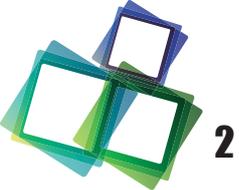




**CARIF-OREF Guadeloupe**  
Maison Régionale de la Formation et de l'Emploi

# La réforme de la formation professionnelle





> Sommaire

Historique.....3  
La réforme de 2014 .....7  
Sélection d’articles .....10  
Repère bibliographique .....11

## • HISTORIQUE

### › Depuis la loi de 1971

**9 juillet 1970** Signature par les organisations syndicales et patronales d'un accord national interprofessionnel (ANI) qui fonde le système actuel de la formation professionnelle en France. Cet accord porte sur les droits à la formation des salariés licenciés ou appartenant à des professions menacées et confirme le droit à la formation sur le temps de travail (introduit par la loi de 1966). Il définit un droit de consultation du comité d'entreprise dans le cadre de l'élaboration du plan de formation et élargit à la formation professionnelle les prérogatives des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) créées par l'accord sur la sécurité de l'emploi de 1969.

**16 juillet 1971** La loi Delors portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente est issue de l'accord interprofessionnel de 1970. Elle concerne principalement les entreprises, mais s'applique également aux agents de l'Etat et des collectivités territoriales. La formation continue est présentée non plus seulement comme un outil d'adaptation des salariés mais aussi comme un moyen de développement personnel et de promotion sociale. Trois autres lois sont adoptées le même jour et complètent le dispositif d'éducation permanente, l'une est relative à l'apprentissage, l'autre concerne l'enseignement technologique et professionnel, la troisième porte sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles.

**31 décembre 1975** Loi instaurant un contrôle de l'Etat sur les organismes de formation.

**Juillet 1978 Loi** du 17 juillet (JO du 18) modifiant certaines dispositions du livre IX du code du travail relatives à la promotion industrielle, au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle qui clarifie les rapports entre le plan de formation et le congé de formation. Le congé de formation a désormais pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre personnel, de suivre des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages inclus dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Le comité d'entreprise donne son avis chaque année sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan de l'année suivante.

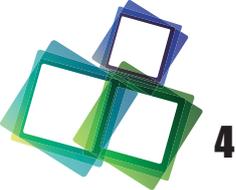
**19 décembre 1978** Le secrétaire d'Etat en charge de la formation professionnelle, Jacques Legendre, fait le point sur la préparation des textes nécessaires à l'exercice du droit au congé de formation rémunéré, tel qu'il résulte de la loi du 17 juillet 1978 et notamment la mise en place pour début 1979 par les pouvoirs publics de l'agrément des stages ouvrant droit au maintien de la rémunération pendant la durée de la formation.

### › A partir des années 1980, la politique de formation professionnelle devient un outil au service de la politique de lutte contre le chômage des jeunes

**En 1981 est** créé un ministère de la formation, confié à Marcel Rigout. Ce ministère est désormais intégré au ministère du Travail.

**22 mars 1982** Publication d'une ordonnance créant les missions locales pour l'emploi des jeunes et les permanences d'accueil d'information et d'orientation professionnelle (PAIO).

**25 avril 1983** Signature d'un accord national interprofessionnel ouvrant de nouvelles voies à l'insertion des jeunes par l'insertion grâce aux contrats de qualification et d'orientation.



**7 janvier 1983** La loi du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État transfère aux régions la mise en œuvre des actions d'apprentissage et de formation professionnelle continue.

**La loi du 24 février 1984 dite loi Rigout** Se veut le pendant des lois Auroux. Elle élargit le droit au congé individuel de formation et introduit une obligation de négocier sur la formation professionnelle dans les branches professionnelles ou les entreprises en renforçant pour les entreprises le rôle du comité d'entreprise en matière de formation.

**4 avril 1984** Communication en Conseil des ministres relative aux nouvelles orientations de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) : développement des interventions en direction des chômeurs de longue durée, des jeunes et des femmes sans qualification ; modernisation et adaptation des formations traditionnelles, augmentation des crédits qui sont inclus dans deux programmes prioritaires du IX<sup>ème</sup> plan ; mise en place d'une équipe opérationnelle dans chaque région.

**27 septembre 1985** Signature entre le CNPF et les syndicats (sauf la CGT) d'une déclaration commune : volonté de développer la formation en alternance ; nécessité de mesures gouvernementales de simplification et d'amélioration des procédures.

**3 octobre 1985** Michel Delebarre, ministre du travail et de la formation professionnelle, présente des propositions en faveur de l'amélioration de la formation professionnelle : rapprochement entre le service public de l'emploi et les organismes de formation ; développement des diplômes acquis avec des unités capitalisables et une simplification des procédures ; rénovation de l'apprentissage pour les jeunes en développant les formations complémentaires pour permettre une seconde qualification ; renforcement du système de formation en alternance dans les entreprises ; suppression, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1986, du dispositif de contrat emploi-formation ; création de stages d'initiation à la vie professionnelle, à temps partiel, d'une durée de six mois ; délivrance d'une attestation à tout stagiaire, sur l'acquisition de compétences ; amélioration de l'accès à la formation des salariés des petites et moyennes entreprises.

**4 janvier 1988** Loi portant diverses mesures relatives à la formation professionnelle visant à mieux associer les partenaires sociaux à la gestion du congé individuel de formation et à simplifier les conditions de fonctionnement des comités départementaux de la formation professionnelle (JO du 5).

**12 juillet 1988** Promulgation de la loi (Jo du 14) modifiant certaines dispositions du Code du travail relatives à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle et prorogeant les exonérations de cotisations de Sécurité sociale liées aux contrats de qualification.

**15 décembre 1988** André Laignel, secrétaire d'Etat chargé de la formation professionnelle, présente les grandes lignes d'un dispositif de formation individualisée destiné à fournir aux jeunes exerçant un TUC (travail d'utilité collective) une qualification professionnelle minimum dès janvier 1989. Mise en place des stages de formation de 600 heures en parallèle avec le travail d'utilité collective.

