

**Accord national interprofessionnel**  
**ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES, COMPÉTENCES ET ALTERNANCE**

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2018  
RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES,  
L'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES  
ET LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

NOR : ASET1850646M

Entre :

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

D'une part, et

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans un contexte de transformation rapide et profonde de l'environnement des entreprises (globalisation des marchés, révolution du numérique, transition écologique, évolutions technologiques, réglementaires...), entraînant un bouleversement des modes de production, de l'organisation du travail et de l'emploi, le développement des compétences est un enjeu majeur de sécurisation des parcours, d'accroissement de la compétitivité économique et d'accompagnement des transitions professionnelles.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 avait construit les bases d'une réponse systémique à ce diagnostic partagé, autour d'une logique d'investissement économique et social, d'une exigence de qualité et du principe d'un accompagnement pour tous. Elle a donné corps à l'exercice du droit attaché à la personne qu'elle a institué : le compte personnel de formation (CPF), aujourd'hui intégré dans le compte personnel d'activité (CPA). Elle a installé le conseil en évolution professionnelle (CEP) comme la clé de voûte qui permet de tenir l'édifice entre un droit individuel personnalisé et le cadre collectif dans lequel il s'exerce.

Le présent accord vise à renforcer les dispositifs, simplifier les démarches et améliorer l'efficience et la qualité du système.

Les parties signataires réaffirment donc le caractère stratégique de la formation professionnelle initiale et continue.

Des moyens très importants y sont consacrés chaque année en France, à la fois par les entreprises, l'État, les régions et les ménages. Cependant, un certain nombre de publics, en particulier les plus fragiles au regard de l'emploi, ne bénéficient pas suffisamment d'accompagnement ou de formation, en particulier les personnes les moins qualifiées et les salariés des TPE-PME.

Par ailleurs, le taux de chômage en France demeure un des plus élevés d'Europe, en dépit des politiques nationales et territoriales successives pour l'emploi et la formation et des ressources qui y sont consacrées, notamment en faveur des demandeurs d'emploi. Enfin, ces politiques successives n'ont jusqu'à présent pas permis d'enrayer l'augmentation inacceptable du chômage des jeunes dont les plus fragiles sortent du système scolaire sans qualification.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux doivent relever le défi du diagnostic des besoins prospectifs en compétences qui prennent en compte :

- les besoins des individus, avec un enjeu de préparation des jeunes à entrer dans le monde du travail, d'accompagnement des salariés pour favoriser le maintien en emploi, la montée en compétences et le développement des parcours professionnels tout au long de la vie, de reconversion, et d'aide au retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et d'accompagnement dans leur transition professionnelle ; il est de ce point de vue essentiel que les actifs puissent avoir accès à une information simple et lisible des besoins en compétences et de l'évolution des métiers dans leur secteur ou sur le territoire ;
- les besoins des entreprises, l'adaptation des modalités d'accès à l'emploi, l'entreprise au cœur du système, le développement de l'alternance, l'émergence de nouvelles modalités de développement des compétences, notamment par l'usage du numérique ou de la formation en situation de travail, l'approfondissement du dialogue social et la capacité de bâtir des diagnostics prospectifs partagés, en accompagnant les TPE et PME ;
- les besoins des territoires, à travers des stratégies de GPEC territoriales et une offre de formation adaptée, un accompagnement individuel et collectif de proximité à toutes les étapes du parcours professionnel ;
- les besoins de la nation, en termes de réduction des inégalités et d'équité. L'enjeu est la montée en compétences de chacun des individus et l'anticipation des besoins en qualification au regard de l'évolution actuelle et prévisible des filières professionnelles ; accès à l'information sur les métiers et les besoins en emploi ; l'amélioration de la transparence sur la qualité des formations et sur l'insertion professionnelle ; la lutte contre le chômage de masse.

Atteindre ces objectifs suppose de refonder le système autour des 5 axes suivants :

1. Renforcer le compte personnel de formation créé en 2013, simplifier les conditions de mobilisation de ce droit pour tous et lui permettre de sécuriser les transitions professionnelles ;
2. Accompagner le salarié dans la mobilisation de ce droit par le renforcement d'un conseil en évolution professionnelle déployé au plus près des bassins d'emplois ;
3. Créer une capacité d'analyse prospective des besoins en compétences par une meilleure coordination des travaux engagés par les branches professionnelles et les acteurs territoriaux, afin de disposer d'un diagnostic de qualité sur l'ensemble du territoire en matière d'emploi et de formation ;
4. Réformer le dispositif de certification pour le corrélérer aux besoins en compétences des entreprises, gagner en lisibilité, en réactivité et en accessibilité afin que les individus puissent se former tout au long de leur vie professionnelle, à leur initiative ou dans le cadre de projets professionnels coconstruits avec leur entreprise ;
5. Faire de l'assurance-qualité le levier d'amélioration continue de l'ensemble du système de formation professionnelle et d'investissement dans les compétences.

En matière d'accès à l'emploi, les partenaires sociaux souhaitent que l'alternance devienne progressivement une des voies naturelles d'entrée dans le monde du travail, pour les jeunes en formation professionnelle initiale, comme de retour à l'emploi, pour les demandeurs d'emploi. Ils demandent à y exercer pleinement leurs responsabilités et à en assurer le financement, dès lors que celle-ci s'exerce dans le cadre d'un contrat de travail.

Les partenaires sociaux entendent également exercer leurs responsabilités en matière de financement pour accompagner les salariés dans le cadre de leur évolution professionnelle, les alternants durant leurs parcours de formation, les demandeurs d'emploi dans leur insertion ou réinsertion professionnelle et les TPE-PME dans la montée en compétences de leurs salariés.

Sur l'ensemble de ces sujets, le système de gouvernance de l'emploi et de la formation professionnelle doit permettre de garantir la qualité des politiques publiques et paritaires d'emploi et de formation professionnelle, de procéder à la mise en œuvre de politiques partagées, à leur suivi et à leur évaluation, et enfin aux ajustements nécessaires pour les adapter aux besoins des individus, des entreprises, des territoires et de la nation.

Dans ces différents domaines, les parties signataires formulent des propositions à l'État et aux régions pour construire ensemble demain un système de formation professionnelle plus efficace pour les jeunes, les salariés, les demandeurs d'emploi et les entreprises.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### **RÉPONDRE AUX BESOINS D'ÉVOLUTION, DE TRANSFORMATION ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : UN ENJEU POUR CHACUN ET UNE RESPONSABILITÉ POUR L'ENTREPRISE**

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

##### MIEUX ACCOMPAGNER LES SALARIÉS DANS LA CONSTRUCTION ET LA MISE EN ŒUVRE DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Un droit généralisé à l'accompagnement de l'individu*

Les parties signataires relèvent que l'accompagnement des individus tout au long de leur vie professionnelle contribue à leur montée en compétences. Elles souhaitent en conséquence le renforcer pour l'ensemble des salariés, et sur l'ensemble du territoire, afin que chacun soit davantage acteur de son parcours pour lui permettre d'anticiper les mutations en fonction de ses souhaits, des besoins des entreprises et des territoires.

Dans cet objectif, les parties signataires affirment leur volonté de mettre en place les moyens afin que tout salarié dispose d'un véritable droit à l'accompagnement gratuit, accessible, facilement et à tout moment dans le cadre de son parcours professionnel, afin de faciliter la mise en œuvre de son projet professionnel dans toutes ses dimensions.

À cet effet, ils décident de faire franchir une nouvelle étape au conseil en évolution professionnelle (CEP), avec une approche globale de l'accompagnement, autour de six axes :

1. Rapprocher le CEP de tous les salariés et de toutes les entreprises. Le CEP doit s'organiser dans un maillage territorial plus fin en lien avec les entreprises, tout en développant un accès à distance ;
2. Organiser les acteurs de l'accompagnement en réseau : les « freins » à l'emploi et à la sécurisation des parcours ne sont pas uniquement d'ordre professionnel. Les leviers du changement sont souvent liés à des problèmes sociaux et culturels. L'enjeu est donc d'organiser dans les terri-

- toires, le travail en réseau de tous les acteurs de l'accompagnement professionnel et social et de faciliter l'orientation des bénéficiaires vers les opérateurs compétents ;
3. Proposer des prestations pour accroître l'efficacité de l'accompagnement : la dimension universelle du service offert par le CEP peut nécessiter d'être complétée selon les besoins par des prestations associées ;
  4. Professionnaliser les opérateurs du CEP, par la création notamment d'un référentiel métier et d'un référentiel de certification en vue de son inscription au RNCP ;
  5. Définir des indicateurs de réussite pour assurer le suivi et l'évaluation régulière des prestations de CEP pour en garantir la qualité ;
  6. Mettre en place une politique globale de communication autour du CEP.

## **Article 2**

### *Un conseil en évolution professionnelle centré sur le projet professionnel*

Toute personne peut bénéficier d'un accès au CEP, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à sa retraite, tout au long de sa vie professionnelle. Le CEP a pour objet d'échanger et de faire le point sur la situation professionnelle de la personne afin de favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel.

Celui-ci est assuré par un organisme habilité selon les conditions prévues à l'article 5.

Il est demandé aux branches professionnelles, le cas échéant à travers leurs OPCA, de mettre à disposition des entreprises une information à destination des salariés sur l'existence du conseil en évolution professionnelle et des organismes habilités à proximité.

L'employeur informe le salarié, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir au CEP et lui fournit, à cette occasion, les informations pratiques transmises par les branches professionnelles, via leurs OPCA.

Dans l'objectif de mieux le faire connaître, les accords de branche ou d'entreprise informent les entreprises et leurs acteurs (chefs d'entreprise, services RH, IRP, organisations syndicales...) sur les enjeux du CEP et les organismes qui en ont la charge.

## **Article 3**

### *Contenu du conseil en évolution professionnelle*

Le CEP comprend deux niveaux, définis dans un cahier des charges national, qui s'exercent dans le cadre d'un service gratuit pour le salarié :

- un premier niveau d'accueil personnalisé qui permet de délivrer une information générale sur la possibilité de bénéficier d'un accompagnement. Il s'agit d'informer l'individu sur les différents dispositifs existants, de clarifier sa demande, d'identifier les acteurs susceptibles de l'aider et de faire le point avec lui sur sa situation professionnelle ;
- un deuxième niveau d'accompagnement qui permet de définir, construire et formaliser avec le salarié son projet professionnel y compris en termes d'ingénierie (évolution professionnelle, reconversion, mobilité professionnelle...) Celui-ci peut y joindre des prestations associées : bilan de compétences, accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, prestation de positionnement personnalisé dans le cadre de la transition professionnelle, formation à la reprise ou création d'entreprise. La liste de ces prestations associées pourra faire l'objet d'adaptations ultérieures à l'initiative du COPANEF.

En ce qui concerne le bilan de compétences, les parties signataires valident les travaux qui viennent d'être menés par le COPANEF. Leur transcription fera l'objet d'une adaptation pour prendre en compte les évolutions du CEP fixées par le présent accord.

L'accompagnement du CEP, quel que soit le niveau, est gratuit.

## Article 4

### *Financement des prestations associées dans le cadre du deuxième niveau du conseil en évolution professionnelle*

Les prestations associées peuvent être proposées par le conseiller en évolution professionnelle (cf. art. 3) afin, notamment, d'approfondir le diagnostic de la situation professionnelle de la personne et d'adapter au mieux l'élaboration de son projet professionnel.

Ces prestations facultatives, et dont la mise en œuvre requiert l'accord exprès de la personne, sont éligibles au CPF et finançables à ce titre. Le montant de la prise en charge est déterminé par le COPANEF.

Afin de favoriser le développement du CEP, des abondements au CPF peuvent être définis, par accord d'entreprise ou par accord de branche, pour permettre aux bénéficiaires de disposer de ces prestations associées au deuxième niveau du CEP. De la même façon, dans le cadre de dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales (GPECT), des abondements publics peuvent favoriser une meilleure appréhension par les individus des enjeux de l'évolution de l'emploi dans les territoires.

Pour les demandeurs d'emploi, les parties signataires demandent à ce que les coûts de réalisation des prestations associées à l'accompagnement dans le cadre du deuxième niveau du CEP soient financés par la contribution versée par les entreprises au titre de la formation des demandeurs d'emploi.

## Article 5

### *Un dispositif territorial financé*

Pour assurer la réussite de la mise en œuvre du CEP et offrir aux individus des garanties sur la qualité du service rendu sur tout le territoire, le COPANEF proposera au CNEFOP un cahier des charges national distinguant les deux niveaux de l'offre de service. Ce nouveau cahier des charges, validé de façon quadripartite, permettra d'harmoniser le CEP en direction de l'ensemble des publics. Le mode et la durée d'habilitation ainsi que les modalités de l'évaluation seront définis par le cahier des charges national.

Les opérateurs habilités pour le CEP des demandeurs d'emploi, et des publics spécifiques (jeunes, travailleurs en situation de handicap et cadres) relèvent de la loi.

Pour les salariés, un appel à candidatures régional est effectué au niveau de chaque région par l'instance définie à l'article 37.1 pour recueillir les candidatures et accorder l'habilitation pour 5 ans à un ou plusieurs opérateurs. La reconduction de l'habilitation est subordonnée à une évaluation des conditions d'exercice du conseil pendant la période antérieure à leur première habilitation. Les modalités de l'évaluation sont définies par le cahier des charges national.

Le ou les organismes habilités seront chargés de mettre en œuvre la nouvelle offre de service de conseil en évolution professionnelle pour les salariés et l'instruction du droit attaché au CPF de transition professionnelle.

La mise en œuvre du CEP est assurée en présentiel avec l'ambition de développer une offre de proximité des salariés sur l'ensemble du territoire régional. Elle pourra être complétée par une offre en distanciel via par exemple une plate-forme dématérialisée (site internet) ou un numéro vert. Cela nécessite de rendre opérationnel le CEP au niveau territorial dans chaque région.

Le COPAREF a la responsabilité de définir les critères de proximité adaptés à son territoire pour organiser l'offre de services en direction des salariés.

Les modalités d'élaboration du cahier des charges national font l'objet d'un travail du COPANEF au cours du deuxième semestre 2018. Ils s'appuient sur un premier bilan de la mise en œuvre du CEP par les organismes actuels et notamment par les FONGECIF. À l'issue de ces travaux, une

concertation est engagée dans le cadre du CNEFOP, avec l'État et les régions, sur le cahier des charges.

Les modalités de financement du dispositif sont précisées à l'article 46 du présent accord.

Le dispositif sera déployé sur l'ensemble des territoires à partir de 2020. Des expérimentations préalables seront possibles à l'initiative des COPAREF.

En parallèle, les acteurs conviennent de modalités communes de promotion du dispositif auprès de l'ensemble des individus et des entreprises, afin d'assurer sa montée en charge et son appropriation par le plus grand nombre.

## CHAPITRE II

### METTRE EN PLACE UN COMPTE PERSONNEL DE FORMATION LISIBLE ET RÉNOVÉ

Créé par l'ANI du 11 janvier 2013 et défini dans ses modalités par l'ANI du 14 décembre 2013, le compte personnel de formation (CPF) a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle et/ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Les parties signataires du présent accord rappellent que la mobilisation du CPF est conditionnée au consentement explicite du salarié quelle que soit la nature des heures de CPF mobilisées.

Depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, le CPF s'inscrit désormais dans le cadre du compte personnel d'activité (CPA) qui regroupe actuellement les droits issus de trois comptes : le compte personnel de formation (CPF), le compte professionnel de prévention (C2P) et le compte d'engagement citoyen (CEC).

L'usage du CPF connaît, depuis sa création, une progression constante pour les salariés comme pour les demandeurs d'emploi. Néanmoins, l'information des personnes doit encore être améliorée pour permettre à chacun de connaître et mobiliser ses droits. À ce titre, les parties signataires décident d'en simplifier l'accès et la lisibilité :

- en faisant du CPF le réceptacle unique de l'ensemble des droits liés à la formation, rattachés à l'individu et mobilisables à son initiative ou avec son accord ;
- en facilitant ses modalités d'accès dans un cadre individuel ou coconstruit avec l'employeur ou avec des tiers.

### **Article 6**

#### *Ouverture, alimentation en heures et abondements*

Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions prévues à l'article L. 6323-1 du code du travail.

Le compte demeure alimenté en heures de formation à la fin de chaque année.

