

PRESENTATION DE LA REFORME DE LA FORMATION ET IMPACTS SUR LES ACTIVITES DE L'OPCA



Sur la base du projet de loi du 22 janvier 2014
Présenté en Conseil des ministres

- ⇒ Orienter les financements vers les salariés qui en ont le plus besoin (bas niveaux de qualification, salariés des TPE)
- ⇒ Passer d'une obligation de payer à une obligation de former
- ⇒ Donner plus de place au dialogue social et à l'initiative du salarié
- ⇒ Revoir le mécanisme de financement des organisations syndicales et patronales

1. L'avant-projet de loi sur la formation professionnelle a été transmis au Conseil d'Etat le 6 janvier 2014.
2. Ce texte transpose l'accord sur la formation professionnelle conclu le 14 décembre dernier par les partenaires sociaux - excepté CGT, côté syndical et CGPME côté patronal.
3. Il a été présenté le 22 janvier en Conseil des ministres, l'objectif étant une adoption définitive avant le 28 février.

- 1. La révision des règles de financement**
- 2. La refonte du paysage des dispositifs**
- 3. L'évolution de la place des acteurs**

LE FINANCEMENT : UNE CONTRIBUTION REVISITEE

(à compter des versements effectués au titre de la masse salariale 2015)

Entreprises de 1 à 9 salariés : 0.55 %

Entreprises de 10 salariés et plus : 1 %

Cette contribution sera **versée intégralement à l'OPCA**. La gestion du plan de formation en interne disparaît, tout comme la notion d'imputabilité et la déclaration fiscale.

	Plan	Professionalisation	CIF	CPF	FPSPP	MONTANT TOTAL DE LA CONTRIBUTION
1 à 9 salariés	0,40	0,15				0,55
10 à 49 salariés	0,20	0,30	0,15	0,20	0,15	1,00
50 à 299 salariés	0,10	0,30	0,20	0,20	0,20	1,00
300 salariés et plus		0,40	0,20	0,20	0,20	1,00



Possibilité pour les branches de fixer une obligation de financement au titre du plan



Exonération possible du versement si un accord d'entreprise prévoit que l'entreprise consacre 0,20% au financement du CPF

Possibilité pour les entreprises d'effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCA

LE FINANCEMENT : UNE CONTRIBUTION REVISITEE

Impact pour l'OPCA / l'OPACIF

- ⇒ **Collecte de la contribution CIF par les OPCA en lieu et place des OPACIF**
- ⇒ **Adaptation des circuits de financements aux nouvelles modalités**
- ⇒ **Financement du paritarisme**

Objectif : déconnecter financement du paritarisme et financement de la formation professionnelle
Versement d'une contribution des entreprises et de l'Etat auprès d'un fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales (sera créé en 2014). A compter du 01/01/2015, les organisations syndicales et patronales ne seront plus financées par les OPCA au titre du préciput et du FONGEFOR. Pour autant les OPCA pourraient encore être contributeurs du financement du paritarisme dans des conditions restant à définir, notamment à travers la prise en charge des frais de déplacement, et d'hébergement des administrateurs dans le cadre de leurs missions.

Impact pour les branches

- ⇒ **Adapter les accords existants à l'évolution de la législation**

Apprécier l'opportunité d'une révision de leurs accords en matière de financement de la formation professionnelle (ex : taux légaux – taux conventionnels, attribution de la dotation apprentissage)

LE FINANCEMENT : UNE CONTRIBUTION REVISITEE

Impact pour l'entreprise

⇒ **Une obligation de financement** : verser la contribution unique

L'employeur sera responsable de la seule **adaptation du salarié au poste de travail**. Les notions de maintien dans l'emploi et de développement des compétences disparaissent.

⇒ **Des obligations de traçabilité/suivi** :

- Obligation de présentation aux IRP des actions de formation réalisées au bénéfice des salariés (renforcement du rôle des représentants du personnel)

Ex : consultation sur les taux d'accès à la formation et les modalités de mobilisation du compte personnel formation, sur les dépenses de formation

- Obligation de mettre en place les formations obligatoires relevant de l'adaptation au poste de travail.

LE COMPTE PERSONNEL FORMATION (CPF)

Alimentation du compte : Tout salarié acquiert 20 heures / an pendant 6 ans puis 10 heures / an pendant 3 ans (plafonnement à 150 heures). Ce compte sera géré par la Caisse des dépôts. Les droits au DIF acquis et non utilisés seront mobilisables jusqu'en 2021 selon le régime du CPF.

