

POINT D'ACTUALITÉ SUR LA FORMATION CONTINUE & L'EMPLOI

Hors-série : La réforme de la formation

*Hors-série #
9
Juin 2014*

SOMMAIRE

Adoption de la loi	3
Les nouvelles règles de financement de la formation	9
Simplification et rapprochement des instances de gouvernance	16
Les évolutions en matière de compétences des régions	18
Le Service Public Régional de l'orientation (SPRO)	19
Démocratie sociale	20
Les « suites » post-loi sur la formation	23
Les écueils	25
Pour aller plus loin	27

L'ensemble des documents signalés sont consultables au centre de documentation du Crefor

Conception-réalisation : Dominique Rousselin-Legrand

Adoption de la loi

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est publiée au Journal officiel du jeudi 6 mars 2014.

Ce texte comprend trois titres :

- titre I : formation professionnelle et l'emploi
- titre II : démocratie sociale
- titre III : contrôle de la formation

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576>

Source : JOURNAL OFFICIEL, n° 55 du 6 mars 2014 - p. 4848

Après un avis favorable du CNFPTLV, le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été adopté par une large majorité à l'Assemblée nationale le 28 février 2014 dans le cadre d'une procédure accélérée.

Dans le volet « formation », on retrouve :

- une grande partie des dispositions issues de l'**ANI** (accord national interprofessionnel) du 14 décembre 2013
- la conclusion des travaux du **groupe quadripartite** sur la mise en oeuvre du CPF (compte personnel de formation).

Sur les autres volets de la loi, il y a reprise :

- **des concertations** menées par le ministère du Travail, sur les questions **d'apprentissage**.

Cette loi porte également les dispositions relatives au **transfert de nouvelles compétences aux régions en matière de formation professionnelle**, initialement inscrites dans le projet de loi de « mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi » au titre de **l'acte III de décentralisation**.

Exposé des motifs :

<http://www.loi-formation.fr/spip.php?page=expose>

Les différentes étapes de la discussion



<http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl13-349.html>

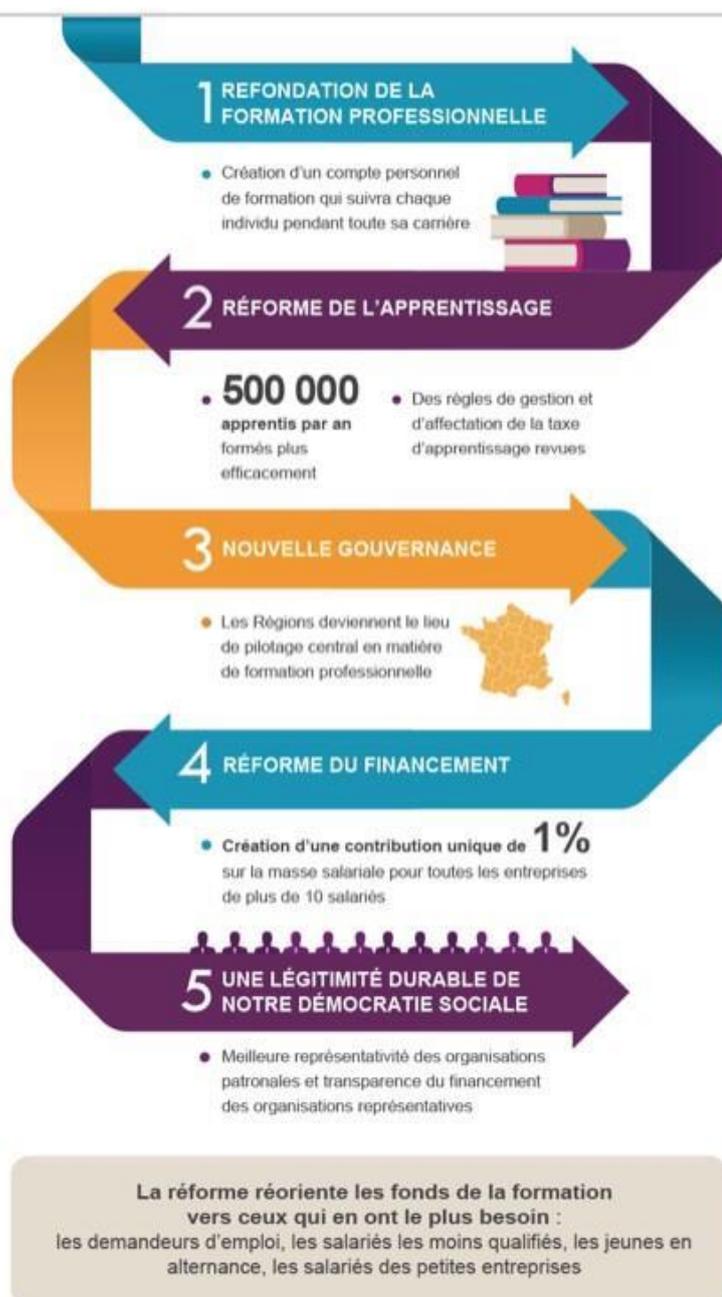
Un périmètre élargi

- par le volet démocratie sociale qui pose les principes de la représentativité patronale et réforme le financement du paritarisme
- par le volet consacré au « contrôle de la formation professionnelle et de l'apprentissage ».

➤ **L'objectif d'une mise en œuvre rapide de la réforme de la formation professionnelle n'a pas permis de conserver dans le texte final l'article 20 sur la réforme de l'inspection du travail.**

FORMATION PROFESSIONNELLE : CE QUE VA CHANGER LA LOI

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été adoptée le 27 février en un temps record, ce qui marque pour Michel Sapin « le succès d'un débat parlementaire de grande qualité, dans des délais resserrés et confirme la réussite d'une méthode, le dialogue social à la française ».



