

Projet d'accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle

Préambule

.....

Titre I. Développer les compétences des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises

~~Le niveau et l'évolution des compétences des salariés sont un levier déterminant de la compétitivité des entreprises. Ils constituent un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des personnes.~~

~~Il est donc de l'intérêt commun de l'entreprise et des salariés d'apprécier à intervalles de temps régulier et rapproché le niveau et l'évolution des compétences des salariés, et de favoriser leur progression professionnelle.~~

Chapitre 1. Entretien professionnel et développement des compétences

Le niveau et l'évolution des compétences des salariés sont un levier déterminant de la compétitivité des entreprises. Ils constituent un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des personnes.

Il est donc de l'intérêt commun de l'entreprise et des salariés d'apprécier à intervalles de temps régulier et rapproché le niveau et l'évolution des compétences des salariés, et de favoriser leur progression professionnelle.

Article 1. Entretien professionnel pour tous les salariés dans toutes les entreprises

Pour chaque salarié, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, un entretien professionnel est mis en œuvre.

Cet entretien a lieu au minimum tous les trois-deux ans.

L'entretien professionnel permet de vérifier que l'employeur assure l'adaptation du salarié à son poste de travail et veille au maintien de sa capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'entretien professionnel ne constitue pas, par lui-même, une preuve irréfragable du respect par l'employeur de ses obligations découlant de l'article L. 6321-1 du Code du travail.

Il permet également d'envisager, lorsque la structure de l'entreprise le rend possible, les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.~~du salarié.~~

Lorsque l'entretien professionnel montre que le niveau et l'évolution des compétences du salarié ne lui offrent pas de perspectives d'évolution professionnelle, l'employeur et le salarié examinent les modalités permettant de remédier à la situation, par exemple au moyen d'une formation.

L'entretien professionnel remplace les différents entretiens et bilans en entreprise prévus aux articles L. 1225-27, L. 1225-57, L. 3142-29 et L. 6321-1 alinéa 2 du Code du travail et aux articles 1 et 1.3 de l'ANI du 5 octobre 2009.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, à l'issue d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L1225-47 du Code du travail, ou à l'issue d'un congé d'adoption.

L'entretien pourra se faire sur la base des outils d'aide à la conduite des entretiens professionnels élaborés par les branches professionnelles et diffusés par elles et les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), conformément à l'article 7. du présent accord.

Article 2. Modalités d'acquisition des compétences et de mise en œuvre de la formation

Le maintien des compétences et l'acquisition de compétences nouvelles, l'acquisition d'une qualification reconnue ou d'une habilitation nécessaire à l'exercice d'une activité peuvent résulter de l'exercice de son travail ou de la mise en œuvre de séquences formelles ou non-formelles de formation.

Une formation formalisée se caractérise par :

- la détermination d'objectifs préalables ;
- une ingénierie de formation ;
- la mise en œuvre de moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement ;
- l'évaluation des acquis ou des résultats de la formation.

Les modalités pédagogiques mobilisées peuvent être variées.

En fonction des besoins de la personne, la formation peut être continue ou séquentielle, présentielle ou à distance, de durée variable et encadrée ou non par un formateur.

Article 3. Reconnaissance des compétences acquises par le salarié

Le développement des compétences des salariés est un levier d'implication dans leur travail (qualité, rapidité, innovation, productivité...). Il constitue pour l'entreprise un moyen de renforcer son attractivité et sa compétitivité et de sécuriser le parcours professionnel de ses salariés.

C'est pourquoi, sans établir de lien automatique et systématique entre développement des compétences et reconnaissance, les parties signataires considèrent que le développement des compétences des salariés peut être reconnu de plusieurs manières par l'employeur et notamment par une reconnaissance formelle des compétences, une évolution salariale ou une évolution professionnelle.

Chapitre 2. Renforcement du rôle des instances représentatives du personnel

Afin que le développement des compétences devienne effectif pour chaque salarié, les moyens mis en œuvre pour y parvenir dans l'entreprise font l'objet de discussions avec les représentants des salariés pour garantir leur efficacité et leur opérationnalité et faciliter leur appropriation par les salariés. Ces discussions prennent différentes formes en fonction de la taille des entreprises.

Article 4. Élargissement de la consultation sur le plan de formation dans les entreprises de 50 salariés et plus

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord issu, le cas échéant, de la négociation sur la GPEC et notamment avec les grandes orientations sur trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise qu'il a arrêtées.

Le comité d'entreprise est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines.

Pour la consultation sur le plan de formation, l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 2325-22 du Code du travail les informations définies par accord d'entreprise.

À défaut d'accord, l'employeur transmet les informations prévues aux 1°, 2°, 5°, 6°, 7° et 8° de l'article D. 2323-5 du Code du travail. La consultation est également enrichie des informations suivantes :

- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours des trois dernières années ;
- le taux d'accès à la formation des salariés de l'entreprise ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un abondement du compte personnel de formation ;
- les dépenses de formation de l'entreprise en pourcentage de la masse salariale.

Les informations mentionnées par l'accord d'entreprise ou, à défaut, les informations listées dans le présent article, sont intégrées à la base de données unique mentionnée à l'article L. 2323-7-2 du Code du travail.

Article 5. Négociation de la GPEC, des objectifs du plan de formation et des abondements du compte personnel de formation dans les entreprises de 300 salariés et plus

La négociation visée à l'article L. 2242-15 du Code du travail, en sus des dispositions prévues aux 2°, 4° et 5°, porte sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation et d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de mobilité professionnelle et géographique autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation. Ces orientations et ces objectifs précisent notamment les compétences et qualifications à acquérir pour les trois ans de validité de l'accord, les salariés et les emplois prioritairement visés par le plan et les abondements du compte personnel de formation des salariés prévus dans ce cadre.

~~Article Renforcement de la consultation sur le plan de formation~~

~~Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation, l'employeur indique le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours des trois dernières années.~~

Article 6. Calendrier de consultation sur le plan de formation

La consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation a lieu au cours de deux réunions distinctes qui portent, pour la première, sur le bilan de l'exercice précédent et de l'exercice en cours, et, pour la seconde, sur le plan de formation prévisionnel pour l'exercice suivant.