Dans le respect des dispositions de l'article L. 6323-11 du code du travail, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 35 heures par an, dans la limite d'un plafond de 400 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V (CAP, BEP), un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte est de 55 heures par an dans les conditions prévues à l'article L. 6323-11 du code du travail, jusqu'à ce que le crédit d'heures atteigne 550 heures.



Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une action éligible au compte prévue à l'article 7. Lorsque la durée de cette action est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet d'abondements pour en assurer le financement.

Le compte en heures peut être abondé :

- dans le cadre d'un co-investissement défini et construit avec l'entreprise. Un accord d'entreprise peut définir les conditions de ce co-investissement et ses modalités de mise en œuvre ;
- dans le cadre de dispositions prévues par accords de branche ;
- dans le cadre de dispositifs légaux en vigueur ou prévus au niveau interprofessionnel ;
- par le titulaire du compte ;
- par d'autres acteurs éventuels.

Un groupe politique paritaire sera mis en place à compter de la signature du présent accord pour étudier les différentes voies de co-investissement entre le salarié et l'entreprise.

## **Article 7**

### *Actions éligibles au compte personnel de formation*

À l'issue de la réforme de la certification professionnelle prévue dans le présent accord au chapitre XIII, deviennent éligibles au CPF, les actions visant les objectifs suivants :

- le certificat CléA, socle de connaissances et de compétences professionnelles répondant aux exigences du décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
- les certifications enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ainsi que les formations permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation conformément au 3<sup>e</sup> paragraphe de l'article 35 ;
- les certifications et formations sanctionnées par une certification de branche (CQP et certificat de compétences professionnelles – CCP) ou interbranche (CQPI et certificat de compétences professionnelles interbranche – CCPI) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- le bilan de compétences, l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, la prestation de positionnement personnalisé dans le cadre de la transition professionnelle, la formation à la reprise/création d'entreprise ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger à la condition que cela contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L. 6313-13, ainsi que celles destinées à permettre aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir des compétences nécessaires à l'exercice des missions mentionnées à l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

À l'issue de la réforme de la certification professionnelle prévue au chapitre XIII du présent accord, les parties signataires décident du principe de la suppression du système de listes recensant les formations éligibles au compte prévues aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail.

## **Article 8**

### *Modalités de mobilisation du compte personnel de formation*

La mobilisation du compte personnel de formation relève d'une décision à l'initiative du salarié y compris dans le cadre d'une coconstruction entre le salarié et l'employeur (art. 9).

### **Article 8.1**

#### *Salarié acteur de son projet professionnel*

#### **Article 8.1.1**

##### *Utilisation du compte*

Conformément à l'ANI du 14 décembre 2013, lorsque le salarié décide de mobiliser son CPF de sa propre initiative, il peut le mobiliser pour les actions visées à l'article 7 en dehors du temps de travail, sans l'autorisation de son employeur. L'accord préalable de l'employeur n'est cependant pas requis pour suivre une formation permettant l'acquisition du certificat CléA, pour bénéficier d'un bilan de compétences, d'un accompagnement à la VAE ou d'une formation à la création/reprise d'entreprise, selon les conditions prévues à l'article L. 6323-17 du code du travail.

Le financement est précisé à l'article 47.

Le CPF peut également être mobilisé en tout ou partie sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

Le salarié peut utiliser l'ensemble de ses heures CPF sans intermédiation dans le cadre de la mise en œuvre de l'application numérique.

#### **Article 8.1.2**

##### *Utilisation du compte en vue d'un projet de transition professionnelle*

Outre la mobilisation prévue à l'alinéa précédent, les parties signataires conviennent de mettre en place une nouvelle modalité de mobilisation du CPF en vue d'un projet de transition professionnelle. Le CPF est alors mobilisé dans le cadre d'un congé spécifique mis en œuvre dans les conditions fixées aux articles L. 6322-6 et suivants du code du travail.

Le projet de transition professionnelle est accessible à tout salarié ayant conclu un contrat à durée indéterminée ou déterminée, dans les conditions d'ancienneté prévues aux articles R. 6322-1 et R. 6322-20 du code du travail, et indépendamment du nombre d'heures acquises sur le CPF. Le projet de transition professionnelle doit remplir les conditions suivantes :

- viser un diplôme, un titre ou une certification inscrite au RNCP ou un CQP/CQPI ;
- précéder l'action de formation d'une prestation de positionnement personnalisé pour adapter la durée de la formation aux besoins de l'individu et faciliter l'accès à la certification visée ;
- mobiliser les heures acquises au titre du CPF et les abondements éventuels qui sont attachés au projet.

Le projet fait l'objet d'un accompagnement par un organisme habilité au titre du CEP. Ce dernier informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet et à le mettre en œuvre. Il porte une attention particulière à analyser et évaluer avec le bénéficiaire du conseil les perspectives réelles d'emploi associées au projet. Cette analyse se fait notamment au regard des connaissances et compétences du salarié et des informations issues des observatoires prospectifs des métiers et qualifications et des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF).

Les heures mobilisées au titre du CPF de transition professionnelle peuvent faire l'objet d'abondements qui sont attachés à des prestations associées nécessaires au projet, dans le cadre du deuxième niveau du CEP.



Le dossier de demande de prise en charge est construit avec le conseiller-référent de l'organisme habilité au titre du CEP qui accompagne le salarié dans sa démarche. Ce dernier transmet la demande de prise en charge à la commission paritaire régionale compétente (cf. art. 37.1).

Le salarié qui réalise un projet de transition professionnelle a droit, dès lors qu'il a obtenu l'accord de la commission paritaire régionale définie à l'article 37.1, à un abondement de ses droits au CPF à hauteur de son besoin en heures de formation.

La prise en charge recouvre tout ou partie des frais pédagogiques et des frais annexes du CPF d'initiative individuelle ainsi que le versement au salarié de la rémunération dès lors que celle-ci se déroule sur le temps de travail et dans la limite définie par la réglementation. Elle est financée selon les modalités définies à l'article 47.3.

### CHAPITRE III

#### DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

##### **Article 9**

###### *Employeur et salarié acteurs du projet professionnel*

Le projet professionnel peut correspondre à un projet coconstruit entre l'employeur et le salarié. Il répond aux besoins d'évolution, de transformation et de développement des compétences du salarié et aux besoins en compétences de l'entreprise en visant une action prévue à l'article 7. Les modalités de mise en œuvre du CPF et de son financement sont formalisées par tout moyen entre l'employeur et le salarié. L'employeur est tenu de maintenir la rémunération du salarié lorsque la formation se déroule sur le temps de travail effectif.

##### **Article 9.1**

###### *Accord de branche dans le cadre du développement du CPF*

Un accord de branche peut fixer des modalités de financement du CPF conformément aux dispositions de l'article 47.2.

Cet accord de branche prévoit en particulier :

- les modalités de mobilisation du CPF à l'initiative du salarié et avec son accord exprès, et les modalités d'abondement de l'entreprise, dans le cadre de la coconstruction du projet du salarié ;
- les modalités d'abondement de la branche professionnelle en fonction des publics et des formations prioritaires ;
- le montant de l'abondement affecté au CPF au titre de la coconstruction des parcours professionnels.

D'autre part, l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peut prévoir l'organisation d'un dispositif équivalent, ouvert à l'ensemble des entreprises adhérentes non couvertes par un accord de branche et destiné à développer, dans un cadre mutualisé, le CPF auprès des entreprises et de leurs salariés.

##### **Article 9.2**

###### *Accord d'entreprise dans le cadre du développement du CPF*

Les parties signataires affirment leur volonté de développer la conclusion d'accords d'entreprise visant le développement des compétences dans le cadre d'un co-investissement entre l'employeur et le salarié. Il s'agit, pour l'employeur, de répondre à ses besoins en compétences dans l'entreprise, tels que définis dans le plan d'adaptation et de développement des compétences visé à l'article 11, et, pour le salarié, de répondre à son projet professionnel en mobilisant son CPF.

L'accord d'entreprise conclu dans ce cadre précise les modalités de mise en œuvre du CPF, les actions éligibles, dans le respect de l'article 7 du présent accord, les modalités de prise en charge

des frais pédagogiques, des frais annexes ainsi que, le cas échéant, de la rémunération. Il prévoit les financements que l'employeur consacre aux abondements du CPF du salarié.

## **Article 10**

### *Entretien professionnel*

Les parties signataires réaffirment l'importance de la conduite des entretiens professionnels, obligatoires tous les 2 ans. L'entretien professionnel se définit comme un véritable outil du dialogue social dans l'entreprise, un temps d'échange privilégié autour de la stratégie et des besoins en compétences définis par l'entreprise et du projet professionnel du salarié.

Les parties signataires soulignent l'importance de ce temps d'échange et la nécessité de le réaliser au sein de l'entreprise dans les meilleures conditions, afin que le salarié en bénéficie dans le cadre de son projet professionnel.

À cette fin, il est demandé aux branches professionnelles, le cas échéant au travers de leur OPCA, de mettre à disposition des entreprises à destination de leurs salariés, une information sur :

- les données prospectives fournies par les OPMQ ;
- le passeport d'orientation, de formation et de compétences ;
- le conseil en évolution professionnelle.

Au-delà de cette nécessaire information, les branches professionnelles en s'appuyant sur leur OPCA communiqueront et outilleront les entreprises pour favoriser les conditions de généralisation des entretiens professionnels notamment en apportant une attention particulière aux managers et à leur formation sur la conduite des entretiens professionnels.

Les partenaires sociaux ont également décidé en 2013 de la mise en place, tous les 6 ans, d'un entretien destiné à faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise.

Afin de prendre en compte les dispositions du présent accord concernant l'action de formation, le droit à l'accompagnement et le compte personnel de formation, les parties signataires décident de prendre en considération, dans l'état récapitulatif réalisé au bout des 6 années, les éléments énumérés à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le relevé de situation sur la période de 6 ans ne recense pas au moins 2 éléments sur les 3 éléments mentionnés à l'article L. 6315-1 du code du travail, le salarié bénéficie d'un abondement de son compte personnel de formation dans les conditions énumérées à l'article L. 6323-13 du même code.

## **Article 11**

### *Du plan de formation au plan d'adaptation et de développement des compétences*

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 6321-1 du code du travail relatives à l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de s'assurer du maintien de leur capacité à occuper un emploi, les parties signataires conviennent de remplacer le plan de formation, à l'initiative de l'employeur, par un plan d'adaptation et de développement des compétences.

Dans l'élaboration du plan d'adaptation et de développement des compétences, l'employeur bénéficie de la connaissance des données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle, notamment en matière de description et d'analyse prospective des évolutions des métiers de l'entreprise.

Ce plan d'adaptation et de développement des compétences a pour objet de préparer les compétences nécessaires à l'entreprise pour faire face aux évolutions techniques, réglementaires et organisationnelles et de satisfaire à son obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail.

Il comprend également l'ensemble des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, les actions liées au développement des compétences ainsi que, le cas échéant, les actions d'accompagnement des salariés qui font l'objet d'une coconstruction avec l'entreprise.

## Article 12

### *Consultation sur le plan d'adaptation et de développement des compétences*

Les parties signataires conviennent d'appliquer les dispositions légales actuelles sur la consultation du plan de formation au plan de d'adaptation et de développement des compétences.

L'évolution des modalités d'acquisition, de développement et de validation des compétences en situation de travail ou hors temps de travail (formation à distance, e-learning, formation digitale, FEST...) a considérablement évolué. Par ailleurs, l'accès de tous aux ressources formatives mises en œuvre par et dans l'entreprise constitue un enjeu réel. Les parties signataires considèrent que la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail prévue à l'article L. 2242-17 du code du travail, constitue une opportunité de faire évoluer le dialogue social dans l'entreprise, sur les questions des apprentissages et de la formation tout au long de la vie.

## CHAPITRE IV

### FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE DES SALARIÉS DES TPE/PME

Les TPE-PME constituent l'essentiel du tissu des entreprises et représentent un potentiel de création d'emplois considérable. Compte tenu des spécificités liées à leur taille et à leur organisation, la mise en œuvre de la formation professionnelle continue des salariés des TPE-PME se heurte régulièrement à des difficultés d'organisation et de gestion qui en limitent son développement.

Les changements liés au numérique et l'évolution des modalités de développement des compétences (formation en situation de travail, formation à distance) constituent aujourd'hui de nouvelles opportunités pour mieux accompagner le développement des parcours de formation et la montée en qualification des salariés des TPE-PME (art. 48).

Conscients de ces éléments, les parties signataires confirment leur volonté de consacrer des moyens spécifiques afin d'accompagner les TPE-PME, d'une part, dans l'anticipation de leurs besoins en emplois et compétences, et, d'autre part, dans la mise en place d'actions concourant à la montée en compétences et en qualification de leurs salariés.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent de la mise en place d'une contribution dédiée aux TPE-PME et destinée à financer l'aide à la définition de leurs besoins en emplois et compétences, l'aide à l'élaboration de leur plan d'adaptation et de développement des compétences, les coûts pédagogiques et frais annexes au titre de la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés, ainsi que, dans les entreprises de moins de 11 salariés, la rémunération.

Cette orientation jugée comme stratégique fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation par le COPANEF, 2 ans après la mise en œuvre de la réforme.

## CHAPITRE V

### FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE DES SALARIÉS EN CDD

Les parties signataires portent une attention particulière à garantir l'accessibilité à la formation des salariés en CDD. S'ils répondent aux conditions d'ancienneté fixées à l'article R. 6322-20 du code du travail. Ils pourront mobiliser leur CPF en vue d'un projet de transition professionnelle.

À cette fin, la contribution spécifique de 1 % pour les contrats à durée déterminée collectée par les OPCA qui s'ajoute à la contribution unique de formation, sera également mutualisée auprès du COPANEF.

## TITRE II

### L'ALTERNANCE, UNE VOIE ATTRACTIVE ET EFFICACE D'ACCÈS À L'EMPLOI

Au moment où les mutations économiques s'accélèrent et l'emploi se transforme plus rapidement, les parties signataires considèrent que la formation en alternance doit s'affirmer comme une voie attractive et efficace d'intégration des individus dans le monde du travail, quels que soient la nature et le niveau de formation.

La professionnalisation est indissociable de l'ancrage en situation de travail des savoirs (théoriques, techniques, relationnels) acquis en formation. Si cette conviction fonde la pédagogie de l'alternance, celle-ci n'est pas qu'une succession de séquences de formation et de travail mais bien une pédagogie d'ensemble dont la qualité réside dans l'articulation entre les deux temps de formation.

La mise en activité au cœur de la pédagogie de l'alternance est un puissant levier de la professionnalisation et du développement des compétences en réunissant trois conditions :

- intégrer l'activité comme moteur central de la formation ;
- accompagner la personne sur le plan pédagogique ;
- lui permettre d'accéder à des ressources diverses qui renforcent son apprentissage.

Dans ce titre II, les signataires abordent plus spécifiquement les formations en alternance sous contrat d'apprentissage et de professionnalisation, en misant sur leur développement afin de créer les conditions d'un accès à l'emploi optimal et durable en lien avec les besoins des entreprises.

Il faut donc donner aux entreprises et aux branches professionnelles une place importante, au cœur d'un système qui comprend l'identification et l'anticipation des besoins en compétences des entreprises au travers des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, les certifications professionnelles et le pilotage des formations en alternance.

Les parties signataires considèrent également que dès lors que celle-ci se déroule dans le cadre d'un contrat de travail, il est de la responsabilité des partenaires sociaux de piloter le dispositif d'alternance, en partenariat avec les régions et l'État, en particulier pour l'apprentissage qui relève de la formation professionnelle initiale et comporte une dimension éducative.

Il s'agit de créer les conditions d'un accès à l'emploi pérenne et de qualité en misant sur le développement des formations en alternance et en particulier de l'apprentissage, en lien avec les besoins réels et prévisibles des entreprises.

L'effort des entreprises en faveur de l'alternance doit être accru car c'est leur intérêt et leur responsabilité.

