

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

Brochure n° 3249 | Convention collective nationale

IDCC : 1516 | **ORGANISMES DE FORMATION**

**Accord du 18 décembre 2020**

relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences

NOR : ASET2150173M

IDCC : 1516

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFP ;**

**SYNOFDES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEP CFTD ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**FD CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Compte tenu des multiples enjeux consécutifs à la réforme de la formation professionnelle de 2018 (digitalisation, innovations pédagogiques, apprentissage, certification professionnelle, CPF, B to C, Qualiopi...), il est essentiel pour la branche des organismes de formation de définir une politique de formation répondant à ces enjeux et de se doter des moyens de la mise en œuvre de cette politique.

C'est un enjeu multiple, national et interprofessionnel puisque ce sont les salarié(e)s des entreprises de formation qui forment les salarié(e)s des entreprises de tous les secteurs.

Dans ce nouveau contexte, la branche des organismes de formation est doublement impactée :

- d'une part, parce que ses entreprises et ses salarié(e)s sont au cœur de la réforme et doivent s'adapter à l'évolution des métiers pour être à la hauteur des enjeux qui se jouent ;
- d'autre part, par des défis organisationnels, financiers, mais aussi en termes de qualité et d'innovation pédagogique.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux dotent les salarié(e)s et les entreprises d'un dispositif conventionnel ambitieux et performant pour :

- accompagner le développement des compétences, en soutien des projets de l'entreprise et dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels ;
- anticiper l'évolution des métiers, des compétences, des qualifications et des certifications professionnelles ;
- mener, développer et renforcer la politique de certification professionnelle ;
- renforcer l'attractivité des métiers de la branche ;
- promouvoir l'alternance comme dispositif de formation et d'insertion professionnelle ;
- favoriser les mobilités professionnelles au sein et en dehors de la branche.

Ils soulignent par ailleurs que les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM COM.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

## **Titre I<sup>er</sup> Instances paritaires de pilotage et de déploiement de la politique de formation de la branche**

### **Article 2 | Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)**

#### **Article 2.1 | Composition**

La CPNEF est composée de deux collèges :

- un collège « salarié » composé des représentant(e)s désigné(e)s par chacune des organisations syndicales de salarié(e)s représentatives dans la branche des organismes de formation (deux par organisation) ;
- un collège « employeur » composé de représentant(e)s en nombre identique à celui du collège « salarié », désigné(e)s par les organisations d'employeurs représentatives dans la branche des organismes de formation. La répartition des sièges entre les organisations d'employeurs représentatives est fixée conformément aux règles qu'elles ont déterminées entre elles par protocole.

#### **Article 2.2 | Missions**

Sous réserve des attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), la CPNEF définit la politique de formation professionnelle de la branche. Ces missions consistent notamment à :

- définir les grandes orientations stratégiques à moyen terme en matière de formation professionnelle et d'employabilité en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle continue dans le champ conventionnel couvert ;

- concevoir et suivre la mise en œuvre effective des actions prioritaires et modalités de prise en charge et travaux d'étude-action, projets et expérimentations de nature à développer l'accès à la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en adéquation avec leurs besoins ;
- promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie, via notamment la mise en place de certifications de branche, dont celles qui pourront être obtenues par la voie de la VAE et en organisant une réflexion sur l'évolution des certifications accessibles par la voie de la formation initiale, en particulier au regard de leur adéquation avec les besoins du secteur ;
- définir la politique de certification professionnelle, notamment les certificats de qualification professionnelle ;
- soutenir le développement de l'alternance dans la branche, par la mise en place des voies et moyens appropriés, et en déterminant régulièrement les niveaux annuels de prise en charge des formations certifiantes et qualifiantes suivies dans le cadre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- mener une réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en prenant toutes les mesures et décisions nécessaires pour y parvenir ;
- suivre l'application des accords de branche conclus en matière d'insertion professionnelle, de formation et d'apprentissage et de GPEC ;
- assurer une mission d'observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles au sein de la branche ;
- organiser des échanges avec des homologues européens en vue d'une coopération au niveau européen visant à promouvoir la professionnalisation et la certification professionnelle des salarié(e)s ;
- de conduire des études et recherches en matière d'ingénierie de formation et de certification.