**28 mars 1989** Conférence de presse d'André Laignel, dénonçant les «escroqueries des pseudo-formations professionnelles et lançant «un sérieux avertissement à tous les abus qui feront l'objet de poursuites systématiques».

**27 juillet 1989** Lettre d'André Laignel aux partenaires sociaux (publiée dans *Le Monde* du 11 août) confirmant la tenue d'une table ronde gouvernement-patronat-syndicats au mois de septembre 1989 (Les Entretiens Condorcet, les 12 et 13 septembre) sur la mise en place du crédit-formation pour les salariés adultes sans qualification. André Laignel estime que «les capacités» de l'offre de formation (dispositif organisé pour les jeunes demandeurs d'emplois) interdisent d'envisager une «généralisation immédiate» du crédit formation, qu'il faut étendre le dispositif aux salariés sans qualification professionnelle reconnue ; il déclare que l'Etat est «prêt» à participer à «l'effort supplémentaire».

**15 novembre 1989** Le ministre du travail, de l'emploi et la formation professionnelle présente au Conseil des ministres une communication sur la réforme du service public de l'emploi dont une partie est consacrée à l'amélioration de la politique de formation professionnelle : par l'organisation du crédit-formation destiné à donner une deuxième chance à ceux qui n'ont pas de qualification reconnue ; par l'allègement des tâches de gestion des délégations régionales de la formation professionnelle, qui seront confiées aux directions départementales du travail et de l'emploi ; par la création d'une cellule de contrôle et d'évaluation dans chaque délégation régionale ; par la création d'une cellule de planification, commune à la direction régionale du travail et de l'emploi et à la délégation régionale à la formation professionnelle, qui participera à la création de l'observatoire régional de l'emploi et de la formation

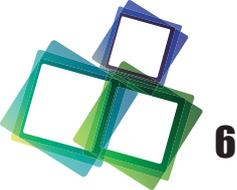
**13 décembre 1989** Communication en Conseil des ministres sur l'évaluation et le contrôle de la formation professionnelle continue : fixation des programmes de formation par le préfet de région. Création d'un comité national d'évaluation. Elargissement des contrôles administratifs et financiers.

**4 avril 1990** Présentation en Conseil des ministres d'un projet de loi relatif au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue. Initialement ouvert aux jeunes demandeurs d'emploi, le crédit-formation a été étendu à tous les salariés ; il doit être progressivement étendu à l'ensemble des demandeurs d'emploi. Le projet de loi étend à l'essentiel des activités de formation professionnelle les préoccupations de qualité, d'individualisation et d'évaluation qui ont inspiré le crédit-formation. Un Conseil national d'évaluation doit permettre de mieux apprécier la pertinence des programmes d'action, l'évolution de la demande et de l'offre de formation. Une procédure d'habilitation des programmes de formation et le développement d'une programmation nationale et régionale de l'intervention de l'Etat doit assurer une meilleure maîtrise de la demande publique et une élévation générale de la qualité de l'offre de formation. Le contrôle administratif et financier de l'Etat est étendu à l'ensemble des activités de formation professionnelle.

**En 1990, la loi du 4 juillet sur le contrôle et la qualité de la formation est adoptée en réaction au constat qu'il y avait de tout dans les organismes de formation, dont des dérives sectaires. L'objectif était de moraliser le marché de la formation. La loi crée un droit à la qualification des organismes de formation à travers l'Office professionnel de qualification des organismes de formation continue (OPQFC), association qui délivre des labels de qualité pour une durée de deux à cinq ans, autour de règles de l'art des métiers de la formation. Elle instaure aussi un droit du consommateur de formation.**

**La loi du 31 décembre 1991** incorpore au code du travail le droit à la formation des titulaires de contrat à durée déterminée. Elle généralise l'obligation de financement de la formation, l'étendant aux entreprises de moins de 10 salariés et aux professions libérales.

**En 1992, la loi du 17 juillet** pose les grands principes de l'apprentissage.



**La loi quinquennale** du 20 décembre 1993 réforme le financement de la formation professionnelle. Elle s'attaque aux fonds d'assurance formation qui deviennent organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Elle facilite aussi le congé d'enseignement et de recherche. Enfin elle pose le principe d'un capital temps formation permettant au salarié de suivre pendant leur temps de travail des actions de formation comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

#### › Emergence d'un droit à la professionnalisation

**La loi Aubry 2** du 19 janvier 2000 consacre le principe jurisprudentiel de l'obligation pour l'employeur d'adapter les salariés à l'évolution de leurs emplois. Toute action de formation dans ce cadre constitue du temps de travail effectif. Article L. 932-2 du code du travail français.

Cela constitue deux mesures protectrices pour les salariés : la rémunération du salarié ne doit pas être modifiée et le refus du salarié de participer à ces actions de formation ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement (a fortiori pas une faute).

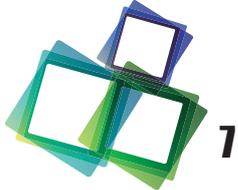
**Un nouvel accord** national interprofessionnel est signé le 20 septembre 2003 ; pour la première fois la CGT a signé un ANI. Il débouche sur la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie [] et divers décrets d'application ont été déposés au cours de l'année 2004.

**La loi de 2004** instaure un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie. Elle rapproche les employeurs et les salariés dans le choix des actions de formation, donne aux salariés plus d'initiatives dans l'élaboration de leur parcours de formation professionnelle et assure une plus grande visibilité sur les besoins en formation.

