou externe.
- > Projet de formation.
- > Anticipation d'un licenciement économique.
- > Inaptitude au poste suite à maladie ou accident du travail.
- > Burn out.
- > Mobilité géographique.

L'outil bilan de compétences permet au travers de travaux individuels sur les savoir-faire, la personnalité, les motivations, les valeurs, les centres d'intérêts, de définir un projet professionnel en phase avec les objectifs du bénéficiaires et la réalité du marché de l'emploi.

7- L'APPLICATION CPF, OUTIL DE LA DÉSIINTERMÉDIATION

Une application CPF (MonCompteFormation) est en cours de construction. Le pilotage du chantier est assuré par la CDC pour le compte du ministère du Travail, en lien avec un panel représentatif d'organismes de formation.

Il était prévu qu'elle soit disponible à l'automne 2019. La gestion des abondements devrait être accessible en 2020.

Il serait erroné de réduire l'importance qu'aura cette application à sa dimension technique. Elle porte à elle seule une part décisive de l'ambition de la réforme en ce qui concerne le CPF.

L'objectif affiché est **d'offrir davantage d'autonomie aux actifs** dans le développement

des compétences. L'application CPF a pour vocation de permettre à chaque individu, disposant de l'application mobile CPF sur son smartphone, de rechercher sans intermédiaire la formation et l'organisme de formation qui peuvent lui convenir. C'est ce qu'on appelle la désintermédiation.

Mais cette application est aussi une « **place de marché** » qui doit permettre aux prestataires de formation de proposer directement leur offre à 33 millions de personnes. Avec cette nouvelle relation directe entre prestataires et bénéficiaires de formation, un nouveau marché de la formation pourrait donc prendre forme. « Nous sommes en train de construire un énorme supermarché numérique de la formation », a voulu souligner en juin 2019 Laurent Durain, directeur de la formation professionnelle à la Caisse des dépôts et consignations.

Pour approfondir

QU'EST-CE QU'UNE « PLACE DE MARCHÉ » ?

Une « place de marché » est une plateforme électronique où fournisseurs et acheteurs d'un même marché peuvent gérer leurs transactions en ligne. Plus précisément, c'est un lieu de transaction virtuel entre acheteurs, vendeurs, distributeurs et fournisseurs professionnels, appartenant souvent à un secteur (automobile, acier, etc.) et/ou à une région déterminée. Son objet consiste, selon les cas, dans l'échange d'informations, de pratiques commerciales, de biens ou de services. Parfois, elle offre également des services associés, le plus souvent payants (paiement, facturation, signature électronique, etc.).

L'application mobile CPF a été conçue comme une place de marché, où prestataires et demandeurs de formation sont appelés à gérer leurs transactions.

L'appli CPF aura, à travers ses conditions générales d'utilisation, un rôle structurant

pour une part non négligeable du marché de la formation tournant autour du CPF.

Pour approfondir

LE RÔLE STRUCTURANT DES CGU DE LA PLATEFORME MONCOMPTEFORMATION

Les conditions générales d'utilisation (CGU) de la plateforme MonCompteFormation définissent les droits et devoirs des différentes parties utilisatrices de la plateforme : les titulaires d'un CPF, les organismes de formation et la Caisse des dépôts et consignations, chargée de la gestion de la plateforme. Elles sont composées :

- De conditions générales.
- De conditions particulières pour les titulaires d'un compte.
- De conditions particulières pour les organismes de formation.

Quelques-unes des dispositions des CGU de la plateforme MonCompteFormation :