La formation en alternance est un système de formation, accessible à tout niveau, dans lequel des périodes de formation théorique et pratique, dispensées au sein des centres de formation, alternent avec des périodes de formation et des mises en situation professionnelle en entreprise. L'alternance est avant tout une modalité pédagogique qui s'appuie sur les réalités professionnelles. Ce sont elles qui donnent du sens aux apprentissages, qui permettent d'appliquer les connaissances, de les mettre en action. Elles favorisent l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

La formation en alternance est mise en œuvre le plus souvent dans le cadre de contrats de travail spécifiques, destinés à un public déterminé avec un objectif précis. Ils sont actuellement au nombre de deux : le contrat d'apprentissage (formation initiale) et le contrat de professionnalisation (formation professionnelle continue).

Les branches professionnelles se voient confier la politique d'alternance :

- en leur donnant la capacité de soutenir une offre de formation correspondant aux besoins en compétences identifiés par les entreprises et les branches professionnelles via leurs observatoires ;
- en les mobilisant sur les missions d'amélioration de la qualité ;
- en substituant à l'approche actuelle, un mécanisme de financement plus simple et plus lisible ;

- en les impliquant sur le maillage territorial de l’offre de formation au sein du processus de dialogue régional.

Ce nouveau contexte renforce le niveau d’exigence à l’égard des partenaires sociaux, des branches professionnelles et des entreprises pour garantir l’excellence du système. Ils mettent en place le système qualité qui mesure, dans les CFA comme dans les entreprises, les progrès accomplis et permet de les faire connaître.

## CHAPITRE VI

### DÉVELOPPER L’ALTERNANCE

#### Article 13

##### *Corréler besoins en compétences des entreprises sur le territoire et les offres de formation*

Les branches professionnelles en s’appuyant sur leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications, établissent des orientations stratégiques emploi-formation, élaborées à partir des besoins en compétences, en qualifications, à court, moyen et long termes (voir titre III).

Ces orientations sont déclinées territorialement afin d’éclairer le déploiement de l’offre de formation professionnelle initiale, en particulier en apprentissage, dans les régions. Elles sont compilées et analysées par les partenaires sociaux, au niveau national comme au niveau régional, pour consolider les besoins en compétences des entreprises, dans tous secteurs d’activité. Elles permettent en particulier de faire apparaître des besoins de formation correspondant à des activités transversales et des métiers supports.

Les parties signataires soulignent la nécessité d’un travail collaboratif sur la base d’objectifs partagés avec les régions et l’État, eu égard à leurs compétences respectives afin d’accompagner les politiques locales de développement économique. Cet échange périodique est formalisé au sein d’un schéma régional de développement de l’alternance (voir titre IV) qui présente les états des lieux et engagements réciproques des branches professionnelles, des régions et de l’État, à savoir respectivement :

- les besoins qualitatifs voire quantitatifs identifiés par les branches et l’interprofession au niveau national (voir titre IV) ainsi que leur déclinaison régionale si elle est disponible, en les confrontant aux analyses de besoins effectuées par les branches et par les régions (OREF) ;
- l’état des lieux des formations professionnelles initiales sous statuts scolaire et universitaire et les perspectives de développement ;
- les moyens développés par les différents acteurs pour développer l’alternance en région et particulièrement la promotion des métiers ;
- l’état des lieux des formations en alternance (contrat d’apprentissage et contrat de professionnalisation) dans la région (liste d’établissements et des spécialités et en particulier les formations aux métiers supports) et les taux d’insertion à la sortie des différentes formations ;
- les rôles respectifs des régions et des branches et les moyens pour mettre en place des actions préparatoires à l’apprentissage pour maîtriser le socle commun des connaissances et compétences, consolider le projet du futur apprenti et préparer sa mise en relation avec l’entreprise ;
- les ressources mobilisées par les partenaires sociaux pour accompagner ces formations ;
- les problématiques territoriales éventuelles (désenclavement, désertification, reconversion lourde...) qui justifient un accompagnement spécifique des centres de formation dans le cadre de la politique territoriale ;
- les moyens mobilisés par les régions pour aider les jeunes, notamment sur les questions de transport, d’hébergement et de restauration ;
- les moyens mobilisés par les régions pour accompagner les entreprises (aides financières) dans le développement de l’alternance ;

- les moyens mobilisés par les régions au titre du financement des infrastructures ;
- la fixation conjointe des indicateurs de suivi et en particulier l'évolution du nombre de contrats en alternance, en distinguant les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation.

Les branches professionnelles apporteront une réponse appropriée et rapide aux besoins en compétences des entreprises en finançant de nouvelles formations, tout en veillant à assurer une cohérence nationale par le suivi d'une cartographie dynamique sectorielle des formations conduisant à leurs métiers. Toute session de formation démarrée sera menée à son terme.

Pour que l'offre de formation corresponde aux besoins de compétences des entreprises, l'implication des partenaires sociaux dans la coconstruction des certifications professionnelles est accentuée, selon des modalités définies dans le titre III pour la refondation du système de certification professionnelle.

#### **Article 14**

##### *Information, orientation et accompagnement des jeunes*

Dans le cadre de la mission d'orientation tout au long de la vie et du schéma régional de développement de l'alternance, les branches professionnelles participent aux initiatives des acteurs régionaux de l'orientation pour que ceux-ci proposent les formations en alternance au même titre que les autres formations initiales. Cette voie de formation doit devenir une voie à part entière, ouvrant sur une diversité de parcours possibles.

Pour améliorer l'image de l'alternance auprès des jeunes et de leurs familles, une information objectivée sur les débouchés des formations, sur la manière d'y accéder, sur la pédagogie mise en œuvre et le déroulement notamment en entreprise, doit être systématisée pour que le choix de l'apprentissage soit considéré comme une voie efficace pour se former à un métier.

Pour faciliter l'accès à l'information sur l'alternance aux jeunes et aux entreprises, une plate-forme de l'alternance est développée, sous l'égide du COPANEF, pour mettre en relation en temps réel et en proximité les offres de contrats et de formation et les candidats à l'alternance.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée à l'accompagnement, par les CFA, des maîtres d'apprentissage et des tuteurs. La participation de ces derniers à la formation de l'alternant rend indispensable un dialogue renforcé entre l'entreprise et le CFA et la mise à disposition d'outils adaptés. Au-delà de l'orientation, l'accompagnement des alternants est déterminant tout au long du parcours pour la qualité de la formation et l'intégration réussie dans l'emploi. Il doit être réalisé par des professionnels clairement identifiés. Pour l'apprentissage, c'est une véritable chaîne de l'accompagnement depuis la recherche de contrat jusqu'à l'insertion dans l'emploi, que chaque CFA doit organiser au bénéfice du jeune.

#### **Article 15**

##### *Fluidité des parcours et passerelles*

L'apprentissage doit permettre des passerelles avec la voie scolaire et réciproquement. Ainsi un jeune peut souhaiter acquérir des compétences métier via l'apprentissage après un parcours scolaire. De même, l'apprentissage peut permettre de développer les connaissances en vue d'une poursuite d'études plus académique. D'autres parcours sont encore possibles entre CFA et par exemple lycées professionnels ou technologiques, écoles de production ou établissements d'enseignement supérieur.

En particulier, les CFA, les lycées professionnels et les établissements d'enseignement supérieur sont encouragés à davantage travailler ensemble dans l'intérêt des jeunes, et à développer des coopérations en matière de promotion des filières de formation, de partage de moyens techniques et de parcours croisés des jeunes dans les cadre des campus des métiers et des qualifications.



Apprendre en faisant et faire en apprenant est une pédagogie parmi les plus efficaces pour renforcer l'aptitude d'apprendre à apprendre et donc la plus favorable au développement d'une appétence pour la formation tout au long de la vie. Ainsi, l'apprenti aura la possibilité de continuer à se former en mobilisant les dispositifs offerts par la formation professionnelle continue. L'identification de passerelles et équivalence entre certifications est indispensable. Elle est confiée à la CNCP (art. 35 du présent accord).

Dans le cadre de leurs travaux sur les certifications, les branches s'attacheront à mettre en évidence les évolutions professionnelles possibles dans une filière donnée.

L'apprenti pourra ainsi être sensibilisé sur la possibilité de poursuivre son développement professionnel, notamment par la mobilisation de ses droits (par ex. : CPF/CPA, CEP).

## **Article 16**

### *Prévention des ruptures des contrats d'apprentissage*

Il s'agit de sécuriser l'entrée du jeune en apprentissage, si nécessaire, en mobilisant des dispositifs adaptés (DIMA, préparation à l'alternance, orientation et mise à niveau).

Une prévention systématique des ruptures de contrats sera organisée en renforçant l'accompagnement du jeune et de l'entreprise notamment des TPE. Pour cela, chaque branche professionnelle définit les conditions d'un accueil optimal de l'apprenti dans les entreprises qu'elle représente, y compris les environnements de travail à mobiliser pour faciliter la formation, ainsi que le positionnement évalué en début du parcours d'apprentissage, une évaluation des connaissances et compétences mobilisables en milieu professionnel déjà acquises, le cas échéant sur la base du référentiel du certificat CléA (savoirs relationnels, connaissance de l'entreprise et des métiers visés) afin de pouvoir mettre en œuvre des parcours individualisés.

Une attention particulière sera portée à l'accompagnement de l'apprenti et à la qualité du lien CFA/entreprise/apprenti. Les modalités de suivi mises en œuvre par le CFA sont intégrées au système d'assurance qualité tel que décrit à l'article 29.

## CHAPITRE VII

### MISE EN DYNAMIQUE DE L'ALTERNANCE

## **Article 17**

### *Faciliter le recrutement et la formation des mineurs en apprentissage*

Les branches professionnelles sont invitées à définir dans le cadre des référentiels de formation, en fonction de leurs différents métiers, les situations professionnelles les plus adaptées pour permettre une acquisition de compétences professionnelles en toute sécurité. Les apprentis recevront, dès leur entrée en formation, une formation au CFA et en entreprise, sur les règles de prévention de sécurité en matière de protection individuelle et collective. Les parties signataires incitent les branches professionnelles qui ne l'ont pas encore fait, à engager des travaux débouchant sur l'attestation de maîtrise des règles de sécurité pour chaque métier, tel le « permis de sécurité ».

Dans ces conditions de sécurité renforcée, les parties signataires appellent de leurs vœux une concertation avec les services de l'État pour trouver les voies et moyens de faciliter l'accueil de jeunes mineurs et de leur permettre d'être formés dans des conditions d'exercice réel des métiers.

## Article 18

### *Les deux formes de contrat en alternance*

L'alternance sous contrat de travail prend la forme, en France, de deux contrats complémentaires définis tel que :

- le contrat d'apprentissage a pour finalité de former un jeune à un métier. Il a pour objet de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP. Il s'adresse à un public jeune dans le cadre de la formation initiale ;
- le contrat de professionnalisation a pour finalité, notamment, de former un jeune ou un demandeur d'emploi pour lui permettre d'acquérir une certification enregistrée au RNCP, un CQP, une qualification reconnue dans les classifications d'une CCN de branche afin de favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelles. Il s'adresse à tout public, dans le cadre d'une recherche d'emploi et vise une insertion immédiate dans une entreprise.

## Article 19

### *Simplification des règles administratives des contrats d'alternance*

En partant des besoins des jeunes, des demandeurs d'emploi et des entreprises, et dans un souci de simplification, il est demandé de faire évoluer les règles s'appliquant aux deux formes de contrats selon les principes suivants :

- une gouvernance unique exercée par la branche professionnelle qui en assure la régulation, la complémentarité et la traçabilité des deux dispositifs ;
- des modalités communes :
  - un même modèle national de contrat et de formulaire (Cerfa) ;
  - une même procédure de dépôt auprès des OPCA ;
  - un régime de rupture de contrat sécurisé pour le jeune et l'entreprise.

En effet, le contrat de professionnalisation obéit davantage à la réglementation de droit commun quand le contrat d'apprentissage multiplie les exceptions. La coexistence de ces règles distinctes complexifie la signature du contrat pour les entreprises.

Le régime particulier de rupture du contrat d'apprentissage crée des difficultés souvent irréversibles : pour le jeune dont la démission n'est pas autorisée et qui subit un mauvais choix d'orientation comme pour l'entreprise qui ne pourra se séparer d'un apprenti qu'en saisissant le conseil des prud'hommes en formation de référé. Dans un cas comme dans l'autre, l'expérience de l'apprentissage sera rarement renouvelée.

Une sécurisation juridique des ruptures du contrat pour l'apprenti et pour l'entreprise est envisagée dans le cadre d'une démarche concertée de réorientation (nouveau contrat, autre formation...) et accompagnée par le dispositif de médiation qui sera généralisé en cas de rupture à l'initiative de l'apprenti.

De ce fait, les pouvoirs publics pourront engager la suppression des mesures particulières prévues à l'article L. 6222-18, al. 2, du code du travail, tout en conditionnant la rupture du contrat d'apprentissage pour faute grave ou inaptitude à l'intervention préalable d'un tiers en la personne d'un représentant du personnel de l'entreprise ou du conseiller du salarié.

## Article 20

### *Cadre juridique et fiscal de mise en œuvre de l'apprentissage dans les CFA*

Dans un environnement en mutation accélérée, le développement de relations de partenariat avec les entreprises et l'accompagnement des salariés dans l'évolution de leurs compétences et leurs qualifications tout au long de la vie constitue un enjeu majeur pour les centres de formation d'apprentis.

Dans ce cadre, les CFA doivent pouvoir être responsabilisés sur la gestion de leur activité, disposer de la personnalité morale et proposer, en complément de la formation des jeunes par apprentissage qui constitue leur cœur de métiers, d'autres services au bénéfice des entreprises et de leurs salariés qui concourent au développement des compétences et à la montée en qualification.

Afin de favoriser cette évolution, les parties signataires sollicitent les pouvoirs publics en vue d'une modification du cadre juridique et fiscal actuel de l'apprentissage.

Il s'agit aussi de passer d'une logique de subvention d'équilibre des centres de formation à un paiement au contrat dans une logique de développement de l'apprentissage selon les modalités définies à l'article 23.

## **Article 21**

### *Mobilité européenne et internationale des apprentis*

Les parties signataires souhaitent que la mobilité internationale devienne un critère de valorisation et de qualité de la formation en alternance. Elle offre à l'alternant la possibilité de découvrir d'autres cultures, d'autres méthodes de travail, et favorise l'autonomie, l'ouverture d'esprit, et la maturité. Elle est également un moyen de valoriser l'apprentissage qui propose dans son parcours « un Erasmus de l'apprenti » à l'instar des autres formations initiales.

## CHAPITRE VIII

### FINANCEMENT DE L'ALTERNANCE

## **Article 22**

### *Contribution des entreprises au financement de l'alternance*

La taxe d'apprentissage et la contribution professionnalisation font place à une contribution alternance pour financer les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation conclus par les entreprises de la branche professionnelle quel que soit le niveau de formation.

Le taux de la contribution alternance est fixé selon des modalités fixées à l'article 45. Cette contribution est collectée par l'OPCA (voir titre V).

Eu égard à leur volonté de développer l'alternance dans tous les secteurs, les parties signataires considèrent favorablement que l'assiette de la contribution soit élargie aux employeurs actuellement exonérés ou non assujettis à la taxe d'apprentissage ou à la contribution professionnalisation, sans augmentation du montant global de leurs charges sociales.

Sont imputables au titre de la contribution alternance, les dépenses suivantes :

- la prise en charge des coûts de formation y compris le suivi et l'accompagnement des jeunes ;
- les actions de promotion des métiers engagées par les branches professionnelles ;
- les travaux engagés par les branches professionnelles dans le cadre de la création et de l'adaptation des certifications ;
- la formation du maître d'apprentissage ou du tuteur, ainsi que l'accompagnement de l'exercice de la fonction tutorale hors rémunération ;
- la prise en charge des investissements exceptionnels technologiques.

## **Article 23**

### *Fonctionnement du dispositif*

La gouvernance et le financement de l'alternance sont confiés aux partenaires sociaux à travers leurs branches professionnelles et au niveau interprofessionnel, au COPANEF (voir titres IV et V).

Le nouveau dispositif a vocation à être plus souple, plus lisible, plus réactif par rapport aux demandes et besoins des entreprises, à l'instar des modalités de financement actuelles des contrats

de professionnalisation. Il participe à l'amélioration qualitative du fonctionnement de l'alternance, au suivi de l'évolution des deux types de contrats et à leur développement.

Au système actuel, se substitue un système reposant sur le paiement au contrat.