**La loi du 2 février 2007** [] a étendu, avec certaines modifications, une partie du système à la fonction publique. Une des avancées de cette réforme est la responsabilisation accrue du salarié, qui dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) devient véritablement acteur de sa formation, disposant de 20 heures par an de formation cumulables d'une année à l'autre. Cette réforme donne un regain de vigueur au secteur et développe les services Web liés à la formation professionnelle : des sites spécialisés proposent ainsi aux salariés de les assister dans leurs recherches de formation. Il sera intéressant d'étudier l'impact de la réforme dans quelques années : si le nombre d'heures de formation continue augmente, les moyens supplémentaires de financement apparaissent pour l'instant bien insuffisants.

**La loi de 2009** relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009) rénove le dispositif de formation professionnelle et élargit les missions des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

**La loi de 2014** modifie la gouvernance des politiques d'emploi, de formation professionnelle et d'orientation, avec un nouveau contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation Professionnelles et une réorganisation des instances nationales et régionales.



## • LA RÉFORME DE 2014

**Réforme de la formation professionnelle : synthèse des principales nouveautés.**

**La réforme de la formation professionnelle a été publiée au Journal officiel du 6 mars 2014. Nous vous proposons de découvrir les principales mesures de cette loi.**

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 parue au JO n° 55 du 6 mars 2014

Objet du texte :

- Le présent projet de loi a pour objet de modifier le paysage de « la formation professionnelle et de l'emploi (titre Ier), le cadre de la démocratie sociale (titre II) et de renforcer l'inspection du travail (titre III) ».

**Le titre Ier** (articles 1 à 15) relatif à la formation professionnelle et à l'emploi comprend entre autres mesures :

- la mise en place d'un compte personnel de formation, qui suivra chaque individu pendant toute sa vie professionnelle (article 1er) ;
- la simplification des obligations de financement par les employeurs de la formation professionnelle continue (article 4) ;
- une amélioration de la mutualisation et du ciblage des financements de la formation professionnelle continue (article 5) ;
- le renforcement des compétences des régions en matière d'apprentissage (article 6) ;

**Le titre II** (articles 16 à 19), consacré à la démocratie sociale, propose notamment des mesures relatives à :

- la réforme de la représentativité patronale (article 16) et syndicale (article 17) ;
- la transparence du financement des organisations syndicales et patronales (article 18) ;

**Le titre III** (articles 20 à 22), intitulé « Inspection et contrôle » propose :

- de réformer l'inspection du travail (article 20) ;
- de renforcer le dispositif de contrôle de l'apprentissage et de la formation professionnelle (article 21) ;
- et habilite le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance diverses dispositions d'application de la législation à Mayotte (article 22).



› Ce qui va changer :

- > Création du compte personnel de formation **(CPF) (art. 1)**
- > Elargissement du champ d'application de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences **(GPEC) (art. 5.I.1°)**
- > Nouveautés relatives au plan de formation **(art. 5.I.2°)**
- > Nouvel entretien professionnel obligatoire **(art. 5.I.7°)**
- > Nouvelles conditions pour bénéficier de la validation des acquis de l'expérience **(VAE) (art. 6)**
- > Extension des bénéficiaires des périodes de professionnalisation et nouveau champ d'application **(art. 7.I 1° à 3°)**
- > Nouveautés relatives au contrat de professionnalisation **(art. 7.I 4°)**
- > Extension des bénéficiaires de la préparation optionnelle à l'emploi **(POE) (art. 7.III)**
- > Refonte des modalités de financement de la formation professionnelle **(art. 10)**

Le CPRDFP devient contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation Professionnelles (CPRDFOP). Son périmètre est étendu à l'orientation et aux conditions d'hébergement et de mobilité des jeunes.

Pour son élaboration, la procédure de concertation est étendue aux organismes consulaires et aux représentants des SIAE. Il sera désormais signé après adoption par le Crefop et consultation des conseils généraux. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentées au sein du Crefop pourront le signer.

### **Les instances de coordination et de concertation**

Le CNFPTLV fusionne avec le conseil national de l'emploi et devient Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP).

Le CCREFP et le conseil régional de l'emploi deviennent le CREFOP qui a pour mission d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formations dans la région.

Les organisations représentatives au niveau multiprofessionnel (le secteur dit hors champ) en feront partie ainsi que, avec voix consultative, des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

Son bureau sera le lieu de la concertation sur la désignation des opérateurs régionaux du CEP, sur la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises, et sur les listes élaborées par le Copiref des formations éligibles au CPF.

**Une convention régionale de coordination de l'emploi**, de l'orientation et de la formation sera signée par l'Etat, la Région, Pôle emploi, les représentants régionaux des missions locales et des organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Cette convention pluriannuelle déterminera pour chaque signataire quelle sera sa mobilisation coordonnée des outils des politiques de l'Etat et de la Région, sa participation au SPRO et au SPRF ainsi que les modalités d'évaluation des actions entreprises.

La loi donne enfin un fondement législatif aux **instances paritaires** redéfinies par l'ANI : le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copinef) et le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Copiref) qui succèdera à la Copire. Ils sont notamment chargés d'établir les listes nationales et régionales des formations éligibles au CPF.