- Les organismes de formation accessibles par moteur de recherche ont été préalablement référencées par la CDC.
- Les offres de formation publiées sur la plateforme sont éligibles au CPF.
- Lorsque le titulaire d'un CPF effectue une demande, l'organisme de formation :
 - > Est tenu de répondre à cette demande dans un délai de 2 jours. En cas de manquement à cette obligation, des sanctions graduées sont prévues suivant qu'il s'agisse d'un premier manquement ou de manquements ponctuels, renouvelés ou systématiques (ces sanctions pouvant aller jusqu'au déréférencement temporaire).
 - > Ce délai de réponse est de 30 jours si l'accès à la formation est soumis à des prérequis et si l'organisme de formation vérifie que ces prérequis sont bien acquis par le demandeur. Mais (article 8 des CGU), il appartient au titulaire de « vérifier qu'il a bien les connaissances initiales requises pour suivre chacune des sessions auxquelles il s'inscrit, l'organisme de formation ne pouvant être tenu pour responsable d'une éventuelle inadéquation entre la formation suivie et le niveau des stagiaires ».
- Pour que sa commande soit validée, le titulaire du compte doit donner son accord pour la mobilisation de ses droits et régler le montant du reste à charge si ses droits ne couvrent pas le montant de la formation.
- Un organisme de formation peut annuler ou reporter une formation dans un délai de 7 jours ouvrés avant son démarrage.
- Le titulaire du compte inscrit à une formation peut également annuler son inscription dans un délai de 7 jours ouvrés avant son démarrage. Si l'annulation de l'inscription intervient après ce délai, des pénalités lui sont appliquées, sauf en cas de « force majeure ».
- La CDC paie les prestataires de formation « après exécution de la prestation » pour toute formation allant jusqu'à 3 mois. Pour les formations d'une durée supérieure, une avance de 25% du prix de la formation peut être demandée par le prestataire dès le début de la formation.

? Question

« Les organismes de formation dotés d'un numéro d'existence et labellisés selon les critères du futur décret « qualité » représentent aujourd'hui environ 4 000 organismes. Que faire des autres ? » (Stéphane Diebold, président fondateur de l'AFFEN (Association française pour la Formation en entreprise et les Usages numériques) « L'appli CPF est-elle réellement une bonne idée ? par Stéphane Diebold »)

« Pôle emploi estime à 78 000 le nombre d'organismes de formation. Faut-il abandonner les 74 000 non labellisés ? Et doit-on faire une place particulière aux 54 000 organismes de formation "datadockés" qui ont fait l'effort de remplir les 21 critères ? » ?

Pour réduire les résultats d'une recherche, l'utilisateur pourra appliquer des filtres. Pourra-t-on éviter que ces filtres induisent certaines appréciations à l'égard des organismes de formation ? Qui figurera sur la première page quand une recherche sera lancée (sur Google, 75 % des internautes ne vont jamais sur la seconde page) ?

Les conditions générales de vente : avec l'appli CPF, c'est toute la chaîne de paiement d'une action de formation qui va être revue. Quelles conséquences pour les organismes de formation ?

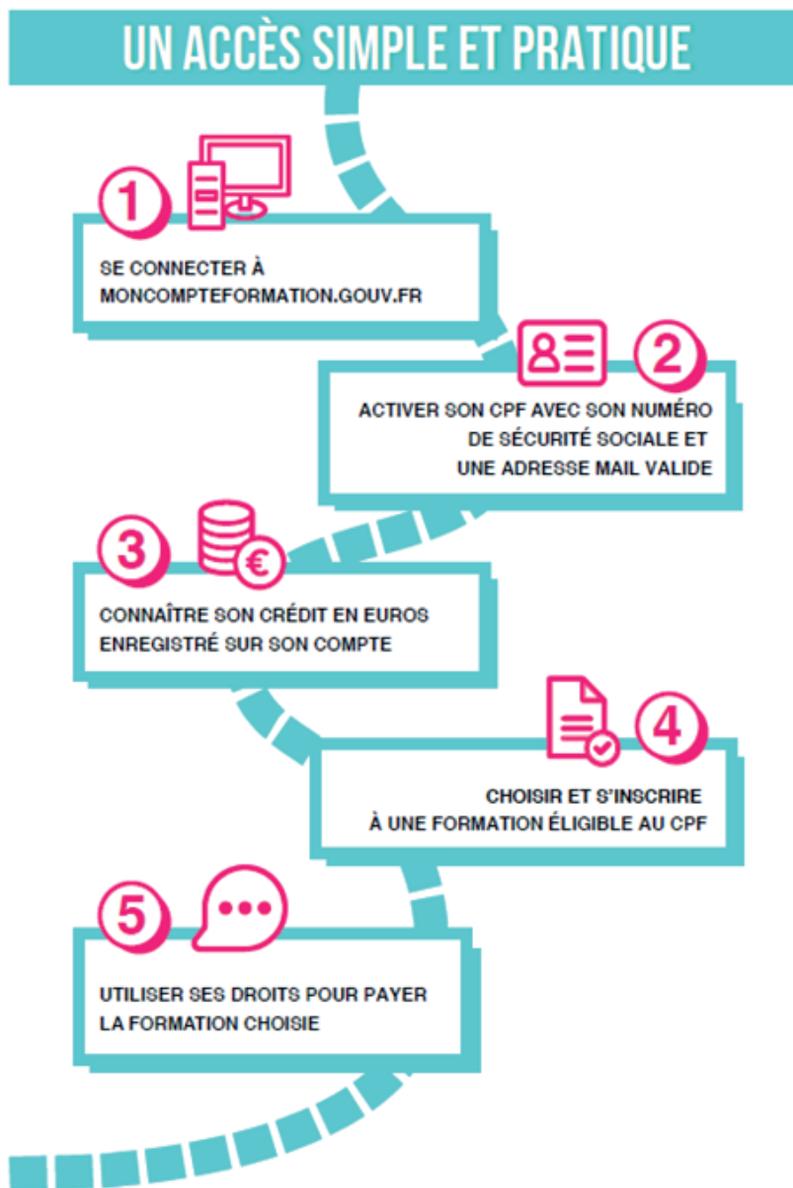
Avec l'appli CPF, le gouvernement tente également de répondre à un premier constat d'échec : le CPF a 5 ans d'existence mais, depuis sa création le 1er janvier 2015, il n'a pas eu le succès escompté. Pour les 33 millions de personnes cibles, il n'y avait, en 2018, que 7 millions de comptes CPF ouverts, et 650.000 dossiers activés, soit environ 2% de la population visée.