Formation éligibles au financement via le CPF (conditions cumulatives) :

- Formations qualifiantes (inscrites au RNCP, conduisant à un CQP, visant une certification/habilitation, relevant du socle de compétences)
- Formations figurant sur une liste établie par les CPNEF, CNFPE, CPRFPE

Mise en œuvre :

-Par le salarié : HTT avec ou sans l'accord de l'employeur (opposable à l'employeur dès lors que la formation est répertoriée comme prioritaire)/ sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur (accord non nécessaire en cas d'abondement de 100 heures pour non gestion du parcours, ou formations prioritaires de type socles de compétences).

-Par le demandeur d'emploi : avec l'accord de Pôle Emploi si nécessité d'abondement, sans accord si crédit suffisant

- Un projet éligible au CPF peut être financé par le dispositif CPF (0.2%), la période de professionnalisation ou le CIF.

Financement :

Par l'OPCA ou le FPSPP selon que la formation relève de priorités de branches ou de priorités nationales/régionales

Abondements possibles par l'employeur, le bénéficiaire, Pôle Emploi, le Conseil régional, l'AGEFIPH, etc.

LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Principe : Toute personne peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de **favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel**. Ce conseil **gratuit** est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Il **accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires**. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et formations répondant au besoin exprimé et les financements disponibles, et le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Institutions en charge de la délivrance du CEP :

- FONGECIF / OPACIF / POLE EMPLOI / APEC / CAP EMPLOI / MISSIONS LOCALES

Des **opérateurs régionaux** participant à la mise en place du service public régional de l'orientation répondant au **cahier des charges arrêté par la région** seront partenaires des institutions précitées dans la **déclinaison du CEP**.

Mise en œuvre : les prestations de conseil en évolution professionnelle seront encadrées par un cahier des charges dont le contenu reste à finaliser. L'objectif sera d'assurer au bénéficiaire un **continuum en termes de conseil, d'orientation**, entre les différents acteurs du champ de la formation et de l'orientation professionnelles et de lui permettre de **mobiliser les dispositifs de formation** nécessaires, permettant un **départ plus aisé en formation**.

LE COMPTE PERSONNEL FORMATION ET LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Impact pour l'OPCA / l'OPACIF

⇒ **Mettre en œuvre l'articulation branches/territoires et de la GPECT**

⇒ **Faire évoluer les missions des OPACIF**

Financement des actions de formation au titre du CPF, les CIF ainsi que les études et recherches sur l'ingénierie de formation ayant pour objectifs la réalisation des projets individuels
Délivrance du CEP (conseil en évolution professionnelle)

Impact pour les branches

⇒ **Assurer la traçabilité des compétences liées aux métiers de la branche afin de permettre la mobilisation du CPF (notamment dans le cadre du CEP)**

Recensement par les branches des pratiques formatives informelles spécifiques à leurs métiers afin de valoriser ces modalités d'apprentissage dans les nouvelles règles de définition de l'action de formation.

Ingénierie de certification : formaliser les compétences métiers non encore reconnues comme certifiantes afin de pouvoir encourager la mobilisation du CPF sur des axes spécifiques à leurs secteurs et à leur besoins de main d'œuvre. La recherche de synergies interbranches notamment via la mise en place de certifications interbranches de type CQPI est encouragée.

Outiller les réseaux en charge du CEP (informations relatives aux travaux prospectifs sur l'évolution de leurs métiers et besoins de main d'œuvre).

⇒ **Adapter la mise en œuvre du CPF aux spécificités et priorités de la branche** (les modalités de mobilisation du CPF pourront être définies par un accord de branche, tout comme les conditions de son abondement) .

⇒ **Outiller la mise en œuvre de l'entretien professionnel**

Elaboration des outils de mise en œuvre de l'entretien professionnel par les branches professionnelles elles mêmes et diffusés par ces dernières ainsi que par les OPCA.