Service d'Information du Gouvernement (SIG) - 2013

compte Twitter: @fil_gouv



gouvernement-fr.tumblr.com

Source : Site du Ministère du travail <http://travail-emploi.gouv.fr>

Les principales mesures

- modalités essentielles de fonctionnement du **CPF**
- modalités de mise en oeuvre du « nouvel » **entretien professionnel**
- renforcement du rôle **des IRP** (instances représentatives du personnel)
- définition de **l'action de formation précisée**
- ouverture de l'accessibilité à la **VAE** à un public plus large
- objet des **périodes de professionnalisation** précisé ainsi que durée minimale fixée par décret
- « principe de gratuité » **des contrats de professionnalisation, et des contrats d'apprentissage**
- **réseau de collecte de la taxe d'apprentissage réformé**
- **obligation pour les régions de signer des COM (contrats d'objectifs et de moyens) sur l'apprentissage avec l'État supprimée**
- missions des **CFA** détaillées
- **financement de la formation professionnelle** par les entreprises réformé
- missions des **Opca, Fongecif, FPSPP** redéfinies
- critères d'accès à la **péréquation** réformés
- **compétences des régions** en matière de formation professionnelle renforcées
- **SPO (service public de l'orientation) redéfini**
- modalités de mise en oeuvre du **CEP** (conseil en évolution professionnelle) posées
- procédure d'adoption et contenu du **CPRDFOP** (contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles) revus
- **gouvernance nationale et régionale** de la formation professionnelle et de l'emploi réformée autour de **4 nouvelles structures : le Cnefop et les Crefop ; le Copinef et les Copiref**
- règles de déploiement **du contrat de génération** dans les entreprises de 50 à 300 salariés revues
- nouvelles règles de **financement de la démocratie sociale** mises en place
- **contrôle de la formation professionnelle et de l'apprentissage** renforcé
- **POE** quelle soit individuelle ou collective, élargie aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion en CDD ou en CDI, ainsi qu'aux salariés en CDD relevant de structures d'IAE.

Source AEF n° 476101, 6/3/2014

Les deux volets de la réforme

RÉFORME DES OUTILS	RÉFORME DES INSTITUTIONS
<p>Nouveautés</p> <p>Compte personnel de formation (CPF)</p> <p>Conseil en évolution professionnelle (CEP)</p> <p>Entretien professionnel</p> <p>Garantie formation</p> <p>Contribution 1 % et financement direct</p> <p>Consultation du comité d'entreprise</p> <p>Orientation professionnelle</p> <p>Passeport d'orientation, de formation et de compétences</p>	<p>Nouveautés</p> <p>Décentralisation</p> <p>Service public régional de l'orientation professionnelle (SPRO)</p> <p>Bureau quadripartite au sein du Crefop</p> <p>Copanef et Coparef</p> <p>Opca, Opacif et Octa</p> <p>Financement du paritarisme</p> <p>Périmètre des branches professionnelles</p> <p>Contrôle de la qualité de la formation</p> <p>Qualité de la formation</p>
<p>Changements</p> <p>GPEC, négociation sur la formation</p> <p>Caractéristiques de l'action de formation, de la VAE</p> <p>Apprentissage et professionnalisation</p> <p>Contrôle des prestataires de formation</p>	<p>Changements</p> <p>CNFPTLV : Cnefop</p> <p>CCREFP : Crefop</p> <p>Négociation sur formation et GPEC</p> <p>Information sur la formation</p>

Les décrets à venir

 Agence régionale de la formation tout au long de la vie		Décrets d'application prévus par la loi Formation du 5 mars 2014	
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	Éligibilité 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	
	10	Reversement des cotisations CIF aux Opacif	
OPCA	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 versements 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	
	17	Méthode de calcul des coûts de formation des CFA (arrêté ministériel)	

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)
Périodes en milieu prof.	19	Attribution des subventions aux écoles par les OCTA
	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
Atelier/chantier d'insertion	20	Durée maximale dans une même structure
GEIQ	20	Dérogation à la durée hebdomadaire de travail minimale en CDDi
Contrat de génération	20	Reconnaissance comme GEIQ des groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification
SPRF	20	Pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action jeune senior (entreprises de 50 à 299 salariés)
	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
Offre de formation	21	Procédure d'habilitation des organismes intervenant dans le cadre du SIEG
	21	Info de Pôle emploi sur l'entrée effective en stage de formation des demandeurs d'emploi
CEP	22	Système d'information national
Régionalisation	22	Cahier des charges du CEP (arrêté ministériel)
	21	Rôle des Régions (décret général)
	21	Transfert aux Régions des immeubles de l'AFPA (arrêté ministériel)
CPRDFOP	27	Transferts de compétences (décret général)
Instances	23	Suivi et évaluation des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles
	24	Composition, le rôle et le fonctionnement du bureau du CREFOP
Formation éco., sociale et syndicale des salariés	24	Coodination des politiques (décret général)
Certification	31	Financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs
	34	Cahier des charges des organismes et instances créant des certifications professionnelles (arrêté ministériel)

Source : Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie, mars 2014
http://www.arftlv.org/TELECHARGEMENT/3484/decrets_prevus_loi_formation_pdf.pdf

Pour permettre l'application de diverses dispositions des volets formation professionnelle, **La DGEFP** travaille sur les décrets d'application de la loi du 5 mars 2014. **Les textes prioritaires** portent :

Sur la mise en place de la nouvelle gouvernance :

- le **Cnefop** [Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles] et les **Crefop** [comités régionaux, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles]

et pour permettre à chacun des réseaux qui seront amenés à faire du conseil en évolution professionnelle au 1er janvier 2015 :

- le **CEP** [conseil en évolution professionnelle].

Concernant le CPF, au moins 4 décrets sont attendus :

- préciser la mise en place du système d'information géré par la Caisse des dépôts et consignations
- mise en œuvre du CPF (alimentation pour les salariés à temps partiel)
- modalités de transfert et d'utilisation des heures de Dif
- les conditions dans lesquelles l'accompagnement à la VAE sera éligible.

Ces textes devraient être publiés au Jo avant l'été

Source : FPC n°96, avril 2014

Ce qui doit se mettre en place le 1er janvier 2015 pour le CPF

- le **portail d'information**
- les **listes de formations** éligibles au CPF

La communication autour du CPF

En premier, les acteurs du CPF : FPSPP, les Opcas le 22 mai puis les Fongecif le 3 juin, Ensuite, une communication "entreprise" sur la réforme, Et enfin, la communication grand public est plutôt prévue pour le début de l'année 2015, lorsque les comptes existeront concrètement.