Pour tenir compte des spécificités de l'entreprise et de son activité, un accord d'entreprise peut déterminer le calendrier de consultation, qui ne peut prévoir un délai supérieur à une année calendaire entre deux exercices.

À défaut, les deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1^{er} octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours pour un plan concernant l'année civile suivante.

Titre II. Soutien des branches professionnelles aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences de leurs salariés

Les branches professionnelles exercent une fonction essentielle de soutien aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences de leurs salariés.

Afin d'exercer cette fonction, des missions d'appui aux entreprises et aux salariés leur sont confiées par le présent accord, et notamment l'article ~~7.7.5.~~

Ces missions visent à ce que les branches professionnelles puissent, ~~dans la mesure du possible,~~ anticiper l'évolution des métiers, des qualifications et des compétences dont les entreprises ont besoin pour développer leur compétitivité. Ces missions visent également à ce que les branches puissent conduire une politique d'accompagnement de cette évolution au service des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi qui souhaitent rejoindre les entreprises de la branche.

Article 7. Missions d'appui des branches professionnelles aux entreprises et aux salariés

Au vu de la fonction structurante d'accompagnement des entreprises et salariés qui leur sont confiées par le présent accord, les branches professionnelles doivent se mettre en capacité de :

- se doter d'un Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences (OPMQC), tel que défini à l'article ~~8.8.6.~~ ;
- construire, à partir des données fournies par les OPMQC, des référentiels de compétences pouvant servir de support à l'entretien professionnel défini à l'article 1. du présent accord ;
- élaborer des certifications permettant d'attester d'une qualification ou/et de compétences par les salariés ;
- conduire une politique d'amélioration de la qualité de la formation au service des entreprises et des salariés, dans les conditions mentionnées à l'article ~~9.9.7.~~ ;
- garantir la maîtrise des coûts de formation ;
- pouvoir construire une politique de développement professionnel de branche pour les salariés, notamment par la négociation d'un accord portant sur l'abondement du compte personnel de formation, dans les conditions prévues à l'article ~~21.21.19.~~ ;
- ~~élaborer~~ élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au deuxième alinéa (premier tiret) de l'article ~~15.15.13.~~ ;

- identifier les plans d'action à mettre en œuvre pour diffuser aux entreprises, les outils existants permettant d'apprécier le niveau et les compétences des salariés s'appuyant sur les descriptifs des activités et compétences, et les autres travaux de l'OPMQC. À cet effet, la branche ou, si elle en décide ainsi, l'OPCA désigné par la branche, assure un service de proximité auprès des entreprises et en particulier auprès des TPE, pour diffuser les outils facilitant la conduite des entretiens professionnels.
- aider les entreprises à définir leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les programmes de formation adaptés.

Article 8. Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Un Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences (OPMQC) constitue un outil technique d'information, de connaissance et d'analyse permettant aux branches professionnelles de construire des politiques d'emploi, de qualification et de formation professionnelles.

Sous l'autorité des Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi (CPNE), les OPMQC ont pour missions :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de la ou des branches professionnelles qu'elles couvrent : effectifs par secteur, par métier, répartition géographique, cartographie des métiers par domaine et fiches métiers ;
- sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers de la branche ; ~~d'établir un descriptif des activités et compétences requises pour l'exercice des métiers de la branche, mis à disposition de l'ensemble des entreprises ;~~
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des process de fabrication ou production ou de l'organisation du travail ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche, si possible régionalisée, en fonction de l'implantation des entreprises ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelles et certificats de qualification professionnelles interbranches.

Les CPNE identifient, parmi les informations produites par les OPMQC, celles ayant vocation à être rendues publiques pour permettre aux jeunes et à leurs familles, aux demandeurs d'emploi, aux salariés et aux entreprises ainsi qu'aux réseaux mettant en œuvre le conseil en évolution professionnelle, de connaître les secteurs professionnels concernés, les métiers et leurs évolutions prévisibles.

Article 9. Qualité de la formation

La qualité d'une formation ~~consiste en~~ réside dans sa capacité à conduire ceux qui en bénéficient à l'acquisition de la qualification ou/et des compétences visées.

Elle suppose :

- la définition des objectifs de la formation ;
- la définition de la ou des modalités pédagogiques adaptées aux capacités d'apprentissage de la personne, à son parcours de formation et aux besoins de l'entreprise.

Les branches professionnelles conduisent une politique d'amélioration de la qualité de la formation au service des entreprises et des salariés.

À cette fin, elles veillent à ce que les OPCA prennent les dispositions nécessaires pour s'assurer de la qualité des formations qu'ils financent ou cofinancent.

Elles déterminent ainsi tous les trois ans, en lien avec les OPCA, un plan d'action ~~ayant notamment pour objectifs~~ comprenant notamment :

- la définition de règles de prise en charge, parmi lesquelles la modulation de forfaits « heures », l'instauration de forfaits « parcours », la prise en compte des coûts d'ingénierie, concourant à la qualité des formations ;
- des processus et outils de mesure de l'évaluation de la qualité de la formation mise en œuvre par les organismes de formation, à destination des entreprises.

Pour les FONGECIF, les plans d'action sont élaborés sous l'autorité des comités paritaires régionaux pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE) mentionnés à l'article ~~39.39.39.33.~~

Titre III - Sécuriser les parcours professionnels grâce au compte personnel de formation

Le marché du travail français est, plus que ceux des autres pays de l'OCDE, marqué par le poids de la formation initiale dans les parcours professionnels des personnes.

Il est de l'intérêt commun des entreprises, des salariés et plus largement de la société française de rendre la formation initiale moins déterminante, en évaluant les salariés davantage sur leurs compétences et moins sur leurs diplômes initiaux et en favorisant leur évolution professionnelle tout au long de la vie. Cela requiert de donner aux personnes les moyens de développer régulièrement leurs compétences et de renforcer leur accès à une formation de qualité tout au long de leur parcours professionnel. [Cela implique également de favoriser pour les salariés la possibilité de valider officiellement \(certification, qualification, diplôme\) les nouvelles compétences acquises.](#)

En outre, dans une économie de plus en plus ouverte et compétitive, il est de la responsabilité des [décideurs-acteurs](#) publics, au premier rang desquels les partenaires sociaux, de créer de nouveaux droits pour les salariés et les demandeurs d'emploi permettant le développement de leurs compétences, notamment en renforçant leur accès à la formation professionnelle, que ce soit pour un projet d'évolution professionnelle ascendante au sein de l'entreprise, de mobilité professionnelle vers une autre entreprise ou d'accès à l'emploi.

