

Réforme de la formation professionnelle



Compétitivité
Mobilité
Employabilité

Edito

En 2030, près de 30 % de nos métiers auront évolué. Pour relever ce défi, la formation des femmes et des hommes de nos entreprises sera essentielle. La **réforme de la formation professionnelle**, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015 nous en offre la chance.

La formation devient pour nos entreprises un **levier de compétitivité**.

Libérés de l'obligation de dépenser, nous retrouvons la **liberté d'investir** dans la richesse humaine au service de la croissance, d'une meilleure mobilité et employabilité de nos collaborateurs.

La montée en compétences devient **pivot du dialogue social** interne et permet à l'entreprise de grandir, en faisant grandir chacune et chacun.

Les salariés deviennent quant à eux **acteurs de leur parcours** à travers le Compte personnel de formation.

Enfin, les demandeurs d'emploi vont pouvoir améliorer leur **employabilité** en suivant davantage des formations qualifiantes, en adéquation avec les besoins des entreprises.

Liberté, compétitivité, employabilité sont les maîtres mots de cette réforme historique destinée à modifier en profondeur le paysage et les pratiques de la formation professionnelle en France.

A nous entrepreneurs, de nous en emparer et de la faire vivre avec nos salariés, pour **ensemble gagner l'avenir**.

Florence Poivey

*Présidente de la commission Éducation,
formation, insertion du MEDEF*





pour comprendre ce qui change

◆ S'adapter aux besoins de l'entreprise : le plan de formation

- Le plan de formation est avant tout le **reflet des besoins de compétences** de l'entreprise.
- Il est établi chaque année.
- Le chef d'entreprise est **libre d'établir son plan de formation**. Toutes les actions de formation sont désormais éligibles au plan de formation.
- Pour les entreprises de **50 salariés et plus uniquement** : le plan de formation doit être soumis, pour avis, aux représentants du personnel. Les entreprises de **moins de 50 salariés** ne sont donc pas concernées.

◆ Rendre le salarié acteur de sa formation : le Compte personnel de formation (CPF)

- Le CPF met fin au DIF.
- Le CPF est un droit **universel, individuel et portable**.
- Le CPF est **alimenté automatiquement** en heures, dans la **limite totale de 150 heures** et peut être abondé au-delà de ce plafond.
- L'employeur n'a pas à gérer ce décompte. Le **nombre d'heures** acquises au titre du CPF est calculé **automatiquement**.
- Le CPF est utilisé **à l'initiative du salarié**.
- Le CPF doit être mobilisé pour suivre une formation **qualifiante ou certifiante**, inscrite sur une liste consultable en ligne sur **www.moncompteformation.gouv.fr**.



◆ Développer les compétences de chacun : l'entretien professionnel

- L'entretien professionnel **remplace tous les entretiens professionnels** existants, notamment l'entretien de seconde partie de carrière et le bilan d'étape professionnel.
- L'entretien professionnel permet de **mieux apprécier l'évolution des compétences** de chacun des salariés et de favoriser leur progression professionnelle.
- L'entretien professionnel a lieu **tous les 2 ans**.
- **Tous les 6 ans**, l'entretien professionnel prend la forme d'un **état des lieux** du parcours professionnel du salarié.
- **En cas de manquement**, au sein des entreprises d'au moins 50 salariés, le chef d'entreprise devra **abonder de 100 heures** supplémentaires le CPF d'un salarié à temps complet, avec versement d'une somme forfaitaire correspondante à son OPCA.

◆ De l'obligation de dépenser à la liberté d'investir : le financement

- L'entreprise n'a plus l'obligation de justifier administrativement ses dépenses de formation.
- **Les entreprises de moins de 10 salariés** versent une seule contribution de **0,55 % de la masse salariale brute**.
- **Les entreprises de 10 salariés et plus** versent une seule contribution de **1 % de la masse salariale brute**. Cette contribution est **ramenée à 0,8 %** pour celles qui, par un accord d'entreprise, ont décidé d'**investir 0,2 % de leur masse salariale brute dans le financement du CPF**.
- Cette unique contribution est versée à **un seul OPCA**, au travers d'**un seul bordereau**.



1.

S'adapter aux besoins de l'entreprise : le plan de formation

2.