ACCES A LA FORMATION

Impact pour l'OPCA / l'OPACIF

⇒ **Responsabilité en matière de qualité de l'offre de formation**

Qualité de l'offre de formation supervisée par les branches professionnelles
Informations des branches en matière de coûts de formation

⇒ **Renforcement des missions d'information sur l'accès à la formation**

Accompagnement renforcé des branches dans la déclinaison de leur stratégie emploi / formation

⇒ **Missions d'ingénierie de parcours**

Accompagner les branches professionnelles en matière de formalisation des connaissances métiers

Impact pour les branches

⇒ **Accompagner les entreprises dans leurs stratégies emploi / formation** dans le cadre d'anticipation des besoins de main d'œuvre diagnostiqués par des études prospectives
L'OPCA sera leur relais en matière de service de proximité TPE/PME.

⇒ **Mettre en œuvre l'articulation branches/territoires et de la GPECT en relation avec les Régions**

⇒ **Superviser la qualité de l'offre de formation par un plan d'action** (détermination des forfaits de prises en charges, des outils de mesures de la qualité) en relation avec l'OPCA

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Une **obligation tous les 2 ans**

Une **analyse du parcours professionnel tous les 6 ans** qui crée un droit à la formation ou à l'évolution professionnelle pour tous les salariés : au cours de cette période de 6 ans, le salarié devra avoir suivi au moins une formation, évolué au plan salarial ou professionnel, ou obtenu des éléments de certification par la formation ou la VAE.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si 2 de ces 3 critères ne sont pas remplis, le Compte personnel de formation sera abondé de 100 heures et l'employeur devra en outre verser une **pénalité auprès de l'OPCA** dont le montant sera fixé par décret.

Impact pour l'OPCA

⇒ **Renforcement des missions d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement RH**

Véritable partenaire en matière d'accompagnement de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise, l'OPCA outille les employeurs dans la mise en œuvre des dispositions relatives à l'emploi et à la formation (mise en œuvre opérationnelle de l'entretien professionnel)

L'APPRENTISSAGE

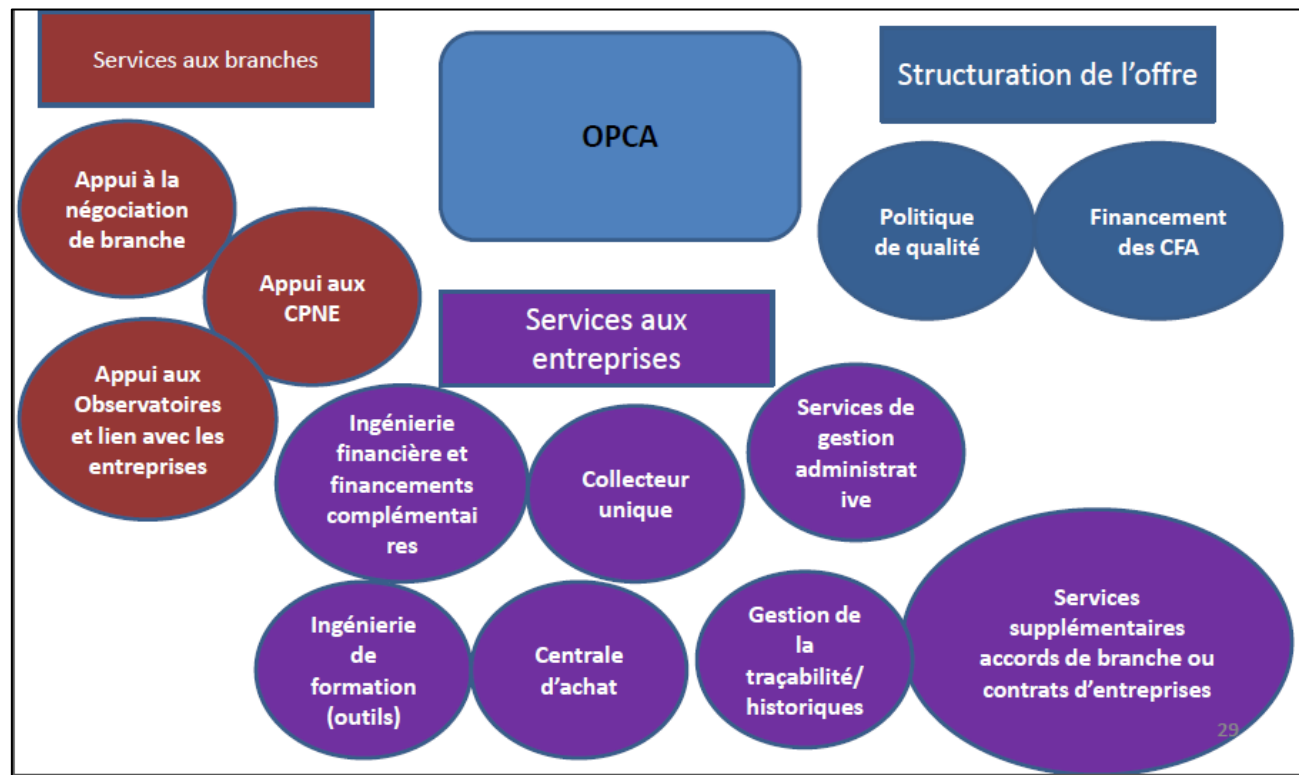
- Le **contrat d'apprentissage** peut être conclu **dans le cadre d'un CDI**
- La **formation des maîtres d'apprentissage** à l'exercice de leurs missions est soulignée grâce à l'introduction d'une précision relative à la compétence des branches en matière de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations
- Les CFA passent sous la compétence exclusive des régions**, qui, dans le cadre de la décentralisation auront en charge la mise en place de politiques d'apprentissage en lien avec les besoins des territoires
- Les **missions des CFA sont renforcées** : appui des futurs apprentis à la recherche d'employeurs, lien avec les maîtres d'apprentissage, aide en cas de difficultés d'ordre social risquant de mettre en péril le déroulement du contrat
- **Le nombre d'OCTA serait réduit à un maximum de 46** : au niveau national seuls les OPCA pourront être agréés, sur demande, en tant qu'OCTA et au niveau régional, une seule chambre consulaire serait habilitée à collecter et assurer les fonds de la taxe d'apprentissage

