

LOI SAPIN : UNE LOI SUR LE FINANCEMENT DE LA QUALIFICATION ET DES SAVOIRS DE BASE

Traduction législative des dispositions de l'accord national interprofessionnel 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. Elle institue le compte personnel de formation en 2015 et le conseil en évolution professionnelle. Elle 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 (au 01/07/14) et des dispositions sur la qualité et le contrôle des formations. Elle redessine le système de collecte de la taxe d'apprentissage et poursuit la réforme de cette taxe. Elle intègre un volet transférant de nouvelles compétences aux Régions avec notamment l'organisation du service public régional de l'orientation. Elle 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 et une rationalisation des instances nationales et régionales.

La plupart de ces dispositions seront applicables après la publication de textes réglementaires 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).....	2
GPEC, Plan de formation et autres mesures relatives aux entreprises	3
Le financement de la formation par les entreprises et les OPCA.....	5
Offre de formation, qualité des actions et contrôle	6
Apprentissage et contrats de professionnalisation	7
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 100 h (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. 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 Agefiph.

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.

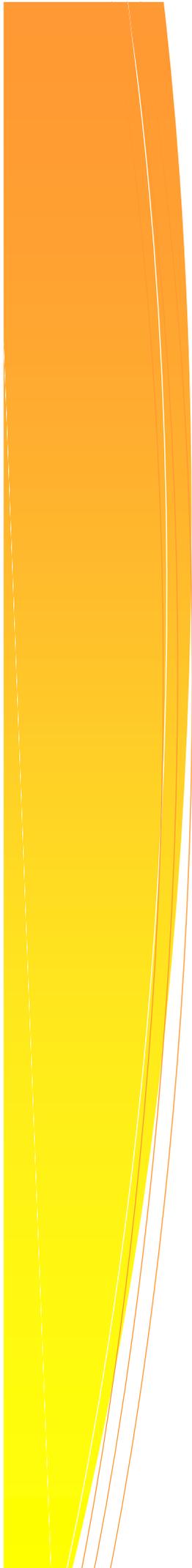
Tous les 6 ans (d'ancienneté dans l'entreprise), un bilan du parcours professionnel doit être fait dans ce cadre pour vérifier si le salarié a bénéficié sur la période des entretiens professionnels et suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification (formation ou VAE), bénéficié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

	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et +
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 %	-
Contribution globale	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 consacrera 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).

Offre de formation, qualité des actions et contrôle

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, la 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).

Apprentissage et contrats de professionnalisation

Contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Le principe de gratuité pour le salarié ou l'apprenti et, pour le contrat de pro, de l'obligation de tutorat est 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 1ère 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'État. 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 (selon un principe de répartition identique à celui du protocole conclu en Poitou-Charentes). 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.

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.

Suivez l'actualité de la mise en œuvre de la loi et des textes d'application sur www.arftlv.org.

Et pour vos questions et les commentaires : la Plateforme régionale d'échanges et de connaissance (PRECO) accessible sur simple inscription à notre Portail Echo www.echo.arftlv.org