## PRESENTATION DETAILEE

### LOI DU 05 MARS 2014 RELATIVE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

*Traduction législative des dispositions de l'accord national interprofessionnel ( ANI )du 14 décembre 2013, la loi du 5 mars 2014 :*

- *Réforme et recentre les financements de la formation professionnelle sur la qualification et les savoirs de base.*
- *Institue le compte personnel de formation ( CPF) en 2015 et le conseil en évolution professionnelle.*
- *Supprime l'obligation de dépenses des employeurs au titre du plan de formation et réforme le système de collecte des contributions formation des employeurs, tout en réorientant ces fonds vers la qualification et vers ceux qui en ont le plus besoin.*
- *Au-delà de l'ANI, elle comporte de nombreuses mesures relatives aux dispositifs d'emploi et de formation, intégrant notamment la réforme des SIAE (Structure d'Insertion par l'Activité Economique) (au 01/07/14) et des dispositions sur la qualité et le contrôle des formations.*
- *Redessine le système de collecte de la taxe d'apprentissage et poursuit la réforme de cette taxe.*
- *Intègre également un volet transférant de nouvelles compétences aux Régions avec notamment **l'organisation du service public régional de l'orientation.***
- *Redéfinit les conditions de la gouvernance du système emploi-formation, avec un nouveau contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles ( CPRDFOP) et une rationalisation des instances nationales et régionales.*

*La plupart de ces dispositions seront applicables après la publication des décrets d'application.*

*Les mesures relatives au financement de la formation continue s'appliqueront aux contributions assises sur les salaires versés en 2015.*

*Celles sur la taxe d'apprentissage entreront en vigueur sur la taxe due en 2015 (salaires 2014).*

---

## SOMMAIRE

---

Le Compte Personnel de Formation (CPF) .....	3
GPEC, Plan de formation et autres mesures relatives aux entreprises .....	4
Le financement de la formation par les entreprises et les OPCA .....	5
Offre de formation, qualité des actions et contrôle .....	7
Apprentissage et contrats de professionnalisation .....	8
VAE et accompagnement vers l'emploi .....	9
Nouvelles compétences de la Région .....	10
Orientation et conseil en évolution professionnelle .....	11
Gouvernance des politiques de formation et d'orientation .....	12

---

## Le Compte Personnel de Formation (CPF)

---

Toute personne d'au moins 16 ans en emploi (15 ans pour les apprentis), ou accueillie en ESAT, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet professionnel pourra mobiliser les heures créditées à son CPF pour financer l'accès à une qualification, le cas échéant en complément d'autres financements publics, paritaires, personnels ou de son employeur, ou issus d'un compte pénibilité.

Le compte des salariés sera alimenté en heures de formation à la fin de chaque année : 24h/an jusque 120h, puis 12 h/an dans la limite totale de 150 h (au prorata du temps de travail en cas de temps partiel, sauf accord plus favorable).

Le crédit pourra être complété en application d'un accord d'entreprise ou de branche, ou dans les entreprises d'au moins 50 salariés, par un abondement correctif de 100h (130 h pour les temps partiel), quand le salarié n'a pas bénéficié, sur une période de 6 ans, d'entretiens professionnels, de formations, de progression salariale ou professionnelle.

Le financement de l'abondement correctif sera assuré par les entreprises concernées qui devront verser à leur OPCA une somme forfaitaire correspondant à aux 100 ou 130 heures.

Les heures créditées resteront mobilisables tout au long de la vie professionnelle.

Le DIF disparaît au 31/12/14, avec reprise des droits acquis utilisables jusqu'en 2021, dans le cadre du CPF.

Les heures inscrites au CPF permettront de (co)financer des actions d'accompagnement à la VAE et des formations aux savoirs de base ou des actions qualifiantes figurant sur une liste établie par les partenaires sociaux au plan national ou régional sur la base des actions financées en région.

Seules les formations suivies sur le temps de travail (hors VAE, savoirs de base et abondement correctif) nécessiteront l'accord de l'employeur qui maintiendra alors la rémunération du salarié. Pas d'allocation de formation si l'action est suivie hors temps de travail.

Lorsque le nombre d'heures inscrites sur le CPF d'un demandeur d'emploi sera suffisant pour suivre une formation, le projet sera réputé validé au titre du PPAE (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi : entretien de validation du projet personnel saisi par le conseiller pole Emploi).

Dans le cas contraire, Pôle emploi ou un organisme chargé du Conseil en évolution professionnel (CEP) pourra mobiliser, après validation du projet de formation, un abondement complémentaire. Selon les cas, les coûts de formation seront pris en charge par l'employeur, son OPCA ou le FPSPP.

A noter qu'un employeur qui réalisera un abondement du CPF d'un salarié handicapé pourra déduire cet abondement de sa contribution.

---

## **GPEC, Plan de formation et autres mesures relatives aux entreprises**

---

La négociation triennale obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus sur la **GPEC** devra traiter de l'abondement du CPF par les entreprises.

A défaut d'accord, le CE devra être consulté sur tous les objets de cette négociation.

**Concernant le plan de formation**, le CE devra donner un avis sur l'exécution du plan lors de l'année précédente et, dorénavant, de l'année en cours et sur le projet pour l'année à venir.

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un décret, déterminera le calendrier des deux réunions du CE. Il pourra prévoir que le plan de formation est élaboré tous les 3 ans (et non chaque année), et compléter la liste des documents à transmettre au CE.

Les salariés doivent désormais bénéficier d'un **entretien professionnel** sur leurs perspectives d'évolution professionnelle, tous les deux ans.

Cet entretien doit également être réalisé après toute longue période d'absence (maternité, congé parental ou sabbatique, période de mobilité volontaire, arrêt longue maladie..). Son compte rendu doit être remis au salarié.

Tous les 6 ans (d'ancienneté dans l'entreprise), un bilan du parcours professionnel doit être fait dans ce cadre pour vérifier si le salarié a bénéficié sur la période des entretiens professionnels et suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification (formation ou VAE), bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des 3 mesures ci-dessus, l'employeur devra faire un abondement correctif du CPF. L'entretien de 2eme partie de carrière et le bilan d'étape professionnel sont supprimées.

Par ailleurs, **les engagements de l'employeur** qui existent pour les formations hors temps de travail sont étendus à toutes les actions de développement des compétences (pendant ou hors temps de travail) : prise en compte des efforts accomplis, accès aux fonctions disponibles et à la classification correspondante.

**Les périodes de professionnalisation** sont désormais accessibles à tous les salariés en CDI ou CUI et aux salariés en CDD dans les structures d'insertion par l'activité économique (suppression des catégories de public). Les actions éligibles sont par ailleurs étendues à toutes les formations qualifiantes (RNCP, CC de branche, CQP, compétences transversales CNCP) et aux formations aux savoirs de base (et non plus définies par accord de branche).