Afin de relever les défis exposés au préambule, la CPNEF définira avant la fin de l'année 2021 les orientations stratégiques de la branche en matière de formation et de développement des compétences pour les 3 ans à venir en s'appuyant sur les données fournies par l'OPCO.

Chaque année, la CPNEF présente un suivi de ses activités à la CPPNI.

À l'occasion de la réalisation de ce suivi annuel, la CPNEF pourra proposer des ajustements aux orientations stratégiques qu'elle aura définies et aux actions menées pour atteindre les objectifs fixés.

Par ailleurs la CPNEF veillera à ce que les critères de prise en charge de tous les frais liés à la formation (frais de formation, frais annexes, rémunérations, etc.) soient fixés au plus tôt et portés à la connaissance des entreprises le plus tôt possible.

## **Article 2.3 | Fonctionnement**

La CPNEF fonctionne conformément aux règles prévues au règlement intérieur des commissions paritaires.

Pour assurer pleinement ses missions ci-dessus définies, la CPNEF peut autant que de besoin se doter de sous-commissions chargées d'assurer pleinement et exclusivement, par délégation de la CPNEF, des missions thématiques qui leur sont rattachées.

La CPNEF définit elle-même la composition et les modalités de fonctionnement de ces sous-commissions.

Chaque sous-commission rend compte de ses travaux à la CPNEF et est force de propositions. La CPNEF, dans sa formation plénière, examine ces propositions et prend toutes décisions de

nature à lui permettre d'atteindre les objectifs fixés par cet accord. Le cas échéant, elle peut saisir la CPPNI de la négociation d'un avenant ou d'un accord.

Les partenaires sociaux s'accordent d'ores et déjà pour créer une sous-commission chargée de l'observation et dénommée observatoire paritaire des métiers et qualifications, et une sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles.

#### **Article 2.4 | *Observatoire paritaire des métiers et qualifications***

L'observatoire paritaire des métiers et qualifications remplace le comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO) prévu à l'article 18.1 de la convention collective Ainsi, la référence à ce comité est supprimée dans l'ensemble du texte de la convention collective nationale des organismes de formation.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2241-12 du code du travail, la négociation de branche sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la CPNEF. Cette mission d'observation prospective et les données qui en sont issues faciliteront la mise en œuvre des missions de la CPNEF et de ces sous-commissions.

En effet, l'observatoire est un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse prospectif qui doit permettre à la CPNEF de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle adaptée aux évolutions de la profession, notamment technologique. Il a notamment pour mission de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche d'identifier les activités et les métiers à fort potentiel ou en transformation, de mener des études, travaux liés à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche. Il peut recourir à des appuis extérieurs pour remplir ses missions.

Cet observatoire a pour missions principales :

- d'assurer une veille prospective de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qualifications au sein de la branche afin de permettre d'une part à la CPNEF de définir ses orientations stratégiques et la politique de formation mise en œuvre en lien avec ces orientations stratégiques mais aussi d'autre part de permettre aux entreprises de s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle ;
- de produire les éléments d'observation nécessaires au travail des commissions paritaires de branche, notamment la CPPNI et la commission de veille contre les discriminations (CVD).

#### **Article 2.5 | *Sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles***

La sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles organisera la réflexion relative à la politique de certification de branche.

Elle pourra notamment :

- créer, mettre en œuvre, gérer les certifications délivrées par la branche des organismes de formation en développant les méthodes et outils favorisant l'accessibilité aux certifications délivrées par la branche sous l'égide de la CPNEF ;
- instruire les demandes de création de certificats de qualification professionnelle formulées auprès de la branche ;
- réaliser l'observation et le suivi des certificats de qualification professionnelle de la branche ;
- veiller à l'évolution et aux ajustements des certifications délivrées par la branche des organismes de formation et leurs modalités de mise en œuvre, en faisant à la CPNEF toute proposition favorisant leurs développements ;

- enregistrer et assurer les suivis des certifications délivrées par la branche des organismes de formation auprès des instances de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- promouvoir les certifications délivrées par la branche des organismes de formation.