Rendre le salarié acteur de sa formation : le Compte personnel de formation (CPF)

3.

Développer les compétences de chacun : l'entretien professionnel

4.

De l'obligation de dépenser à la liberté d'investir : le financement

1. S'adapter aux besoins de l'entreprise : le plan de formation

◆ C'est quoi ?

Le plan de formation est le reflet des **besoins de compétences** de l'entreprise. Il ne se limite pas à énumérer une liste d'actions de formation.

L'employeur doit ainsi choisir ses **priorités de formation** pour les salariés, en lien avec la stratégie de son entreprise.

Le plan de formation est traduit au final dans un **document établi par l'employeur**.

**Le plan de formation
doit être le reflet
des besoins de
compétences
de l'entreprise**

◆ Quelles formations dans le plan de formation ?

L'employeur décide des actions de formation à inscrire au plan de formation.

Il doit obligatoirement s'agir :

- **d'actions d'adaptation au poste de travail** : elles portent sur des compétences qui seront utilisées dans le cadre d'une évolution prévue du poste de travail ou pour assurer un maintien dans le poste occupé ;
- **d'actions de développement des compétences** : elles portent sur des compétences allant au-delà de la qualification du salarié. L'objectif de la formation, à terme, est d'ouvrir les portes à une nouvelle qualification, à une évolution professionnelle.

Les modalités de ces différentes actions peuvent être variées :

- actions réalisées dans un organisme ou dans l'entreprise,
- à distance ou en présence d'un formateur ;
- ponctuelles ou réalisées en plusieurs étapes...

◆ Comment est-il concrètement élaboré ?

La loi confie l'élaboration du plan de formation au chef d'entreprise, **en toute autonomie**, en fonction des besoins et des projets de l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le chef d'entreprise établit **chaque année** le plan de formation.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus

- L'employeur établit **chaque année** le plan de formation.
- Il le présente, **pour avis**, au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.
- Cette consultation du comité d'entreprise s'effectue au cours de **deux réunions spécifiques**. Sauf si un accord d'entreprise le prévoit autrement, la première réunion doit se tenir avant le 1^{er} octobre, et la seconde, avant le 31 décembre.
- L'entreprise **communique les documents** utiles au comité d'entreprise 3 semaines au moins avant les réunions.

Nota : Si un accord d'entreprise le prévoit, le plan de formation peut être élaboré sur 3 ans. Dans ce cas, l'employeur devra tout de même consulter le comité d'entreprise chaque année.

Le plan de formation
est établi chaque année
en toute autonomie
par le chef d'entreprise

2. Rendre le salarié acteur de sa formation : le Compte personnel de formation (CPF)

◆ Qu'est-ce que le Compte personnel de formation (CPF) ?

Le CPF est un droit

- **Universel.** Toute personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite.
- **Individuel.** Chaque personne bénéficie d'un compte, qu'elle soit un salarié ou un demandeur d'emploi.
- **Portable.** Chaque personne garde le même compte tout au long de sa vie professionnelle et quel que soit son parcours professionnel (changement d'entreprise ou perte d'emploi).

Universel
Individuel
Portable

Le Compte personnel de formation remplace le DIF

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le DIF a disparu mais le salarié n'a pas perdu les droits acquis à ce titre. Il pourra en mobiliser le solde **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Chaque salarié a été informé **au plus tard le 31 janvier 2015**, par son employeur de ses heures acquises et non utilisées au 31 décembre 2014. Ces heures ne se confondront pas avec les heures acquises au titre du CPF mais seront utilisables à ce titre.

Nota : Quand une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son CPF, les heures du DIF sont mobilisées en premier lieu, et le cas échéant, complétées par des heures créditées sur le CPF, dans la limite du plafond des 150 heures.

◆ Pour quoi ?

Le CPF a pour objectifs :

- de mettre la formation professionnelle au service de la **compétitivité** des entreprises ;
- de **sécuriser** les transitions professionnelles ;
- d'**accompagner** la mobilité interne ou externe.

**Chacun son CPF,
dès le début de la
vie active
jusqu'à la retraite !**

◆ Pour qui ?

Un Compte personnel de formation est ouvert à **toute personne de plus de 16 ans qu'elle soit** :

- en emploi ;
- à la recherche d'un emploi ;
- accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ;
- accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), en tant que travailleur handicapé.