Une durée minimale de la formation sera fixée par décret.

**La formation économique, sociale et syndicale** des salariés (art 31) sera financée par le fonds paritaire de financement mutualisé des organisations syndicales et des organisations professionnelles, notamment l'indemnisation des salariés bénéficiant de congés de formation. Ainsi le dispositif de financement par les employeurs dit du 0,08 % sera abrogé.

**Négociation unique Qualité de vie au travail** (art 33) : à titre expérimental, un accord triennal conclu entre l'employeur et les organisations syndicales pourra prévoir le regroupement dans une négociation unique de tout ou partie des négociations obligatoires prévues sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur les salaires, la prévoyance maladie, l'insertion des travailleurs handicapés, la mobilité interne et la pénibilité

**Contrat de génération** (art. 20) : Suppression pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés de la condition d'être couvertes par un accord de branche, d'entreprise ou par un plan d'action pour signer un contrat de génération. Mais ces entreprises seront soumises à une pénalité à défaut d'accord d'entreprise, de plan d'action ou d'un accord de branche étendu. Pour favoriser la transmission de sa PME de moins de 50 salariés, le chef d'entreprise d'au moins 57 ans, pourra bénéficier de l'aide en embauchant un jeune de moins de 30 ans (au lieu de 26).

**Réforme du temps partiel** (art. 20) : le délai laissé aux branches pour négocier des dérogations à la durée minimum de 24 h est prolongé jusqu'au 30 juin 2014. L'application de la pénalité aux employeurs est reportée d'autant.

### **Le financement de la formation par les entreprises et les OPCA**

L'obligation fiscale de financement au titre du plan de formation sera supprimée pour les entreprises en 2015 ainsi que le système de dépenses imputables et de report d'excédents. L'employeur qui reste soumis à une obligation de former, devra toujours transmettre à l'autorité administrative des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés.

L'employeur d'au moins 10 salariés sera ainsi assujéti à une cotisation unique de 1% de la masse salariale, ou de 0,8 % en cas accord d'entreprise sur un abondement du CPF (Pas de changement pour les TPE).

Cette cotisation sera versée à un OPCA unique qui reversera les parts dues à l'OPACIF et au FPSPP (0,15 % ou 0,20 % à chacun selon la taille de l'entreprise). Le solde géré par l'OPCA lui permettra de financer les contrats et périodes de professionnalisation, le plan de formation et le CPF.

Ils pourront collecter des contributions supplémentaires en application d'un accord de branche ou versées sur une base volontaire par l'entreprise. La répartition de la collecte prévue par l'ANI est la suivante :

#### **Répartition de la contribution globale due à l'OPCA selon l'effectif de l'entreprise (ANI)**

	<b>1 à 9 salariés</b>	<b>10 à 49 salariés</b>	<b>50 à 299 salariés</b>	<b>300 salariés et +</b>
CPF	-		0,20 %	
CIF	-	0,15 %	0,20 %	
FPSPP	-	0,15 %	0,20 %	
Professionnalisation *	0,15 %	0,30 %		0,40 %
Plan de formation	0,40 %	0,20%	0,10 %	-
<b>Contribution globale</b>	0,55	1%	1 %	1 %

\* et autres actions OPCA (sauf plan de formation)

Ainsi les OPACIF ne seront plus collecteurs. Leur mission est recentrée sur l'information et l'accompagnement des salariés dans l'élaboration de leur projet de CIF (qu'ils continueront de financer).

Ils délivreront le conseil en évolution professionnelle aux salariés dont le projet professionnel nécessite une formation, un bilan de compétences ou une VAE.

Ils pourront rembourser l'indemnité de fin de contrat des salariés recrutés pour remplacer un salarié de PME en CIF.

Les accords d'entreprise sur le CPF pourront prévoir que l'employeur consacre chaque année au moins 0,2 % des rémunérations au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. Pendant la durée de l'accord (3 ans), l'employeur ne pourra pas avoir de prise en charge par son OPCA au titre du CPF. Il devra adresser chaque année à son OPCA une déclaration faisant état des dépenses et à abondements réalisés. À l'issue des 3 ans, le montant correspondant aux dépenses CPF non réalisées devront être reversées à l'OPCA.

A noter que le FPSPP pourra contribuer, via les OPCA, au plan de formation des entreprises de moins de 50 salariés. L'ANI prévoit qu'il consacrerait au moins 20 % de ses ressources aux TPE. Au titre de la péréquation entre les OPCA, il pourra effectuer des versements pour financer des contrats de pro, aux OPCA qui affectent au moins 50 % de leurs fonds Professionnalisation à l'alternance (contrats de prof et CFA

La Région et les autres financeurs devront s'assurer que les organismes de formation financés informent, préalablement à leurs formations, les opérateurs du SPE et du CEP des sessions d'information et des modalités d'inscription en formation. Ces organismes devront informer Pôle emploi de l'entrée effective en stage de formation des demandeurs d'emploi.

Les financeurs devront s'assurer de la capacité des prestataires qu'ils financent à dispenser une formation de qualité, sur la base de critères définis par décret, et les certificateurs (pour les titres, diplômes, CQP inscrits au RNCP) de la qualité du processus de certification.

Les programmes de formation des organismes devront préciser le niveau de connaissances préalables requis pour suivre une formation. La loi précise les mentions spécifiques à indiquer en cas de formation à distance.

**Sont désormais reconnues comme action de formation**, les formations des bénévoles, celle des volontaires en service civique ainsi que les formations destinées aux salariés en arrêt de travail (les OPCA pourront ainsi financer tout ou partie des coûts pédagogiques et des frais annexes dont la garde d'enfant).