## **Article 2.6 | Déclinaison des travaux en région**

Considérant que les territoires sont les lieux de réalisation effective des projets et le niveau le plus pertinent d'étude-action, la CPNEF, avec l'appui des services de l'OPCO, portera une attention particulière à la prise en compte de projets pilotés en région par les partenaires que sont les conseils régionaux, les conseils départementaux et les services déconcentrés de l'État, ainsi qu'à l'articulation des travaux nationaux et régionaux.

La CPNEF veillera à prévoir une déclinaison régionale de ses propres travaux, dès lors, notamment, qu'il s'agit de travaux d'observation – étude – anticipation.

## **Article 2.7 | Organisation de réflexions interbranches**

Les proximités d'activité et la réalité des parcours professionnels rendent incontournable la mutualisation des réflexions entre CPNEF de différentes branches professionnelles. Dès lors, la CPNEF peut avec un mandat de la CPPNI, engager une démarche proactive vis-à-vis de CPNEF d'autres branches, qu'elles soient rattachées ou non au même OPCO, dès lors que les problématiques d'emploi, de qualification ou les mobilités professionnelles justifient des coopérations.

Les projets interbranches portent notamment sur la création de certifications communes, la mise en place de passerelles intercertifications, la conception et la mise en place d'actions collectives de formation, des expérimentations de mutualisation d'emplois, des travaux d'ingénierie ou d'études-actions partagés aux plans régionaux, nationaux et européens.

S'agissant de projets interbranches, des réflexions sont proposées en premier lieu sur le périmètre de l'OPCO via le conseil de filière et peuvent ensuite être étendues plus largement à d'autres branches professionnelles.

## **Article 3 | Opérateur de compétences (OPCO)**

### **Article 3.1 | Désignation de l'opérateur de compétences**

L'opérateur de compétences est l'interlocuteur des employeurs pour les demandes de prise en charge de formation, l'appui à l'identification des besoins et la mise en place de démarches notamment de GPEC.

Des arrêtés de 2020 définissent le champ d'intervention de l'OPCO AKTO parmi lequel figure la branche des organismes de formation.

La branche professionnelle sollicitera l'OPCO plus particulièrement sur les points suivants :

- l'appui technique à la mission de certification de la branche, notamment la gestion administrative des CQP de la profession et l'ingénierie de la certification ;
- les travaux et réflexions sur la filière ou l'interbranche, pour favoriser les logiques de mobilité professionnelle ;
- le soutien à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- la production de données fiables sur les entreprises et salariés de la branche notamment le suivi statistique de l'investissement formation mis en place par le présent accord ;

- l'appui dans la mise en œuvre d'une politique de développement de l'apprentissage ;
- le relais et la mise en œuvre de toute expérimentation en matière de formation professionnelle, d'innovation pédagogique et de développement des compétences entrant dans le champ de compétence de l'OPCO.

## **Article 3.2 | Création d'une section paritaire professionnelle (SPP)**

### **Article 3.2.1 | SPP de branche**

Conformément à l'article 17 c des statuts d'AKTO, les partenaires sociaux de la branche ont mis en place, au sein de l'OPCO, une section paritaire professionnelle qui remplit les missions suivantes :

- assurer le lien entre la CPNEF et l'OPCO afin d'assurer la bonne utilisation des ressources et des moyens de l'OPCO en lien avec les orientations stratégiques et la politique de formation de la branche ;
- mettre en œuvre et suivre les projets définis par la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- élaborer les plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNEF ou de la CPPNI (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser leur mutualisation pour les autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par la SPP de branche sont transmises au conseil d'administration de l'OPCO pour décision. Dans le respect des prérogatives de chaque instance, il est rappelé que ledit conseil d'administration ne peut remettre en cause les orientations des CPNEF ou des CPPNI.

### **Article 3.2.2 | Fonctionnement et attributions**

Le fonctionnement et les attributions de la SPP sont définis par les statuts de l'OPCO et régis par le règlement intérieur arrêté par les partenaires sociaux.

## **Titre II Financement de la politique de formation de branche**

### **Article 4 | Financement de la formation professionnelle**

Dans une logique de continuité avec les dispositions conventionnelles antérieures au présent accord, et suite à la dernière réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation conviennent d'organiser le financement de la formation professionnelle comme suit :

- la contribution légale ;
- la contribution conventionnelle ;
- l'investissement compétences, réservé aux entreprises de 11 salariés et plus.