Les salariés étant plus fréquemment appelés, volontairement ou involontairement, à changer d'emploi au cours de leur vie professionnelle, ils ne doivent plus perdre leurs droits [acquis](#) à la formation quand ils changent d'emploi ou quand ils connaissent une période de chômage. Il faut donc attacher les nouveaux droits à la personne elle-même, et non à son statut, qui change régulièrement.

Dans cette perspective, le présent accord définit les modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation créé par l'ANI du 11 janvier 2013.

Le compte personnel de formation participe de l'effort de la Nation pour donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

[Le compte personnel de formation est universel. Il peut être ouvert à partir de l'âge de seize ans, selon les modalités prévues à l'article ~~11.11~~.](#)

Le compte personnel de formation est attaché à la personne, de sorte que les salariés qui changent d'emploi ou qui alternent fréquemment périodes d'emploi et de chômage sont assurés de conserver leurs droits [acquis](#) à la formation, contrairement au droit individuel à la formation (DIF).

De plus, afin de favoriser l'accès à la formation, le présent accord prévoit les modalités selon lesquelles, contrairement au DIF également, le compte personnel de formation est utilisable par le salarié sans demande auprès de l'employeur.

Enfin, dans le même souci de favoriser la mobilité professionnelle tout au long de la vie, le présent accord précise les modalités permettant d'augmenter le nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation.

Afin de construire pour la personne un compte personnel dédié à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord décident d'alimenter le compte de chaque personne dès lors que celle-ci possède le statut de salarié. Elles en prévoient la mobilisation par le salarié et le demandeur d'emploi pour un objectif de qualification et de sécurisation des parcours professionnels.

Chapitre ~~1~~3 - Principes et finalités du compte

Article 10. Formations éligibles au compte personnel de formation

Les formations éligibles au compte personnel de formation permettent aux personnes d'acquérir des compétences attestées, qui sont autant de repères professionnels sur le marché du travail.

Elles doivent constituer un levier déterminant pour faciliter la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle, au sein ou en dehors de l'entreprise, ou un projet d'accès à l'emploi.

C'est pourquoi les formations éligibles au compte personnel de formation sont obligatoirement des formations qualifiantes correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme.

Au titre du présent accord, une formation qualifiante s'entend comme conduisant à :

- une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI) ;
- une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;
- le socle de compétences défini au point 4.4 de l'ANI du 5 octobre 2009.

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont identifiées dans les conditions définies aux articles ~~15.15.13.~~ et ~~17.17.15.~~ du présent accord.

Article 11. Ouverture du compte personnel de formation

Chaque personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi, indemnisée ou non.

Les heures portées au crédit du compte personnel de formation le demeurent en cas de démission, de rupture conventionnelle, de licenciement ou de rupture anticipée d'un CDD.

Cependant, en cas de faute lourde, les heures portées au crédit du compte personnel de formation au titre de l'exécution du contrat de travail qui a donné lieu à licenciement pour ce motif sont débitées du compte.

Chapitre ~~2~~4 - Modalités d'ouverture et de crédit du compte

Article 12.

Tous les salariés et demandeurs d'emploi disposent d'un compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées, à cette date, par le salarié, sont portées au crédit du compte personnel de formation.

[Le nombre d'heures ainsi portées au crédit du compte personnel de formation ainsi que le nombre d'heure portées au crédit de ce même compte à compter du 1^{er} janvier 2015 ne peut excéder 120 heures.](#)

Article 13.

Tout salarié bénéficie d'un nombre d'heures annuel crédité sur son compte personnel de formation. ~~égal à vingt heures par an.~~

Ce crédit d'heures est calculé à due proportion du temps de travail sur la base de 24 heures par an pour les bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, soit 120 heures en cinq ans.

Le nombre d'heures ainsi portées au crédit du compte personnel de formation ne peut être supérieur à 120 heures, hors abondement intervenant au moment de la mobilisation du compte, dans les conditions prévues aux articles ~~19.19.17~~, ~~20.20.18~~ et ~~21.21.19~~ du présent accord.

Article 14.

Chaque personne a connaissance du nombre d'heures crédité sur son compte en accédant à un service dématérialisé d'information dédié.

Les informations relatives à l'utilisation du compte, notamment le nombre d'heures mobilisées, sont validées par le financeur visé à l'article ~~26.26.21.~~ à chaque utilisation.

Chapitre ~~3-5~~ - Mobilisation du compte personnel de formation par le salarié

Article 15.

Pour le salarié, les formations éligibles au compte personnel de formation sont des formations qualifiantes, telles que définies à l'article ~~10.10.8.~~ ;

- soit figurant sur une liste élaborée par la CPNE de branche ou, à défaut, élaborée conjointement par les Commissions Paritaires Nationales d'Application de l'Accord (CPNAA) de chaque OPCA interprofessionnel ;
- soit figurant sur une liste élaborée dans la région dans laquelle est implantée son entreprise ou établissement, par le CPRFPE, après consultation des branches professionnelles, et notamment des commissions paritaires régionales de branches lorsqu'elles existent.
- soit figurant sur une liste élaborée au niveau national par le CPNFPE.

Article 16.

Les règles de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié doivent être souples et favoriser l'accès des salariés à la formation. Cela passe notamment par la possibilité pour le salarié d'utiliser son compte personnel sans demande faite à l'employeur, dans les conditions définies par le présent article, et ~~contrairement~~ à la différence du ~~au~~ droit individuel à la formation.

La mobilisation du compte personnel de formation doit donc relever de l'initiative du salarié.

Celui-ci peut utiliser son compte personnel de formation soit hors temps de travail, soit pendant son temps de travail.

Lorsqu'il souhaite utiliser son compte personnel de formation hors temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation à demander à l'employeur. Il peut utiliser librement son compte pour accéder à une formation inscrite sur les listes mentionnées à l'article ~~15.15.13.~~ En contrepartie, l'employeur n'a pas d'allocation de formation à verser.