Les auteurs de la réforme de la formation professionnelle misent sur la simplicité d'accès de l'application (une interface unique, une offre accessible à tout moment et sur la plupart des équipements) pour assurer le succès du CPF.



L'appli CPF est donc une réponse qui repose sur une hypothèse forte : celle que les apprenants

ne se sont pas appropriés l'ancien CPF en raison d'une procédure trop complexe.



Source : Ministère du Travail

Question

L'application CPF sera-t-elle en mesure de garantir le succès du CPF monétisé ?

Un rapport de la DARES (Réalisation d'une étude qualitative à partir de deux régions sur le CPF, p. 75), publié en juillet 2018, fait le constat que « Les personnes en recherche d'emploi qui identifient le mieux le CPF sont les plus aguerries à la formation professionnelle, et les plus autonomes dans leurs démarches ».

L'application CPF permettra-t-elle de surmonter cette difficulté majeure ?

L'obligation de **passer par le numérique**, sans voie alternative, et de **posséder un smartphone** n'est-elle pas en elle-même un obstacle supplémentaire pour beaucoup de personnes ?

N'y a-t-il pas un risque de **renforcement des effets discriminants**, déjà observés à propos du CPF dans sa version 2014, pour les personnes peu aguerries ?

Un rapport remis au secrétaire d'État au Numérique en mai 2018 (Stratégie nationale pour un numérique inclusif – Synthèse de la phase de concertation et recommandations) fait le constat suivant :

- > **13 millions de français sont en difficulté avec le numérique.**
- > **40% des français sont inquiets à l'idée de réaliser leurs démarches administratives en ligne.**
- > **76% des français se disent prêts à adopter les nouvelles technologies ou services numériques dont les deux-tiers progressivement.**
- > **Un tiers des français estime qu'un accompagnement dans un lieu dédié est le plus adapté pour maîtriser les usages numériques.**

Ce **besoin d'accompagnement** sera-t-il pris en compte pour que les effets discriminants soient mis en échec ?

8- LE RÔLE CENTRAL DE LA CDC DANS LE FINANCEMENT ET LA RÉGULATION DU CPF

La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 confie à la CDC la gestion des fonds dédiés au CPF et celle des comptes CPF ouverts par les actifs.

A partir du 1er janvier 2021, la CDC sera chargée de procéder au paiement des prestataires de formations, de bilans de compétences ou d'actions de VAE, quand ces actions seront financées par le CPF.

La CDC recevra chaque trimestre des ressources de France compétences issues

notamment de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, de la contribution CPF-CDD ainsi que de la contribution à la formation des travailleurs indépendants.