Impact pour l'OPCA

- ⇒ **Mettre en œuvre l'articulation branches/territoires et de la GPECT en relation avec les Régions**
- ⇒ **Poursuivre le développement de l'offre de formation accessibles par l'apprentissage en lien avec les branches professionnelles**

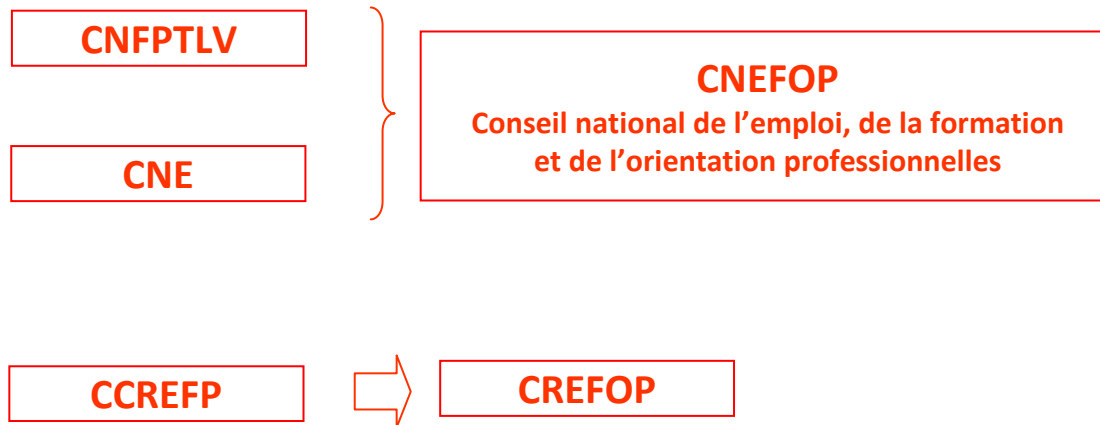
EVOLUTION DES ACTEURS

⇒ Le nouveau positionnement des OPCA selon J.P. Willems



EVOLUTION DES ACTEURS

⇒ La gouvernance



Ces instances régionales associent à la gouvernance en matière de formation professionnelle le champ interprofessionnel mais pas le hors champ.

PRESENTATION DES THEMES DE NEGOCIATIONS POUR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

**Sur la base du texte de loi définitif relatif à la formation
professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
(Texte adopté par les parlementaires le 27 février 2014)**

>Alimentation du CPF et temps partiel (article L.6323-11, page 7)

« *L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.*

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui prévoit un financement spécifique à cet effet, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État. »

>Abondement du CPF (article L.6323-14, page 8)

« *Le compte personnel de formation peut être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121 3-1(1) , les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel. »*

(1)Article L.4121-3-1 : Facteurs « déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé [...] »

> Liste des formations éligibles au CPF pour les salariés (article L.6323-16, pages 8 et 9)

« Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6(2). Sont également éligibles au compte personnel de formation les formations mentionnées au II(3) du même article qui figurent sur au moins une des listes suivantes :

Alinéa 1° La liste élaborée par **la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise** ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse la contribution qu'elle doit sur le fondement du chapitre Ier du titre III du présent livre ;[...]