Le centre de formation d'apprenti est payé au contrat engagé, sur la base d'un coût de formation par contrat, connu des parties. Il s'engage à respecter le système d'assurance qualité, à en intégrer les processus et à en restituer les résultats.

## **Article 24**

### *Définition des coûts et coûts annexes des formations en apprentissage*

Afin de faciliter la lisibilité du nouveau dispositif, les parties signataires souhaitent s'accorder avec l'État et les régions au cours de l'année 2018, sur l'adoption d'une méthode de calcul des coûts commune à l'ensemble des centres de formation telle que prévue à l'article 36.1.1 du présent accord.

Les coûts de formation doivent intégrer les coûts afférents à la mise en œuvre de la formation et d'évaluation, sur la durée totale du contrat : l'accompagnement des apprentis, l'ingénierie pédagogique, les frais de fonctionnement y compris ceux engagés dans la démarche qualité, les équipements et le cas échéant, l'immobilier.

Les montants de prise en charge des différentes formations sont, sur la base de cette méthode commune, fixés par la branche professionnelle, et accessibles en ligne sur une plate-forme nationale. Ils peuvent varier selon la nature, la durée des formations et les établissements ou en fonction d'autres critères liés à la qualité de la formation ou aux priorités fixées par la branche. À l'issue d'une concertation nationale initiée avec les régions, ils pourront intégrer une modulation pour tenir compte des spécificités territoriales et/ou la formation de publics à besoins particuliers tels que ceux accueillis au sein des structures d'insertion.

Pour les formations à caractère transversal ou concernant plusieurs secteurs professionnels, les parties signataires établiront, au niveau interprofessionnel, des coûts de référence afin de faciliter la convergence des niveaux de prise en charge de ces formations selon les branches professionnelles.

Par souci de transparence, le coût de la formation figure sur le contrat d'apprentissage comme sur le contrat de professionnalisation.

## **Article 25**

### *Paiement des coûts de formation*

La prise en charge des coûts de formation est assurée, par les fonds de la formation professionnelle issus de la contribution alternance.

Cette contribution est collectée par l'OPCA dont relève l'entreprise. Le paiement au centre de formation est assuré par l'entreprise ou par l'OPCA agissant pour le compte de l'entreprise, et ce que la formation ait un caractère professionnel ou transversal.

Les parties signataires porteront une attention particulière à la prise en charge des coûts de formation des formations aux métiers supports et à l'accompagnement des centres de formation interprofessionnels. Dans ce cadre, ils engageront au niveau national, entre autres, le développement d'une plate-forme dématérialisée facilitant l'interface entre les centres de formation et les branches professionnelles via leurs OPCA.

## **Article 26**

### *Péréquation*

Un système de péréquation est mis en place pour permettre la prise en charge de tous les contrats en incluant les entreprises des secteurs d'activité qui pratiquent l'alternance en grand nombre mais ne disposent pas de suffisamment de ressources financières.

Ce fonds est alimenté par une fraction de la contribution alternance payée par l'ensemble des entreprises, quelles que soient leur activité et leur taille ainsi que par les excédents des branches professionnelles qui n'ont pas utilisé la totalité des contributions alternance de leurs entreprises.

L'OPCA qui n'a plus de ressources pour financer les contrats s'adresse à la péréquation qui lui alloue les montants nécessaires.

Les parties signataires décident d'affecter 0,21 % de la masse salariale à la péréquation pour mettre en œuvre la réforme et sécuriser l'ensemble du dispositif.

Les parties signataires conviennent d'une gestion en dynamique de la péréquation.

Dès la fin de la première année d'application de la réforme, un bilan sera effectué, et sera reconduit chaque année. Le système de péréquation mis en place selon les termes du présent accord, devra faire l'objet d'un suivi financier précis avec les partenaires sociaux pour tendre vers un taux de péréquation de 0,17 % de la masse salariale.

Dans le respect absolu du principe de financement de tous les contrats d'alternance, et à l'issue des travaux d'un groupe technique, une négociation entre partenaires sociaux sera organisée sur les mécanismes de régulation incitatifs pouvant être établis sur la base à la fois des excédents de collecte des branches et du mécanisme de péréquation.

## CHAPITRE IX

### UNE EXIGENCE DE QUALITÉ

#### **Article 27**

##### *Renforcement de la fonction tutorale*

L'importance du tutorat en alternance, qu'il soit réalisé dans le cadre d'une formation en apprentissage ou sous contrat de professionnalisation, n'est plus à démontrer. Il conforte l'entreprise dans son rôle d'« entreprise apprenante ». Outre la transmission des savoir-faire et le suivi de l'alternant, il contribue à la mise en œuvre de parcours de formation dans l'entreprise mais aussi à évaluer les compétences professionnelles acquises tout au long de la formation.

Il est de la responsabilité des branches professionnelles de se saisir de ce sujet et de mettre en place les dispositifs permettant les progrès attendus.

Des certifications professionnelles ont été conçues par des branches professionnelles et inscrites à l'inventaire, notamment le CCPI tutorat en entreprise et le CCPI évaluation des compétences.

Les branches professionnelles incitent leurs entreprises à prendre en compte et à valoriser la fonction tutorale en reconnaissant cette activité :

- par une formation et/ou une certification ;
- dans l'organisation de la charge de travail ;
- dans la validation des acquis de l'expérience ;
- dans les perspectives d'évolution professionnelle.

Les parties signataires demandent aux branches qui s'engagent dans l'apprentissage, de négocier dans les 2 ans dans le cas où elles ne l'auraient pas encore fait, sur la qualité de l'apprentissage attendue dans le CFA et dans l'entreprise et notamment sur la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage à la relation pédagogique avec l'alternant. Elles proposeront également, d'ici fin 2018, un socle d'indicateurs et une méthodologie globale et notamment les éléments permettant le développement des contrats pédagogiques établis dans le cadre d'une pédagogie de l'alternance de qualité entre le centre de formation, le maître d'apprentissage ou le tuteur et l'alternant, ou le cas échéant son représentant légal.

## Article 28

### *De véritables organisations et pédagogie de l'alternance*

La préparation des diplômes et titres professionnels par la voie de l'alternance bénéficie d'une organisation pédagogique adaptée, prenant en compte la participation de l'entreprise. Par ailleurs des projets de formation sur mesure doivent pouvoir être construits à partir des référentiels d'activités et de compétences élaborés par les branches professionnelles.

Pour renforcer le développement des compétences, il faut aller plus loin en matière d'ingénierie de l'alternance :

- dans sa dimension pédagogique qui doit couvrir les deux temps du parcours de formation : mieux articuler les apprentissages en centre de formation et en situation de travail y compris dans la programmation des contenus de la formation qui doit prendre en compte l'activité et les rythmes de l'entreprise ;
- dans sa dimension organisationnelle avec des modules de formation correspondant aux blocs de compétences des certifications afin de faciliter la définition de parcours individuels (favoriser les entrées et sorties différenciées) et la capitalisation des blocs de compétences acquis (pour obtenir une certification professionnelle) et dans certains cas d'adapter les durées de formation.

L'alternance doit s'appuyer plus fortement sur l'acquisition de compétences en situation de travail. À cet effet, un effort particulier est porté en matière d'ingénierie pédagogique en renfort de la coopération pédagogique entre le CFA et l'entreprise.

L'organisation de la formation bénéficie de souplesse, avec la possibilité d'équilibrer le temps de formation de l'apprenti entre entreprise et centre de formation, pour pouvoir utiliser les plateaux techniques des entreprises, en respectant les critères de qualité établis par la branche professionnelle. Les plateaux techniques des entreprises pourront aussi être utilisés en vue de l'évaluation des acquisitions en situation professionnelle réelle.

## Article 29

### *Mise en place d'un système d'assurance de la qualité*

Pour se développer, l'apprentissage doit être attractif. La communication doit donc s'appuyer sur des résultats dont la fiabilité est totalement établie.

C'est la raison pour laquelle les parties signataires se fixent deux objectifs complémentaires en matière de qualité de l'alternance : donner une meilleure visibilité sur les résultats de la formation en alternance et garantir un processus de qualité tout au long de la formation. Au sein du COPANEF, les parties signataires s'accordent sur des indicateurs pour assurer le suivi et le pilotage global du dispositif alternance en distinguant l'apprentissage et la professionnalisation.

Pour répondre au premier objectif, un système conçu par les partenaires sociaux est mis en œuvre par les branches professionnelles (art. 38). Il permet le recueil, l'analyse et la diffusion de données précises et comparables concernant les contrats d'apprentissage conclus (évolution du nombre de contrats, taux d'abandon, causes de rupture des contrats, taux de réussite, taux d'insertion dans l'emploi à l'issue de la formation...).

En second lieu, les parties signataires définissent un processus d'assurance qualité des centres de formation qui portera notamment sur :

- la démarche de dialogue avec les branches professionnelles et les entreprises pour l'ouverture d'une formation ;
- le dispositif d'accompagnement des apprentis ;
- les modalités de coopération entre le centre de formation, les maîtres d'apprentissages et les tuteurs ;
- la mise en œuvre d'une véritable pédagogie de l'alternance ;
- l'appui à la mobilité internationale des apprentis ;



- la méthode de positionnement des apprentis en début de contrat ;
- l'utilisation partagée entre le centre de formation et l'entreprise de critères et d'outils de suivi de l'alternance ;
- le système interne d'assurance qualité dans le centre de formation ;
- l'analyse des ruptures de contrat ;
- le suivi du devenir des apprentis (insertion professionnelle et poursuite d'études).

Par ailleurs, les branches professionnelles pourront, par accord collectif, définir des critères supplémentaires liés à leurs spécificités.

## CHAPITRE X

### FORMER LES DEMANDEURS D'EMPLOI AUX BESOINS EN COMPÉTENCES DES ENTREPRISES

#### **Article 30**

##### *Mieux accompagner la formation des demandeurs d'emploi*

Afin de favoriser le retour à l'emploi durable, les parties signataires considèrent que les efforts de formation doivent être orientés sur les besoins en recrutement et compétences des entreprises, notamment ceux identifiés par les observatoires prospectifs des métiers et qualifications.

Sans préjudice de l'article 52 du présent accord, le succès du plan d'investissement dans les compétences (PIC) du gouvernement suppose, à la fois, la réalisation d'observations de qualité sur les besoins en emplois et compétences ainsi qu'une réponse formation de qualité à travers la pérennisation de dispositifs tels que la préparation opérationnelle à l'emploi, dans une logique de résultat en termes d'insertion professionnelle.

Dans ces conditions, cette contribution a vocation à diminuer en proportion de la diminution du nombre de demandeurs d'emploi et de l'amélioration du taux de retour à l'emploi. Au regard de cette évolution, les parties signataires examineront une réorientation éventuelle de cette contribution au bénéfice de l'alternance et des droits individuels des salariés.

Les parties signataires considèrent que l'alternance est une voie efficace pour développer les compétences et ainsi favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Elles s'engagent à inciter les branches professionnelles à développer l'accueil des demandeurs d'emploi dans les entreprises, dans le cadre, par exemple, de périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Les parties signataires demandent à être associées au suivi qualitatif des actions engagées dans le cadre du plan investissement dans les compétences afin d'en tirer tous les enseignements nécessaires.

## TITRE III

### **CONNAÎTRE LES BESOINS : CLÉ DE VOÛTE DE LA DÉFINITION DES POLITIQUES D'ÉVOLUTION, DE TRANSFORMATION ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

## CHAPITRE XI

### L'ENTREPRISE AU CŒUR DE LA DÉFINITION DES BESOINS EN MÉTIERS, EN QUALIFICATIONS, EN COMPÉTENCES ET DE LEUR ÉVOLUTION

#### **Article 31**

##### *Les besoins en compétences dans l'entreprise et leur évolution*

#### **Article 31.1**

##### *L'approche compétences en entreprise : une démarche à généraliser*

Les transformations de l'emploi procèdent de deux tendances lourdes : leur niveau croissant d'incertitudes et la maille du diagnostic qui passe du métier à l'activité nécessitent une approche compé-

tences au plus près de la réalité du travail. La qualité de l'analyse des besoins en emplois et en compétences procède en conséquence de la capacité des partenaires sociaux à développer, systématiser et capitaliser la formalisation en compétences des besoins des entreprises.

Outre les enjeux de renforcement du dialogue social, l'exigence de qualité de ce diagnostic repose sur la capacité à fournir aux TPE et PME un apport méthodologique et à organiser les remontées issues des entreprises dans un objectif de capitalisation dynamique.

C'est à la CPNE ou, à défaut, à l'instance politique paritaire désignée par la branche professionnelle, que revient la responsabilité politique de cette démarche, en prenant appui sur ses outils paritaires.

### **Article 31.2**

#### *L'analyse et l'aide au diagnostic dans l'entreprise : un enjeu déterminant*

Comme cela est précisé dans l'ANI du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle, les branches professionnelles exercent une fonction essentielle de soutien aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences de leurs salariés et pour favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux métiers de leurs entreprises.

Disposer de données prospectives fiables sur les besoins en compétences est un enjeu déterminant pour la sécurisation des parcours professionnels, la capacité des personnes à occuper un emploi et le développement des organisations et des territoires.

Dans cette perspective, les parties signataires confirment et renforcent les missions opérationnelles des OPMQ de branches dans l'analyse qualitative et quantitative des métiers, des qualifications et des compétences recherchées par les entreprises et dans l'anticipation de leur évolution, ainsi que dans l'appui méthodologique aux entreprises, dans le diagnostic de leur besoin et sa traduction en compétences requises.

Ils souhaitent également améliorer la lisibilité et la communication sur les travaux, et définir les indicateurs et informations communs à mettre en place afin de permettre une consolidation au niveau national et régional.

C'est la CPNE ou, à défaut, l'instance paritaire politique désignée par la branche professionnelle, qui assume la responsabilité politique de ces missions, en termes de fixation des objectifs assignés aux OPMQ, d'impulsion des travaux à conduire, de mise en débat de leurs résultats et d'élaboration des stratégies paritaires de développement des compétences. De ce point de vue, elle peut utilement mutualiser les moyens d'observation prospective avec d'autres branches professionnelles, notamment dans le cadre d'un même OPCA.

La mutualisation entre branches et au niveau interprofessionnel, renforcera la capacité d'analyse des besoins en emploi et en compétences et de prospective métiers.

Par ailleurs, les travaux en cours sur la restructuration des branches professionnelles constituent une opportunité pour conforter leur capacité à organiser le diagnostic compétences et faire davantage converger les méthodologies des OPMQ.

### **Article 31.3**

#### *Les missions des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles*

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse des besoins prioritaires des entreprises permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi et de formation professionnelle. Il permet également d'anticiper les évolutions de l'emploi et des métiers, et d'alimenter les politiques nationales d'emploi et de formation.

Sous l'autorité de la CPNE ou, à défaut, de l'instance paritaire politique désignée par la branche professionnelle, les missions de l'OPMQ telles que définies par les partenaires sociaux en 2013 sont réaffirmées et renforcées :

- dresser un portrait statistique et qualitatif de la ou des branches professionnelles qu'elles couvrent : effectifs par secteur, par métier, structure de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés... ;
- sur la base d'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, mettre à disposition de l'ensemble des entreprises une cartographie et un descriptif des métiers de la branche, et une analyse des activités et compétences requises pour l'exercice de ces métiers ;
- anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, les métiers en tension ou en déclin, et les besoins en formation en découlant ;
- mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche, et sa déclinaison territoriale ;
- fournir des informations pour l'alimentation des politiques « compétences, emploi et formation » au niveau national et régional, notamment pour la formation des demandeurs d'emploi ;
- apporter des éléments permettant d'ajuster l'offre de formation aux besoins qualitatifs et quantitatifs des entreprises de manière à ce qu'elle s'adapte davantage aux évolutions du marché et aux contraintes des entreprises, et notamment des TPE/PME ;
- conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle, de rédaction de référentiels et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle et certificats de qualification professionnelle interbranches, ainsi que pour les diplômes et titres professionnels lorsque la CPNE n'exerce pas cette mission ;
- outiller les entreprises, et avant tout les TPE/PME, pour les aider à définir leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- mettre à disposition des entreprises et de leurs salariés, les outils existants permettant d'apprécier le niveau de qualification et les compétences des salariés s'appuyant sur les descriptifs des activités et compétences et les autres travaux de l'OPMQ ;
- assurer toute action de communication nécessaire à la promotion de ses travaux auprès de tout public.