Gestionnaire depuis 2015 du système d'information du compte personnel de formation et depuis 2017 du compte personnel d'activité, la CDC doit également assurer le service dématérialisé du CPF et gérer l'appli CPF « Mon compte formation ». Application qu'elle a co-construite avec les opérateurs au cours de l'année 2019.

Pour approfondir

LA CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS

Créée en 1816, la Caisse des dépôts et consignations est, comme la Banque de France, une personne morale de droit public sui generis. Ses missions sont des missions d'intérêt général qu'elle assure, pour le compte de l'État et des collectivités territoriales : gestion de fonds d'épargne, financement du logement social, financement de la politique de la ville, accompagnement des universités, financement et développement des TPE et des PME, promotion et financement du développement durable, développement des territoires, gestion de régimes de retraite, gestion bancaire du service public de la Justice et de la Sécurité sociale, investissement institutionnel de long terme, gestion de mandats publics, etc.

Pour approfondir

LES ENJEUX DE L'INGÉNIERIE FINANCIÈRE DU CPF

« Les enjeux de l'ingénierie financière du CPF sont considérables. Environ 40 millions « d'actifs occupés », travailleurs salariés (28 millions), travailleurs non-salariés (4 millions), fonctionnaires (5 millions), demandeurs d'emploi (3 millions), seront titulaires d'un compte personnel de formation doté en euros. Pour les 28 millions de travailleurs salariés ce « capital » sera au minimum de 500 € par an auxquels il faut ajouter divers abattements. Au terme de 10 ans, le CPF plafonné d'un salarié sera doté de 5 000 €. Au terme de 40 ans de vie professionnelle le CPF d'un salarié aura été doté au moins à hauteur de 20 000€ à condition qu'il en fasse usage régulièrement, à défaut de quoi il resterait bloqué à 5 000 €. L'objectif, en effet, n'est pas d'encourager la thésaurisation, mais bien au contraire, une pratique régulière de la formation en vue de l'entretien et du développement, par tous les actifs, de « ce bien immatériel » que constitue la compétence.

« La vieille dame », qui gère aussi bien des régimes de retraite que des comptes de prévoyance individuelle et collective (à travers la caisse nationale de prévoyance CNP), sera à son affaire pour inventer un modèle de gestion des flux financiers générés par 40 millions (potentiels), de comptes personnels de formation, aujourd'hui, et pour les générations à venir. Elle en maîtrise les outils techniques, les compétences professionnelles, ainsi que des processus de gestion qui s'inscrivent dans le temps long. »

Jean-Marie Luttringer, « Le triangle d'or » de la nouvelle société de la compétence : France compétences, la Caisse des dépôts et consignations, l'URSSAF.

Ce qu'il faut retenir

- L'ambition du CPF rénové par la loi « Avenir professionnel » est de favoriser l'autonomie des actifs et de rendre plus lisible l'accès à la formation.
- Le CPF est un dispositif à la main des individus qui fait suite à d'autres dispositifs qui ont marqué l'histoire de la formation professionnelle depuis 1971 : le CIF (Congé individuel de formation) et le DIF (Droit individuel à la formation).
- La finalité du CIF était l'émancipation de la personne, celle de CPF est son autonomie.
- Le CPF est une des trois composantes du CPA (Compte personnel d'activité) avec le CEC (Compte d'engagement citoyen) et le C2P (Compte personnel de prévention).
- Au moment de sa création et jusqu'au 31 décembre 2018, le CPF était alimenté en heures. A partir du 1er janvier 2019, il est monétisé et alimenté en euros.
- Le CPF monétisé est alimenté en heures à chaque fin d'année (montant de 500 € ou de 800 € pour les actifs très peu qualifiés ou en situation de handicap), avec un plafond dont la valeur ne peut excéder 10 fois le montant annuel.
- Cette alimentation forfaitaire peut être complétée par des abondements de la part d'un certain nombre d'acteurs, dont le titulaire du compte lui-même.
- Cette mécanique du CPF monétisé et les montants forfaitaires définis par décret suscite des interrogations : à quelles formations le CPF permet-il l'accès ? Les titulaires d'un compte vont-ils être contraints dans de nombreux cas de couvrir eux-mêmes le reste à charge ?
- Les 3 types de listes des formations éligibles au CPF (liste nationale interprofessionnelle, liste des branches, listes régionales) sont remplacées par une liste unique.
- Une appli CPF (MonCompteFormation), dont le chantier est piloté par la Caisse des dépôts et consignations, doit permettre la désintermédiation : un accès direct de l'actif au marché de l'offre de formation.
- Les CGU (Conditions générales d'utilisation) de l'appli CPF vont avoir un rôle structurant du marché de la formation.
- La Caisse des dépôts et consignation est appelée à jouer un rôle central dans le financement et le pilotage du CPF.

