

gement d'employeurs, etc.). Il est, en termes de bénéficiaires, largement ouvert : demandeur-euse-s d'emploi, salarié-e-s, fonctionnaires et agent-e-s contractuel-le-s, travailleur-euse-s indépendant-e-s, professions libérales et non salariées...

Ce compte peut être utilisé pour financer :

- Des formations certifiantes (certificat de compétence professionnelle – CCP) inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS),
- Des formations qualifiantes ou diplômantes avec des cofinancements (le plafond de 5 000 € ne permet pas de financer l'intégralité d'une formation qualifiante),
- Un bilan de compétences,
- La validation des acquis de l'expérience (VAE).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, il est alimenté en euros, avec un taux de conversion à 15 €/heure pour les droits antérieurement acquis en heures. Il est plafonné à 500 € par année de travail sous réserve d'avoir travaillé au moins 6 mois dans l'année. En deçà de cette durée, il est proratisé au temps réel de travail sur l'année. Le plafond du CPF est de 5000 € au total. Les plafonds sont portés à 800 € et 8000 € pour certain-e-s salarié-e-s peu qualifié-e-s (n'ayant pas atteint le niveau CAP-BEP) ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleur-euse-s handicapé-e-s...

Pour l'utiliser, vous devez vous créer un compte sur le site dédié : moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/

Ensuite, vous aurez accès à un certain nombre de formations, l'une des contraintes pour les organismes de formation étant de proposer une certification à l'issue du parcours : la monétarisation du CPF ayant provoqué un appel d'air dans le secteur, il est très difficile d'évaluer la qualité des cursus proposés sur le site. Il faut donc être très prudent avant de signer et ne pas hésiter à se faire aider par un conseiller en évolution professionnelle (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/conseil>).

Le CPF est un dispositif néolibéral critiquable en ce qu'il pousse à la marchandisation de la formation professionnelle, qui devient un bien de consommation comme un autre, que l'on va pouvoir se payer directement sur une appli, sans prendre le conseil de quiconque, en fonction de son « pouvoir d'achat » et de ses envies du moment, puis que l'on va ensuite évaluer en ligne, un peu comme un restaurant, ou ses vacances...

Ce droit, assez pauvre (le plafond de 5 000 € correspond à environ 330 heures, soit 10 semaines de formation), produit l'émiettement de l'offre de formation en « blocs de compétences », soit une employabilité à court, voire très court, terme. Les formations réellement qualifiantes impliquant des durées supérieures, le CPF limite, de fait, la possibilité de se reconverter en cours de carrière.

La formation professionnelle est un droit individuel inscrit dans plusieurs lois. Ce droit permet de se former tout au long de sa vie afin d'acquérir de nouvelles compétences. Sa mise en place, telle que le financement de la formation, l'indemnisation du/de la stagiaire pendant sa formation, dépend du statut de cette personne. Par souci de simplification, on ne parle ici que de la formation (en présentiel ou à distance) et en distinguant principalement deux grandes catégories de la population active : les demandeur-euse-s d'emploi et les salarié-e-s. La formation organisée en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), qui donne à la personne un statut de salarié-e alternant-e, fait l'objet de la fiche n° 5.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 51
Sept. 2025

La formation professionnelle continue en 5 questions

J'ai une idée ! Je vous laisse faire votre formation le jour, et vous continuez à travailler pour nous la nuit ! Win win ! Deal ?



Emma

Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

De quels droits à la formation parle-t-on ?

La formation professionnelle est un droit individuel inscrit dans plusieurs lois ; il permet de se former tout au long de sa vie afin d'acquérir de nouvelles compétences. Sa mise en place, telle que le financement de la formation, l'indemnisation du/de la stagiaire pendant sa formation dépend du statut de cette personne.

Par souci de simplification, on ne parle ici que de la formation (en présentiel ou à distance) et en distinguant principalement deux grandes catégories de la population active : les demandeur-euse-s d'emploi et les salarié-e-s, en présentant d'abord ce qui est propre à chaque catégorie, puis ce qui leur est commun.

Il faut bien noter que depuis la première loi sur la formation continue (en 1971) le paysage a beaucoup changé et que les droits des actif-ve-s ont été réduits par toutes les lois des vingt dernières années : deux mesures phares illustrent cette régression, la suppression du CIF et celle du plan de formation des entreprises.

Pour les demandeur-euse-s d'emploi, quelle formation professionnelle ?

Des possibilités de formations, débouchant sur des certifications reconnues (titres professionnels du ministère chargé de l'Emploi, ou diplômes de l'Éducation nationale), sont offertes aux demandeur-euse-s d'emploi inscrit-e-s à France Travail (qu'ils/elles soient indemnisé-e-s ou non). La tendance est à la réduction des parcours et au financement de « blocs de compétences », directement adaptés aux besoins à court terme du bassin d'emploi. Cette politique met en péril l'un des objectifs de la formation professionnelle continue, à savoir l'émancipation des travailleuses.