Alinéa 3° Une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, **après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent**, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-3 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. »

(2) Article L.6323-6, I et III : Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret / L'accompagnement à la VAE

(3) Article L.6323-6, II : Formations RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classé au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences / CQP / Formations concourant à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi

> Liste des formations éligibles au CPF pour les demandeurs d'emploi (article L.6323-21, 2°, page 10)

« Les formations éligibles au compte personnel de formation sont, pour les demandeurs d'emploi, les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6. Sont également éligibles les formations mentionnées au II du même article qui figurent sur au moins une des listes suivantes :

[...]

Alinéa 2 Une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région dans laquelle le demandeur d'emploi est domicilié, après diagnostic et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent. Cette liste est élaborée à partir du programme régional [...]

> Formations pendant le temps de travail et accord de l'employeur (article L.6323-17, page 9)

« Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation et l'employeur lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13(4), ou lorsqu'elle vise les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6(5), ainsi que dans des cas prévus **par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.** »

(4)Article L.6323-13 : Concerne les salariés d'entreprises de 50 salariés et plus n'ayant pas bénéficié, dans les 6 dernières années précédant l'entretien professionnel, de notamment une action de formation

(5)Article L.6323-6, I et III : Cf. (2)

> **GPEC** (article L.2241-4, page 15)

« La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications **mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche**, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers. Cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique. »

A noter : Il est mentionné que les travaux d'observation réalisés par les régions et le CNEFOP seront menés en coordination avec les branches professionnelles et sur la base de leurs travaux.

Dans le cadre des missions des régions (article L.6121-2-1, section 2, 2°, page 65) :

« 2° **Coordination avec les branches professionnelles**, le service public de l'emploi et le service public de l'orientation »

Dans le cadre des missions du CNEFOP (article L.6123-1, 6°, page 80) :

« 6° D'évaluer les politiques d'information et d'orientation professionnelle, de formation professionnelle initiale et continue et d'insertion et de maintien dans l'emploi, aux niveaux national et régional.

À ce titre, il recense les **études et les travaux d'observation réalisés par l'État, les branches professionnelles et les régions. Il élabore et diffuse également une méthodologie commune** en vue de l'établissement de bilans régionaux des actions financées au titre de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles, dont il établit la synthèse. »

> CQPI (article L.6314-1, page 3) – Ajout de la mention « interbranche »

« Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s’y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d’au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l’économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le RNCP prévu à l’article L.335-6 du code de l’éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications d’une CCN de branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification de branche ou interbranche. »

> **Coûts éligibles (article L.6332-1, d), II, 7°, page 30)**

« L'organisme collecteur paritaire agréé prend en charge ou finance des organismes prenant en charge, notamment :

[...]

7° Si un **accord de branche** le prévoit, pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles. »

> **Contributions supplémentaires (article L.6332-1-2, page 30)**

« Les organismes paritaires agréés pour collecter la contribution mentionnée au chapitre Ier du présent titre peuvent collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Ces contributions sont versées soit en application d'un **accord professionnel national conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés** et mutualisées dès réception par l'organisme, soit sur une base volontaire par l'entreprise.

Elles font l'objet d'un **suivi comptable distinct**. »

A noter : la notion d'accord professionnel national est à vérifier au regard du périmètre d'accord de branche.

>Négociation collective pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés avec un dispositif de pénalité (article L.5121-8, page 54)

« **Elles** [les entreprises de 50 à moins de 300 salariés] **sont soumises à une pénalité**, dans les conditions prévues à l'article L. 5121-14(6), lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 ou lorsque, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12 ou **lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10(7) et L. 5121-11(8).** »

(6)Article L.5121-14 (page 55): « Lorsqu'elle [l'autorité administrative compétente] constate qu'une entreprise mentionnée à l'article L. 5121-8 n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action ou un accord de branche étendu, ou est couverte par un accord collectif ou un plan d'action non conforme aux articles L. 5121-10 à L. 5121-12, elle met en demeure l'entreprise de régulariser sa situation. »

(7)Article L.5121-10 : « Un diagnostic est réalisé préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche mentionné à l'article L. 5121-11. Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise, le groupe ou la branche concernant l'emploi des salariés âgés. Il s'appuie sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnés aux articles L. 2241-3 et L. 2242-5. Le diagnostic est joint à l'accord. Son contenu est précisé par décret. »

(8)Article L.5121-11 : « L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche est applicable pour une durée maximale de trois ans.