**En matière de formation continue**, les agents de contrôle vérifieront la réalité et le bien-fondé des dépenses imposées aux entreprises. Ils pourront solliciter l'avis ou l'expertise d'autorités publiques ou professionnelles pour les aider à apprécier les moyens financiers, techniques et pédagogiques mis en œuvre pour la formation professionnelle continue.

Un mécanisme de remboursement des sommes reçues par un organisme de formation est institué en faveur des financeurs de formations, lorsque l'organisme, sous couvert de formation professionnelle, poursuit d'autres objectifs.

**Dans le domaine de l'apprentissage**, le champ de contrôle est élargi aux organismes gestionnaires de CFA, aux établissements bénéficiaires des fonds des OCTA et de la Région, ainsi qu'à leurs sous-traitants (entreprises ou établissements).

### Contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Le principe de gratuité pour le salarié ou l'apprenti et l'obligation de tutorat (pour le contrat de pro ) inscrit dans la loi ; de même concernant l'employeur d'apprenti pour l'enregistrement du contrat et, sauf accord de la Région, pour l'inscription en formation.

Les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret.

Le contrat d'apprentissage peut désormais être conclu pour une durée indéterminée. Il débute alors par une période d'apprentissage égale à la durée du cycle de la formation préparée.

Un accord d'entreprise ou de branche pourra définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage. Le CE doit être consulté sur les conditions de formation des maîtres d'apprentissage. Les OPCA pourront financer celle-ci.

La loi renforce et précise **les missions des CFA** : articulation avec la formation en entreprise, assistance dans leur recherche d'employeur, notamment après une rupture de contrat, accompagnement des jeunes pour prévenir ou résoudre des difficultés sociales et matérielles...

### La collecte de la taxe d'apprentissage

La réforme vise à rationaliser le réseau des organismes collecteurs (OCTA), à clarifier leurs missions, règles de gestion et modalités de financement qui sont définies dans une convention d'objectifs et de moyens entre l'OCTA et l'Etat.

Elle introduit une nouvelle procédure régionale d'affectation par les OCTA des fonds non affectés par les entreprises : les OCTA devront en proposer la répartition à la Région qui leur donnera ses recommandations après concertation au sein du Crefop.

La loi harmonise au niveau national le mode de détermination du coût de formation fixé dans la convention Région-CFA.

Pour réduire le nombre d'OCTA (de 150 à 20 OCTA plus un par région), seront habilités comme OCTA, les OPCA dans leur champ professionnel ou interprofessionnel, et au plan régional, une chambre consulaire régionale désignée par une convention entre chambres régionales (délégation possible de la collecte et de la répartition des fonds à des chambres consulaires).

La validité des habilitations des OCTA, en cours, expirera à la date de la délivrance de la nouvelle habilitation et, au plus tard, le 31 décembre 2015.

L'entreprise devra verser à un OCTA unique de son choix, la totalité de sa taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

### La répartition de la taxe d'apprentissage

La fusion de la taxe et de la CDA a porté la taxe due à 0,68 % de la masse salariale. La CSA sera désormais librement affectée, via les OCTA, par les entreprises assujetties.

La réforme applicable à compter de 2015 (sur salaires 2014) prévoit une fraction accrue de la taxe versée aux Régions (qui serait de 56 % de la taxe) et le maintien du principe de libre affectation des fonds par les employeurs via leur OCTA, mais avec un plafond de 21 % de la taxe due pour les versements aux CFA/SA au titre du quota et de 23 % pour les versements aux écoles et CFA sur le hors quota.

La liste des établissements bénéficiaires est redéfinie. S'y ajoutent notamment les établissements préparant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports, ainsi que dans la limite d'un plafond, les organismes d'insertion des jeunes décrocheurs, les établissements médico-sociaux ou d'enseignement adapté et les organismes participant au SPRO. La liste régionale sera publiée annuellement par arrêté préfectoral, après concertation au sein du bureau du Crefop.

---

## VAE et accompagnement vers l'emploi

---

### Validation des acquis de son expérience

La durée minimale d'activité de 3 ans requise en rapport avec la certification visée, s'entend « tous types d'activités exercées de façon continue ou non », y compris les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel pour la préparation d'un 1er diplôme ou titre de niveau V.

L'accès à la VAE est étendue aux personnes exerçant ou ayant exercé des responsabilités syndicales ou d'élu en collectivité territoriale (sans obligation d'avoir exercé une mandature complète) en rapport direct avec la certification visée.

Toute personne dont la candidature est recevable, peut bénéficier d'un accompagnement organisé par la Région, pour la préparation du dossier et de l'entretien avec le jury.

### Protection accident du travail

La loi étend le bénéfice de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles aux personnes qui suivent des actions d'insertion professionnelle dispensées ou prescrites par les missions locales, les Cap emploi ou des structures conventionnées à cette fin (et non plus seulement par Pôle emploi). Il s'agit des actions d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement dans la recherche d'emploi ou d'aide à la création d'entreprise.

### Salariés en CUI et en SIAE

Les salariés recrutés en CUI ou dans les SIAE en CDDI peuvent bénéficier d'une POE. Leur rémunération est maintenue par l'employeur et peut être prise en charge par son OPCA, déduction faite des concours et exonérations de charges sociales accordées au titre de ces contrats.

- *Périodes de mise en situation en milieu professionnel* : les salariés en CUI ou dans les SIAE en CDDI peuvent effectuer des périodes d'immersion chez un autre employeur ou des évaluations en milieu de travail. Un cadre juridique unique est donné pour ces actions dont le bénéfice est étendu à tous les bénéficiaires d'un accompagnement social ou professionnel, sur prescription de Pôle emploi, d'une Mission locale, d'un Cap emploi d'une SIAE ou d'un organisme conventionné à cette fin.
- *Les ateliers et chantiers d'insertion* pourront conclure des CDDI quel que soit leur statut juridique avec une durée minimale de 20 h, sauf difficultés particulièrement importantes de l'intéressé. La prolongation de l'aide CAE pour les seniors et handicapés en ACI sera supprimée au 01/07/14 puisque ces structures ne pourront alors signer que des CDDI.