Lorsque le salarié souhaite utiliser son compte pendant son temps de travail, l'autorisation de l'employeur est nécessaire. La demande du salarié est formulée auprès de son employeur 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et 120 jours si celle-ci dure au moins 6 mois avant le début de la formation. L'absence de réponse dans un délai d'un mois par l'employeur vaut acceptation.

Chapitre ~~4-6~~ - Mobilisation du compte personnel de formation par le demandeur d'emploi

Article 17.

Pour le demandeur d'emploi, les formations éligibles au compte personnel de formation sont obligatoirement des formations qualifiantes, telles que définies à l'article ~~10.10-8~~ :

- soit figurant sur une liste élaborée dans la région où il est domicilié, par ~~les représentants au niveau régional, après~~ le CPRFPE, après consultation des branches professionnelles et notamment des commissions paritaires régionales de branches lorsqu'elles existent ;
- soit figurant sur une liste élaborée au niveau national par le CPNFPE.

Article 18.

Les règles de mobilisation du compte personnel de formation par les demandeurs d'emploi doivent leur permettre de faciliter et d'accélérer leur accès à la formation pour retrouver un emploi.

Le délai d'accès à la formation pour les demandeurs d'emploi est en moyenne de sept mois.

Ce délai s'explique par la complexité des procédures d'achat et l'enchevêtrement des acteurs en charge de la formation des demandeurs d'emploi. Ces difficultés sont traitées au Titre VII « Gouvernance » du présent accord.

Néanmoins, afin de donner à chaque demandeur d'emploi bénéficiant d'un compte personnel de formation les moyens et la liberté de ne plus subir la complexité administrative qui entrave l'accès à la formation, le compte personnel de formation doit pouvoir être utilisé par un demandeur d'emploi sans demander l'accord auprès de Pôle emploi.

Lorsqu'un demandeur d'emploi souhaite, pour retrouver un emploi, accéder à une formation figurant sur les listes définies à l'article ~~17.17-15~~ et qu'il bénéficie du nombre d'heures suffisant sur son compte, l'accès à la formation ne requiert pas l'autorisation de Pôle emploi.

[Le demandeur d'emploi peut s'appuyer sur le conseil en évolution professionnel défini au titre VI du présent accord pour conforter son projet professionnel.](#)

Le demandeur d'emploi informe Pôle emploi de sa démarche et sa formation est prise en charge financièrement dans les conditions mentionnées à l'article ~~26.26.21-~~

Chapitre ~~5-7~~ – Abondements complémentaires au compte personnel de formation

Article 19.

Le compte personnel de formation doit pouvoir être utilisé en tant que tel ou faire l'objet d'un abondement complémentaire au moment de son utilisation. Un abondement complémentaire est une dotation – complémentaire à la partie du CPF acquise conformément à l'article 13. du présent accord et mobilisé par la personne – permettant à celle-ci d'accéder à la formation visée. Il n'est pas inscrit sur le CPF.

Lorsqu'une personne souhaite mobiliser son compte pour accéder à une formation qualifiante mentionnée aux articles ~~15.15.13.~~ et ~~17.17.15.~~, mais que les heures créditées sur son compte sont insuffisantes pour couvrir l'intégralité de la formation, le compte personnel de formation peut être abondé.

Le compte personnel de formation peut être abondé :

- par l'employeur, lorsque la personne est salariée ;
 - par la personne elle-même ;
 - par application d'un accord d'entreprise, dans les conditions définies à l'article ~~20.20.18.~~ ;
 - par application d'un accord de branche, ou à défaut, d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, dans les conditions définies à l'article ~~21.21.19.~~ ;
- par les Conseils régionaux, Pôle emploi, l'État et tout organisme public.

Lorsqu'il proposé une formation conforme aux exigences du présent titre à une personne sous la condition de la mobilisation de son CPF, le refus n'est pas fautif.

Article 20. Les abondements par l'employeur

Le développement des compétences des salariés relève de l'intérêt commun des salariés et de l'employeur. Ce développement peut notamment passer par un abondement du compte personnel de formation par l'employeur.

Dès lors, un accord d'entreprise peut déterminer les modalités et les conditions abondement du compte personnel de formation par l'employeur, et notamment les formations

qualifiantes mentionnées aux articles ~~15.15.13.~~ et ~~17.17.15.~~ qui peuvent être éligibles à cet abondement.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, les modalités et conditions d'abondement du compte personnel de formation peuvent être intégrées à la négociation d'un accord GPEC.

L'accord d'entreprise peut également déterminer les conditions dans lesquelles les heures créditées sur le compte épargne temps peuvent être mobilisées.

Article 21. Les abondements par les branches professionnelles

Dans l'intérêt commun des entreprises et des salariés, les branches professionnelles peuvent construire des politiques de développement professionnel des salariés permettant de dynamiser la compétitivité des entreprises et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Ces politiques peuvent notamment prendre la forme d'un abondement du compte personnel de formation au moyen des périodes de professionnalisation.

Un accord de branche ou à défaut, un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, peut donc définir les formations qualifiantes mentionnées aux articles ~~15.15.13.~~ et ~~17.17.15.~~ qui peuvent faire l'objet d'un abondement par une période de professionnalisation.

Article 22. Les abondements par l'État et les Conseils régionaux

L'abondement de l'État ou d'un Conseil régional est possible dans les conditions définies par la loi, notamment dans le cadre de la « formation initiale différée ».

Article 23. Les abondements par Pôle emploi

Afin de favoriser l'accès à la formation d'un nombre plus important de demandeurs d'emploi, il est nécessaire d'améliorer l'efficacité des droits et des dispositifs de formation des demandeurs d'emploi et d'éviter leur redondance.

Lorsqu'un demandeur d'emploi souhaite accéder à une formation mentionnée à l'article ~~17.17.15.~~ via son compte personnel de formation mais ne bénéficie pas des heures suffisantes pour couvrir l'intégralité de la formation, il peut demander aux organismes publics ayant une politique d'abondement du compte, et notamment Pôle emploi, le Conseil régional ou l'État, à Pôle emploi d'abonder son compte personnel afin de lui permettre d'accéder à la formation souhaitée.