Source : AEF n° 480476, 14/05/2014

3 mesures immédiates

- la possibilité de signer un **contrat d'apprentissage en CDI**
- le renforcement du **contrôle de la formation professionnelle et de l'apprentissage** : l'article 34 de la loi
- la simplification de l'accès des entreprises de 50 à 300 salariés à l'aide associée au **contrat de génération**

Source : AEF n° 476037, 6/3/2014

Un « *nouvel* » entretien professionnel

Celui-ci sera proposé au salarié tous les **deux ans**. **Tous les six ans** (durée s'appréciant par référence à l'ancienneté dans l'entreprise), l'entretien professionnel fera « un **état des lieux récapitulatif** du parcours professionnel du salarié ». Dans les entreprises de plus de 50 salariés, si ces conditions ne sont pas remplies, l'employeur doit verser un abondement correctif au CPF (compte personnel de formation) du salarié).

Les nouvelles règles de financement de la formation

Une réforme en profondeur

Conformément à l'ANI du 14 décembre 2013 et à la loi du 5 mars 2014, le financement de la formation est réformé en profondeur.

Les contributions actuellement applicables

Service public régional de la formation professionnelle. Elles s'appliquent alors pleinement.

	Entreprises de 1 à 9 salarié(s)	Entreprises de 10 à 19 salarié(s)	Entreprises de 20 salariés et plus
Plan de formation	0,40 %	0,90 %	0,90 %
Professionnalisation	0,15 %	0,15 %	0,50 %
Congé individuel de formation (CIF)	-	-	0,20 %
TOTAL	0,55 %	1,05 %	1,6 %

Image 1 sur 2

FERMER X

IMPRIMER

Source : Liaisons sociales quotidien, dossier juridique n° 60, 31 mars 2014

- **pour les entreprises de moins de 10 salariés**, la contribution des entreprises de moins de 10 salariés reste fixée à 0,55 % de la masse salariale. Cette contribution « est gérée directement par l'OPCA pour financer des actions de professionnalisation et du plan de formation » (Art. L. 6332-3-5).
- **pour les entreprises de 10 à 49 salariés, à partir du 1er janvier 2015**, la contribution de « 0,9 % » dédiée au financement du plan de formation disparaît. La loi porte la contribution de ces entreprises à 1 %.

Contribution unique	Versée à	Pour financer
0,15%	OPCA	CIF
0,15%	OPCA	Ressources du FPSPP
0,70%	OPCA	Professionnalisation, Plan et CPF
Total 1%*		

- **pour les entreprises de 50 à 299 salariés et des entreprises de plus de 300 salariés, la loi porte la contribution de ces entreprises à 1 %.** Les dépenses affectées au financement du CIF et du FPSPP sont plus importantes que pour les moins de 50 salariés.

Contribution unique	Versée à	Pour financer
0,20%	OPCA	CIF
0,20%	OPCA	Ressources du FPSPP
0,60%	OPCA	Professionnalisation, Plan et CPF
Total 1%		

Source : <http://www.cegos.fr>

Tableau d'affectation de la contribution unique à verser en 2016 sur la base des rémunérations de 2015 selon la loi du 5 mars et l'ANI du 14 décembre 2013

	Entreprises de 1 à 9 salarié(s)	Entreprises de 10 à 49 salarié(s)	Entreprises de 50 salariés à 299 salariés	Entreprises de plus de 300 salariés
CONTRIBUTION UNIQUE	0,55 %⁽¹⁾	1 %⁽¹⁾		
Plan de formation	0,4 % ⁽²⁾	0,20 % ⁽²⁾	0,10 % ⁽²⁾	Aucune contribution (sauf accord de branche) ⁽²⁾
Professionnalisation et autres financements de l'Opca	0,15 % ⁽²⁾	0,30 % ⁽²⁾	0,30 % ⁽²⁾	0,40 % ⁽²⁾
Congé individuel de formation (CIF)	-	0,15 %⁽¹⁾	0,20 %⁽¹⁾	0,20 % ⁽²⁾
FPSPP	-	0,15 %⁽¹⁾	0,20 %⁽¹⁾	0,20 % ⁽²⁾
Compte personnel de formation (CPF)	-	0,20 % ⁽²⁾	0,20 % ⁽²⁾	0,20 % ⁽²⁾⁽³⁾

(1) Taux inscrits dans la loi.

(2) Taux prévu par l'ANI du 14 décembre 2013 et devant encore être repris dans un texte réglementaire.

(3) Si un accord prévoit que l'entreprise gère elle-même ce 0,2 % sa contribution unique est ramenée à 0,8 %.

Source : Liaisons sociales quotidien, dossier juridique n° 60, 31 mars 2014

La « gestion directe » du Compte Personnel Formation (CPF)

Un accord de branche pour les entreprises de plus de 10 salariés, ou un accord d'entreprise pour les entreprises d'au moins 300 salariés, peut prévoir de supprimer la contribution 0,2 % « CPF » à condition que les entreprises consacrent 0,2 % du montant des rémunérations (...) au financement du CPF et à son abondement. La contribution employeur est alors ramenée à 0,8 %.

A l'issue d'une période de trois ans, les fonds qui n'auraient pas été dépensés par les entreprises pour financer des CPF devraient être versés par elles à l'OPCA. (Art 36 ANI).

Les contributions conventionnelles

L'Art. L. 6332-1-2 du Code du Travail prévoit que les OPCA peuvent collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Ces versements supplémentaires peuvent résulter d'un accord de branche, ou bien d'un versement volontaire de l'entreprise.

Mutualisation des fonds au profit des entreprises de moins de 50 salariés

La loi prévoit, à l'Art. L. 6332-3-2, une mutualisation des versements dédiés au financement du plan favorable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Au sein de la section dédiée au financement du plan, l'OPCA peut affecter des versements des employeurs de 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 50 salariés.

Source : <http://www.cegos.fr>

Nouvelles missions des OPCA, Fongecif et FPSPP

Leur rôle est redessiné par la loi, toujours dans la continuité de ce qui était prévu par l'ANI du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle.

La réforme du financement de la formation met :

- fin à la fonction de collecteurs **des Fongecif**
- impose une révision des agréments des **Opca**.
- la **réforme de l'apprentissage** donne un rôle de collecte de la taxe d'apprentissage aux Opca
- le **FPSPP** se voit attribuer un financement direct au sein de cette contribution unique
- leur organisation et les missions du **Fonds paritaire** sont impactées par la mise en œuvre du **CPF** (compte personnel de formation)

Entrée en vigueur

Les dispositions liées à la redéfinition des missions des Opca, des Fongecif et du FPSPP "entrent en vigueur au **1er janvier 2015**". À compter de cette date, les Opca seront agréés pour collecter la contribution unique.