Au total, chaque structure soutient le financement de la formation professionnelle selon l'effectif de l'entreprise, comme suit :

- les entreprises de moins de 11 salariés : jusqu'à 1,5 % ;
- les entreprises de 11 salariés et plus : jusqu'à 2,5 %.

#### **Article 4.1 | L'investissement compétences**

En complément des obligations légales et de la contribution conventionnelle décrites aux articles 4.2 et 4.3, les entreprises de 11 salariés et plus doivent consacrer un investissement en faveur du développement des compétences des salariés.

#### **Définition et réalisation de l'investissement compétences**

Cet investissement consiste à réaliser et à financer des actions de développement des compétences telles que prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail.

Cet investissement peut être utilisé par chaque entreprise selon les modalités suivantes :

- réalisation d'actions de développement des compétences au profit des salariés de l'entreprise au moyen de ressources internes ou délivrées par un autre organisme réalisant des prestations de développement des compétences ;
- versement volontaire versé en tout ou partie à l'OPCO désigné par la branche dans les conditions de l'article 4.4 sous la forme de versement volontaire non mutualisé ;
- abondement du compte personnel de formation (CPF) du salarié.

En cas d'utilisation directe par l'entreprise, les dépenses de formation prise en compte sont les suivantes :

- salaire et contributions sociales du (de la) formateur(trice) si la formation est réalisée en interne ;
- facture du prestataire de formation si la formation est réalisée par un autre organisme de formation ;
- salaire et contributions sociales des salarié(e)s formé(e)s ;
- frais annexes se rattachant directement à la formation (repas, hébergement, frais de garde d'enfants...).

#### **Montant de l'investissement compétences**

Cet investissement doit représenter en moyenne, chaque année, 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale Afin de permettre aux entreprises de pouvoir moduler leur effort en matière de développement de compétences en fonction de leurs projets, de leurs besoins ou de ceux des salariés, le taux de cet investissement est calculé au terme de chaque période de 3 ans à partir de l'année suivant celle de l'extension de l'accord : la somme des investissements formation réalisés pendant ces 3 années doit au minimum être égale à 1 % du cumul des masses salariales brutes de ces 3 mêmes années. (Soit 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) :

$$\text{IC année 1} + \text{IC année 2} + \text{IC année 3} = 1 \% (\text{MS 1} + \text{MS2} + \text{MS3})$$

L'année 1 est entendue comme l'année qui suit l'année d'extension du présent accord.

#### **Suivi et contrôle de l'investissement compétences**

Le CSE est informé dans le cadre de ses consultations périodiques.

L'OPCO assure et fournit un suivi statistique de cet investissement compétences.



## Article 4.2 | Contribution légale

Pour rappel, les entreprises sont tenues de verser une contribution légale dans les conditions ci-dessous :

Contribution légale relative à la formation professionnelle	Entreprise de moins de 11 salarié(e)s	0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale
	Entreprise de 11 salarié(e)s et plus	1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale
Contribution dédiée au financement du CPF des salarié(e)s en CDD (contribution CPF-CDD)	Pour les structures dont l'effectif comprend des salariés en CDD, sauf exceptions limitativement énumérées par les dispositions légales en vigueur	1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale

## Article 4.3 | Contribution conventionnelle

### Article 4.3.1 | Doter la branche des moyens de sa politique de formation

Mener une politique de formation professionnelle ambitieuse, dynamique et porteuse de résultats concrets en termes de qualification et de montée en compétences continues, et d'accroissement de la performance des entreprises nécessite des investissements significatifs.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux, conscients des enjeux posés par la loi du 5 septembre 2018 mais aussi, compte tenu de la mutualisation de la contribution légale, de la nécessité de mobiliser des moyens supplémentaires pour développer une politique de formation professionnelle à l'échelle de la branche et adaptée à celle-ci notamment en anticipant ses évolutions, ont décidé de créer une contribution conventionnelle versée par toute entreprise de la branche professionnelle. L'assiette, le taux, le collecteur et l'utilisation sont déterminés aux articles suivants.

### Article 4.3.2 | Taux de la contribution

Les taux de contribution conventionnelle ont été déterminés en tenant compte de la contribution légale supportée par les entreprises de la branche.