### Les groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour des salariés en difficultés d'insertion peuvent être reconnus comme des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) dans des conditions fixées par décret.

La labellisation en tant que GEIQ devient une condition d'accès des groupements d'employeurs à certaines aides (emplois d'avenir, CIE, exonérations AT-MP sur contrats de pro).

---

## Nouvelles compétences de la Région

---

La Région est désormais compétente pour la formation de tous les publics ; la loi lui transférant les compétences qu'avait conservées l'Etat sur les personnes handicapées, les Français établis hors de France et les personnes placées sous main de justice.

Elle contribuera à la lutte contre l'illettrisme, en organisant des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences. L'Etat conserve la compétence de la formation professionnelle initiale des jeunes sous statut scolaire et universitaire et en matière de service militaire adapté.

La Région coordonne les actions des organismes participant au SPRO et des organismes concourant aux plateformes de lutte contre le décrochage ainsi que la mise en place du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Sa compétence en matière de VAE est élargie pour en faire l'entité coordinatrice. Elle peut conduire des actions de sensibilisation et de promotion de la VAE et contribuer au financement des projets collectifs mis en œuvre sur le territoire pour favoriser l'accès à cette validation.

La Région devra définir et mettre en œuvre un **programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées** en concertation avec les acteurs concernés. Il devra répondre aux besoins identifiés en s'appuyant sur le diagnostic du PRITH.

**Concernant l'apprentissage**, il est mis fin au système des contrats d'objectifs et de moyens Etat - Région, en cohérence avec la pleine responsabilité de celle-ci en matière d'apprentissage (les deux derniers CFA nationaux seront régionalisés) et avec l'affectation directe aux Régions des ressources financières correspondantes. Elle pourra conclure des contrats d'objectifs et de moyens d'une nature différente.

**En matière de formations sanitaires et sociales**, la Région est chargée de proposer à l'Etat le nombre d'étudiants ou d'élèves à admettre en 1<sup>ère</sup> année de formation sanitaire et d'assurer l'agrément des établissements dispensant des formations sociales, sur la base du schéma régional des formations sociales, après avis de l'Etat. La Région pourra déléguer aux départements intéressés cette compétence d'agrément.

La loi reconnaît et définit les principes d'un **service public régional de la formation professionnelle** qu'organise et finance la Région.

Elle clarifie les rôles respectifs de la Région et de Pôle emploi dans l'achat de formations (Pour 2014 la région Guadeloupe autorise de manière dérogatoire Pôle Emploi à effectuer les appels d'offres pour les formations collectives mais également la mise en œuvre des AIF<sup>o</sup>).

La Région pourra contractualiser avec les départements pour prévoir leur contribution au financement de formations pour la mise en œuvre de leur programme départemental d'insertion (PDI).

Il est par ailleurs précisé que la **rémunération des stagiaires** peut se cumuler avec une rémunération perçue par le demandeur d'emploi au titre d'une activité salariée exercée à temps partiel, sous réserve du respect des obligations de la formation, dans des conditions déterminées par l'Etat ou la Région.

---

## *Orientation et conseil en évolution professionnelle*

---

L'État définit, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants. Il met en œuvre cette politique avec l'appui notamment des CIO et des services d'information/orientation des universités.

La Région est chargée d'organiser le **service public régional de l'orientation (SPRO)** auquel participeront notamment les organismes consulaires et les organismes en charge du CEP. Elle élaborera les normes de qualité et arrêtera le cahier des charges des organismes participants.

Elle coordonnera les actions de ces organismes et assurera la mise en réseau de tous les services, structures et dispositifs.

Une convention annuelle Etat-Région sera conclue pour déterminer les services de l'État concourant au SPRO.

La loi du 24 novembre 2009 a créé un mécanisme de transmission des coordonnées des **décrocheurs**, par les établissements scolaires, aux missions locales ainsi qu'à des organismes désignés par le préfet de département. Cette désignation relèvera désormais de la Région.

Les actions de prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans un diplôme national ou un titre professionnel classé au RNCP seront mises en œuvre et coordonnées au niveau local par la Région, en lien avec les autorités académiques.

### **Conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un CEP, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Ce conseil gratuit sera mis en œuvre dans le cadre du SPRO.

Il doit accompagner les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques dans les territoires.

Il doit faciliter l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés et les financements disponibles.

Il doit faciliter le recours au Compte personnel de formation.

Le CEP sera assuré par Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi, les OPACIF, l'APEC, ainsi que par des opérateurs régionaux désignés par la Région.

Celle-ci coordonnera la mise en place du dispositif dont le cahier des charges sera défini par arrêté ministériel.

---

## *Gouvernance des politiques de formation et d'orientation*

---

Le **CPRDFP** devient contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation Professionnelles (CPRDFOP).

Son périmètre est étendu à l'orientation et aux conditions d'hébergement et de mobilité des jeunes.

Pour son élaboration, la procédure de concertation est étendue aux organismes consulaires et aux représentants des SIAE.

Il sera désormais signé après adoption par le Crefop et consultation des conseils généraux. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentées au sein du Crefop pourront le signer.

### **Les instances de coordination et de concertation**

Le CNFPTLV fusionne avec le conseil national de l'emploi et devient Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP).

Le CCREFP et le conseil régional de l'emploi deviennent le CREFOP qui a pour mission d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formations dans la région.

Les organisations représentatives au niveau multi professionnel (le secteur dit hors champ) en feront partie ainsi que, avec voix consultative, des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

Son bureau sera le lieu de la concertation sur la désignation des opérateurs régionaux du CEP, sur la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises, et sur les listes élaborées par le Copiref des formations éligibles au CPF.