L'article 11 précise par ailleurs que la disposition du code du travail prévoyant que l'agrément n'est accordé aux Opca "que lorsque le montant des collectes annuelles réalisées est supérieur à un montant fixé par décret en Conseil d'État", "ne leur est pas applicable jusqu'au 31 décembre 2015".

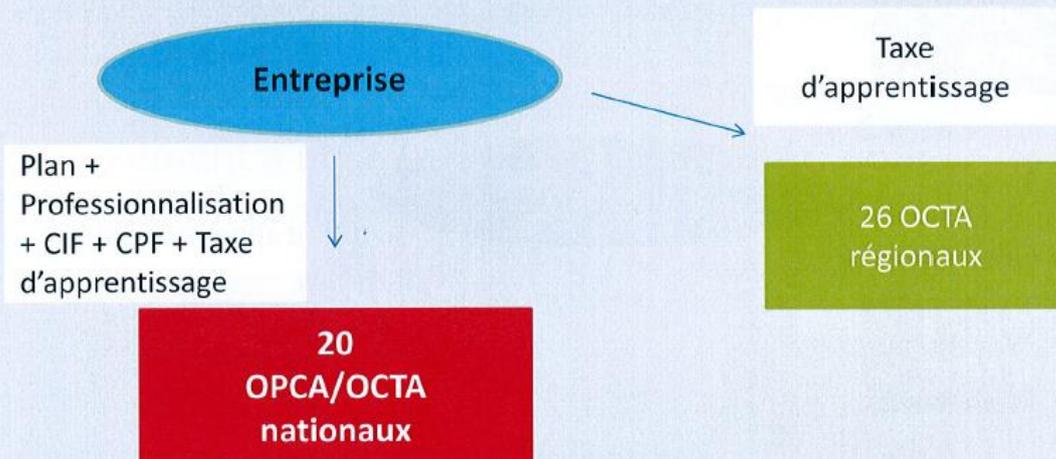
Les Opca vont collecter 2 nouvelles contributions

Selon l'article 17 de la loi « coût et collecte »

- le **Cif** (Congé Individuel de Formation)
- la **taxe d'apprentissage**.

La Collecte

- **Avec la nouvelle loi** : versement à un seul OPCA/OCTA de l'obligation FPC et de la taxe d'apprentissage



8

Source : Synthèse du mémoire DU gestion de la formation professionnelle, Université du Havre, Emmanuelle GWIAZDOWSKI, avril 2014

Les formations prises en charge directement par les Opca :

- les formations relevant du plan de formation
- le CIF
- les formations financées par le CPF
- les périodes de professionnalisation
- le contrat de professionnalisation
- la POE (préparation opérationnelle à l'emploi), qu'elle soit individuelle ou collective
- "si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles".
-

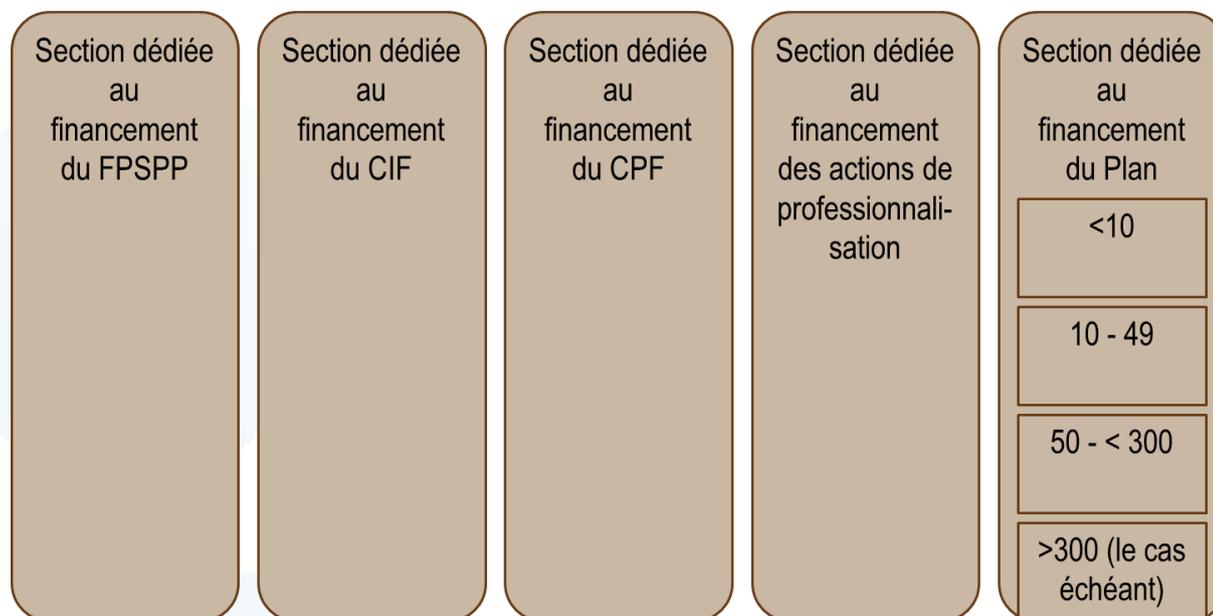
Les Opca voient leurs missions complétées. Ils doivent dorénavant "s'assurer de la qualité des formations dispensées.

Source AEF n° 477150, 14/03/2014

Des changements dans l'organisation des OPCA

La contribution unique versée par les entreprises sera gérée au sein de **cinq sections spécifiques** consacrées au financement.

- FPSPP
- CIF
- CPF
- actions de professionnalisation
- plan de formation



Source : <http://www.cegos.fr>

Le **plan de formation comportera "quatre sous-sections"** qui regroupent les sommes versées, respectivement, par :

- les employeurs de moins de 10 salariés
- les employeurs de 10 à moins de 50 salariés
- les employeurs de 50 à moins de 300 salariés
- le cas échéant, les employeurs d'au moins 300 salariés

CIF

Le reversement aux Fongecif des fonds destinés à financer le CIF se fera par l'intermédiaire du FPSPP. Les modalités du versement seront définies par un décret en Conseil d'État.