L'année 1 est entendue comme l'année qui suit l'extension de l'accord.

■ Entreprises de moins de 11 salarié(e)s : 0,95 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale au terme de la période transitoire.

Afin de faciliter la mise en œuvre de cette mesure, les partenaires sociaux conviennent d'un déploiement progressif de la contribution sur 4 ans :

Taille	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
< 11	0,45 %	0,55 %	0,65 %	0,95 %



■ Entreprises de 11 salarié(e)s et plus : 0,5 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale au terme de la période transitoire.

Taille	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
≥ 11	0,15 %	0,30 %	0,40 %	0,50 %

■ Décompte de l'effectif et franchissement du seuil de 11 salariés

L'effectif pris en compte correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Le décompte de l'effectif s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

Le franchissement du seuil est pris en compte lorsque ce seuil est atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

### **Article 4.3.3 | Assiette de la contribution**

L'assiette de cette contribution est constituée du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

### **Article 4.3.4 | Collecte de la contribution conventionnelle**

Conformément à l'article L. 2253-1 alinéa 4° du code du travail, les partenaires sociaux ont la capacité à gérer des fonds conventionnels pour le développement de la formation professionnelle et à les mutualiser au sein d'un OPCO en application de l'article L. 6332-1-2 du code du travail. C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux peuvent négocier les modalités de gestion et donc de collecte de la contribution conventionnelle.

La collecte de la contribution conventionnelle est confiée à un organisme choisi par les partenaires sociaux de la branche, qui conviennent de déléguer cette collecte à l'OPCO dans le cadre d'une convention de collecte et de gestion précisant notamment les conditions matérielles et financières de cette collecte, ainsi que les moyens de suivi et de contrôle de la branche. Cette disposition pourra être révisée par les partenaires sociaux.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les contributions conventionnelles sont mutualisées au bénéfice de l'ensemble des entreprises de la branche dès réception : aussi, le versement de cette contribution ne permet pas à l'entreprise débitrice de l'obligation conventionnelle d'exiger une prise en charge à hauteur de sa contribution.

Cette contribution est appelée, chaque année en même temps que la contribution légale.

Elle fait l'objet d'un suivi comptable distinct dans la comptabilité de l'OPCO.

### **Article 4.3.5 | Utilisation de la contribution**

Cette contribution garantit une mutualisation des fonds au profit de la formation des salarié(e)s et des projets de développement des entreprises.

En lien avec la politique de formation de la branche, la CPNEF adresse à l'opérateur de compétences les priorités d'affectation des fonds issus de cette contribution conventionnelle. Ces priorités portent notamment sur les publics, les certifications professionnelles, le type d'entreprises, les dispositifs de formation, les niveaux de qualification, les dispositifs et compétences à acquérir, les prises en charge forfaitaires, des parcours innovants et spécifiques à la branche : ces priorités seront publiées sur le site internet de la branche.

Cette contribution conventionnelle peut ainsi et également permettre :

- d'accorder des financements supplémentaires aux entreprises pour soutenir leur plan de développement des compétences ;
- d'abonder les CPF ;
- de financer les travaux de création de certifications professionnelles ;
- d'engager des études prospectives sur l'évolution des emplois et des métiers ;
- de financer des actions collectives construites avec l'OPCO pour couvrir des besoins de formation essentiels pour le développement des compétences des salariés de la branche ;
- de financer des travaux et études sur l'innovation pédagogique, etc.

Le bénéfice des actions et prises en charge financées par ces fonds mutualisés est réservé aux entreprises à jour du versement de ladite contribution.

Les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF afin qu'elle définisse annuellement les priorités d'utilisation de la contribution (plan, alternance...) et les communique à l'opérateur de compétences désigné à l'article 3.1 du présent accord, qui en assurera l'application.

La CPNEF définit annuellement les priorités d'utilisation des contributions légales et conventionnelles et les communique à son opérateur de compétences (OPCO). La CPNEF veillera à une répartition des enveloppes financières gérées par son OPCO correspondante aux orientations arrêtées annuellement en tenant compte plus particulièrement des besoins des entreprises en fonction de leurs tailles.

