

Les dispositifs d'abondement du CPF : guide complet et évolutions récentes

Lingueo, organisme de formation en langues et éditeur du site gratuit CPFormation.com depuis 2014, partage ce document à visée informative.

Les dispositifs d'abondement du CPF: guide complet et évolutions récentes



Le Compte Personnel de Formation et le principe d'abondement

Le Compte Personnel de Formation (CPF) permet à chaque actif de cumuler des droits pour financer des formations tout au long de sa vie professionnelle. Ces droits sont crédités en euros (depuis 2019) – par exemple 500 € par an (800 € pour certains publics comme les travailleurs handicapés), dans la limite d'un plafond de 5 000 € (8 000 € pour les publics prioritaires). Or, le coût de nombreuses formations peut dépasser le solde disponible sur un CPF. C'est là qu'intervient **l'abondement CPF** : un financement complémentaire apporté par un tiers (employeur, organisme public, etc.) ou par le titulaire lui-même pour couvrir le reliquat. L'article L6323-4 du Code du travail consacre ce principe : *« Lorsque le coût d'une formation éligible au CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation ».*

Cet article propose un panorama exhaustif des différents types d'abondements du CPF existants, leurs modalités de mise en œuvre, ainsi que les évolutions récentes en 2024-2025. Il s'adresse aux professionnels des ressources humaines, responsables formation, salariés, employeurs et organismes de formation, avec un langage clair et accessible. Des **cas pratiques** concrets viendront illustrer le fonctionnement des abondements en situation réelle. Enfin, une synthèse des implications pratiques pour chaque acteur et une conclusion inciteront à rester en veille sur ce sujet en constante évolution.

Les différents types d'abondement du CPF

Plusieurs dispositifs permettent de compléter le financement d'une formation lorsque le CPF d'une personne ne suffit pas. On peut distinguer trois grandes catégories d'abondements : par l'employeur, par le titulaire du compte lui-même, et par des organismes tiers (publics ou paritaires). Chacun répond à des logiques et des sources de financement différentes.

Abondement par l'employeur : 4 dotations possibles



Dotation volontaire de l'employeur

L'employeur décide de son propre gré d'ajouter un montant sur le CPF d'un salarié, en général pour financer tout ou partie d'une formation.



Droits supplémentaires via un accord collectif

Dans le cadre d'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche, une alimentation plus favorable du CPF peut être prévue.



Droits correctifs

Abondement-sanction de 3 000 € dû par l'employeur en cas de manquement à ses obligations en matière de gestion des carrières.



Dotation liée à un licenciement spécifique

Abondement minimum de 3 000 € sur le CPF du salarié en cas de licenciement suite au refus d'une modification de contrat résultant d'un accord d'entreprise.

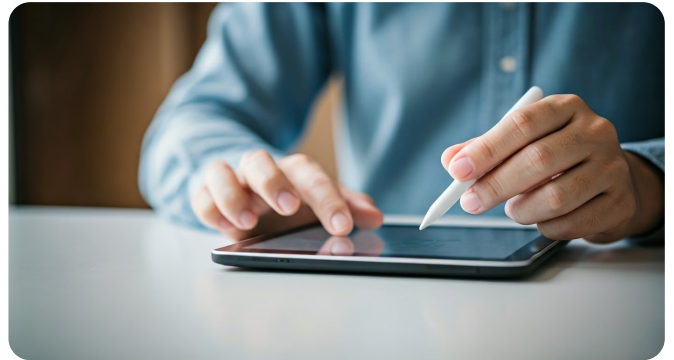
💡 **À noter :** On distingue **dotation** et **abondement** dans le jargon CPF. La dotation, généralement effectuée par l'entreprise, consiste à créditer le compte CPF du salarié (sans qu'il y ait forcément une formation en vue au moment du versement). L'**abondement**, quant à lui, est souvent utilisé pour désigner un financement complémentaire affecté à un dossier de formation particulier. Cependant, dans le langage courant, on parle d'« abondement du CPF » pour tout mécanisme de financement additionnel, y compris les dotations employeur.

Abondement par le titulaire et participation forfaitaire

Abondement par le titulaire du CPF

Le premier contributeur potentiel au financement d'une formation, c'est bien sûr le titulaire du compte lui-même. Si le coût de la formation dépasse le montant disponible sur son CPF, l'utilisateur peut **payer lui-même le reste à charge**.

Depuis 2020, la plateforme *Mon Compte Formation* permet au titulaire de régler en ligne le complément par carte bancaire, directement lors de l'inscription à la formation. Cette solution immédiate est souvent utilisée pour de petits dépassements de budget ou lorsque aucun autre financement n'est mobilisable.



Participation forfaitaire obligatoire

Depuis 2024, la réglementation impose au titulaire une **participation financière forfaitaire obligatoire** sur chaque dossier CPF, y compris si ses droits couvrent la totalité du coût.