Les nouvelles missions des Fongecif

Les conditions d'agrément des Fongecif sont identiques à celles des Opcas et inscrites à l'article L.6332-1 du code du travail. **Pour remplir cette mission**, les Fongecif :

- délivrent le **CEP** (conseil en évolution professionnelle)
- financent les actions organisées dans le cadre du **CIF**, en lien, le cas échéant, avec la mobilisation du CPF
- s'assurent de la **qualité** des formations financées".

Les nouvelles missions du FPSPP

Le FPSPP se voit attribuer un financement direct des entreprises de 10 salariés et plus au sein de la contribution unique qu'elles devront verser au titre du développement de la formation, à compter du 1er janvier 2015.

La mission de péréquation du FPSPP est recentrée sur les actions de professionnalisation, au détriment du CIF.

Par ailleurs, en lieu et place du financement du service dématérialisé de l'orientation, le Fonds paritaire devra "**contribuer au développement de systèmes d'information** concourant au développement de la formation professionnelle".

De nouvelles missions lui sont également affectées :

- "financer les heures acquises et mobilisées au titre du **CPF**
- contribuer au développement de la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés organisée dans le cadre du plan de formation
- contribuer au développement de la formation des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés
- procéder à la répartition des fonds destinés au financement du CIF".

Source AEF n° 477150, 14/03/2014

Simplification et rapprochement des instances de gouvernance

Simplifier et rapprocher les instances de gouvernance

L'article 24 de la loi simplifie la gouvernance nationale et régionale de la formation professionnelle et de l'emploi.

L'article 24 du projet de loi sur la formation professionnelle <http://www.senat.fr/petite-loi-ameli/2013-2014/395.html>, réécrit le chapitre III du titre II du livre Ier de la 6ème partie du code du travail.

Le titre « Institutions de la formation professionnelle », devient « **Coordination des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles** ».

Le Cnefop¹, au plan national

Au plan national, il reprend les attributions de deux instances, le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) et du Conseil national de l'emploi qu'il **fusionne**.

Sa première mission est « d'émettre un avis sur les projets de loi, d'ordonnance et de dispositions réglementaires dans le domaine de la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle initiale et continue ».

Il est également chargé de « suivre les travaux :

- des **Crefop** (Comités régionaux, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles),
- la mise en oeuvre [...] des **CPRDFOP** (contrats de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles) [...] et
- des conventions annuelles conclues pour leur application ».

Il se voit enfin confier une large mission d'évaluation :

- entre autre du « suivi de la mise en oeuvre et de l'utilisation du **CPF** »

Il devra également « contribuer à

- **l'évaluation de la qualité des formations** dispensées par les organismes de formation ».

Comme le CNFPTLV, le Cnefop « est placé auprès du Premier ministre » et voit son président « nommé par décret en Conseil des ministres ».

Les Crefop, en région

Ils sont issus de la **fusion** des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) avec le Conseil Régional de l'Emploi.

Ils sont des **lieux de concertation renforcée entre les acteurs**, notamment :

- sur les **programmes régionaux de formation des demandeurs d'emploi**,
- le **CPF** (compte personnel de formation)
- « **la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage** non affectés par les entreprises ».

¹ Catherine Beauvois, ancienne conseillère technique de Michel Sapin, a été missionnée pour installer le Cnefop.

☛ Il faut également noter que sa configuration est celle voulue par les Régions dans le cadre de « conférences des financeurs » de la formation qu'elles souhaitent voir mises en place de longue date.

Le Crefop est « **présidé conjointement** par le président du Conseil régional et le représentant de l'État dans la région.

« La composition, le rôle et le fonctionnement du bureau » du Crefop, seront précisés par un décret en Conseil d'État.

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, 10/02/2014

Une gouvernance paritaire

Le projet de loi « Formation professionnelle – Démocratie sociale » définit pour la première fois **l'existence législative de la gouvernance interprofessionnelle nationale et régionale, entre les partenaires sociaux représentatifs** qui se matérialise au travers de **deux instances, initialement créées par l'ANI du 14 décembre 2013.**

Le Copinef

Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation succède au CPNFP (Comité paritaire national pour la formation professionnelle).

Il est constitué des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Il a pour **mission de**

- **définir « les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et d'assurer leur suivi et leur coordination avec les politiques menées par les autres acteurs ».**
- d'élaborer, « après concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel, **la liste nationale des formations éligibles au CPF** (compte personnel de formation) au niveau national et interprofessionnel ».

Les Copiref.

Les Comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation **remplacent les Copire** (commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi).

Dans chaque région, le Copiref est constitué « des représentants régionaux des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ».

Le Copiref a pour **mission**

- **d'assurer « le déploiement des politiques paritaires définies par les ANI** (accords nationaux interprofessionnels) en matière de formation et d'emploi, **en coordination avec les autres acteurs régionaux ».**

Par ailleurs, il est consulté, notamment, « sur la carte régionale des formations professionnelles initiales » et

il établit, « après concertation avec les représentants régionaux des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel, les **listes régionales des formations éligibles au CPF** ».

Source : AEF n° 476123, 5/3/2014

Les évolutions en matière de compétences des régions

Renforcement des compétences des régions en matière de formation professionnelle

Initialement prévues dans le projet de loi de « mobilisation des Régions pour la croissance et l'emploi » constitutif de **l'acte III de décentralisation**, les **articles 21 et 23** de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale sont plus **particulièrement consacrés aux transferts de compétences et à l'organisation de la région**.

Ils renforcent les compétences des Régions en matière de formation professionnelle. Outre le **transfert de compétences résiduelles de l'État** sur des **publics spécifiques** (personnes en situation de handicap, sous-main de justice...), sont notamment précisées :

- les modalités d'organisation et de financement du **SPRFP** (Service Public Régional de la Formation Professionnelle)
- la nouvelle définition du **CPRDFOP** (contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles)
- **l'article 27** de la loi pose le principe et les modalités de la compensation aux régions des compétences qui leur sont transférées.

☛ Les dispositions de l'article 21 **sont applicables au 1er janvier 2015**, à l'exception de certaines mesures relatives au transfert de la formation des personnes sous-main de justice.

Le CPRDF devient CPRDFOP

L'article 23 de la loi revoit les objectifs du CPRDFOP

Le CPRDFOP permet de définir :

- « **un schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation** »
- « **les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la VAE** ».