#### **Article 4.4 | Contribution supplémentaire volontaire**

En sus des contributions visées aux articles 4.2 et 4.3 qui revêtent un caractère obligatoire, les entreprises de la branche peuvent, sur une base volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 3 une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Ces contributions ne sont pas mutualisées et ouvrent, pour les entreprises concernées, à un droit de tirage au moins égal au montant de leur versement, déduction faite des frais de gestion. Elles font l'objet d'une affectation comptable distincte au sein de l'OPCO.

### **Titre III Accompagner le développement des compétences, en soutien des projets de l'entreprise et dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels**

#### **Article 5 | Formation des salarié(e)s dans l'entreprise**

La loi du 5 septembre 2018 redistribue les champs de responsabilité et d'initiative de chacun.

Les partenaires sociaux, souhaitent encourager les entreprises à s'emparer de la souplesse apportée par la nouvelle définition de l'action de formation, l'introduction de la notion de blocs de compétences et les innovations telles que la formation en situation de travail ou encore la possibilité de suivre en tout ou partie une formation en distanciel, grâce au numérique.

Pour cela, différents dispositifs sont mobilisables tant par les employeurs que les salarié(e)s dans une optique d'adaptation permanente au poste de travail, de montée en compétences et/ou d'acquisition des qualifications.

De manière générale, les partenaires sociaux souhaitent encourager la coconstruction et le cofinancement de parcours de développement des compétences et ou de formation.

## **Article 5.1 | Plan de développement des compétences**

Pour les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation, au regard des dispositions précédentes, le plan de développement des compétences de l'entreprise constitue l'outil le plus à même de servir la stratégie de développement et de qualification de l'entreprise.

Il doit aussi permettre l'optimisation des solutions grâce à l'association de différents dispositifs et financements.

Le plan de développement des compétences décrit, à partir des orientations stratégiques, s'il y a lieu, les actions de formation mises en œuvre par l'entreprise au profit des salariés en précisant les publics concernés et les objectifs professionnels recherchés.

Le CSE est informé et consulté sur le plan de développement des compétences de l'entreprise lors des consultations relatives à la situation économique et financière de l'entreprise et à la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi.

## **Article 5.2 | Compte personnel de formation coconstruit**

Le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs d'accès à la certification professionnelle pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des cofinanceurs externes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salarié(e)s à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du (de la) salarié(e) à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés ;
- la mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de comobilisation CPF/plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié(e) vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF utilisé en tout ou partie sur le temps de travail et fait l'objet d'un accord écrit entre les parties.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité d'affecter une part des fonds conventionnels mutualisés au cofinancement du CPF, pour des projets présentant un intérêt particulier pour l'entreprise et ne pouvant pas faire l'objet d'une prise en charge sur la Pro-A. Les modalités techniques et critères de sélection des dossiers à cofinancer sont déterminés par la CPNEF.

## **Article 5.3 | Dispositions en soutien au départ en formation**

### **Article 5.3.1 | Soutien à la mise en place d'actions de formation en situation de travail**

Toute action de formation peut être réalisée en situation de travail. Cette modalité présente un intérêt particulier, dès lors que l'entreprise et les situations de travail spécifiques qu'elle présente constituent un terrain d'apprentissage dont la réalité est difficilement transposable dans le cadre d'une action de formation classique.

La mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens et donc le recours à un prestataire extérieur.

La CPNEF étudiera, en lien avec l'OPCO, chargé de promouvoir en particulier cette modalité formative, les voies et moyens de développer l'AFEST.

### **Article 5.3.2 | *Recours aux nouvelles modalités de formation***

De manière à faciliter le développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à considérer la pertinence d'actions de formation réalisées en tout ou partie à distance, grâce à l'utilisation des moyens numériques.

Les partenaires sociaux attirent également l'attention des entreprises sur le fait qu'il est désormais pertinent de raisonner sous l'angle de parcours de formation, l'accès à la certification pouvant se faire de manière fractionnée, grâce à l'acquisition successive dans le temps de blocs de compétences d'une même certification ou de certifications différentes.

La CPNEF veillera en particulier à apporter son soutien à ces nouvelles modalités de formation, au travers des projets qu'elle initie et/ou finance.