POUR ALLER PLUS LOIN

CPF : TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente (article 7), Légifrance, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000687666>
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, Légifrance, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576&categorieLien=id>
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi El Khomri », Légifrance, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>
- Accord National Interprofessionnel du 22

- février 2019 relatif à l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance, http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2018/0028/boc_20180028_0000_0008.pdf
- Ministère du Travail, Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 26 avril 2018, p. 19-42, <http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/projets/pl0904-ei.pdf>
 - Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (article 1), Légifrance, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=id>
 - Décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018 relatif aux modalités de conversion des heures acquises au titre du compte personnel de formation en euros, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037814909
 - Décret n° 2018-1164 du 17 décembre 2018 modifiant les modalités de déclaration de l'engagement associatif bénévole dans le cadre du compte d'engagement citoyen, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037826530
 - Décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018 relatif aux modalités d'abondement du compte personnel de formation, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037833172
 - Décret n° 2018-1256 du 27 décembre 2018 relatif à l'utilisation en droits à formation professionnelle des points acquis au titre du compte professionnel de prévention et au droit à formation professionnelle de certaines victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037864661
 - Décret n° 2018-1329 du 28 décembre 2018 relatif aux montants et aux modalités d'alimentation du compte personnel de formation, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037883708
 - Décret n° 2018-1333 du 28 décembre 2018 relatif à la gestion du compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037883845
 - Décret n° 2018-1336 du 28 décembre 2018 relatif aux conditions de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037884004
 - Décret n° 2018-1338 du 28 décembre 2018 relatif aux formations éligibles au titre du compte personnel de formation, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037884193
 - Décret n° 2018-1346 du 28 décembre 2018 relatif au taux et à l'assiette de la contribution versée par les établissements et services d'aide par le travail pour le financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037884349
 - Décret n° 2018-1349 du 28 décembre 2018 relatif aux montants des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037884432
 - Décret n° 2019-566 du 7 juin 2019 relatif à la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000038565282
 - Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, article 8, article 1 (53-55), Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000038940323

- Décret n° 2019-1049 du 11 octobre 2019 portant modification du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation », Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000039207711
- Arrêté du 11 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation », Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000039207754

CERTIFICATION PROFESSIONNELLE : AUTRES RESSOURCES

- Michel Gollac, « Il faut débattre des façons de bien faire le travail », propos recueillis par Rozenn Le Saint, Santé & Travail, n° 88, octobre 2014
- ADF, APVF, ARF, FNCCR, Les Interconnectés (ADCF et France Urbaine), CNAF, Caisse des Dépôts et Consignations, La POSTE, ADRETS, La MEDNUM, Médias-Cité, WETECHCARE, Le CGET & La Mission Société Numérique, Stratégie nationale pour un numérique inclusif – Synthèse de la phase de concertation et recommandations, Rapport remis au secrétaire d'État au Numérique en mai 2018, https://rapport-inclusion.societenumerique.gouv.fr/rapport_numerique_inclusif.pdf
- Jean-Marie Luttringer, « «Le triangle d'or» de la nouvelle société de la compétence : France compétences, la Caisse des dépôts et consignations, l'URSSAF », Conseil JML, chronique 135, 8 mai 2018, http://www.jml-conseil.fr/wa_files/135_20la_20CDC.pdf
- Jean-Marie Luttringer, « Quel CPF pour les travailleurs non-salariés ? », Conseil JML, chronique 137, 22 mai 2018, http://www.jml-conseil.fr/wa_files/137_20Quel_20CPF_20pour