Concrètement, depuis le 2 mai 2024, toute personne qui utilise son CPF pour une formation doit s'acquitter d'un montant forfaitaire (initialement 100 €, porté à **102,23 €** en 2025). Cette somme, indexée sur l'inflation et revalorisée chaque année, est à la charge de l'utilisateur et s'ajoute donc aux droits CPF mobilisés.

Exceptions à la participation forfaitaire

- Demandeurs d'emploi
- Salariés dont la formation est cofinancée par leur employeur
- Personnes mobilisant des points de pénibilité (C2P)
- Bénéficiaires d'un abondement pour incapacité suite à accident du travail

Objectifs de cette participation

- Responsabiliser les utilisateurs du CPF
- Éviter les inscriptions non réfléchies
- Reste modeste par rapport au coût total
- Peut être réglée en ligne lors de l'inscription

Abondements par les organismes publics et paritaires

De nombreux acteurs institutionnels peuvent, sous certaines conditions, abonder un projet de formation via le CPF du bénéficiaire. L'article L6323-4 du Code du travail liste explicitement ces *financeurs tiers* : **l'État, les régions, les OPCO (opérateurs de compétences, paritaires), les branches professionnelles**, mais aussi **Pôle emploi / France Travail, les collectivités locales** (départements, communes) ou encore des organismes comme l'**Agefiph**.



France Travail (ex-Pôle emploi)

Pour les personnes en recherche d'emploi, France Travail peut apporter un financement complémentaire lorsqu'un projet de formation dépasse le montant du CPF disponible. Ce dispositif d'*aide individuelle à la formation* (AIF) a été intégré directement à la plateforme CPF en 2020.



Les Régions

Les conseils régionaux, compétents en matière de formation des demandeurs d'emploi, peuvent abonder le CPF des personnes pour des actions de formation prioritaires sur leur territoire. Par exemple, la **Région Pays de la Loire** a mis en place en 2024 un abondement automatique couvrant **90 % du reste à charge** (plafonné à 2 000 €) pour les demandeurs d'emploi s'inscrivant à un accompagnement VAE.



Les OPCO et branches professionnelles

Les OPCO peuvent également abonder le CPF, notamment dans le cadre de politiques de branche. Une branche professionnelle peut choisir d'allouer une partie de ses fonds conventionnels pour co-financer les projets CPF de ses salariés. C'est ce qu'on appelle un **abondement de branche**.



Autres organismes publics et collectifs

D'autres acteurs peuvent intervenir de façon plus ponctuelle : **l'État, des collectivités locales** ou l'**Agefiph** qui peut apporter un financement complémentaire pour un travailleur handicapé dont le CPF est insuffisant.

En synthèse, de multiples acteurs peuvent abonder un CPF, chacun dans leur rôle : l'employeur pour soutenir le développement des compétences de ses salariés, les organismes publics pour promouvoir l'employabilité et les politiques de formation sur le territoire, et le titulaire lui-même pour investir dans son propre avenir professionnel. Ces abondements peuvent se combiner afin de couvrir la totalité du coût d'une formation.

Modalités pratiques de mise en œuvre des abondements CPF

Après avoir identifié qui peut abonder le CPF, il est crucial de comprendre **comment** ces abondements se mettent en place concrètement. Quelles démarches doit-on accomplir ? Quelles sont les conditions à remplir ? Comment sont versés les fonds et sous quels délais ?

Procédures : comment faire la demande et qui initie l'abondement ?

Procédure pour l'employeur

Une entreprise qui souhaite abonder le CPF de ses salariés doit au préalable se connecter à l'espace en ligne dédié (EDEF) et obtenir une habilitation. Elle peut ensuite sélectionner l'option « Attribuer une dotation » et choisir le type de dotation (volontaire, droits supplémentaires, etc.).



Procédure pour le titulaire

Sur Mon Compte Formation, après avoir trouvé la formation souhaitée et initié l'inscription en ligne, le système indique le **montant de droits CPF mobilisés** et le cas échéant le **montant restant à payer**. À ce stade, si un reste à charge existe, deux choix s'offrent à lui : payer directement ce solde par carte bancaire, ou solliciter un abondement d'un tiers.



Procédure pour les abondements de France Travail

Lorsque le titulaire est demandeur d'emploi et que ses droits CPF ne suffisent pas, la plateforme lui propose automatiquement de « **Demander une aide de France Travail** » pour financer le complément. Cette option apparaît dans son espace Mon Compte Formation si les critères temporels sont remplis.



Procédure pour les abondements des Régions, OPCO, branches

La grande majorité de ces abondements sont aujourd'hui **automatisés** grâce à des conventions entre les financeurs et la Caisse des Dépôts. Cela signifie que le titulaire n'a pas expressément de demande à formuler : s'il correspond aux critères d'un abondement disponible, celui-ci lui sera **offert comme option lors de sa demande de formation**.