Ces formations ont pour objectif soit la réduction des inégalités professionnelles en permettant aux personnes les moins qualifiées d'acquérir des compétences et de progresser dans leur carrière, soit la reconversion professionnelle lorsque le métier d'origine a disparu, du fait du développement des technologies, soit l'évolution dans sa filière d'origine, lorsque les métiers ont changé et nécessitent de nouvelles compétences d'un niveau généralement plus élevé que le niveau initial.

Acteurs de la formation professionnelle

- État et régions : l'État fixe le cadre général et les priorités, tandis que les régions assurent la coordination des actions de formation et leur financement notamment pour les demandeur-euse-s d'emploi.

- Organismes de formation : publics ou privés, ils proposent des programmes certifiants, qualifiants ou sur mesure.
- OPCO (Opérateurs de compétences) : ce sont des organismes agréés par l'État qui accompagnent les entreprises, notamment les TPE/PME, dans la gestion de leurs besoins en formation. Ils financent les formations via des fonds mutualisés.
- France Travail : accompagne les demandeur-euse-s d'emploi en leur proposant des formations adaptées aux besoins du marché de l'emploi.

Ces formations qualifiantes sont proposées par divers organismes de formation, selon les régions.

Les principaux financeurs de ces formations sont aujourd'hui :

- L'État qui finance plusieurs dispositifs comme le Plan d'investissement dans les compétences (PIC), reconduit pour la période 2024-2027, qui vise à améliorer les compétences des personnes éloignées du marché du travail,
- Les conseils régionaux, qui cofinancent avec l'État les plans régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC)¹, puis, dans une moindre mesure,
- France Travail, avec les dispositifs des AFC (actions de formations collectives) et des AFI (actions de formations individuelles) et POE (préparations opérationnelles à l'emploi).
- Les OPCO, qui financent les contrats en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation).

De plus en plus, il est demandé aux demandeur-euse-s d'emploi de « mobiliser » leur Compte personnel de formation (CPF - voir plus loin) pour financer ces formations.

Cette offre de formation étant régionalisée depuis la fin des années 2000, des formations quasiment identiques peuvent être de durées assez différentes d'une région à l'autre, précédées ou non de remises à niveau, comporter plus ou moins de périodes d'application en entreprise...

Il est essentiel dans cette complexité de savoir où se renseigner sur l'offre disponible auprès :

- De France Travail ;
- Des organismes de formation (notamment via leurs sites Internet) ;
- Du CARIF-OREF (Centre animation ressources d'information sur la formation/observatoire régional emploi formation) de sa région : reseau.intercariforef.org ;
- D'une Cité des métiers (s'il en existe dans sa région) : reseau-citesdesmetiers.com.

¹ En 2025, les CR se sont engagés dans un bras de fer avec l'État et ont décidé de ne plus prendre part aux PRIC. L'accès au financement de la formation s'en est trouvé d'autant plus fragilisé.

Y a-t-il un dispositif spécifique pour les travailleur-euse-s handicapé-e-s ?

Les demandeur-euse-s d'emploi reconnu-e-s travailleur-euse-s handicapé-e-s par leur MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) peuvent sur décision de celle-ci avoir accès à des dispositifs de formations de reconversion qualifiantes, qui leur sont réservés.

Il s'agit des établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP) (ex CRP Centres de réadaptation professionnelle) qui dispensent des formations pouvant durer jusqu'à 24 mois sur une période de 3 ans, généralement précédées de mises à niveau pouvant aller jusqu'à 6 mois : fagerh.fr.

Quelle formation professionnelle est proposée aux salarié-e-s ?

Tout employeur est dans l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salarié-e-s à leur poste de travail. La loi de 2018 a transformé le plan de formation de l'entreprise en « plan de développement des compétences » et n'oblige pas l'employeur à mettre en place ce type de plan. Cette réforme, nuisible aux salarié-e-s, a entraîné la suppression du congé individuel de formation (CIF), à visée de nouvelle qualification pour des salarié-e-s souhaitant se reconverter professionnellement. Le CIF a ainsi disparu du paysage de la formation professionnelle au 1^{er} janvier 2019. Il est remplacé depuis par le Projet de transition professionnelle (PTP) ou CPF de transition.

Si le « plan de développement des compétences » existe, il rassemble l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour les salarié-e-s de l'entreprise. Le salarié ne peut pas refuser une action de formation dans le cadre d'un plan de développement des compétences. Ces actions se déroulent pendant le temps de travail, avec maintien du salaire. L'entreprise ne peut pas imposer des heures de formation en dehors du temps de travail.

Le CPF, qu'est-ce que c'est ?

Le compte personnel de formation (CPF) existe depuis janvier 2015 et a été modifié plusieurs fois depuis. La loi du 5 septembre 2018 (loi dite pour la liberté de choisir son avenir professionnel) a été la dernière.

Le CPF permet à chacun-e de cumuler des droits de formation tout au long de sa carrière et reste valable en cas de changement de situation (passage de chômage à emploi ou vice-versa, chan-