Les possibilités d'abondement du compte personnel de formation par Pôle emploi sont déterminées par son Conseil d'administration.

Les partenaires sociaux prendront les dispositions nécessaires au Conseil d'administration de Pôle emploi pour que chaque demandeur d'emploi effectuant une telle demande à Pôle emploi puisse avoir une réponse, positive ou négative, dans un délai de quinze jours.

Ils demandent aux pouvoirs publics de prendre le même engagement de service aux demandeurs d'emploi.

Lorsque la réponse est positive et que le demandeur d'emploi bénéficie d'un abondement de son compte, la formation est prise en charge par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) dans la limite des heures acquises au titre du compte et dans les conditions mentionnées à l'article ~~26.26.21~~. Le solde est pris en charge par l'institution ayant réalisé l'abondement.

L'abondement peut être réalisé notamment via une préparation opérationnelle à l'emploi ou le dispositif formation du contrat de sécurisation professionnelle.

Chapitre 8 : Accès à l'emploi et à la formation des personnes handicapées par l'abondement du compte personnel de formation

Article 24. Dispositions relatives aux salariés handicapés, bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Considérant l'enjeu majeur de la qualification pour les travailleurs handicapés, bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et afin de favoriser leur accès à la formation et à la qualification, les parties signataires du présent accord demandent à ce que l'abondement réalisé par l'employeur, tel que prévu à l'article 20. du présent accord, soit ou bien déductible de la contribution due à l'AGEFIPH, pour les établissements qui y sont assujettis, dans la limite de 20%, ou bien valorisé au titre d'un accord agréé si l'établissement, l'entreprise ou le groupe est couvert par un tel accord.

Article 25. Abondement du compte personnel de formation par l'AGEFIPH

Les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'AGEFIPH d'étudier les conditions et les modalités permettant d'abonder le compte personnel de formation pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, dans le respect de ses missions. Cet abondement peut notamment prendre la forme d'actions de compensation du handicap ou d'actions de formation préparatoire.

Chapitre ~~6-9~~ - Financement

Article 26.

Le coût de la formation définie aux troisième et quatrième alinéas de l'article ~~15.15.13~~ et à l'article ~~17.17.15~~ du présent accord est pris en charge :

- lorsque le bénéficiaire est salarié, par le FONGECIF de son lieu de résidence ;
- lorsque le bénéficiaire est demandeur d'emploi, par Pôle emploi.

Le FONGECIF concerné ou Pôle emploi se charge des modalités de conventionnement et de règlement des bons de commande ou factures émis par les organismes de formation.

Le coût de la formation acquitté par le FONGECIF ou Pôle emploi fait l'objet d'un versement par le FPSPP d'une dotation financière équivalente, dans la limite de la mise en œuvre du compte personnel de formation et d'un coût horaire maximal fixé par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle et l'Emploi (CPNFPE) défini à l'article ~~38.38.32~~.

Le coût de la formation définie au deuxième alinéa de l'article ~~15.15.13~~ est pris en charge par l'OPCA compétent.

Titre IV - Augmenter le nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation

Article 27. Augmenter le nombre de bénéficiaires d'un CIF de 20% en 4 ans

Le congé individuel de formation est un outil essentiel de promotion sociale tout au long de la vie professionnelle qui doit être développé.

Aujourd'hui, seuls 45 000 à 50 000 personnes bénéficient chaque année d'un CIF.

L'objectif est d'augmenter le nombre de bénéficiaires de 20% en quatre ans. Il s'agit de parvenir ainsi, à horizon 2017, à 55 000 à 60 000 personnes bénéficiaires chaque année.

Afin d'atteindre cet objectif, les fonds dédiés au financement du congé individuel de formation ~~seront~~, sans préjudice de l'article L. 6322-37 du Code du travail, ~~augmentés par deux moyens~~ sont augmentés et ainsi déterminés :

- un financement dédié, à hauteur de 0,15% de la masse salariale pour les entreprises de 10 à 49 salariés, dans les conditions prévues à l'article 31.
- ~~d'une part, son~~ un financement dédié, à hauteur de 0,20% de la masse salariale pour les entreprises de 50 salariés et plus, sera sanctuarisé, dans les conditions prévues à l'article ~~31.Erreur ! Source du renvoi introuvable.25~~ ;
- ~~d'autre part, de plus,~~ le FPSPP prendra en charge, lorsqu'un salarié accède à un congé individuel de formation et bénéficie parallèlement d'un compte personnel de formation, le financement des frais pédagogiques du congé individuel de formation de la personne, dans la limite des heures créditées sur son compte personnel de formation. En contrepartie, le compte personnel de formation de la personne sera débité.

Article 28. Actions des Organismes Paritaires Agréés de gestion du Congé Individuel de Formation (OPACIF)

Les OPACIF ont pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emplois (au titre du CIF-CDD ou tout autre dispositif et financement dont ils ont la responsabilité) dans l'élaboration de leur projet professionnel, et plus largement de leur parcours professionnel, dans la réalisation et le financement d'actions de formation incluant les bilans de compétences et les démarches de validation des acquis de l'expérience professionnelle.

Dans ce cadre, les OPACIF :

- concourent à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi ;

- délivrent un conseil en évolution professionnelle quand l'OPACIF dispose d'une capacité à offrir un service de proximité à minima au niveau régional et respecte la charte mentionnée à l'article [29.29.24](#). ;
- accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi dans la construction, la mise en œuvre de leur projet professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience professionnelle ;
- financent les actions de formation au titre du compte personnel de formation selon les modalités définies dans le présent accord ;
- financent le congé individuel de formation ;
- financent études et recherches sur l'ingénierie de formation ayant pour objectifs la réalisation des projets individuels.

Sous l'autorité des CPRFPE, les OPACIF respectent le tronc commun de règles de prise en charge déterminées par le CPNFPE, veillent à la qualité des organismes de formation et garantissent la maîtrise des coûts de formation.

Titre V. Conseil en évolution professionnelle

Article 29.

Toute personne peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de contribuer à accroître ses aptitudes ou compétences en matière d'orientation professionnelle.

Son objectif est de favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, que ce projet nécessite ou pas la mise en œuvre d'une formation ou que cette formation soit mise en œuvre ou non dans le cadre du compte personnel de formation.