Conditions d'éligibilité, délais d'utilisation et remboursements

Conditions d'éligibilité

Chaque dispositif d'abondement comporte ses propres critères d'attribution. Pour l'employeur, la condition d'accès à une dotation volontaire est souvent l'**accord entre le salarié et l'employeur** sur le principe du cofinancement.

Les droits supplémentaires exigent qu'un **accord collectif applicable** existe et définisse quels salariés en bénéficient. Les droits correctifs sont conditionnés au **non-respect par l'entreprise de ses obligations** pour des entreprises d'une certaine taille (≥ 50 salariés).

Côté **financeurs publics** : France Travail examine la **pertinence du projet** et la situation du demandeur d'emploi. Les Régions ciblent généralement leurs abondements sur **leurs administrés** appartenant à une certaine **catégorie** et sur des **formations éligibles** qu'elles déterminent.

Délais d'utilisation des abondements

Une fois qu'un abondement est accordé ou crédité, le bénéficiaire n'a pas nécessairement un temps illimité pour l'utiliser. Désormais, la réglementation permet aux financeurs d'**imposer une durée de validité** aux droits supplémentaires qu'ils versent.

Le **décret n°2025-341 du 14 avril 2025** a introduit la possibilité pour l'employeur, la Région, l'OPCO, etc., de fixer un *délai d'utilisation* de l'abondement. Par exemple, une entreprise peut stipuler que son abondement de 1 000 € doit être employé par le salarié dans les 12 mois pour telle formation définie.

Avant 2025, un abondement versé sur un CPF restait en principe acquis sans limite de temps. **Depuis 2025**, on peut conditionner l'abondement et prévoir sa restitution si les conditions ne sont pas remplies dans le délai imparti.

Remboursements des fonds non utilisés

Dans le prolongement de ce qui précède, le décret d'avril 2025 encadre également le **remboursement des abondements non consommés**. Les financeurs tiers peuvent exiger la restitution de la part non utilisée de leurs crédits, à l'issue du délai fixé.

En pratique, le remboursement s'opère entre la Caisse des Dépôts et le financeur, sans impliquer le titulaire : l'utilisateur ne « rend pas » d'argent de sa poche, c'est juste que les droits non employés disparaissent de son CPF et que l'entité qui les avait fournis récupère sa mise.

Modalités de paiement et facturation

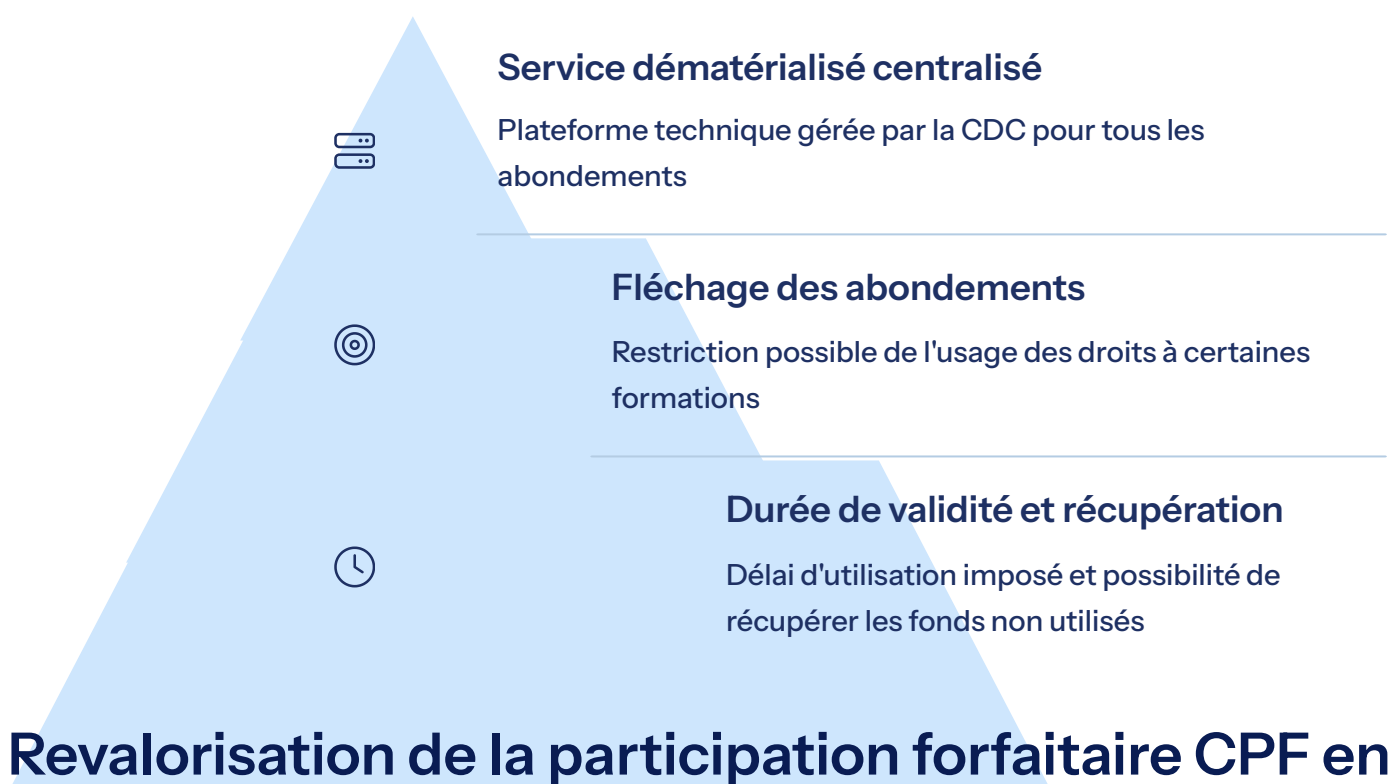
Lorsque plusieurs financeurs interviennent sur un même dossier de formation, la Caisse des Dépôts collecte l'ensemble des fonds (droits CPF du titulaire, abondements de tiers, et participation de 102,23 € du titulaire le cas échéant) et assure le paiement global à l'organisme de formation une fois la formation démarrée.