En ce qui concerne :

- **les formations sociales** : les **compétences de la région** sont **élargies**.
- **l'enseignement supérieur**. **L'article 23 de la loi du 5 mars 2014** précise que le schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation « inclut un **volet relatif** à l'intervention des établissements d'enseignement supérieur au titre de la **formation professionnelle continue, en cohérence avec le CPRDFOP** ».

☛ **La loi pose les bases d'un SIEG (service d'intérêt économique général)** de la formation, destiné à sécuriser l'intervention des régions auprès de certains publics.

Compensation des compétences transférées.

L'article 27 de la loi du 5 mars 2014 pose le principe et les modalités d'application de cette compensation qui seront fixés par un **décret** en Conseil d'État.

Entrée en vigueur des dispositions « décentralisation ».

L'article 27 indique les dates d'entrée en vigueur des dispositions relatives aux compétences transférées aux régions.

Le Service Public Régional de l'orientation (SPRO)

La loi fixe les contours du nouveau SPRO

Le texte définit les **compétences respectives des acteurs institutionnels** ainsi que les membres de ce service public.

Le rôle des Régions est renforcé : elles prennent le **pilotage à l'échelle de leur territoire**.

- la Région « coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation ainsi que la mise en place du **CEP** (conseil en évolution professionnelle), assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience »
- une « convention annuelle » conclue entre **l'État et la Région**, dans le cadre du **CPRDFOP** (contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles) établit la **coordination des compétences respectives**
- **les organismes participant au SPO** seront désignés par la région, après concertation au sein du bureau du futur **Crefop** (Comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles).

Les dispositions entreront en **application « à compter du 1er janvier 2015 »**, **sous réserve que la loi de finances pour 2015** prévoit la compensation des financements de cette nouvelle compétence transférées aux régions.

La fonction de DIO, créée par la loi du 24 novembre 2009, est supprimée.

Articulation entre SPO et CEP.

La question de l'articulation opérationnelle entre le SPO et le CEP sera à clarifier.

Source : AEF n° 476245, 3/3/2014

Mise en place d'une base documentaire unique

Le CNFPTLV est chargé d'en étudier la possibilité. Le groupe de travail, qui regroupera notamment les ministères concernés, les régions qui expérimentent le service public régional de l'orientation et les **Carif-Oref**, devra aussi étudier les pistes de mutualisation possibles de ces outils, en créant par exemple une base documentaire nationale.

Lettre de saisine du 4 mars 2014 :

http://www.cnfptlv.gouv.fr/spip.php?action=accéder_document&arg=516&cle=feb27c74f9b69b3d6cb0462944c68f158bf06584&file=pdf%2Flettre_de_saisine_orientation_04-03-14.pdf

Financement des partenaires sociaux, réforme en profondeur

L'article n°31 de la loi du 5 mars réforme en profondeur les règles de financement des partenaires sociaux.

Sera notamment créé un fonds paritaire destiné à percevoir les financements à compter du 1er janvier 2015, puis à les redistribuer aux partenaires sociaux.

La loi prévoit **quatre types de ressources pour ce fonds paritaire**.

- en premier lieu, est créée une contribution des employeurs, assise sur la masse salariale à partir du 1er janvier 2015 et recouvrée par les Urssaf, dont le taux sera fixé par un accord national interprofessionnel agréé par le ministre du Travail ou à défaut par un décret
- vient ensuite abonder le fonds paritaire, « une participation volontaire d'organismes à vocation nationale dont le champ d'intervention dépasse le cadre d'une ou de plusieurs branches professionnelles, gérés » paritairement. Là aussi, c'est l'ANI ou à défaut un décret qui fixera la liste des organismes paritaires qui pourront verser une participation au fonds paritaire
- une subvention de l'État sera allouée à ce fonds
- enfin, le fonds paritaire se verra verser « le cas échéant, toute autre ressource prévue par des dispositions législatives ou réglementaires, par accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ou par accord de branche étendu ». (art. 31 VI)

LES CONTRIBUTEURS DU FOND PARITAIRE



Source : Schéma de financement des partenaires sociaux par le nouveau fonds paritaire © Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, mai 2014

La loi liste 4 types d'activité

Celles-ci constituent « des **missions d'intérêt général** », pour lesquels le fonds paritaire peut contribuer au financement :

- « la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement et dans le cadre des organismes gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs »
- « la participation des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État, notamment par la négociation, la consultation et la concertation » sera financée par la subvention de l'État
- « la formation économique, sociale et syndicale » au moyen de la contribution des entreprises et la subvention de l'État
- et enfin, « toute autre mission d'intérêt général à l'appui de laquelle sont prévues d'autres ressources » par de possibles dispositions législatives ou réglementaires ou par accord national interprofessionnel ou de branche étendu.

Le fonds paritaire

☛ Le fonds paritaire sera créé par un accord national interprofessionnel ou à défaut d'accord ou d'agrément par le ministre, par voie réglementaire.

Transparence

« Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs bénéficiant de financements du fonds paritaire établissent un **rapport annuel écrit** détaillant l'utilisation qui a été faite des crédits perçus.

Elles rendent public ce rapport et le transmettent au fonds dans les six mois suivant la fin de l'exercice sur lequel porte le rapport. (...)

Avant le 1^{er} octobre de chaque année, le fonds remet au Gouvernement et au Parlement un rapport sur l'utilisation de ses crédits. Ce rapport est publié selon des modalités fixées par voie réglementaire. »

Source : AEF n° 475783, 12/03/2014

La transparence du financement des organisations syndicales et patronales sera établie, en particulier pour les fonds issus du paritarisme ainsi que la transparence des comptes des comités d'entreprise.

La représentativité patronale

Le texte fixe **six critères généraux de représentativité patronale**.

- les cinq premiers sont les mêmes que pour établir la représentativité syndicale, à savoir « le respect des valeurs républicaines », « l'indépendance », « la transparence financière », « une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation » et « l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience »
- le sixième critère, celui de l'audience, **diffère largement** de ce qui est appliqué du côté syndical, puisqu'au lieu d'une audience fondée sur un critère électif, est prévue une **audience fondée sur l'adhésion aux organisations patronales**.

Ainsi, l'**audience** « se mesure en fonction du nombre d'entreprises adhérentes et, selon les niveaux de négociation ».

La loi crée la catégorie des organisations d'employeurs reconnues comme représentatives au niveau national et multi-professionnel, destinée à prendre en compte les organisations du « hors champ ».