Ce conseil permet :

- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour élaborer puis conduire son projet et favoriser ainsi son évolution professionnelle ;
- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;
- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle ;
- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existante sur le territoire.

[À cette fin, les réseaux en charge du conseil en évolution professionnelle ont accès à l'ensemble de l'offre de formation nationale et du territoire afin de faciliter l'information et la validation de projet de formation, qu'ils mobilisent ou non le compte personnel de formation. Ils ont également accès aux données utiles sur le marché de l'emploi du territoire, par secteur, fournis par les observatoires et services d'études des branches, des régions ou du service public de l'emploi.](#)

Ce conseil est mis en œuvre au niveau local sur la base d'un service de proximité et de services à distance communs ou coordonnés entre les opérateurs, dans le respect d'une charte élaborée conjointement par le CPNFPE, l'État et les conseils régionaux.

La charte permet notamment :

- de garantir un maillage territorial permettant à chaque personne d'accéder à un service de conseil et d'accompagnement à proximité de son lieu de vie ou de travail ;

- de renforcer la cohérence des informations accessibles aux conseillers et aux personnes qui les sollicitent ;
- de renforcer la professionnalisation des pratiques de conseil et d'accompagnement.

Le bénéficiaire doit pouvoir accéder à l'information utile à l'élaboration de son projet, sans multiplier les sollicitations auprès de différents prestataires.

Titre VI - Financement de la formation professionnelle

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue.

Il respecte ses obligations à l'égard des salariés conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail.

Outre son investissement direct dans la formation de ses salariés dans le cadre du plan de formation, l'employeur s'acquitte d'une contribution obligatoire définie par le présent accord.

Un accord de branche peut prévoir, conformément au présent accord, une contribution conventionnelle supplémentaire allant au-delà de la contribution visée par le présent accord.

suivant les modalités définies par l'article 25. du présent accord.

~~Article Contribution unique et obligatoire de toutes les entreprises~~

~~Les entreprises employant au minimum dix salariés versent chaque année à l'OPCA désigné par un accord de branche ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle, une contribution minimale équivalant à 0,80 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.~~

~~Ce versement est affecté :~~

- ~~— à concurrence de 0,20 %, au financement des formations liées à la mise en œuvre des congés individuels de formation tels que défini à l'article L. 6322-1 et gérés paritairement par les OPACIF ;~~
- ~~— à concurrence de 0,40 %, au financement des actions mises en œuvre par les OPCA, dans les conditions mentionnées à l'article 26.;~~
- ~~— à concurrence de 0,20 %, au titre des ressources dont dispose le FPSPP pour la mise en œuvre de ses missions telle que définie à l'article 29.~~

~~Les entreprises employant moins de dix salariés versent chaque année à l'OPCA désigné par un accord de branche ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle, une contribution minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.~~

~~Ce versement est affecté :~~

- ~~— à concurrence de 0,4% à l'action mise en œuvre par les OPCA mentionnées au deuxième alinéa de l'article 26.;~~
- ~~— à concurrence de 0,15% aux actions mises en œuvre par les OPCA mentionnées aux troisième alinéa et suivants de l'article 26.~~

Article 30. Contribution unique et obligatoire de toutes les entreprises

Les entreprises versent chaque année à l'OPCA désigné par un accord de branche ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle, une seule contribution.

Pour les entreprises de 1 à 9 salariés, la contribution minimale équivaut à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution minimale équivaut à 0,80% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Article 31. Affectation des versements des entreprises par les OPCA

Les versements des entreprises de 1 à 9 salariés sont affectés par l'OPCA :

- à concurrence de 0,4% à l'action mise en œuvre par les OPCA mentionnées au deuxième alinéa de l'article 32.;
- à concurrence de 0,15% aux actions mises en œuvre par les OPCA mentionnées aux troisième alinéa et suivants de l'article 32.

Les versements des entreprises de 10 à 49 salariés et plus sont affectés par l'OPCA :

- à concurrence de 0,15 %, au financement des formations liées à la mise en œuvre des congés individuels de formation tels que défini à l'article L. 6322-1 et gérés paritairement par les OPACIF ;
- à concurrence de 0,30 %, au financement des actions mises en œuvre par les OPCA, dans les conditions mentionnées à l'article 32. ;
- à concurrence de 0,20 % pour la prise en charge par l'OPCA, des frais pédagogiques des formations inscrites au plan de formation des entreprises de 10 à 49 salariés, dans les limites et selon les priorités définies par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCA à compétence interprofessionnelle ;
- à concurrence de 0,15 %, au titre des ressources dont dispose le FPSPP pour la mise en œuvre de ses missions telle que définie à l'article 35.

Les versements des entreprises de plus de 50 salariés et plus sont affectés par l'OPCA :

- à concurrence de 0,20 %, au financement des formations liées à la mise en œuvre des congés individuels de formation tels que défini à l'article L. 6322-1 et gérés paritairement par les OPACIF ;
- à concurrence de 0,40 %, au financement des actions mises en œuvre par les OPCA, dans les conditions mentionnées à l'article 32. ;
- à concurrence de 0,20 %, au titre des ressources dont dispose le FPSPP pour la mise en œuvre de ses missions telle que définie à l'article 35.

Article 32. Actions des OPCA

Les Organismes Collecteurs Paritaires Agréés (OPCA) au titre de la professionnalisation concourent à la prise en charge :

- des coûts de la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés, dans les conditions mentionnées à l'article ~~33.33.27~~ ;
- des coûts de la formation liée à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation ;
- des coûts de la formation liée à la mise en œuvre de la période de professionnalisation :
 - o soit permettant d'acquérir directement une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du Code du travail ;
 - o soit abondant le compte personnel de formation selon les modalités définies à l'article ~~21.21.19~~ du présent accord ;
 - o soit permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini au point 4.4 de l'ANI du 5 octobre 2009 ;
 - o soit permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;
- des coûts de la formation liée à la mise en œuvre du compte personnel de formation dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article ~~15.15.13~~ du présent accord ;
- des dépenses exposées pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de dix salariés, lorsqu'il bénéficie d'une formation en qualité de tuteur de bénéficiaires des contrats de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation. Cette prise en charge est limitée à un plafond horaire de 9,15 € et à une durée maximale de 40 heures de formation ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État ou les régions selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA à compétence interprofessionnelle ;
- des dépenses liées aux études et recherches sur l'ingénierie de formation ainsi que celles des OPMQC mentionnés au titre II du présent accord ;
- de tout ou partie des coûts pédagogiques et des frais annexes de la formation dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi destinée aux personnes ayant une qualification correspondant au premier niveau de qualification de chaque branche ou à défaut de niveau V et infra. ~~Les branches et les OPCA prennent les mesures nécessaires pour développer l'accès à la formation des salariés des TPE et PME.~~

Article 33. Développer et faciliter l'accès à la formation des salariés des TPE

L'accès à la formation des salariés est fortement corrélé à la taille des entreprises.