Pour assurer le suivi de ces missions, l'OPMQ se dotera d'un tableau de bord regroupant les principales informations quantitatives et qualitatives disponibles au niveau national et régional. Celui-ci fera l'objet d'une transmission annuelle au COPANEF et aux COPAREF conformément aux dispositions de l'article 31.4.

#### **Article 31.4**

##### *La définition d'informations et d'indicateurs communs et des modalités de consolidation des données*

Les parties signataires mettent en place des informations et indicateurs clés communs sur l'évolution des métiers pour l'ensemble des branches professionnelles et pour l'interprofession sur les métiers transversaux ou multimétiers.

Ils décident l'élaboration d'une base commune regroupant l'ensemble des données quantitatives et qualitatives élaborées par les branches et l'interprofession, afin de consolider les analyses sur les besoins en emploi et en compétences en vue de la communication d'informations homogènes et utilisables au niveau individuel comme dans l'entreprise ou par les acheteurs de formation.

Dans cet objectif, la CPNE ou, à défaut, l'instance paritaire politique désignée par la branche professionnelle, mettra à disposition des entreprises, notamment des TPE-PME, via leur OPMQ,

des outils « clés en main » pour établir leur diagnostic et formuler leurs besoins en compétences et en emploi, comprenant *a minima* les informations et indicateurs clés communs. Elle s'assurera en retour de la remontée et de la consolidation de ces informations qui viendront enrichir leur diagnostic.

Par ailleurs, la nécessité d'un lieu faisant autorité au niveau national sur l'ensemble de ces questions, est fondamentale. Les parties signataires réinterrogent en conséquence les missions du COPANEF autour de la gouvernance nationale interprofessionnelle de l'expression des besoins en entreprises, et le charge de faire des propositions pour fin 2018 au plus tard sur la liste des indicateurs communs vers lesquels les OPMQ des branches doivent converger, la méthodologie et l'élaboration de la base consolidée (socle commun), les modalités de sa mise en œuvre pour un déploiement en 2019 et les modalités de son financement.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'actualisation des indicateurs communs par les OPMQ de branche devra être réalisée au moins tous les 2 ans.

### **Article 31.5**

#### *Un partage des informations au service de l'emploi*

Destinataires des informations sur les besoins des entreprises

L'ensemble des actifs, les professionnels de l'orientation, de l'accompagnement, de la formation comme les prescripteurs bénéficient de cette information sur les besoins en emploi et en compétences des entreprises. Un travail particulier sera réalisé auprès des relais pertinents notamment les acteurs et parties prenantes de l'orientation et de la formation tout au long de la vie.

### **Article 32**

#### *Une corrélation nécessaire entre les travaux de branche et des territoires*

Les conseils régionaux consacrent des moyens conséquents pour améliorer la connaissance des besoins dans les territoires et le développement de la GPEC, notamment au travers des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF). Des dynamiques très positives créées sur certains territoires, peuvent donner lieu à des partages de bonnes pratiques et encourager les acteurs du quadripartisme à s'en saisir.

Cependant, les thématiques, les méthodes d'analyse et les indicateurs sont très hétérogènes d'une région à l'autre et il existe peu de coordination entre les travaux des observatoires territoriaux et les travaux des observatoires de branche en matière d'emploi.

Le saut qualitatif que les parties signataires appellent de leurs vœux sur le diagnostic passe en premier lieu par des enjeux de méthode. Le premier vise à organiser la mise à disposition de la « data » pertinente et fiable. Le second a pour objet de développer une logique de mobilisation des acteurs, en particulier dans le cadre du quadripartisme tant au niveau national que régional.

### **Article 32.1**

#### *Une harmonisation des travaux des OREF et une synergie avec les OPMQ de branches*

Les analyses prospectives territoriales sur les métiers et qualifications sont essentielles pour la détermination des politiques régionales d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles et l'accompagnement des parcours professionnels des individus. En effet, les spécificités socio-économiques au niveau des régions peuvent avoir un impact sur les métiers, l'emploi et la formation professionnelle. Les mutations actuelles ou futures peuvent avoir des conséquences sur l'emploi dans des bassins d'emploi déterminés.

Afin d'améliorer la pertinence et l'efficacité des travaux, au plus près des besoins des entreprises, et d'articuler les politiques d'emploi régionales avec les orientations de l'ensemble du territoire, les parties signataires considèrent comme essentiel :

- d’harmoniser, de la même manière que pour les OPMQ de branches, la définition des indicateurs communs clés des OREF et les méthodologies de travail afin de permettre une consolidation des travaux et déterminer les priorités nationales d’action (notamment dans le cadre du PIC) ;
- de travailler en synergie avec les OPMQ sectoriels afin d’éclairer les données régionales avec l’analyse des enjeux et des besoins sectoriels et interprofessionnels. L’objectif est d’apporter des solutions plus adaptées aux réalités et de préciser les besoins des entreprises, notamment en matière de formation professionnelle.

Pour y parvenir, ils assignent au COPANEF la responsabilité d’élaborer un plan d’actions concerté avec l’ensemble des acteurs concernés et de déterminer les conditions concrètes de sa mise en œuvre.

### **Article 32.2**

#### *Les indicateurs régionaux utiles aux acteurs de l’emploi et de la formation*

En complément des travaux des OPMQ de branches, les partenaires sociaux ont besoin d’indicateurs clés au niveau territorial, et principalement :

- analyse du marché du travail (principaux secteurs d’activité, caractéristiques, évolution...) et de la population active (pyramide des âges) ;
- statistiques des demandeurs d’emploi (taux de chômage, niveau de qualification/nature des diplômes, âge, localisation, suivi d’insertion après formation...)
- recours à l’intérim et au CDD dans les bassins d’emploi ;
- cartographie des principales formations initiales, dont spécificités régionales, et flux des diplômés.

Ces données feront l’objet d’une exploitation par les CREFOP.

Elles seront également utilisées dans le cadre de la concertation avec l’État et les régions au sein du CNEFOP, à partir du premier trimestre 2019, et contribueront à alimenter une plate-forme commune (cf. art. 34.1) de diffusion d’informations sur les métiers.

Les modalités de mise à disposition de ces ressources dans le cadre du CPF et du plan d’investissement compétences du gouvernement seront examinées avec les pouvoirs publics.

### **Article 32.3**

#### *Développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau territorial (GPECT)*

Les parties signataires s’engagent à faire converger les pratiques d’observation, à la fois entre elles et vers une mise à disposition des travaux dans une dynamique d’action interprofessionnelle territoriale.

La responsabilité des partenaires sociaux organisés au niveau interprofessionnel régional au sein des COPAREF est de mettre à disposition de tous une approche territorialisée des diagnostics réalisés par les branches professionnelles, sur la base de méthodologies partagées et construites en lien étroit avec les entreprises implantées dans le territoire régional.

## CHAPITRE XII

### UNE DÉFINITION PARTAGÉE DE L’ACTION DE FORMATION

Une compétence est une combinatoire de ressources (connaissances, savoir-faire techniques et relationnels) finalisée (vise l’action), contextualisée (dépend de la situation), construite (acquise ou apprise) et reconnue.

L’action de formation vise à acquérir, maintenir, développer des compétences ainsi définies.

## Article 33

### *Une nouvelle définition de l'action de formation*

L'action de formation se définit comme le processus pédagogique d'apprentissage par lequel tous les moyens sous quelque forme que ce soit sont déployés au regard de la situation de la personne pour lui permettre d'adapter, d'acquérir ou de développer des compétences professionnelles ou d'obtenir une qualification, sur la base d'objectifs préalablement déterminés.

Ce processus a pour objectif de maintenir ou de développer des connaissances, capacités et compétences sous différentes formes (FEST, formel, non formel, présentiel, distanciel, etc.).

Ponctuel ou inscrit dans un parcours personnalisé, il peut associer des actions de nature différentes. Il comprend un positionnement éventuel, l'accompagnement pédagogique et l'évaluation des apprentissages.

L'issue de ce processus fait l'objet d'une matérialisation qui favorise la portabilité des compétences dans l'emploi. La nature de cette reconnaissance varie selon les objectifs visés et/ou l'autorité qui l'assure, soit distinctement :

- attestation de formation par l'entité formatrice ;
- évaluation sommative par l'organisme évaluateur, sur la base d'un référentiel ;
- certification professionnelle (dont titre et diplôme) par l'organisme certificateur ;
- qualification visée par la convention collective ;
- évolution professionnelle et/ou salariale par l'entreprise.

Parce qu'elle a une visée professionnelle, l'évaluation de l'action de formation privilégie l'ancrage en situation de travail des compétences qu'elle a permis d'acquérir ou de développer.

## Article 33.1

### *Le passeport orientation-formation*

Le passeport orientation-formation est un des outils facilitant la traçabilité des compétences et des qualifications acquises, et donc leur portabilité dans l'emploi. Conformément aux dispositions de l'ANI du 5 décembre 2003 sur la formation tout au long de la vie, chaque salarié établit, à son initiative, son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. La possibilité d'utiliser le système d'information du CPF pour gérer le passeport orientation et formation sera étudiée par le COPANEF. À la liste des éléments pouvant être recensés au sein du « passeport formation » déjà établie sont intégrées les attestations d'acquisition de bloc de compétences.

## Article 33.2

### *Actions assimilées à de la formation*

Sont assimilées à des actions de formation professionnelle et à ce titre, accessibles dans le cadre des dispositifs d'accès à la formation et susceptibles de bénéficier des financements affectés à la formation professionnelle, les actions suivantes :

- bilan de compétences ;
- validation des acquis de l'expérience ;
- actions d'orientation, d'insertion professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi et l'alternance ;
- participation à un jury d'examen ou de VAE.



## CHAPITRE XIII

### L'ENTREPRISE AU CŒUR DE LA DÉFINITION DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

La précédente réforme a mis la certification au cœur du système de formation. Elle a clairement établi le lien formation-compétitivité de l'entreprise. C'est un outil de promotion sociale et un levier important du développement des entreprises. Plus que jamais, notre système de formation et de certification est attendu pour répondre à une quintuple ambition de :

- valorisation des acquis de l'expérience professionnelle et développement professionnel ;
- sécurisation des parcours professionnels et de la capacité individuelle à occuper un emploi ou à évoluer ;
- réponse aux besoins des entreprises (développement de l'offre de certifications de branches et interbranches voire interprofessionnelles, non seulement au plan français mais aussi au plan européen et international, sécurisation des recrutements, accompagnement d'évolutions professionnelles, préparation de mobilités...) ;
- rénovation d'un système de certification afin d'accompagner les innovations et évolutions des besoins en emplois et compétences et notamment le déploiement du digital ;
- contribution à la qualité des opérateurs de formation en renforçant le système d'évaluation des acquis de la formation.

Ces besoins et attentes montrent que toute notre réflexion doit s'entendre de manière systémique en intégrant les caractéristiques propres au continuum information-accompagnement-formation-emploi dans une dimension inédite de capitalisation et de traçabilité des acquis.

Ainsi, pour mettre en œuvre la logique de parcours et de passerelles, le système de certification doit favoriser la mise en place de formation modulaire.

Comme l'établit l'ANI du 14 décembre 2013, les certifications professionnelles, élaborées collectivement, attestent de la réalité des compétences acquises et sont, à cet effet, des repères majeurs participant à une amélioration du signalement des compétences, constituent des indicateurs de qualification et de capacité à occuper un emploi, concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels.

Ceci implique que chaque certification s'élabore en tenant compte de son accessibilité et de sa conjonction éventuelle avec d'autres certifications existantes.

#### **Article 34**

##### *Une responsabilité paritaire dans la refondation du système de certification professionnelle*

Au cœur des remontées d'information des entreprises, de l'analyse et de la synthèse de leurs besoins en compétences, les partenaires sociaux sont des acteurs incontournables de la politique de certification professionnelle, en particulier dans leur construction. À ce titre, ils assureront directement ou par un rôle déterminant au sein de la CNCP, le pilotage de la politique de certification professionnelle et son copilotage pour les diplômes créés par la puissance publique, en particulier ceux visés par l'enregistrement de droit au RNCP.

Les branches assurent par ailleurs, au niveau professionnel et interprofessionnel, le pilotage des certifications de branche et interbranches (CQP, CQPI, CCP, CCPI).

#### **Article 34.1**

##### *Définir les certifications à partir des référentiels métiers*

La confiance placée dans notre système de certification est conditionnée à la garantie que toute certification permet à un jeune, un salarié ou un demandeur d'emploi, d'être opérationnel dans un métier ou une activité.

C'est pourquoi, la définition des besoins et la description des métiers sont prioritaires dans l'action des partenaires sociaux. Ces derniers auront la responsabilité de la définition des référentiels métiers. Ces référentiels seront mis à la disposition des potentiels certificateurs publics et privés dans le cadre de la plate-forme information-accompagnement-formation (PIAF).

Le système de certification professionnelle sera refondé à partir d'une définition de la certification professionnelle selon 3 critères indissociables :

1. Une certification professionnelle construite, à partir des référentiels métier, autour d'un référentiel d'activités et de compétences élaboré ou validé par la (les) branche(s) professionnelle(s) concernée(s) ou, le cas échéant, le COPANEF pour ce qui relève des métiers supports ou des métiers susceptibles d'être exercés dans des secteurs ou des branches différentes ;
2. Une certification professionnelle qui repose sur des compétences évaluées en situation professionnelle ou à partir de situations professionnelles reconstituées ;
3. Pour l'inscription au RNCP, une certification professionnelle ayant, comme critère prioritaire de qualité, l'insertion professionnelle dans un cadre d'emploi-cible procédant d'une analyse préalable des besoins.

Pour le recensement à l'inventaire, une certification professionnelle ayant, comme critère prioritaire de qualité, l'acquisition de compétences utilisables dans un cadre d'activités professionnelles procédant d'une analyse préalable des besoins.

Cette définition de la certification dissocie clairement la formation du processus de certification.

Toutes les certifications doivent intégrer la notion de blocs de compétences, qui se définissent comme un ensemble homogène et cohérent de compétences, constitutives d'une activité professionnelle, pouvant être évalués, validés et capitalisés pour permettre l'obtention de la certification complète dans une limite de temps définie par le certificateur.

Les blocs de compétences permettront par ailleurs de limiter la multiplication de certifications ayant le même objet et de faciliter les passerelles entre certifications. Ils constituent un puissant levier de modernisation et facilitent la mise en œuvre de la certification des acquis et de l'individualisation des parcours. Les branches professionnelles mobiliseront leurs moyens (OPMQ, organisme certificateur, OPCA...) sur le développement de l'ingénierie liée à l'élaboration des blocs et leur validation.

Une régulation *a posteriori* de l'offre de la certification professionnelle par la qualité est mise en place. Chaque certificateur doit donc s'assurer d'un processus d'assurance qualité (étude d'impact, évaluations quantitatives et qualitatives régulières au-delà des taux de réussite aux certifications...) accompagnant la mise en œuvre et l'évolution de sa certification.

Les parties signataires incitent les branches professionnelles à travailler de manière concertée dans le cadre de la rénovation des certifications professionnelles afin d'élaborer un référentiel national pour chaque métier-type et identifier les blocs de compétences associées à chaque métier.

Les travaux menés, notamment dans le cadre de la CNCP, et associant les données des OPMQ viseront à élaborer des référentiels communs pour des métiers proches, afin de favoriser les passerelles entre certifications.

Ces référentiels métiers seront accessibles et libres de droit pour les certificateurs à travers la plate-forme PIAF ci-dessus évoquée. Des passerelles seront faites entre ces référentiels-métiers, les blocs de compétence qui les composent et les certifications professionnelles qui y préparent.

La plate-forme en accès limité aux certificateurs donnera également accès aux blocs de compétences homogènes qui pourraient servir de base aux nouveaux référentiels (répondre aux besoins nouveaux des métiers, des compétences) pour favoriser les passerelles entre certifications professionnelles.

Les conditions d'enregistrement au RNCP s'en trouveront grandement simplifiées, avec pour conséquence une nette amélioration de la lisibilité du RNCP.

Une réflexion méthodologique préalable est cependant nécessaire sur l'architecture du référentiel (maquette, modalités d'analyse du travail et formalisation des blocs de compétences) et sur la mise en place de la plate-forme précitée.