_20les_20travailleurs_20non-salari_20C3_A9s_20.pdf

- Émilie Bourdu, Michel Lallement, Pierre Veltz, Thierry Weil (dir.), Le Travail en mouvement, Actes du colloque de Cerisy (13-20 septembre 2018), Presses des Mines, 2019 (cf. la partie consacrée à « Autonomie, responsabilisation, participation »)
- Jean-Marie Luttringer & Sébastien Botterdael, « L'abondement correctif au CPF, épée de Damoclès pour les entreprises occupant 50 salariés et plus », Conseil JML, chronique 141, novembre 2018, http://www.jml-conseil.fr/wa_files/141_20L_E2_80_99abondement_20correctif_20au_20CPF_20C3_A9p_C3_A9e_20de_20Damocl_20C3_A8s_20pour_20.pdf
- Delphine Fabian, « Alimentation du CPF: publication du décret », Centre INFFO, Droit de la formation, 31 décembre 2018, <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/alimentation-du-cpf-publication-du-decret>
- Delphine Fabian, « Gestion du CPF par la Caisse des dépôts et consignations », Centre INFFO, 7 janvier 2019, <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/gestion-du-cpf-par-la-caisse-des-depots-et-consignations-2>
- Estelle Durand, « L'application mobile CPF ouvre de multiples perspectives pour l'écosystème de la formation », Centre INFFO, 4 février 2019, <https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/lapplication-mobile-cpf-ouvre-de-multiples-perspectives-pour-lecosysteme-de-la-formation>
- TopFormation, Baromètre 2019 formation professionnelle, 29 mars 2019, <https://www.topformation.fr/barometre-formation-professionnelle-topformation-12026>

- Stéphane Diebold, « L'appli CPF est-elle réellement une bonne idée ? par Stéphane Diebold », FocusRH, 29 avril 2019, <https://www.focusrh.com/tribunes/l-appli-cpf-est-elle-reellement-une-bonne-idee-par-stephane-diebold-31984.html>
- Raphaëlle Pienne, « Nous construisons un supermarché numérique de la formation » (Laurent Durain, Caisse des dépôts et consignations), Centre INFFO pour Défi métiers, 25 juin 2019, <https://www.defi-metiers.fr/brevés/nous-construisons-un-supermarche-numerique-de-la-formation-laurent-durain-caisse-des-depôts>
- Justine Ducroz & Florine Martin, « Éclairages – L'autonomie vue par les demandeurs d'emploi », juillet 2019, <https://www.unedic.org/sites/default/files/2019-07/Eclairage%20Autonomie%20des%20demandeurs%20d%27emploi.pdf>
- Caisse des Dépôts et Consignations – Direction des Systèmes d'Information – Département des Transitions Professionnelles, Portail à destination des organismes de formation – Dictionnaire de données Version 1.10, 18 juillet 2019, <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/ressources/documents/article-09-07-2019/Dictionnaire-de-donnees-V1.10.pdf>
- Astrid Gruyelle, « Projet de loi fonction publique : les mesures relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage », AEF Info, 5 août 2019
- Christophe Marty, « Les principales dispositions des futures « conditions générales d'utilisation » de l'appli mobile du CPF », AEF Info, 9 août 2019
- Ministère du Travail, CGU du CPF – Conditions générales, septembre 2019, <https://www.aefinfo.fr/assets/medias/documents/4/8/485594.pdf>
- Ministère du Travail, CGU du CPF – Conditions particulières – Organismes de formation, septembre 2019, <https://www.aefinfo.fr/assets/medias/documents/4/8/485595.pdf>
- Ministère du Travail, CGU du CPF – Conditions particulières – Titulaires, septembre 2019, <https://www.aefinfo.fr/assets/medias/documents/4/8/485596.pdf>
- Christophe Marty, « Le nouveau marché de la formation prend forme avec l'officialisation des CGU de la future application du CPF », AEF Info, 20 septembre 2019
- Cédric Morin, « CPF : « Même avec un accord d'entreprise, ce n'est pas certain que l'on puisse se passer de l'accord du salarié » (ANDRH) », interview de Jean-Paul Charlez, président de l'ANDRH, AEF Info, 10 septembre 2019
- Clarisse Jay, « Application de la loi Fonction publique : comment les nouvelles règles de mise en œuvre du CPF vont évoluer », AEF Info, 2 octobre 2019