Par dérogation, le CPF sera ouvert dès l'âge de 15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage.

◆ Comment est-il alimenté ?

Le CPF est alimenté en heures de formation. Chaque période de travail génère des droits qui s'accumulent sur le compte et constituent un crédit d'heures de formation.

Le CPF est plafonné à 150 heures.

L'employeur n'a pas à gérer ce décompte. **Le nombre d'heures** acquises au titre du CPF est calculé **automatiquement**.

Pour un salarié à temps plein

Le nombre d'heures de travail de référence pour un salarié à temps plein est fixé à 1 607 heures ou à la durée conventionnelle.

Le salarié à temps plein acquiert :

- 24 heures par année de travail jusqu'au seuil de 120 heures ;
- puis, 12 heures par année de travail jusqu'à atteindre 150 heures.

Pour un salarié à temps partiel

Les droits au titre du CPF des salariés à temps partiel ou ayant effectué une durée de travail inférieure à la durée conventionnelle, ou à 1 607 heures sur l'ensemble de l'année, sont calculés **proportionnellement au temps de travail effectif**.

Exemple : un salarié au 4/5^e, soit 80 % d'un temps complet, verra son CPF crédité :

- de 19,20 heures, arrondies à 20 heures, par année de travail jusqu'au seuil de 120 heures ;
- puis, de 9,6 heures, arrondies à 10 heures, par année de travail jusqu'à atteindre 150 heures.

Nota : Un accord d'entreprise ou de branche peut cependant prévoir des dispositions plus favorables.

Pour un salarié dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail

Dans ce cas, le nombre d'heures de travail de référence est remplacé par un montant correspondant à 2 080 fois le montant du Smic horaire. Les droits au titre du CPF sont calculés au prorata du rapport entre la rémunération effective et ce montant de référence.

Exemple : Salarié payé à la tâche, pigiste...

Nota : Certaines **périodes d'absence** du salarié sont expressément **assimilées à des périodes de travail** pour l'acquisition de droits au titre du CPF. Il s'agit des cas suivants :

- congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ;
- du congé parental d'éducation ;
- des absences pour maladie professionnelle ou pour accident du travail.

◆ Comment peut-il être abondé ?

Des abondements prévus par accord

Le CPF peut être **abondé** en application :

- d'un accord d'entreprise ;
- d'un accord de branche ;
- ou d'un accord d'un OPCA interprofessionnel.

Cet **accord** définit :

- les formations éligibles à ces abondements ;
- les catégories de salariés qui y auront accès en priorité.

La loi vise plusieurs catégories de salariés considérés comme prioritaires au titre du CPF :

- les salariés **les moins qualifiés** ;
- les salariés **exposés à des facteurs de risques professionnels** ;
- les salariés occupant des **emplois menacés** par les évolutions économiques ou technologiques ;
- les salariés **à temps partiel**.

Nota : Ces abondements ne sont ni pris en compte dans le calcul des heures créditées sur le CPF, ni dans celui du plafond de 150 heures.

Des abondements pour combler un crédit d'heures insuffisant

Lorsqu'un salarié souhaite suivre une formation **dont le nombre d'heures est supérieur à celui inscrit sur son CPF**, ce dernier peut être **abondé en heures complémentaires** par :

- l'employeur, si le titulaire est salarié ;
- Pôle emploi, si le titulaire est demandeur d'emploi ;
- le titulaire du CPF lui-même ;
- un OPCA ;

- la Caisse nationale d'assurance vieillesse, en tant qu'organisme chargé de la gestion du compte personnel de la prévention de la pénibilité ;
- l'Etat ;
- les Conseils régionaux ;
- l'Agefiph.

Nota : Ces heures ne sont pas inscrites dans le CPF mais mentionnées. Elles seront mobilisées lors de sa mise en oeuvre.

Des abondements pour défaut d'entretien professionnel ou de formation

Cf. fiche « L'entretien professionnel », page 18

◆ Quelles sont les formations éligibles au CPF ?