Les parties signataires se fixent comme objectif que la totalité des dispositions de cet article soit opérationnelle dans un délai de 3 ans à partir de la signature du présent accord.

#### **Article 34.2**

##### *La coconstruction des diplômes, le pilotage de l'élaboration des critères d'évaluation des compétences et l'amélioration des compétences acquises à l'issue d'une certification*

En matière de formation initiale, les partenaires sociaux ont un rôle renforcé dans le processus de coconstruction des diplômes : élaboration et validation des référentiels d'activités et de compétences et participation à la définition des référentiels de certification. Ainsi, ils codécideront de la définition des critères d'évaluation des acquis en compétences en privilégiant l'évaluation en situation professionnelle.

Les CPNE des branches professionnelles seront à l'initiative ou étroitement associées à toute création ou rénovation de diplôme professionnel relevant de leur secteur d'activité de référence. Ces derniers constituant des certifications professionnelles devront respecter les 3 critères précités pour solliciter une inscription au RNCP. Chaque certification donnera lieu à une concertation, tous les 5 ans, pour établir si sa rénovation est nécessaire. Durant ce délai, les CPNE des branches professionnelles concernées pourront saisir les certificateurs de toute évolution souhaitée.

Pour améliorer la visibilité des acquis, tout individu ou entreprise doit pouvoir disposer d'informations objectives sur la valeur ajoutée de la certification (cadre d'emploi pour l'insertion professionnelle, taux d'accès à l'emploi, taux de poursuite d'études, positionnement de la certification dans la filière, synthèse de l'analyse des besoins du marché du travail/entreprises...).

Il est de la responsabilité des certificateurs de rendre visible ces informations qui seront publiques, faciles d'accès et réactualisées régulièrement via un processus de collecte nationale.

Ils seront invités à assurer la promotion du passeport d'orientation, de formation et de compétences précité à l'article 33.2, afin qu'il assure la traçabilité des acquis (certifications professionnelles, blocs de compétences), attestés par le certificateur.

#### **Article 35**

##### *Refonte de la CNCP, pivot de la certification à rénover*

Notre système de formation s'appuie sur une offre de certifications pléthorique et cloisonnée. Dans une économie aux changements accélérés, l'adaptation permanente, souple et rapide des certifications et l'accès des salariés à celles-ci représente des enjeux forts pour l'entreprise et les individus, salariés, demandeurs d'emploi, jeunes.

Aussi, les parties signataires partagent la volonté de l'État de :

- simplifier le dispositif de certification professionnelle pour en améliorer la lisibilité pour l'ensemble des utilisateurs ;
- proposer un cadre méthodologique harmonisé (standards méthodologiques) à l'ensemble des certificateurs pour présenter les référentiels et une définition homogène de la notion de blocs de compétences ;
- renforcer la démarche qualité pour sécuriser les choix de formations et favoriser l'emploi, en particulier du fait de la suppression des listes ;
- gagner en réactivité dans la création et l'évolution des certifications afin de répondre en temps réel aux besoins du marché du travail.

Ils souhaitent engager une réforme profonde de la certification qui mette en place de nouvelles procédures d'enregistrement au RNCP et de recensement à l'inventaire s'appuyant sur les exigences en termes de critères de définition et méthodologiques précitées. Ainsi et sous le contrôle de la CNCPC, le RNCP et l'inventaire seront dans leur contenu profondément remaniés et toilettés pour tenir compte des nouvelles dispositions du présent ANI. Il reviendra à la CNCPC de proposer une méthode de travail qui conduise à échéance de 2 ans à rendre effective la fin des listes et la mise en place opérationnelle du nouveau système.

Les missions, les moyens et la gouvernance actuels de la CNCPC doivent être renforcés pour lui permettre :

- de définir les standards méthodologiques : cadres pour les référentiels, supports, règles pour l'utilisation d'un langage partagé pour les usagers... ;
- d'exercer une régulation de l'offre de certification et la mutualisation des travaux interministériels dans ce domaine ;
- d'organiser la coopération entre les certificateurs ;
- de constituer la base de référentiels métiers, d'activités et de compétences ;
- de rendre visibles les certifications professionnelles, les passerelles et les blocs de compétences pour les usagers ;
- de mettre en place la nouvelle nomenclature des certifications en référence au cadre européen des certifications

L'enregistrement au RNCP et à l'inventaire se fait sur la base des 3 critères indissociables précités et conformément à un processus unique d'enregistrement. Le processus d'inscription au RNCP est ainsi identique pour tous les certificateurs y compris pour les certifications inscrites de droit dont l'inscription ne relève pas de l'autorité de la CNCPC, mais qui devront respecter l'ensemble de la procédure d'inscription, ceci afin de garantir une comparabilité des certifications et la mise en œuvre des chantiers d'harmonisation proposés dans le cadre du présent accord.

Dans le cadre de son organisation, compte tenu de l'évolution de la charge et des enjeux en matière de qualité et de réactivité, la CNCPC pourra déléguer tout ou partie de l'évaluation en vue de l'enregistrement au RNCP ou à l'inventaire, à des opérateurs ou instances extérieurs sous condition de la mise en œuvre d'un cahier des charges d'évaluation qu'elle aura élaboré. Ce cahier des charges précisera le rôle et la responsabilité des partenaires sociaux attendus dans le processus d'élaboration de la certification.

Pour améliorer la réactivité de l'inscription au RNCP, les parties signataires souhaitent la suppression du principe des trois promotions, condition préalable actuellement à toute demande d'inscription et la mise en place d'un processus qualité en amont basé sur des exigences renforcées :

- prise en compte des référentiels accessibles sur PIAF ;
- validation obligatoire par la CPNE ou la CPNAA : analyse des besoins, référentiel métier en blocs de compétences, référentiel de certification ; règlement de la certification ;
- dépôt d'un dossier conforme aux standards méthodologiques définis.

La 1<sup>re</sup> inscription donnera lieu à un enregistrement pour une durée permettant de vérifier l'insertion professionnelle pour la première promotion et les deux suivantes.

Enfin, le RNCP devra s'assurer de l'opérationnalité des blocs de compétences en organisant la lisibilité des passerelles entre les certifications, qui concernent autant la formation initiale que la formation continue, y compris celles inscrites à l'inventaire.

## TITRE IV

### **ORGANISER LA GOUVERNANCE POUR ACCOMPAGNER LA MUTATION PROGRESSIVE ET L'ADAPTATION CONTINUE DE NOTRE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les partenaires sociaux sont confrontés au quotidien, dans les entreprises, les branches et les territoires, aux mutations du travail et aux transformations du marché de l'emploi. Ils mesurent leur responsabilité, par la qualité du dialogue économique et social qu'ils doivent poursuivre en termes de développement des compétences, en faveur de la sécurisation des parcours professionnels et de la compétitivité des entreprises. C'est pourquoi ils souhaitent inscrire leur action pour l'emploi et les compétences dans un combat collectif prioritaire et se mobiliser aux côtés de l'État et des régions.

C'est dans cette perspective qu'ils entendent organiser la gouvernance paritaire, articulée à une gouvernance quadripartite, afin de rendre le système actuel plus performant, et d'obtenir des résultats tangibles au bénéfice de l'emploi et des compétences des jeunes, des salariés, des demandeurs d'emploi et de la performance des entreprises.

L'amélioration de la performance et de l'efficacité globale du système de formation professionnelle suppose que des progrès substantiels soient réalisés en matière de qualité de l'information donnée aux individus, de qualité de l'observation et de la prospective sur l'évolution des besoins des entreprises et de leurs salariés, de qualité de l'alternance, des formations et des certifications professionnelles mises en place, de qualité de l'accompagnement proposé et du financement des actions de formation et de l'ensemble des dispositifs qui l'accompagnent.

Le système de gouvernance de l'emploi et de la formation professionnelle doit permettre de garantir au maximum la qualité des politiques publiques et paritaires d'emploi et de formation professionnelle, de procéder à la coconstruction et à la mise en œuvre de politiques partagées, à leur suivi et à leur évaluation, afin de procéder aux ajustements nécessaires pour les adapter aux besoins des individus, des entreprises, des territoires et de la nation.

Pour atteindre cet objectif, les parties signataires expriment six ambitions majeures au niveau de la gouvernance :

- contribuer au pilotage de l'emploi et de la formation professionnelle à tous les niveaux – branches professionnelles, niveau interprofessionnel et politiques publiques –, pour agir au plus près de l'anticipation et de l'analyse des besoins en emploi et en compétences des entreprises et des personnes ;
- assurer le pilotage de l'alternance et de la politique de certification professionnelle visant l'accès à l'emploi et son copilotage pour les diplômés professionnels lorsque celle-ci se déroule dans le cadre de la formation initiale et comporte des objectifs éducatifs ;
- simplifier et réorganiser les structures paritaires au niveau interprofessionnel et des branches professionnelles pour les rendre plus efficaces et opérationnelles au vu de leurs missions redéfinies ;
- améliorer la mise en œuvre des politiques emploi-compétences dans les territoires, en renforçant le paritarisme interprofessionnel territorial dans sa capacité à consolider l'analyse des besoins des entreprises et des branches professionnelles et à construire des diagnostics partagés au niveau infrarégional et en donnant un rôle de pilotage aux instances quadripartites régionales ;
- permettre un dialogue renforcé avec la puissance publique (État et régions) et assurer une mise en œuvre coordonnée des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles dans le cadre d'une instance quadripartite nationale ;
- mettre en place une évaluation indépendante des politiques emploi/formation, afin de garantir leur efficacité et l'amélioration continue, dans une culture de la qualité et du résultat.

**Article 36**

*Une gouvernance nationale adaptée et renforcée*

**Article 36.1**

*Le COPANEF*

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

Il est constitué d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatifs au plan national et interprofessionnel (*a minima* 2 titulaires et 2 suppléants par organisation). Il est animé par un président et un vice-président, désignés pour 2 ans et par alternance par chacun des 2 collèges.

Les statuts et le règlement intérieur préciseront les modalités et le fonctionnement de la gouvernance.

Du fait de l'évolution du rôle des différents acteurs et du financement de la formation professionnelle, les parties signataires décident que le COPANEF intègre les moyens du FPSPP, pour mettre en œuvre la politique qu'ils définissent dans le présent accord.

Cependant, cette orientation n'est possible que si l'État donne la garantie aux partenaires sociaux qu'ils pourront conduire les politiques nationales interprofessionnelles en matière d'emploi et de formation professionnelle, en responsabilité.

Dans ce nouveau schéma, le COPANEF dispose de la personnalité morale. Les financements du COPANEF devront être pérennes pour permettre de conduire des politiques dans la durée et sa réactivité afin de mieux répondre aux besoins des salariés, des demandeurs d'emploi et des entreprises. Le COPANEF disposera d'un budget et pourra s'adjoindre les services de personnes qualifiées et d'organismes compétents dans le champ de l'évaluation ainsi que dans celui de la certification.

**Article 36.1.1**

*Missions*

L'ambition des parties signataires est de définir, mettre en œuvre et évaluer les actions en matière :

- de consolidation des besoins en compétences, d'alternance, de certification, d'emploi d'accompagnement des entreprises et des personnes ;
- de prospective et d'évaluation des résultats des politiques emploi et formation ;
- d'ajustement des politiques à partir de l'analyse des résultats obtenus.

Lieu privilégié de dialogue social, le COPANEF définit les orientations paritaires en matière d'emploi et de formation professionnelle. Dans ce cadre, il a pour mission :

En matière de besoins en compétences :

- de définir les orientations des politiques paritaires interprofessionnelles en matière d'emploi, de compétences, de formation, les mettre en œuvre et d'en assurer la coordination avec les pouvoirs publics et les régions ;
- de coordonner les méthodologies d'analyse des besoins en compétences des branches professionnelles et leur déclinaison territoriale et de consolider les analyses des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications de branche ;



- de définir les conditions de mise en œuvre et de développement du CEP dans les territoires (et notamment de définir les modalités d'élaboration du cahier des charges pour l'habilitation des organismes tel que prévu à l'art. 5 du présent accord) ;
- d'animer la politique d'alternance au niveau interprofessionnel, de favoriser son développement dans l'ensemble des branches professionnelles et sur les territoires ; d'agir en observatoire des coûts des contrats en alternance à partir des données fournies par les OPCA et de formuler des recommandations sur le coût des formations transverses ;
- d'organiser la politique paritaire de certification professionnelle, en lien avec l'ensemble de ses autres acteurs, et de favoriser la mise en place de certifications communes de type CQPI ou certifications de compétences professionnelles interbranches (CCPI) ;
- de définir les critères de la qualité du système de formation professionnelle, de promouvoir les processus d'amélioration continue des politiques de formation et d'en assurer une évaluation ;
- de contribuer au pilotage des systèmes d'information emploi, compétences, formation et orientation professionnelles ;
- de conduire une politique de communication paritaire sur les enjeux emploi, compétences et formation et sur les travaux réalisés ;
- de conduire un programme d'évaluation relatif à la mise en œuvre du présent accord.

En matière de gestion financière :

- d'assurer, par un mécanisme de péréquation mentionné à l'article 26, le financement de la formation des contrats en alternance et sa régulation ;
- d'assurer, par un mécanisme de mutualisation des contributions mentionnées aux articles 47.3 et 47.4, le financement de la formation des salariés dans le cadre du CPF de transition, dans les conditions définies au chapitre IV, de gérer les excédents et de les affecter aux différents dispositifs conformément aux orientations définies par les partenaires sociaux à l'article 54.2 ;
- d'assurer la mobilisation des fonds dédiés au financement du CEP déployé par les COPAREF.

Les parties signataires confient au COPANEF les missions :

- de proposer d'ici la fin de l'année 2018 une méthode de calcul des coûts des contrats en alternance en vue de la concertation quadripartite ;
- de proposer les modalités de la gestion de la transition des fonds du CIF CDD ;
- de coordonner la construction et la mise en ligne d'une plate-forme d'information nationale d'ici la fin de l'année 2019 (« hub » présentant les besoins compétences des entreprises, alternance, liste des certifications professionnelles de branches et interbranches...) Cette plate-forme nationale (cf. art. 34.1) comprend une déclinaison pour le niveau régional, et s'appuie sur les données consolidées par les COPAREF.

### **Article 36.1.2**

#### *Instances de pilotage*

Le conseil d'administration du COPANEF est l'instance décisionnelle du COPANEF, et le bureau l'instance exécutive.

Le conseil de gestion est l'organe de gestion et de financement des politiques du COPANEF. Il agit par délégation du conseil d'administration.

Il a pour mission de mettre en œuvre le mécanisme de péréquation ou de mutualisation mentionné aux articles 26 et 50, permettant d'assurer le financement de la formation des contrats en alternance et de la formation des salariés dans le cadre du CPF de transition, dans les conditions définies à l'article 47.3 et de gérer les excédents des différents dispositifs. Un commissaire du gouvernement et contrôleur CGEFI assistent de droit au conseil de gestion.

La composition et les modalités de fonctionnement du conseil d'administration du bureau et du conseil de gestion sont définies dans le règlement intérieur du COPANEF.

### **Article 36.1.3**

#### *Commissions et groupes de travail*

Le COPANEF s'appuie sur des commissions et des groupes de travail pour accomplir ses missions et traiter notamment des sujets de l'alternance, du développement des compétences, de l'évaluation et de la qualité, des observatoires, de la prospective, des certifications, des territoires, de l'accompagnement, de la communication et des systèmes d'information.

Chaque commission ou groupe de travail est composé paritairement, animé par deux représentants paritaires du CA et fait appel en tant que de besoin aux équipes techniques dont les compétences et l'expertise sont nécessaires à ses travaux.

La composition et les modalités de fonctionnement des commissions sont définies dans le règlement intérieur.

En outre, un comité scientifique, composé d'experts de plusieurs disciplines, est garant de la qualité et l'objectivité des travaux d'évaluation. Il exerce une mission d'assistance méthodologique, de suivi et de validation des résultats au fil de leur avancement.

### **Article 37**

#### *Une gouvernance régionale renforcée, au service de l'emploi*

La volonté des signataires de centrer leur action sur les besoins des salariés et des entreprises exige une proximité que seul le niveau régional est en capacité de concrétiser.