Pour le niveau des branches, est ajouté le critère d' « implantation territoriale équilibrée ».

Source : AEF n° 476109, 5/03/2014

La représentativité syndicale

Le but du volet « démocratie sociale » de la loi est aussi de renforcer le processus électoral des institutions représentatives du personnel, de poursuivre la rénovation du dialogue social et le **renforcement de la légitimité** des organisations syndicales et de renforcer l'action syndicale.

- une plus grande clarté et sécurité juridique pour les élections professionnelles
- mise en conformité du législateur avec la jurisprudence pour les mandats syndicaux

Source : Guides juridiques .Réforme de la formation professionnelle, présentation et analyse de la loi du 5 mars 2014, Centre Inffo

Restructuration des branches

L'article n°29 (section 8) de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, **encadre les pouvoirs du ministre du Travail** en matière de restructuration des branches professionnelles dans lesquelles « moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ».

Elargissement et fusion

Le texte ouvre ces deux possibilités : « élargir à cette branche la convention collective déjà étendue d'une autre branche présentant des conditions sociales et économiques analogues. Lorsque l'élargissement d'une convention a ainsi été prononcé, le ministre chargé du travail peut rendre obligatoires ses avenants ou annexes ultérieurs, eux-mêmes déjà étendus ». « fusionner le champ de la convention collective concernée avec celui d'une autre branche ».

Les « suites » post-loi sur la formation

3 instances pour la mise en place du CPF

- le groupe quadripartite,
- le comité de pilotage et
- le comité opérationnel du SI (système d'information).

Pour assurer le suivi de la mise en œuvre du CPF, Partenaires sociaux, État et Régions se sont réunis le 2 avril 2014 dans le cadre du groupe quadripartite en s'appuyant notamment sur les travaux de l'Igas, missionné par le ministre du Travail sur ce point en février.

☛ Lettre de mission de l'Igas sur la mise en œuvre du CPF, 14 février 2014 http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/lettremission_igasmiseenoeuvrecpf2013septembre.pdf

☛ Lettre aux membres du groupe quadripartite sur le suivi du CPF, 12 mars 2014 http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/lettre_mission_jean_marie_marx_pdf2014mars.pdf

Méthodologie et calendrier à définir

Le travail a porté sur :

- l'élaboration des listes des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF)
- le conseil en évolution professionnelle (CEP)
- la définition du socle de compétences.

Sur le premier point, une méthodologie est nécessaire, **la prise en compte des travaux des observatoires (Carif-Oref, régions, branches...)** semble incontournable.

Les points qui font débats

- **les modalités d'abondement du CPF par les entreprises et les branches**
- **le basculement des heures de DIF vers le CPF**
- **l'information des bénéficiaires**
- **Le cahier des charges du CEP**

Une version doit leur être présentée lors de leur **prochaine réunion, le 28 mai**.
Réunion au cours de laquelle l'Igas devrait présenter une esquisse de méthodologie d'élaboration des listes de formations éligibles au CPF.

Source : AEF n°479957, 30 avril 2014

CPF et socle de compétences clés

Le groupe multipartite souhaite arriver à une **définition consensuelle**.

☛ **L'ANLCI** perçoit le compte personnel de formation comme une chance pour les salariés en situation d'illettrisme.

Copanef : 1^{ère} séance annulée

Les organisations patronales n'ayant pas réussi à se mettre d'accord sur la répartition des 10 sièges du collège employeurs, **l'installation officielle de l'instance de gouvernance paritaire** programmée pour le lundi 19 mai a été **annulée**.

Ce qui entraîne un retard de validation pour :

- la définition du socle de compétences
- la révision financière de l'annexe financière du FPSPP
- le système d'information commun des Fongecif.

Suite des travaux du groupe quadripartite et de l'Igas

Lors de la réunion du 28 mai, une **nouvelle version du cahier des charges** du conseil en Evolution professionnelle a été présentée ; a été également abordée la question du système informatisé pour le CPF.

Il reste à **clarifier le rôle du CEP** et « mener une **réflexion sur la professionnalisation du conseiller** en évolution professionnelle ainsi que régler la définition du socle commun de compétences ».

La **prochaine réunion quadripartite aura lieu le 11 juin**, un travail est prévu sur l'articulation du CEP et du SPRO.

Le cahier des charges sera présenté au CNFPTLV le 13 juin.

Deux délibérations adoptées par les partenaires sociaux

Lors de la réunion du 28 mai 2014, ont été adoptées à l'unanimité :

- le socle commun de compétences

<http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/deliberationsoclecommun2014mai.pdf>

<http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/soclecommuncompetences2014mai.pdf>

- le système d'information commun aux Fongecif

<http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/delibationsystemeinformationfongecif2014mai.pdf>

Ces décisions auraient dû être prises au sein du Copanef, qui n'est toujours pas installé en raison de désaccord entre la répartition des sièges.

Les écueils

Les listes de formations cassent la dynamique du CPF

Jean-Luc Ferrand, enseignant-chercheur à la chaire de formation des adultes du Cnam a, lors de la conférence de l'Afref du 20 mars, émis deux grandes réserves :

- «les listes éligibles cassent la dynamique en **confinant le choix des personnes en matière de formation**
- **la fin de l'obligation fiscale qui garantissait un financement a minima** de la formation par les entreprises ».

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, n° 2137, 21/03/2014

La réforme inquiète les professions libérales

Qui voient dans la **disparition du 0,9 % une mauvaise affaire** et partagent les craintes de la CGPME quant aux conséquences de la réforme sur les petites entreprises.

Source : L'INFFO FORMATION, n° 852, 15 au 31 mars 2014 .- pp. 22-23

Une réforme pas assez novatrice en matière de VAE

La réforme de la formation professionnelle n'est **pas assez novatrice en matière de VAE** selon le groupe Alpha (Centre d'études et prospective - Défricheurs du social).

<http://www.defricheursdusocial.groupe-alpha.com/vae-recherche-nouveau-souffle,46.html#.U38YiqzV9K8>

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, n° 2139, 25/03/2014

L'urgence d'une appropriation de la réforme

La **FFP** (Fédération de la Formation Professionnelle), qui a participé aux négociations de l'ANI du 14 décembre 2013 et a soutenu la loi du 5 mars 2014 tient à alerter sur la nécessité d'une mobilisation générale urgente.