Les plus fortes inégalités concernent les salariés des TPE, dont seulement 10% accèdent chaque année à la formation. La difficulté de trouver un remplaçant au salarié parti en formation ainsi que le coût de ce remplacement sont les principales causes de ces inégalités.

Afin d'y remédier, les OPCA prendront en charge :

- d'une part, les frais pédagogiques des formations inscrites au plan de formation des TPE de moins de dix salariés, dans les limites et selon les priorités définies par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCA à compétence interprofessionnelle ;
- d'autre part, si un accord de branche le prévoit, et dans la limite des fonds disponibles de la section « entreprises de moins de dix salariés » incluant la mutualisation visée à l'article ~~36.36.30.~~, la rémunération des salariés des TPE de moins de dix salariés suivant une formation prioritaire visée à l'alinéa précédent, dans la limite du coût horaire du SMIC par heure de formation.

Une évaluation sera conduite début 2016 par le CPNFPE.

Article 34. Renforcer la mutualisation du financement du plan de formation par accord de branche

En complément des actions prévues à l'article précédent, les branches professionnelles peuvent négocier un accord collectif pour définir les conditions dans lesquelles un OPCA collecte et mutualise, dès réception, des contributions des entreprises afin de faciliter le financement du plan de formation des entreprises.

Les accords de branche déjà existants à ce titre ne sont pas, ipso facto, remis en cause par le présent accord.

Article 35. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) est un des outils de la politique définie et conduite par les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel.

Ses financements doivent être pérennes pour permettre de conduire des politiques dans la durée.

Sa réactivité doit être renforcée afin de mieux répondre aux besoins des salariés, des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Ses interventions doivent concourir à l'atteinte d'objectifs prioritaires clairs et précis.

Le FPSPP dispose des ressources suivantes :

- une contribution équivalant à 0,20 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence par les entreprises employant au minimum dix salariés. Cette contribution est collectée chaque année en totalité, par l'OPCA désigné par un accord de branche ou, à défaut, par un OPCA à compétence interprofessionnelle ;
- les sommes dont disposent les OPCA agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation au 31 décembre de chaque année excédant le tiers de leurs charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos selon les règles du plan comptable applicable aux OPCA.

Le FPSPP a pour missions :

- d'assurer, par un mécanisme de péréquation mentionné à l'article ~~37.37.31~~, le financement de la formation des contrats de professionnalisation ;
- de financer les formations du compte personnel de formation dans les conditions prévues à l'article ~~26.26.21~~ du présent accord ;
- de contribuer au financement de formations professionnelles concourant à la qualification et à la requalification des demandeurs d'emploi, et en priorité la préparation opérationnelle à l'emploi, dans des conditions déterminées par le CPNFPE ;
- de contribuer au développement de la formation des salariés des TPE, dans les conditions définies à l'article ~~36.36.30~~;
- de faciliter la mise en œuvre d'actions de promotion de la formation professionnelle définies par le CPNFPE.

Article 36. Mutualisation interprofessionnelle favorisant l'accès à la formation des salariés des TPE

Afin de favoriser l'accès des salariés des TPE, les signataires du présent accord créent une mutualisation interprofessionnelle définie au présent article.

Cette mutualisation est dotée d'une enveloppe financière significative permettant d'avoir un effet levier puissant sur l'accès des salariés des TPE à la formation.

Le FPSPP consacre chaque année une enveloppe financière déterminée par le CPNFPE, et correspondant à 20% de ses ressources, aux actions définies par le présent article et contribuant à l'accès à la formation des salariés des TPE de moins de 10 salariés.

L'enveloppe financière déterminée au deuxième alinéa est répartie entre chaque OPCA en fonction du poids des entreprises de moins de 10 salariés parmi les entreprises cotisantes à l'OPCA par rapport à la totalité des entreprises cotisantes de moins de 10 salariés.

Le pourcentage de l'enveloppe annuelle revenant à chaque OPCA est établi pour trois ans par le CPNFPE, après certification par le commissaire aux comptes du FPSPP.

L'enveloppe attribuée au titre de la mutualisation à chaque OPCA est exclusivement destinée au financement des missions définies à l'article ~~33.33.27~~. Les sommes éventuellement non utilisées au 31 décembre sont rendues au FPSPP dans leur intégralité.

Article 37. Péréquation interprofessionnelle favorisant le développement de la formation en alternance

La formation en alternance constitue l'une des meilleures voies d'insertion professionnelle pour les jeunes.

Dans un contexte économique et social français marqué par un taux de chômage des jeunes parmi les plus élevés de l'OCDE, les signataires du présent accord considèrent le développement des formations en alternance pour les jeunes comme une priorité qui requiert la mise en œuvre d'un mécanisme de péréquation entre les branches et les OPCA.

En conséquence, le FPSPP doit apporter un soutien financier aux branches et OPCA qui s'engagent en faveur de la formation des jeunes en alternance en y consacrant une part significative de leurs ressources.

Ce soutien se traduit par des dotations complémentaires dont les critères d'accès sont fixés comme suit :

- l'OPCA doit respecter un seuil minimum d'engagement de la contribution professionnalisation au financement de l'alternance. Ce seuil est fixé à 50% de la contribution professionnalisation affectés au financement des contrats de professionnalisation et au financement des coûts de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- le respect pour les OPCA des champs conventionnels.

La dotation complémentaire est définie comme le produit du nombre de contrats de professionnalisation financés au-delà du seuil d'engagement minimum tel que défini au précédent paragraphe et un taux forfaitaire fixé par le CPNFPE.