### **Article 37.1**

#### *Le COPAREF*

Les responsabilités nouvelles des partenaires sociaux en matière d'alternance, de mise à disposition du public et des acteurs de l'orientation d'informations précises et fiables sur les besoins en compétences des entreprises dans les territoires ou de participation au déploiement du CEP conduisent à un renforcement de la gouvernance politique paritaire interprofessionnelle au niveau régional.

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

Il comprend un nombre égal de représentants au plan régional des organisations syndicales de salariés (à raison de deux représentants par organisation) et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il est animé par un président et un vice-président, désignés pour 2 ans et par alternance par chacun des deux collègues.

Le COPAREF s'appuie sur des commissions ou groupes de travail spécifiques pour accomplir ses missions et traiter notamment des sujets de l'accompagnement CEP, de la situation économique et des besoins en compétences des territoires, du CPF de transition professionnelle, de l'alternance et de la certification.

### **Article 37.2**

#### *Missions*

Le COPAREF a pour mission, notamment sur la base des travaux et des avis des branches professionnelles, en particulier des commissions paritaires régionales de branche lorsqu'elles existent, et en coordination avec les autres acteurs régionaux :

- de définir et mettre en œuvre les orientations stratégiques des partenaires sociaux sur le territoire régional en matière d'emploi, de compétences et de formation professionnelle, et d'assurer leur coordination avec les politiques publiques de la région et de l'État ;
- d'animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires interprofessionnelles définies par le COPANEF ;

- de consolider les données socio-économiques et des diagnostics territorialisés fournis par les OPMQ des branches professionnelles, afin d'établir un état des lieux des besoins régionaux et infrarégionaux en compétences des entreprises, dans une logique de GPEC ;
- de veiller au maillage territorial et au respect du cahier des charges du CEP, et de suivre les actions d'accompagnement sur la base des données fournies par les opérateurs ;
- d'établir une cartographie dynamique des formations en alternance telle que définie à l'article 13, de suivre les résultats des formations en alternance et de formuler des recommandations ;
- de décider des modalités de validation de la prise en charge financière des projets des salariés dans le cadre du CPF de transition professionnelle ;
- de promouvoir le certificat CléA et d'habiliter le réseau d'organismes territoriaux de certification ou de formation correspondants ;
- de communiquer sur les données régionales en matière d'emploi, de compétences, de formation et de certification professionnelles, notamment au travers de la plate-forme mise en œuvre par le COPANEF (art. 36.1).

Il est un lieu privilégié de dialogue social, qui permet de définir des positions paritaires communes et ainsi de peser sur les orientations des politiques publiques régionales en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Par ailleurs, les programmes régionaux de formation des demandeurs d'emploi de Pôle emploi sont transmis, 3 mois avant la passation de commande, au COPAREF 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.

Pour mettre en œuvre l'ensemble de ses prérogatives, les COPAREF bénéficient de l'expertise, des compétences et de l'appui du COPANEF rénové dans le cadre des règles que ce dernier aura fixées.

## CHAPITRE XV

### GOUVERNANCE PROFESSIONNELLE

#### **Article 38**

##### *Responsabilités des branches*

Les branches professionnelles ont la responsabilité de définir les axes prioritaires en matière d'alternance et de formations et certifications professionnelles de la branche, correspondant aux besoins en emplois et compétences des entreprises, et d'orienter les moyens mis en œuvre pour leur développement.

Elles exercent une fonction essentielle de soutien aux entreprises pour développer les compétences de leurs salariés et pour favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux métiers de leurs entreprises. Dans le cadre, elles doivent mettre en place une politique d'accompagnement des entreprises et des salariés, consistant notamment à :

- analyser de façon prospective les besoins en compétences des entreprises et des salariés relevant de leur périmètre, en particulier à partir des données fournies par les OPMQ et produire les indicateurs attendus au niveau interprofessionnel en matière d'emploi et de formation, conformément aux dispositions de l'article 31 du présent accord ;
- conduire une politique de certification professionnelle permettant de répondre à ces besoins et participer, directement ou à travers les organismes auxquels elles auront délégué cette mission, aux travaux interprofessionnels concernant les formations et les certifications à caractère transversal ou concernant plusieurs métiers dans différents champs professionnels ;

- élaborer et mettre en œuvre la politique de branche en matière d’alternance et en particulier les priorités en matière de développement de l’alternance, les orientations en matière de qualité de formation et les modalités de financement des contrats, construire une politique de développement professionnel de branche pour les salariés, qui résulte, le cas échéant, de la négociation d’un accord portant sur les critères et modalités d’abondement du compte personnel de formation, dans une logique de coconstruction entre le salarié et l’employeur, tel que défini à l’article 6 du présent accord ;
- conduire une politique d’amélioration et de suivi de la qualité de la formation au service des entreprises et des salariés, dans les conditions mentionnées à l’article 43 ;
- garantir, par les OPCA, l’optimisation et la maîtrise des coûts de formation en cohérence avec la politique de développement de la qualité de la formation ;
- 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’OPMQ ;
- contribuer à développer la réactivité de l’offre de formation de manière à ce qu’elle s’adapte davantage aux évolutions du marché et aux contraintes des entreprises, et notamment des TPE/PME ;
- aider les entreprises, et avant tout les TPE/PME, à élaborer leur plan d’adaptation et de développement des compétences et à définir leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les programmes de formation adaptés.

Dans ce cadre, il appartient aux branches professionnelles au travers de la CPNE ou de l’instance paritaire politique désignée par la branche professionnelle, de renforcer l’articulation et l’efficacité pour les entreprises, des travaux des OPMQ tels que définis à l’article 31.3 du présent accord, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l’OPCA aux entreprises, en particulier aux TPE/PME.

### **Article 39**

#### *Les commissions paritaires nationales*

La commission paritaire nationale de l’emploi ou l’instance paritaire politique désignée par la branche professionnelle ou, à défaut, la commission paritaire nationale d’application de l’accord (CPNAA) au sein des OPCA interprofessionnels, exerce les missions qui lui sont confiées en application d’un accord de branche, ou d’un accord conclu au sein d’un OPCA interprofessionnel.

Elle a notamment pour missions, sur la base des études et travaux réalisés par l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications qu’elle oriente, de définir les axes prioritaires en matière de formation professionnelle, d’alternance et de certifications professionnelles de la branche, correspondant aux besoins en emplois et compétences, et d’orienter les moyens mis en œuvre pour leur développement.

S’agissant particulièrement de l’analyse des besoins en compétences, la responsabilité des CPNE est d’abord politique, en termes de fixation des objectifs des OPMQ, d’impulsion des travaux à conduire, de mise en débats de leurs résultats et d’élaboration des plans d’actions en termes de développement des compétences, au niveau national et territorial.

Pour les entreprises ne relevant pas du champ d’application des dispositions d’un accord de branche, un comité mixte réunissant les commissions paritaires nationales d’application de l’accord (CPNAA) des deux OPCA interprofessionnels est mis en place, afin de garantir une bonne coordination et une cohérence des travaux (par exemple, analyse commune du coût moyen des contrats en alternance).

## **Article 40**

### *Les outils paritaires*

#### **Article 40.1**

##### *L'observatoire paritaire des métiers et des qualifications (OPMQ)*

Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) constituent les outils techniques paritaires d'information, de connaissance et d'analyse des besoins prioritaires en emplois et en compétences des entreprises d'une branche professionnelle, placés sous l'autorité de la CPNE.

Les travaux d'observation prospective et d'ingénierie de certification des OPMQ pourront être mutualisés avec d'autres branches professionnelles, notamment dans le cadre d'un même OPCA ou dans une logique de filière.

Les missions des OPMQ sont redéfinies à l'article 31.3 du présent accord.

#### **Article 40.2**

##### *L'organisme paritaire collecteur agréé*

Compte tenu des ambitions affichées dans le présent accord, une rénovation profonde de refonte des OPCA doit être menée à bien. Dans ce cadre, un chantier entre l'État et les partenaires sociaux sera mis en place afin d'adapter les missions et le plan comptable des OPCA, notamment en matière de frais de gestion, et de définition d'indicateurs de pilotage stratégique de leur mission dans une recherche d'efficience et d'amélioration du service rendu.

Les organismes paritaires collecteurs agréés constituent aujourd'hui un des outils techniques au service de la politique définie et conduite par les partenaires sociaux au sein des branches professionnelles et au niveau interprofessionnel.

Ils contribuent activement au développement de l'emploi et des compétences par leur service de proximité aux entreprises et à la simplification en matière de financement de la politique d'alternance. Ils ont notamment un rôle :

- d'information, de sensibilisation, d'outillage et d'accompagnement des entreprises, en particulier des TPE/PME, dans l'analyse de leurs besoins, en matière de développement des compétences, et de choix de formations adaptées, au regard de la stratégie de l'entreprise ;
- de contribution au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie et de promouvoir l'alternance auprès des entreprises ;
- d'information sur l'accompagnement réalisé par le conseil en évolution professionnelle, et sur le réseau de proximité des organismes CEP habilités ;
- de mise à disposition des entreprises des informations sur les droits et dispositifs de développement des compétences et de formation professionnelle et des outils au service de leur politique de ressources humaines ;
- de suivi et d'amélioration de la qualité des formations professionnelles qu'ils financent.

Dans une perspective d'efficacité et de visibilité auprès des entreprises, ils assurent la collecte des contributions telles que visées à l'article 45 et concourent à la prise en charge des coûts tels que définis au chapitre VII.

Ils participent à la recherche de financements complémentaires pour les entreprises.

Les sections paritaires professionnelles (SPP) sont une émanation des CPNE au sein des OPCA interbranches ou multibranches. Elles ont pour mission de traduire les orientations de la CPNE dans le cadre de la gestion de l'OPCA.

## CHAPITRE XVI

### UNE DEMANDE D'ÉVOLUTION DE LA GOUVERNANCE QUADRIPARTITE

La cohérence des actions menées par les différents acteurs au niveau régional constitue une des clés de réussite de la réforme proposée.

#### **Article 41**

*Une imbrication forte des politiques publiques et paritaires en matière d'emploi et de formation, au niveau national, dans une logique partenariale*

Le renforcement du dialogue et un pilotage coordonné entre l'État, les régions et les partenaires sociaux constituent deux clés de réussite, pour garantir la cohérence et l'efficacité des politiques des différentes instances quadripartites de l'emploi, de la formation et de la certification, notamment en matière d'actions à destination des demandeurs d'emploi et des jeunes.

Les parties signataires demandent que le CNEFOP, au-delà de ses missions actuelles, soit également chargé :

- de consolider les données des OREF et les travaux des CREFOP ;
- d'animer les travaux du réseau des CREFOP ;
- de valider le cahier des charges d'habilitation des organismes habilités pour le CEP, à partir de la proposition du COPANEF (art. 36.1.1) ;
- d'établir une vision nationale de l'offre de formation en alternance, définir la méthode de calcul du coût apprenti commune à l'ensemble des établissements (art. 36.1.1) ;
- de préciser les critères de la modulation territoriale.

Les parties signataires soulignent également l'importance de modifier les procédures en matière de consultation sur l'ensemble des textes légaux et réglementaires, afin d'améliorer le fonctionnement du CNEFOP et de respecter les délais et les règles de consultation.

Elles souhaitent que la composition du CNEFOP et son fonctionnement soient redéfinis afin d'améliorer l'efficacité de son action dans le cadre d'une concertation avec l'État. Les prérogatives actuelles en matière de qualité de la formation doivent être réexaminées au regard du nouveau dispositif mis en œuvre et des procédures d'assurance qualité proposées.

#### **Article 42**

*Une synergie entre les COPAREF et les CREFOP à améliorer*

Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) est une instance de concertation quadripartite (État, région, représentants des salariés et des employeurs). Il est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région, en lien avec le conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP). Il consolide les données sur besoins régionaux et infrarégionaux en compétences des entreprises à partir des analyses de l'OREF, corrélées avec celles des OPMQ des branches professionnelles.

Les parties signataires souhaitent que la composition et le fonctionnement du CREFOP soient également redéfinis afin d'améliorer l'efficacité de son action et le dialogue entre l'État, les régions et les partenaires sociaux.

Elles souhaitent également que les travaux des CREFOP soient mieux coordonnés au niveau national, dans le cadre du CNEFOP, afin de renforcer la cohérence des politiques développées dans les territoires dans le champ de l'emploi et de la formation.



### Article 43

#### *La mise en place et le suivi de la qualité à chaque étape du système de formation professionnelle*

Le présent accord renforce la place des partenaires sociaux, acteurs légitimes pour intervenir sur l'emploi, afin de satisfaire les besoins en compétences des entreprises et des personnes.

Dans ce cadre, les parties signataires ont l'ambition de renforcer la qualité de l'ensemble du système de formation professionnelle. Ils placent l'enjeu de l'efficacité et de l'efficience au cœur de la démarche de qualité de la formation professionnelle dans un objectif de transformation de la pratique des entreprises et des différents acteurs et financeurs de la formation professionnelle, y compris les organismes de formation.

À cette fin, ils recommandent de ne pas limiter l'évaluation de la qualité à la seule prestation formation. Ils considèrent qu'elle doit porter sur la globalité du processus de formation avec les différentes parties prenantes de la formation, à savoir :

- la qualité de l'information produite sur les besoins en compétences des entreprises et de l'information diffusée aux différentes cibles, notamment pour l'orientation professionnelle. Les parties signataires conviennent de formaliser le socle des informations nécessaires et les moyens de communication (supports et relais) afin que tout individu dispose d'une vision claire sur les besoins, les débouchés et la qualité de l'offre (chapitre XII) ;
- la qualité de l'action de formation, en particulier de l'alternance (art. 29) ;
- la qualité de l'action de formation en entreprise. Afin de vérifier l'atteinte des objectifs et/ou la mise en œuvre des connaissances ou compétences acquises en formation en situation professionnelle, des critères seront ajoutés au-delà des critères actuels d'évaluation, liés au recueil du besoin en entreprises – par le manager et l'organisme de formation –, et à l'information de l'individu sur les objectifs de la formation ou au suivi post-formation avec l'organisme de formation et le manager (art. 33.1) ;
- la qualité de l'accompagnement des personnes et des entreprises (art. 1<sup>er</sup>, 28, 29 et 40.2) ;
- la qualité de la certification (art. 34.2 et 35) ;
- la qualité du financement des actions de formation et de l'ensemble des dispositifs (art. 39) ;
- la qualité de la gouvernance, tant au niveau paritaire que quadripartite (art. 36 et 37) ;
- la qualité de l'évaluation des politiques emploi et formation (art. 41).

Les parties signataires décident que les branches professionnelles, par l'intermédiaire des OPCA, renforcent leur politique d'amélioration de la qualité de la formation au service des entreprises et des salariés, afin de s'assurer de la qualité des formations financées ou cofinancées.

### TITRE V

#### **FINANCER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue.

Outre son investissement direct dans la formation de ses salariés dans le cadre du plan d'adaptation et de développement des compétences, 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.

### Article 44

#### *Contribution unique et obligatoire de toutes les entreprises*

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

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution équivaut à 1,23 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Pour les entreprises de 11 salariés et plus, la contribution équivaut à 1,68 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

#### **Article 45**

##### *Affectation des versements des entreprises*

Les versements des entreprises de moins de 11 salariés sont affectés comme suit :

- à concurrence de 0,55 % au financement du développement des compétences des salariés des TPE tel que précisé à l'article 48.1 ;
- à concurrence de 0,68 % au financement du développement de l'alternance tel que précisé à l'article 50.

Les versements des entreprises de 11 salariés et plus, sont affectés comme suit :

- au titre du CPF, tel que précisé à l'article 47 :
  - à concurrence de 0,275 % par les entreprises de 11 à 49 salariés ;
  - à concurrence de 0,40 %, par les entreprises de 50 salariés et plus ;
- au titre du développement des compétences des PME, tel que précisé à l'article 48.2 :
  - à concurrence de 0,30 % par les entreprises de 11 à 49 salariés ;
  - à concurrence de 0,10 % par les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- au titre du développement de l'alternance, tel que précisé à l'article 50 :
  - à concurrence de 0,725 % par les entreprises de 11 à 49 salariés ;
  - à concurrence de 0,80 % par les entreprises de 50 à 299 salariés ;
  - à concurrence de 0,90 % par les entreprises de 300 salariés et plus.
- à concurrence de 0,30 % au financement de la formation des demandeurs d'emploi tel que précisé à l'article 52 ;
- à concurrence de 0,08 % au titre du financement des formations initiales professionnelles et technologiques hors apprentissage et des établissements, organismes et services éligibles.

