

Le CPF Espagnol

Le CPF : **compte personnel de formation**, est un dispositif de formation continue.

Le JO du 5 mars 2014 le définit comme « un droit universel d'évolution professionnelle attaché à la personne tout au long de la vie active jusqu'à la retraite ».

Il a pour but d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

Mobiliser son compte de formation est **une initiative individuelle**.

Puis-je bénéficier du CPF ?

Tout salarié du secteur privé, en activité ou en recherche d'emploi peut bénéficier du CPF.

Il est accessible dès l'âge de 16 ans (15 ans sur dérogation), à la fin du parcours scolaire obligatoire.

Ai-je besoin de l'accord de mon employeur ?

Le CPF est géré par la personne qui en bénéficie.

- Le CPF ne nécessite pas l'accord de l'employeur si la formation a lieu en dehors des heures de travail.
- L'accord de l'employeur est nécessaire si la formation a lieu pendant les heures de travail.

Le choix de formation peut être négocié avec l'employeur. Ce n'est pas une obligation.

Pour orienter le choix hors des tendances préconisées par l'employeur, le salarié peut bénéficier d'un « conseil en évolution professionnelle » mis en place parallèlement à l'arrivée du CPF.

Le CPF peut être utilisé en dehors du cadre de l'entreprise et le salarié peut bénéficier l'allocation formation. Cette allocation est versée par l'employeur au salarié pour les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail. Elle est égale à 50% de la rémunération horaire nette de référence du salarié concerné.



Qui pilote le CPF ?

La Caisse de Dépôt et Consignation automatise le traitement et permet à chaque bénéficiaire de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences. Celui-ci recensera toute la vie professionnelle et les acquis de l'expérience.

Le CPF a remplacé le DIF (droit individuel à la formation) le 1er janvier 2015.

Comment passer du DIF au CPF ?

1. Que deviennent les droits acquis avec le DIF ?

Le solde d'heures est transféré : les heures non dépensées sur le DIF sont transférées sur le CPF.

Chaque salarié active lui-même son compte CPF en se connectant sur www.moncompteformation.gouv.fr

2. L'employeur

L'employeur a indiqué le nombre d'heures restantes par écrit, soit sur un document dédié, soit en le portant sur le bulletin de salaire de décembre 2014. Ce justificatif est conservé pour être fourni à l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé), qui finance les formations.

3. Le salarié

Il inscrira lui-même en ligne ce nombre d'heures sur son CPF, en déduisant les heures de formation déjà prévues.

4. Le crédit CPF

Il est de 24 heures par an jusqu'à 120 heures cumulées puis de 12 heures par an jusqu'à 150 heures pour un CDI à temps complet (au prorata pour un temps partiel).

Pour les années à venir, les heures seront créditées directement sur le compte à partir de la déclaration DADS des employeurs.

Si les formations prévues avec le DIF ne sont pas effectuées en 2015, les heures prévues pourront être ajoutées au compte.

Les premières heures acquises au titre du CPF ont été créditées au 1 janvier 2016.



CPF Espagnol

Le CPF couvre 13 langues : l'anglais, l'allemand, l'espagnol, l'italien, l'arabe, le chinois, le portugais, le russe, le breton, l'occitan, la langue des signes française, le français langue étrangère et le français professionnel de 1er niveau.

L'objectif du CPF d'espagnol est de permettre aux bénéficiaires de maîtriser les bases de l'espagnol des affaires et aussi :

- de savoir communiquer par téléphone ou par mail
- de savoir mener des négociations etc.

Certification

Pour être éligible au CPF, une formation d'allemand doit déboucher sur une qualification. Chaque élève doit valider le **DCL** : Diplôme de compétences en langues.

Ce diplôme est un outil faible pour les entreprises car il garantit « une compétence opérationnelle à un niveau donné, indépendamment du niveau scolaire ou universitaire du candidat ».

Le DCL

Il évalue les compétences en langue de communication usuelle et en langue de communication à usage professionnel au travers de la réalisation par le candidat d'une succession de tâches simulant des situations professionnelles transversales.

Le DCL peut donc intéresser les entreprises qui souhaitent s'assurer de la compétence en langues de leurs collaborateurs au-delà de la formule « lu, écrit, parlé ».

L'examen se présente sous la forme d'une « étude de cas » où le candidat est amené à recueillir des informations de toute nature (audiovisuelle, texte) pour proposer une solution à un problème posé dans un contexte professionnel.

Plus d'informations :

www.education.gouv.fr - www.cpformation.com - dcl@education.gouv.fr