**Une convention régionale de coordination** de l'emploi, de l'orientation et de la formation sera signée par l'Etat, la Région, Pôle emploi, les représentants régionaux des missions locales et des organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Cette convention pluriannuelle déterminera pour chaque signataire quelle sera sa mobilisation coordonnée des outils des politiques de l'Etat et de la Région, sa participation au SPRO et au SPRF ainsi que les modalités d'évaluation des actions entreprises.

La loi donne enfin un fondement législatif aux **instances paritaires** redéfinies par l'ANI : le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copinef) et le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Copiref) qui succèdera à la Copire.

Ils sont notamment chargés d'établir les listes nationales et régionales des formations éligibles au CPF.

<b>Décrets d'application prévus par la loi Formation du 5 mars 2014</b>		
 Sujet	Article loi	OBJET
CPF	1	Cofinancement par l'organisme chargé de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne
	1	Abondement du CPF des travailleurs handicapés accueillis dans un établissement et service d'aide par le travail
	1,7,21	Définition du socle de connaissances et de compétences qui peut être acquis sur formations éligibles au CPF
	1	Eligibilité au CPF de l'accompagnement à la VAE
	1	Mise en œuvre du système d'information du CPF et aménagements spécifiques dans le secteur Spectacle/artistes
	1	Modalités d'accès et de renseignement du passeport d'orientation, de formation et de compétences
	1	Calcul d'alimentation du CPF pour les salariés à temps partiel et accord CPF d'entreprise ou de branche
	1	Abondement correctif (conditions et forfait versé à l'OPCA)
	1	Elaboration de la liste des formations éligibles pour les salariés
	1	Délai de réponse de l'employeur pour les demandes sur temps de travail
	1	Prise en charge par l'OPCA des frais de formation des salariés en l'absence d'accord d'entreprise sur le CPF
	1	Formations éligibles pour les demandeurs d'emploi
	1	Mobilisation du DIF jusqu'au 1er janvier 2021
Consultation CE	5	Calendrier de consultation sur le plan de formation
FOAD/Programme	5	Programme de formation et formations à distance
VAE	6	Ancienneté requise des anciens titulaires de CDD pour un congé VAE
	6,21	Accompagnement VAE
	6	Suivi statistique des parcours VAE par le CREFOP et le CNEFOP
Périodes de pro.	1,7,21	Définition du socle de connaissances et de compétences qui peut être acquis en période de pro
	7	Durée minimale de la formation
Contrats de pro	7	Désignation, missions et conditions d'exercice de la fonction de tuteur
Offre de formation	8	Critères de qualité des formations financées
Obligations des employeurs	10	Contenu des informations que les employeurs doivent transmettre sur modalités d'accès à la formation de leurs salariés
OPCA	10	Reversement des cotisations CIF aux Opacif
	11	Répartition des sommes gérées par l'OPCA pour financer des actions de prof, du plan de formation et du CPF
	11	Taux minimum d'affectation aux contrats de pro sur la collecte professionnalisation pour avoir des reversements du FPSPP
	11	Date limite d'application des accords de branche sur les OPCA
Apprentissage et Préapprentissage	14	Formation en CFA des jeunes de 15 ans, sous statut scolaire Préapprentissage
	17	Méthode de calcul des coûts de formation des CFA (arrêté ministériel)

		Décrets d'application prévus par la loi Formation du 5 mars 2014
Sujet	Article loi	OBJET
Taxe d'apprentissage	17	Délais de la procédure d'affectation des fonds du quota non affectés par les entreprises
	17	Répartition par les OPCA des fonds collectés non affectés par les entreprises
	17	Financement sur les fonds non affectés du hors quota, des conventions-cadre de coopération (promotion des formations technologiques et professionnelles initiales)
	17	Délégation par les OCTA de la collecte et la répartition de la taxe d'apprentissage
	19	Liste des organismes agissant pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers, pouvant percevoir de la taxe d'apprentissage (arrêté ministériel)
	19	Attribution des subventions aux écoles par les OCTA
Périodes en milieu prof	20	Convention pour la mise en œuvre de périodes de mise en situation en milieu professionnel
	20	Délégation de prescription des périodes de mise en situation en milieu professionnel
	20	Durée maximale dans une même structure
Atelier/chantier d'insertion	20	Dérogation à la durée hebdomadaire de travail minimale en CDDI
GEIQ	20	Reconnaissance comme GEIQ des groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification
Contrat de génération	20	Pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action jeune senior (entreprises de 50 à 299 salariés)
SPRF	21	Modalités d'accès gratuit à une formation certifiante au plus au niveau IV
	21	conditions de la prise en charge par la région de résidence du coût de la formation et, le cas échéant, des frais d'hébergement et de restauration d'une personne accueillie dans une autre région
	21	Définition du socle de connaissances et de compétences sur lequel la Région organise des actions de prévention et d'acquisition
	21	Procédure d'habilitation des organismes intervenant dans le cadre du SIEG
Offre de formation	21	Info de Pôle emploi sur l'entrée effective en stage de formation des demandeurs d'emploi
	22	Système d'information national
CEP	21	Cahier des charges du CEP (arrêté ministériel)
Régionalisation	21	Rôle des Régions (décret général)
	21	Transfert aux Régions des immeubles de l'AFPA (arrêté ministériel)
	27	Transferts de compétences (décret général)
CPRDFOP	23	Suivi et évaluation des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles *
Instances	24	Composition, le rôle et le fonctionnement du bureau du CREFOP **
	24	Coordination des politiques (décret général)
Formation éco., sociale et syndicale des salariés	31	Financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs

\*L'une des missions des CARIF OREF est le suivi et l'évaluation des CPRDF en appui aux collectivités régionales

\*\*Le CARIF OREF Guadeloupe assure actuellement le secrétariat du CCREFP