Titre VII- Gouvernance

Convaincus que la qualité de la gouvernance des politiques mises en œuvre concourt à leur efficacité, les parties signataires du présent accord entendent profondément rénover et moderniser la gouvernance paritaire interprofessionnelles des politiques de formation professionnelle et d'emploi.

Le nombre d'acteurs dans le champ de la formation professionnelle et la complexité des enjeux imposent en effet une révision des modes de gouvernance qui facilite l'articulation entre les politiques publiques et les politiques des partenaires sociaux, favorise la mise en cohérence des initiatives développées sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle et coordonne les projets mis en œuvre à tous les niveaux.

La détermination de stratégies et politiques coordonnées, tant au niveau national que régional, doit être de nature à favoriser l'anticipation des besoins en emploi et en compétences et à répondre, sur la base d'une politique concertée en matière de développement économique, environnemental et social.

La détermination des règles de gouvernance propres aux partenaires sociaux doit faciliter l'efficacité de cette coordination. Ces règles doivent notamment conforter la détermination par les instances politiques tant au niveau interprofessionnel que des branches professionnelles des objectifs politiques.

Dans ce cadre, il appartient notamment aux branches de renforcer l'articulation et l'efficacité pour les entreprises, des travaux des OPMQC, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l'OPCA aux entreprises, en particulier aux TPE-PME.

Article 38. Gouvernance nationale

Le comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE) constitue l'instance de gouvernance politique paritaire nationale et interprofessionnelle en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Il est constitué des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le CPNFPE a pour mission :

- de définir les orientations des politiques paritaires en matière de formation et d'emploi ;
- d'assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi ;

- de définir les politiques du FPSPP ;
- d'élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au dernier alinéa des articles ~~15.15.13~~ et ~~17.17.15~~ du présent accord ;
- de procéder à toutes études, enquêtes, évaluations qui lui paraissent nécessaires et à la diffusion et promotion des travaux du Comité Observatoires et Certifications (COC).

Le CPNFPE est animé par un président et un vice-président, désignés pour deux ans et par alternance par chacun des deux collègues.

Le CPNFPE peut faire appel aux moyens techniques et financiers du FPSPP pour la réalisation de ces missions et travaux, y compris ceux de ses groupes techniques paritaires, le Conseil National d'Évaluations de la Formation Professionnelle (CNEFP) et le COC.

Le COC est composé d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Il est chargé de favoriser la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches, la capitalisation des méthodes et des outils, ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels) et de définir un socle de compétences. Il recherche le concours d'expertises extérieures, notamment celui de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).

Le COC assure également la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits au titre des OPMQC et au titre des certifications professionnelles. [À ce titre, l'ensemble des études réalisées par les OPMQC lui sont adressées et celui-ci les transmet pour information aux CPNFPE et CPRFPE.](#)

Le programme de travail du COC est validé chaque année par le CPNFPE.

Article 39. Gouvernance régionale

Le comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE) constitue l'instance de gouvernance politique paritaire régionale et interprofessionnelle en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Il est constitué des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le CPRFPE a pour mission :

- d'animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires [interprofessionnelles](#) définies par le CPNFPE ;
- d'assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi menées au niveau régional ;

- d'élaborer et de fixer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au troisième alinéa (deuxième tiret) de l'article ~~15.15.13~~ et au deuxième alinéa (premier tiret) de l'article ~~17.17.15~~ du présent accord ;
- de co-déterminer, avec le Conseil régional, la carte des formations ;
- de procéder à toutes études, enquêtes, évaluations qui lui paraissent nécessaires ;

Le CPRFPE est animé par un président et un vice-président, désignés pour deux ans et par alternance par chacun des deux collègues.

Article 40. Programme de formation régionale des demandeurs d'emploi

Les programmes régionaux de formation des demandeurs d'emploi de Pôle emploi sont transmis, trois mois avant la passation de commande, au CPRFPE compétent.

Celui-ci vérifie, après consultation des branches professionnelles, l'adéquation des programmes de formation avec les besoins en compétences des entreprises du territoire, réalise les ajustements éventuels nécessaires et transmet les programmes définitifs à Pôle emploi.

Article 41. Service de Pôle emploi aux demandeurs d'emploi en matière de formation

Afin de donner aux demandeurs d'emploi le meilleur service possible et de favoriser leur retour à l'emploi via l'accès à une formation, les parties signataires du présent accord prendront toutes les dispositions nécessaires pour que les conseillers Pôle emploi puissent avoir accès à l'intégralité de l'offre de formation collective régionale, quelle que soit son financeur, et puissent prescrire une formation à partir de cette offre.

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics, et notamment aux Conseils régionaux et à l'État, de prendre les dispositions requises par cette simplification au service des demandeurs d'emploi.

Article 42. Développement des certifications

Les salariés et les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant de la réalité des compétences acquises.

Les certifications professionnelles sont, à cet effet, des repères majeurs participant à une amélioration du signalement des compétences et constituent des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi. Elles concourent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.

C'est pourquoi le CPNFPE veillera en 2014 à :

- inscrire les certifications professionnelles comme un des éléments majeurs de la sécurisation des parcours professionnels ;
- donner une plus grande lisibilité de celles-ci par la recherche d'une meilleure cohérence et complémentarité entre elles ;
- faciliter l'accès des salariés et des demandeurs d'emploi à la reconnaissance effective de leurs acquis suite à l'obtention d'une ou plusieurs certifications professionnelles, en particulier pour ceux ne disposant d'aucune certification ;
- permettre cette reconnaissance des acquis à partir de différents systèmes d'évaluation et d'acquisition de ces acquis ;
- favoriser la modularisation des référentiels de compétences et de formation ;
- rechercher les nécessaires articulations ainsi que les complémentarités éventuelles entre les types de certifications professionnelles, les travaux d'identification des qualifications des OPMQC, les méthodologies d'évaluation et les certifications, ainsi qu'avec les approches en matière de socle commun de compétences, de savoirs de base et de lutte contre l'illettrisme ;
- développer des définitions partagées ;
- engager un processus de convergence des concepts et des méthodologies d'élaboration des référentiels qui permettrait ainsi de favoriser une lisibilité et une complémentarité des certifications professionnelles.