Il comporte :

1° Des engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences. [...] L'accord collectif comporte des objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée ainsi que d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés. [...]

2° Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements mentionnés au 1° ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation ;

3° Les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés. [...]

A noter : De fait, l'accès à l'aide individuelle devient direct pour toutes les entreprises de 50 à moins de 300 salariés.

> Formation du maître d'apprentissage (article L.6223-8, page 45)

« L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations. »

Conventionnement (article L.6242-1, pages 47-48)

6° L'article L. 6242 1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6242 1. – I. – Les organismes mentionnés à l'article L. 6332 1 peuvent être habilités par l'État à collecter, sur le territoire national et dans leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle, les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir.

« Ils répartissent les fonds collectés non affectés par les entreprises en application de l'article L. 6241 2 et selon des modalités fixées par décret.

« II. – Les organismes mentionnés au I, le cas échéant conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité, peuvent conclure avec l'autorité administrative une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage. Les fonds de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises, à l'exclusion de la fraction mentionnée à l'article L. 6241 2, concourent au financement de ces conventions, dans des conditions fixées par décret. » ;

> Qualité de l'offre de formation

L'ANI mentionne expressément le rôle des branches professionnelles dans la qualité de l'offre de formation par la conduite d' « une politique d'amélioration et de suivi de la qualité de la formation », en déterminant « un plan d'action mis en œuvre par l'OPCA », notamment « des processus et outils de mesure de la qualité de la formation » mise en œuvre par les organismes de formation et la « définition des règles de prise en charge » (forfaits parcours etc.) (Titre II, articles 7 et 11 de l'ANI).

Ces mentions ne sont pas reprises dans cette dernière version du projet de Loi.

La garantie et l'évaluation de la qualité de l'offre de formation revient exclusivement aux OPCA, OPACIF, à l'Etat, aux régions, à Pôle Emploi, au fonds de développement de l'insertion professionnelle des handicapés et au CNEFOP.

Article L.6316-1, page 24 – « *Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-1(9), les organismes paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6333-1(10), l'État, les régions, Pôle emploi et l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1(11) s'assurent, lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle continue et **sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État**, de la capacité du prestataire de formation mentionné à l'article L. 6351-1(12) à dispenser une formation de qualité.* »

(9)OPCA

(10)OPACIF

(11)Le fonds de développement de l'insertion professionnelle des handicapés

(12)Les organismes de formation

Article L.6332-1-1, 4°, page 30 – Dans le cadre des missions des OPCA :

« 4° De s'assurer de la qualité des formations dispensées notamment **en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires.** »

Article L.6123-1, 8°, page 80 – Dans le cadre des missions du CNEFOP

« 8° De **contribuer à l'évaluation de la qualité des formations** dispensées par les organismes de formation. »

> L'entretien professionnel

La notion d'outillage de l'entretien professionnel par les branches, mentionnée dans l'ANI (titre I, chapitre 1, article 1), n'est pas reprise dans cette dernière version du projet de Loi.

>Le conseil en évolution professionnelle

La notion de contribution à la définition d'un cahier des charges avec l'Etat et les conseils régionaux par les branches, mentionnée dans l'ANI (titre V, article 32), n'est pas reprise dans cette dernière version du projet de Loi.

> Financement

- La possibilité, si un accord de branche le prévoit, de prise en charge de la rémunération des salariés des entreprises de moins de 10 salariés suivant une formation prioritaire (ANI, titre VI, article 37), n'est pas reprise dans cette dernière version du projet de Loi.

- Cette dernière version du projet de Loi fixe la possibilité, pour les entreprises de 10 salariés et plus, de verser seulement 0.8% à l'OPCA si un accord d'entreprise le prévoit comme suit.

Article L. 6331-10, page 25 – « *Un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.* »

Dans l'ANI, il est fait mention d'un accord de branche et non d'un accord d'entreprise (titre VI, article 36).