☛ Voici un extrait de sa lettre au Premier ministre :

Nous croyons profondément en cette réforme et en ses effets positifs pour notre pays et pour l'emploi.

La FFP, qui a d'ailleurs participé à l'élaboration de la réforme, se réjouit qu'elle s'inscrive dans le prolongement des travaux qu'elle conduit avec les ministères de l'Economie et de l'Emploi (DGCIS et DGEFP) depuis plus d'un an et qui visent à reconnaître la formation comme un investissement.

Pour autant, au moment où le gouvernement et les partenaires sociaux préparent la conférence sociale de juillet prochain, nous voulons vous alerter sur la nécessité de réussir la mise en œuvre des nouvelles orientations données par cette réforme.

En effet, ce serait une erreur de croire que le simple vote de la loi du 5 mars 2014 permettra de relever les immenses défis de l'adaptation de notre formation professionnelle à l'économie de la connaissance et de la bataille pour l'emploi. L'arrivée de nouveaux outils et dispositifs pose nécessairement la question de leur appropriation par les entreprises comme par les salariés et demandeurs d'emploi, pour qui la formation est un facteur clé de retour à l'emploi.

Or, faute d'une mise en œuvre rapide et lisible de ces outils, nous sommes aujourd'hui face à un risque de « trou d'air » qui nuira à la réussite de la réforme, voire endommagera durablement le système de formation professionnelle. Nous ne pouvons pas nous le permettre, quand le marché du travail français a plus que jamais besoin de la formation. En effet, en 2020, sans action volontariste, 2.3 millions d'actifs non qualifiés se trouveraient sans emploi, tandis que 2.2 millions d'emplois exigeant au minimum un niveau Bac ne seraient pas pourvus¹.

Source : Site de la FFP, 21 mai 2014
<http://www.ffp.org/page-902-actualites.html>
<http://www.ffp.org/ressources/lettre%20ouverte.pdf>

Quelques inquiétudes pour les syndicats

- un calendrier qui n'avance pas assez vite
- l'articulation entre le bilan de compétences et le 3^{ème} niveau de service du CEP
- la place de la Commission Paritaire Nationale pour l'emploi par rapport aux listes éligibles au CPF.

Pour aller plus loin

Textes juridiques

Loi du 5 mars 2014

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576>

La petite loi : <http://www.senat.fr/petite-loi-ameli/2013-2014/395.html>

ANI du 14 décembre 2013

http://www.loi-formation.fr/IMG/pdf/ani_dec_2013.pdf

Les décrets à venir ARFTLV (Carif Poitou-Charente)

http://www.arftlv.org/TELECHARGEMENT/3484/decrets_prevus_loi_formation_pdf_pdf

Les guides juridiques. Réforme de la formation 2014, présentation et analyse de la loi du 5 mars 2014, Centre Inffo, 2014. – 56 p.

<http://www.droit-de-la-formation.fr/?Loi-du-5-mars-2014-presentation-et>

Articles

La mise en œuvre du compte personnel de formation, dossier complexe.....L'inffo Formation n° 855, 1^{er} au 14 mai 2014. – pp. 2-3

La réforme rebat les cartes, Liaisons sociales magazine n° 151, avril 2014. – pp. 57-65

La réforme de la formation n'enthousiasme pas les RH. Une étude de Cimes et une enquête Cegos, Entreprise & Carrières, n° 1188, 15 au 21 avril 2014. - pp. 4-5

Quel avenir pour la déclaration 24-83 ? L'inffo Formation n°853, 1^{er} au 14 avril 2014. – pp. 10-11

Réforme de la formation, la loi est définitivement adoptée, L'inffo Formation n° 851, 1^{er} au 14 mars 2014.

Tout sur la réforme, FPC Actualités n° 95, mars 2014 ; - 15 p.

La loi formation, emploi et démocratie sociale (1), Liaisons Sociales quotidien, dossier juridique n° 60, 31 mars 2014. – 10 p.

Le compte personnel de formation, Guide pratique de la formation, chapitre réglementation, 11-C_{CPF}-1, mars 2014 – pp. 27-39

Université d'hiver de la formation professionnelle « quand la formation crée la valeur », L'Inffo Formation n° 849, 1^{er} au 15 février 2014.

Le projet de loi « réforme de la formation » : l'heure a sonné, L'Inffo Formation n° 848, 15 au 31 janvier 2014.

Documents

En faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin, Emmanuelle GWIAZDOWSKI, mémoire de stage dans le cadre du DU « gestion de la formation professionnelle, Université du Havre, avril 2014. – 58 p.

- Mémoire : http://infodoc.crefor-hn.fr/doc_num.php?explnum_id=7923

- Documents de présentation :

<http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/PA/2014/HS/docEmmanuelle/1er%20Avril%202014-1.ppt>

<http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/PA/2014/HS/docEmmanuelle/Pr%c3%a9sentation%20m%c3%a9moire-1.pptx>

Conseil en Evolution Professionnelle, Hors série Point d'actualité, Emmanuel Christain, CREFOR Haute-Normandie, 7 mars 2014

<http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/PointDact-2014-HS8-CEP.pdf>

Compte personnel de formation, Hors série Point d'actualité, Dominique Rousselin-Legrand, CREFOR Haute-Normandie, décembre 2013

<http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/PointDact-2013-HS-CPF.pdf>

@ Sites

Site loi-formation.fr

ouvert le 30 janvier 2014, il permet de suivre l'évolution du projet de loi au fur et à mesure des débats à l'Assemblée nationale et au Sénat. www.loi-formation.fr

Site droit de la formation, Centre Inffo <http://www.droit-de-la-formation.fr/?Decreets-d-application-de-la-loi>



Le CREFOR est un Groupement d'Intérêt Public administré par l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux

« Point d'Actualité » est une publication bi-mensuelle gratuite du CREFOR Haute-Normandie. Directeur de la publication : Luc Chevalier.

Information et Rédaction : Emmanuel Christain, Elise Dehays, Nadine Dudouble, Céline Mothelay et Dominique Rousselin-Legrand.

Conformément à la loi "Informatique & libertés" du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant. (Déclaration à la CNIL n° 756690)

La reproduction d'article est soumise au droit de copie, contactez Dominique Rousselin-Legrand au 02 35 73 98 79 ou dominique.rousselin@crefor-hn.fr Les dépêches AEF ne sont pas reproductibles.

© Point d'Actualité 2014