### **Article 5.3.3 | *Entretiens professionnels***

L'entretien professionnel, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du (de la) salarié(e), notamment en termes de qualifications et d'emploi, est un moment privilégié pour recueillir les projets professionnels des salarié(e)s et étudier de quelle manière ils peuvent s'articuler avec la démarche d'anticipation des besoins en compétences de l'entreprise.

L'entretien professionnel comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le (a) salarié(e) de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

### **Article 5.3.4 | *Salariés à temps partiel***

Les salarié(e)s à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale instaurée par l'article L. 3123-27 doivent se voir proposer une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche des organismes de formation. Si le salarié n'a pas été formé au moins 21 heures dans une période de 4 ans, le CPF fera l'objet d'un abondement de l'employeur sous forme de dotation complémentaire à la Caisse des dépôts et consignations, étant rappelé que l'inscription des droits au compte intervient après recouvrement de la dotation.

Le montant de cette dotation est fixé à 315 € forfaitaire.

Toutefois, cette dotation n'est pas due si, malgré une proposition de formation durant le temps de travail du salarié chez cet employeur, celle-ci n'a pu se réaliser ou être reportée pour des motifs exogènes à l'entreprise ou en cas de force majeure.

### **Article 5.3.5 | *Formations hors temps de travail***

Les actions de formation autres que celles qui conditionnent l'exercice d'un métier ou d'une activité (mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail) peuvent être suivies en dehors du temps de travail.

Au-delà de 1 % du temps de travail contractuel par an et par salarié, le dépassement nécessaire à la réalisation de la formation fait obligatoirement l'objet d'un accord entre les parties, qui en précise le volume horaire.

Les frais de garde d'enfants générés par les temps de formation hors temps de travail feront l'objet d'une prise en charge sur justificatifs selon des modalités définies par la CPNEF.

## **Titre IV Promouvoir l'apprentissage comme dispositif de formation et d'insertion professionnelle**

### **Article 6 | Alternance**

#### **Article 6.1 | Contrat de professionnalisation**

Les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer les règles d'un financement complémentaire des contrats de professionnalisation.

À titre d'exemple, une éventuelle majoration du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation ou la prise en charge de l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, sont des pistes de réflexion à instruire.

#### **Article 6.1.1 | Définition et objet du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, qui favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics visés à l'article 3 du présent accord.

Il associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation (ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation) ;
- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise et d'une certification des connaissances acquises.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, ce contrat vise l'acquisition de l'une des qualifications suivantes :

- une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles – RNCP ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

#### **Article 6.1.2 | Publics visés par le contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est ouvert<sup>[1]</sup> :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active – RSA, de l'allocation de solidarité spécifique – ASS – ou de l'allocation aux adultes handicapés – AAH, ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

#### **Article 6.1.3 | Durée de l'action de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

[1] Article L. 6325-1 du code du travail.

Il peut être :

- à durée indéterminée : dans ce cas, l'action de professionnalisation se situe au début du contrat ;
- à durée déterminée, dans le cadre des dispositions légales<sup>[1]</sup> autorisant le recours à ce type de contrat.

La durée minimale de l'action ou du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

La durée maximale de l'action de professionnalisation est allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes préparant une formation diplômante ou certifiante en rapport avec les métiers de la branche, quelle que soit la filière.

Cette durée peut par ailleurs être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques suivants<sup>[2]</sup> :

- jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus de 1 an ;
- titulaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

#### **Article 6.1.4 | Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation**

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

Ce pourcentage peut être porté à 75 % de la durée de l'action ou du contrat de professionnalisation pour les publics mentionnés à l'article 4 du présent accord.

#### **Article 6.1.5 | Tutorat**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, pour chaque salarié(e) en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un(e) tuteur(trice) parmi les salarié(e)s qualifié(e)s de l'entreprise.

Le (la) salarié(e) choisi(e) pour être tuteur(trice) doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut également assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un(e) salarié(e) qualifié(e) répondant aux exigences légales à cet égard.

Le (la) salarié(e) assurant le tutorat est chargé(e) des missions suivantes<sup>[3]</sup> :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;

[1] Article L. 1242-3 du code du travail.

[2] Articles L. 6325-1-1 et L. 6325-11 du code du travail.

[3] Article D. 6325-7 du code du travail.