Les OPCA gèrent ces différentes contributions au sein de sections financières identifiées.

Les parties signataires demandent au gouvernement de prévoir, pour les entreprises de moins de 11 salariés actuellement exonérées de taxe d'apprentissage, de maintenir un niveau d'exonération identique à celui actuellement en vigueur.

#### **Article 46**

##### *Financement du droit généralisé à l'accompagnement de l'individu*

Afin de déployer le conseil en évolution professionnelle sur l'ensemble du territoire et de donner accès à un accueil personnalisé à tous les individus, un financement spécifique est mobilisé.

Les contributions versées par les entreprises financent la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle au titre de l'article 5 du présent accord.

À cet effet, une fraction de l'ensemble des contributions, telles que prévues à l'article 44, sera prélevée et mutualisée à hauteur maximale de 2,75 %, à due proportion de la répartition telle que définie à l'article 45. Elle sera versée au COPANEF.

#### **Article 47**

##### *Financement du compte personnel de formation renouvelé*

Les modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation comme réceptacle unique des droits liés à la formation, nécessitent de définir des possibilités de financement au niveau de l'entreprise, au niveau de la branche professionnelle, notamment lors de la coconstruction d'un

projet entre l'employeur et le salarié, et au niveau interprofessionnel lors de projets de transition professionnelle.

#### **Article 47.1**

##### *Encourager la négociation sur le développement des compétences dans l'entreprise*

Dans le cadre d'un accord d'entreprise conformément à l'article 9.2 du présent accord, l'employeur détermine les moyens consacrés aux abondements du compte personnel de formation des salariés ainsi qu'aux abondements pour les prestations associées au conseil en évolution professionnelle tels que prévus à l'article 4 du présent accord.

#### **Article 47.2**

##### *Encourager la négociation sur le développement des compétences dans les branches*

Conformément à l'article 9.1 du présent accord, un accord de branche professionnelle peut fixer les moyens qui seront consacrés aux abondements du compte personnel de formation des salariés ainsi qu'aux abondements pour les prestations associées au conseil en évolution professionnelle tels que prévus à l'article 4 du présent accord.

#### **Article 47.3**

##### *Le financement des projets de transition professionnelle*

Une fraction de la contribution au titre du compte personnel de formation est collectée par les OPCA et sera mutualisée auprès du COPANEF pour la prise en charge des actions de transition professionnelle. Cette contribution est de 0,1 % de la masse salariale.

La contribution spécifique de 1 % pour les contrats à durée déterminée collectée par les OPCA qui s'ajoute à la contribution unique de formation, sera également mutualisée auprès du COPANEF.

#### **Article 47.4**

##### *Reversement des excédents*

Au titre de l'article 47, si l'OPCA dispose au 31 décembre, de sommes excédant le tiers des charges comptabilisées annuellement selon les règles du plan comptable applicables aux OPCA, il verse ces sommes au titre du financement des projets de transition professionnelle.

#### **Article 48**

##### *Renforcer le financement du plan d'adaptation et de développement des compétences par accord de branche*

Afin d'accompagner le développement des parcours de formation et la montée en qualification des salariés des TPE et PME, il est décidé de mettre en place une participation à la formation dédiée aux TPE et PME.

#### **Article 48.1**

##### *Une mutualisation des moyens des TPE*

Les contributions collectées par les OPCA à concurrence de 0,55 % pour le financement du développement des compétences des salariés des TPE sont mutualisées au sein de chaque OPCA.

Les OPCA concourent à la prise en charge des coûts de la formation des salariés des entreprises de moins de 11 salariés.

La prise en charge par l'OPCA porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes des formations relevant au plan d'adaptation et de développement des compétences des entreprises de moins de 11 salariés, dans les limites et selon les priorités définies par la branche professionnelle ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCA à compétence interprofessionnelle. Les modalités

de financement de la rémunération, dans la limite du coût horaire du Smic par heure de formation, peuvent être prévues.

#### **Article 48.2**

##### *Une mutualisation des moyens des PME de 11 à 49 salariés*

Les contributions collectées par les OPCA à concurrence de 0,30 % pour le financement du développement des compétences des salariés des PME sont mutualisées au sein de chaque OPCA.

Les OPCA concourent à la prise en charge des coûts de la formation des salariés des entreprises de 11 à 49 salariés.

La prise en charge par l'OPCA porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes des formations relevant au plan d'adaptation et de développement des compétences des entreprises de 11 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.

La CPNE de branche ou, à défaut, la commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA) de chaque OPCA interprofessionnel, précise les modalités de prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes.

#### **Article 48.3**

##### *Fongibilité*

Un accord de branche ou un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peut déterminer les modalités d'affectation entre sections des ressources dédiées aux entreprises de moins de 11 salariés et des entreprises de 11 à 49.

#### **Article 48.4**

##### *Une mutualisation des moyens des entreprises de 50 à 299 salariés*

Les contributions collectées par les OPCA à concurrence de 0,10 % pour le financement du développement des compétences des salariés des entreprises de 50 à 299 salariés sont mutualisées au sein de chaque OPCA.

Les OPCA concourent à la prise en charge des coûts de la formation des salariés des entreprises de 50 à 299 salariés.

La prise en charge par l'OPCA porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes des formations relevant au plan d'adaptation et de développement des compétences des entreprises de 50 à 299 salariés, dans les limites et selon les priorités définies par la branche professionnelle ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCA à compétence interprofessionnelle.

#### **Article 48.5**

##### *Reversement des excédents*

Au titre de l'article 48, si pendant deux exercices consécutifs, l'OPCA dispose de sommes excédant le tiers des charges comptabilisées annuellement selon les règles du plan comptable applicables aux OPCA, il verse ces sommes au titre de la péréquation interprofessionnelle de l'alternance.

#### **Article 49**

##### *Développer les politiques de branche*

Les branches professionnelles peuvent décider de mettre en œuvre des moyens complémentaires pour répondre au besoin de développement des compétences propre aux enjeux sectoriels, technologiques ou organisationnels, des entreprises.

En conséquence, 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 de la formation des salariés.

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

## **Article 50**

### *Modalités de financement de l'alternance*

Le développement de l'alternance inscrit dans le présent accord nécessite la révision des modalités de financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Un système de péréquation au sein de chaque OPCA et au niveau interprofessionnel doit garantir le financement de tous les contrats en alternance.

La contribution collectée et mutualisée au sein de l'OPCA désigné par les accords de branche permet de concourir à la prise en charge des coûts des contrats d'apprentissage et les dépenses mentionnées à l'article 22 du présent accord ainsi que des contrats de professionnalisation.

Chaque OPCA, par la mutualisation des versements des entreprises dès le premier euro met en œuvre un premier niveau de péréquation.

Pour le financement de la péréquation interprofessionnelle de l'alternance, le COPANEF dispose :

- dans le cadre de la gestion dynamique de la péréquation, d'une fraction de la contribution dédiée au financement des contrats en alternance ;
- des sommes détenues par les OPCA au 31 décembre de chaque année excédant le tiers de leurs charges comptabilisées pour le développement de l'alternance au cours du dernier exercice clos selon les règles du plan comptable applicable aux OPCA.

Pour bénéficier de dotations complémentaires affectées au développement des contrats en alternance, l'OPCA demandeur devra respecter 4 critères d'accès fixés comme suit :

- le respect par l'OPCA des champs conventionnels ;
- le respect par l'OPCA des règles en matière de frais de gestion ;
- l'OPCA doit publier les coûts moyens et les montants de prise en charge des contrats de professionnalisation et d'apprentissage, tenant compte des spécificités des formations ;
- l'insuffisance de ressources traduite par l'engagement par l'OPCA de l'intégralité de la contribution des entreprises consacrée au financement mentionnées à l'article 22.

Dans le cadre des dispositions de l'article 26, un bilan annuel des modalités de péréquation permettra de rendre efficaces les critères utilisés pour la péréquation ainsi que l'utilisation des excédents.

## **Article 51**

### *La promotion et l'amélioration des formations professionnelles et technologiques initiales*

Les parties signataires souhaitent favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. À cet effet, des liens étroits doivent être maintenus entre le monde professionnel et le monde éducatif. Des moyens issus de la contribution des entreprises au financement des formations initiales professionnelles et technologiques hors apprentissage et des établissements, organismes et services éligibles peuvent être mobilisés pour cet objectif.

Un OPCA peut conserver une partie des fonds de la contribution non-affectée par les entreprises au financement des formations initiales professionnelles et technologiques hors apprentissage et des établissements, organismes et services éligibles, pour concourir au financement des actions de promotion des métiers.

## **Article 52**

### *Le financement de la formation des demandeurs d'emploi*

Les parties signataires s'engagent à intervenir en soutien du plan d'investissement compétences. Toutefois, il réitère leur demande d'un suivi qualitatif performant des actions engagées avec le PIC afin d'en tirer tous les enseignements nécessaires.

En application de l'article 30 du présent accord, les fonds versés par les entreprises au titre du financement de la formation des demandeurs d'emploi peuvent être affectés au plan d'investissement compétences, pour le financement des actions prises en charge par les OPCA pour les demandeurs d'emploi et en particulier les préparations opérationnelles à l'emploi et les abondements CPF séniors.

Cette contribution a vocation à diminuer en proportion de la diminution du nombre de demandeurs d'emploi et de l'amélioration du taux de retour à l'emploi. Les parties signataires dans le cadre d'une initiative conjointe avec l'État et les régions, définiront les indicateurs d'évaluation pertinents avant la fin de l'année 2018. Ils en assureront le suivi et au regard des évolutions, ils examineront une réorientation éventuelle de cette contribution au bénéfice de l'alternance et des droits individuels des salariés.

Pour les demandeurs d'emploi, les coûts de réalisation des prestations intégrées à l'accompagnement dans le cadre du deuxième niveau du CEP seront pris en charge par la contribution versée par les entreprises pour la formation des demandeurs d'emploi.

## **Article 53**

### *Le financement des besoins en compétences dans l'entreprise et de la définition des certifications professionnelles*

Les parties signataires conviennent de renforcer les travaux prospectifs des observatoires et les moyens pour définir les certifications professionnelles en lien avec les démarches compétences engagées par les entreprises ou les branches professionnelles.

La CPNE ou, à défaut, à l'instance politique paritaire désignée par la branche professionnelle prévoit qu'un financement, dans la limite de 0,50 % des sommes collectées au titre de la contribution unique et obligatoire de formation des entreprises relevant du champ de l'OPCA, est consacré par ce dernier aux observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ainsi qu'à l'ingénierie de formation et des certifications professionnelles. Cette fraction est imputée proportionnellement à la collecte sur chaque section financière gérée au sein de l'OPCA.

## TITRE VI

### **MESURES TRANSITOIRES**

## **Article 54**

### *Période transitoire*

### **Article 54.1**

#### *Accompagnement des salariés et des demandeurs d'emploi*

Cahier des charges CEP : les modalités d'élaboration du cahier des charges font l'objet d'un travail des partenaires sociaux au cours du deuxième semestre 2018. Ils s'appuient sur un premier bilan de la mise en œuvre du CEP par les organismes actuels comme mentionné à l'article 5. À l'issue de ces travaux, une concertation est engagée dans le cadre du CNEFOP, avec l'État et les régions, sur le cahier des charges.



Durant cette période, une évaluation de l'action des 5 opérateurs actuellement habilités pour proposer des actions d'accompagnement des salariés et demandeurs d'emploi, devra être diligentée. Des mesures correctives seront proposées le cas échéant.

#### **Article 54.2**

##### *Alternance*

Les parties signataires se fixent l'objectif d'accompagner les CFA durant la période de transition entre le système actuel et le nouveau dispositif.

Lors de la mise en œuvre de la réforme, les branches professionnelles prendront en charge tous les contrats d'apprentissage sur la base des coûts de formation de référence établis au niveau préfectoral dans chaque région. Les CFA ont ainsi la garantie du maintien de leurs ressources liées à leur activité « alternance » durant la période transitoire.

Elles définissent dans le cadre d'un dialogue avec le centre de formation, les modalités d'évolution des coûts de formation en fonction des priorités de la branche professionnelle et des contraintes propres aux différents établissements. Ce dialogue donne lieu, le cas échéant, à l'établissement d'une trajectoire d'amélioration pour le CFA dès 2020.

Toutes les dispositions relatives à l'autonomie juridique et pédagogique ainsi que les dispositions financières résultant du présent accord, devront être effectives à l'issue d'une période de 2 ans.

#### **Article 54.3**

##### *Coût au contrat alternance*

Calcul des coûts de référence : le COPANEF est chargé d'élaborer une méthode de calcul des coûts des contrats en alternance en vue de la concertation quadripartite, entre les partenaires sociaux, l'État et les régions au cours de l'année 2018.

Prise en charge des coûts de formation : afin de faciliter la transition entre le dispositif actuel et le nouveau mode de financement au contrat, les branches professionnelles prennent en charge tous les contrats d'apprentissage sur la base des coûts de formation de référence établis actuellement au niveau préfectoral dans chaque région. Les CFA ont ainsi la garantie du maintien de leurs ressources liées à leur activité « alternance » durant la période transitoire.

Elles définissent dans le cadre d'un dialogue avec le centre de formation, les modalités d'évolution des coûts de formation en fonction des priorités de la branche professionnelle et des contraintes propres aux différents établissements. Ce dialogue donne lieu, le cas échéant, à l'établissement d'une trajectoire d'amélioration pour le CFA dès 2020.

Évolution du cadre juridique et fiscal d'exercice de l'apprentissage : toutes les dispositions relatives à l'autonomie juridique et pédagogique ainsi que les dispositions financières résultant du présent accord, devront être effectives à l'issue d'une période de 2 ans.

#### **Article 54.4**

##### *Qualité de l'apprentissage*

Négociation de branche : les parties signataires demandent aux branches professionnelles qui s'engagent dans l'apprentissage, de négocier dans les 2 ans dans le cas où elles ne l'auraient pas encore fait, sur la qualité de l'apprentissage attendu dans le CFA et dans l'entreprise. À cette fin les partenaires sociaux proposeront, d'ici fin 2018, un socle d'indicateurs et une méthodologie globale.

#### **Article 54.5**

##### *OPMQ*

Indicateurs communs : les parties signataires réinterrogent en conséquence les missions du COPANEF autour de la gouvernance nationale interprofessionnelle de l'expression des besoins en

entreprises. Elles le chargent de faire des propositions pour fin 2018 au plus tard sur la liste des indicateurs communs vers lesquels les OPMQ des branches doivent converger, la méthodologie et l'élaboration de la base consolidée (socle commun), les modalités de sa mise en œuvre pour un déploiement en 2019 et les modalités de son financement.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'actualisation des indicateurs communs par les OPMQ de branche devra être réalisée au moins tous les 2 ans.

#### **Article 54.6**

##### *Nouvelle régulation des certifications éligibles au CPF*

Il reviendra à la CNCP de proposer une méthode de travail qui conduise à la mise en place du nouveau système et à l'accomplissement de la refonte du répertoire à l'échéance de 2020. Cela rendra effective la fin des listes.

Durant ce délai, le COPANEF, les COPAREF, les CPNE et les CPNAA assureront la mise à jour périodique des listes des certifications éligibles au CPF dont ils ont la responsabilité.

#### **Article 54.7**

##### *OPCA*

Concertation État/partenaires sociaux/OPCA : un chantier entre l'État et les partenaires sociaux sera mis en place au second semestre 2018 afin d'adapter les missions et le plan comptable des OPCA, notamment en matière de frais de gestion, dans une recherche d'efficacité et d'amélioration du service rendu.

#### **Article 54.8**

##### *COPANEF*

Un dialogue entre l'État et les parties signataires sera initié dès la signature de cet accord pour préciser les modalités de regroupement du COPANEF et du FPSPP, ceci afin que celui-ci soit opérationnel dans sa nouvelle configuration dès 2019 autour des missions et modes d'organisation.

### TITRE VII

## **DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 55**

Les parties signataires demandent que toutes les dispositions du présent accord soient reprises dans la loi.

#### **Article 56**

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics l'extension du présent accord.

#### **Article 57**

Les dispositions du présent accord sont applicables sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

Fait à Paris, le 22 février 2018.

(Suivent les signatures.)