

Abondement du CPF : Une dérive vers un outil au service des entreprises



@Monkey Business-stock.adobe.com

Alors que le gouvernement pousse à renforcer le cofinancement du CPF par les entreprises pour mieux cibler les formations vers les métiers en tension, le Céreq montre que ces abondements restent rares et inégalitaires. Pour l'UNSA, cette évolution menace l'esprit initial du CPF, conçu comme un droit des salariés au service de l'émancipation professionnelle.

Le Céreq a publié en septembre dernier une étude sur les dotations volontaires des employeurs au Compte personnel de formation (CPF). Entre 2020 et 2023, à peine 1 salarié sur 1000 en a bénéficié. Sur la période, ces abondements ont totalisé 62,2 millions d'euros, une somme minime comparée aux 9 milliards mobilisés directement par les titulaires du CPF. Ces dotations profitent surtout aux cadres et professions intermédiaires, loin de l'objectif de démocratisation fixé par la réforme de 2018 de garantir à toutes et tous un réel accès à la formation, notamment aux moins qualifiés.

Un dispositif détourné de sa vocation initiale

Face à ce bilan, le gouvernement a choisi d'orienter le dispositif dans une nouvelle direction. Son objectif est désormais de renforcer le cofinancement des entreprises et de mieux cibler les formations vers les secteurs stratégiques et les métiers en tension, tels que l'intelligence artificielle ou la cybersécurité. Cette évolution a été rendue possible par un décret paru en avril 2025, qui autorise désormais les employeurs à flécher leurs dotations vers des certifications

spécifiques et à en fixer la durée d'utilisation. Ce changement marque une étape importante, car il transforme progressivement le CPF en un outil de gestion des ressources humaines au service des stratégies d'entreprise.

Des freins toujours nombreux

De plus, le Céreq souligne les obstacles qui freinent les abondements : méconnaissance du dispositif, en particulier dans les petites structures, complexité des démarches numériques, etc.

Par ailleurs, les contraintes financières et organisationnelles pèsent lourdement : le coût élevé des formations, la difficulté de remplacer une personne salariée absente et la charge de travail importante freinent le recours au dispositif. Enfin, l'absence de véritable dialogue social autour des questions de formation empêche la mise en place d'une co-construction efficace des projets entre l'employeur et le salarié.

La compétitivité avant l'émancipation

Aujourd'hui, les abondements des employeurs ne représentent que 5 % du budget total du CPF. Pourtant, la stratégie actuelle vise à faire croître ce taux, non pour élargir l'accès à la formation, mais pour orienter les fonds vers les priorités économiques des branches professionnelles. À terme, le risque est clair : que les salariés perdent la maîtrise de leur

CPF, transformé en levier de compétitivité plutôt qu'en outil d'émancipation.

L'UNSA s'oppose à cette dérive. Le CPF, compte personnel de formation, ne doit pas devenir un compte professionnel de formation à la main des entreprises. Les abondements patronaux peuvent être utiles, voire nécessaires, mais doivent être encadrés dans un accord d'entreprise.

Article rédigé par le secteur économie, emploi, formation professionnelle pour UNSA Mag n°252, octobre 2025.