- organiser avec les salarié(e)s intéressé(e)s l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du (de la) bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La fonction de tutorat peut être exercée par un(e) salariée auprès d'un maximum de trois bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. Cette limite est portée à deux bénéficiaires lorsque la fonction de tutorat est assurée par l'employeur<sup>[1]</sup>.

La fonction tutorale est centrale dans la réalisation du parcours d'un alternant. Elle nécessite d'être reconnue et valorisée par tout moyen suivant des modalités que la CPNEF élabore et soumet avant la fin de l'année 2021 à la CPPNI.

### **Article 6.1.6 | Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation**

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation est calculée conformément à la réglementation en vigueur.

### **Article 6.1.7 | Prise en charge des frais dans le cadre du contrat de professionnalisation**

Les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer une éventuelle majoration du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation, sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisant.

Sous réserve de la disponibilité de fonds conventionnels suffisant, les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer un éventuel taux de prise en charge majoré des contrats de professionnalisation.

De même, l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, après application du taux horaire de prise en charge, pourra faire l'objet d'un cofinancement, dans le respect des règles déterminées par la CPNEF et sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisants.

### **Article 6.2 | Soutien au développement de l'apprentissage**

L'apprentissage constitue une voie d'entrée prometteuse dans les métiers de la branche des organismes de formation.

Les partenaires sociaux mandatent la CPNEF pour développer ce dispositif et identifier les freins éventuels à son développement dans l'objectif de concevoir des leviers favorables à un déploiement important.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPNEF fixe le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé. Ces niveaux de prise en charge prennent en compte les recommandations de France Compétences en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge.

[1] Article D. 6325-9 du code du travail.



### **Article 6.3 | Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)**

La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au (à la) salarié(e) de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Les partenaires sociaux conviennent, en raison de ses particularités et de l'importance du sujet des transitions professionnelles, que ce dispositif fasse l'objet d'un accord de branche particulier.

## **Titre V Mener, développer et renforcer la politique de certification professionnelle**

### **Article 7 | Certifications de branche**

En développant une politique de certifications professionnelles, la branche offre aux entreprises des qualifications au plus près de leurs besoins et aux salarié(e)s, l'opportunité d'enrichir leurs compétences professionnelles.

Les diplômes, titres à finalité professionnelle d'une part et les certificats de qualification professionnelle créés par la branche d'autre part participent donc de l'adéquation entre les besoins en compétences du secteur et à la reconnaissance des qualifications de son titulaire.

Depuis plusieurs années, la branche développe une politique de certification professionnelle adaptée à ses métiers en lien avec ses travaux d'observation et d'étude prospective. Au regard de la réorientation des financements de l'alternance vers l'apprentissage, elle étudiera l'opportunité de faire évoluer ces CQP en titres professionnels.

La sous-commission certification prévue à l'article 2.5 sera particulièrement chargée de ces sujets.

Des projets interbranches pourront porter notamment sur la création de certifications communes et la mise en place de passerelles intercertifications.

Les partenaires sociaux ont la possibilité de choisir de confier la gestion des CQP, notamment la gestion administrative, à un organisme de leur choix.

## **Titre VI Dispositions finales**

### **Article 8 | Portée de l'accord**

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles ayant le même objet.

L'article 11 de la convention collective nationale des organismes de formation est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### **« Article 11 | Formation professionnelle**

Les dispositions conventionnelles de branche en matière de formation professionnelle (instances de branche, contribution conventionnelle, politique de branche) sont détaillées au sein du ou des accords de branche relatif à la formation professionnelle. Ces dispositions apparaissent en annexe de la convention collective. »

### **Article 9 | Champ d'application, durée et date de prise d'effet**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective des organismes de formation.

Il entre en vigueur à compter du jour suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension à l'exception du titre I<sup>er</sup> et de l'article 6.1 qui entrent en vigueur à la date de signature du présent accord. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 10 | Clause de rendez-vous**

La CPPNI se réunit autant de fois que de besoin et *a minima* tous les 3 ans afin d'examiner l'opportunité de réviser, compléter ou modifier le présent accord sur sollicitation de la CPNEF ou de deux organisations syndicales.

### **Article 11 | Notification, dépôt et demande d'extension**

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)