Fiscalement, les dotations CPF de l'employeur sont assimilées à des dépenses de formation professionnelle, généralement déductibles du résultat de l'entreprise. Sur le plan social, ces abondements ne constituent pas un avantage imposable pour le salarié ni une rémunération soumise à cotisations sociales.

Évolutions législatives et réglementaires majeures en 2024-2025

Le paysage du CPF et de ses abondements a connu d'importantes évolutions réglementaires récemment, marquées par la volonté des pouvoirs publics de mieux encadrer le système tout en le rendant plus accessible. L'année 2025 en particulier a vu l'entrée en vigueur de nouvelles règles impactant directement les abondements.

Le décret n° 2025-341 du 14 avril 2025 : un cadre modernisé pour les abondements CPF



Revalorisation de la participation forfaitaire CPF en 2025

100€

Montant initial

À partir du 2 mai 2024

102,23€

Montant revalorisé

Au 1^{er} janvier 2025

Cette participation est personnelle et ne peut être financée par le CPF lui-même ni par un abondement. Les exceptions concernent principalement les demandeurs d'emploi et les cas de cofinancement employeur. Le règlement se fait en ligne auprès de la Caisse des Dépôts lors de la confirmation du dossier.

Autres ajustements récents

Made with **GAMMA**

Cas pratiques et implications pour les différents acteurs

Un accord de branche qui finance le reste à charge

La branche professionnelle du sanitaire, social et médico-social privé non lucratif a signé en 2021 un accord pour développer les compétences de ses 800 000 salariés. Une convention avec la Caisse des Dépôts et l'**OPCO Santé** permet à tout salarié de la branche qui crée un dossier CPF sur une formation prioritaire de bénéficier automatiquement d'un **financement complémentaire**.

Exemple : Sandrine, aide médico-psychologique en Ehpad, disposait de 1200 € sur son CPF. La formation d'accompagnement éducatif qu'elle visait coûtant 2 000 €, l'abondement de branche a couvert les 800 € manquants.

Co-investissement entreprise-salarié

La société TechSolutions (500 salariés dans le numérique) souhaitait que ses ingénieurs renforcent leurs compétences en intelligence artificielle. Plusieurs ingénieurs avaient exprimé l'envie de suivre des certifications IA coûtant environ 3 500 €, mais disposaient en moyenne de 2 000 € de droits CPF.

L'entreprise a attribué une dotation CPF de 1 500 € à chacun des 10 ingénieurs volontaires, leur permettant de couvrir le coût total de la formation. Avec les nouvelles règles de 2025, l'entreprise peut limiter l'abondement à des formations précises et récupérer l'argent si le salarié ne l'utilise pas.

Implications pratiques pour les différents acteurs

Pour les salariés

- Financer des formations plus longues ou coûteuses
- Anticiper la contribution personnelle de 102 €
- S'informer sur les droits et aides disponibles
- Respecter les conditions et délais liés aux abondements

Pour les employeurs

- Un outil de développement des compétences interne
- Cibler précisément les formations stratégiques
- Maîtriser les obligations légales
- Simplification administrative
- Valorisation de la marque employeur

Pour les organismes de formation

- Des financements multipliés = plus de prospects formés
- Adaptation aux critères des financeurs
- Simplification de la gestion