La liste détaillée des formations éligibles au CPF est disponible sur le site www.moncompteformation.gouv.fr

Les formations éligibles au CPF concernent :

- l'accompagnement à la **VAE** (Validation des acquis de l'expérience) ;
- les formations conduisant à l'acquisition du **Socle de connaissances et de compétences professionnelles** ;
- les formations sanctionnées par une **certification enregistrée au RNCP** (Répertoire national des certifications professionnelles) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un **certificat de qualification professionnelle** (CQP) ;
- les formations sanctionnées par les certifications **inscrites à l'inventaire** ;

- les formations concourant à l'**accès à la qualification** des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi ou l'Agefiph.

Nota : Les formations inscrites dans le plan de formation sont éligibles au CPF dans la mesure où elles portent sur une certification figurant :

- soit sur la liste de la branche professionnelle dont l'entreprise dépend ;
- soit sur la liste nationale interprofessionnelle.

Il est donc essentiel que les entreprises fassent part de leurs besoins sur ce point à leurs branches professionnelles, afin qu'elles puissent les prendre en compte dans le cadre de leur liste.

◆ Comment le CPF est-il utilisé ?

Chaque personne titulaire d'un CPF en dispose librement. Pour cela, chaque titulaire a accès à un portail en ligne gratuit, géré par la Caisse des Dépôts et Consignations :

www.moncompteformation.gouv.fr

**Un portail
en ligne
pour gérer son
compte !**

Sur ce portail, chaque titulaire peut :

- être informé sur le **nombre d'heures créditées** sur son CPF ;
- être informé sur le **solde des heures acquises** au titre du DIF ;
- disposer d'un **passport d'orientation, de formation et de compétences**, qui recensera les formations suivies, les qualifications acquises et les certifications obtenues ;
- avoir accès à la liste de **formations éligibles** au CPF. Celle-ci est composée de :
 - la liste de branche, élaborée par la branche professionnelle dont dépend l'employeur ;

- . la liste nationale interprofessionnelle ;
- . la liste complémentaire de la région où travaille le salarié.

◆ Faut-il l'accord de l'employeur pour utiliser le CPF ?

Quand la formation a lieu, tout ou partie, sur le temps de travail, l'employeur doit donner son accord sur :

- le **contenu** de la formation ;
- le **calendrier** de la formation.

L'accord de l'employeur n'est pas requis pour :

- les formations financées dans le cadre du CPF et **suivies en dehors du temps de travail** ;
- les formations portant sur l'acquisition du **Socle de connaissances et de compétences professionnelles** ;
- sur l'accompagnement de la **VAE** ;
- ou sur d'autres **cas prévus par accord de branche ou d'entreprise**.

3.

Développer les compétences de chacun : l'entretien professionnel

◆ C'est quoi ?

L'entretien professionnel **remplace tous les entretiens professionnels** existants, notamment l'entretien de seconde partie de carrière et le bilan d'étape professionnel.

Désormais,
le seul entretien
professionnel
obligatoire

Il est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment **en termes de qualification et d'emploi**. Il s'agit d'un moment d'**échange** entre l'employeur et le salarié pour construire **l'avenir professionnel** du salarié. Ils déterminent ensemble l'**objectif** à atteindre et les formations à mettre en oeuvre pour y parvenir.

Il donne lieu à **un document écrit** dont une copie est remise au salarié.

Nota : L'entretien professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié, et en cela, ne doit pas être confondu avec l'entretien annuel d'évaluation.

Pour permettre d'optimiser la planification des deux entretiens, il peut être envisagé de les réaliser l'un à la suite de l'autre. Dans ce cas, ils doivent faire l'objet de deux formalisations écrites distinctes.

◆ A quoi ça sert ?

L'entretien professionnel permet à l'employeur :

- de mettre en place une politique de formation plus **performante** ;
- de **favoriser l'employabilité** des salariés ;
- de définir pour chacun d'eux un **parcours évolutif**, dans le cadre de la stratégie de l'entreprise.

L'entretien professionnel est l'occasion pour le salarié :

- de participer pleinement à son **évolution professionnelle** ;
- de faire part de **ses aspirations professionnelles**.

◆ Pour qui ?

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent mettre en place un entretien professionnel pour **tous les salariés**.

L'employeur est tenu d'informer le salarié, **dès son embauche**, qu'il bénéficiera de cet entretien.

Nota : Ce dispositif ne concerne pas :

- les personnels mis à disposition ;
- les intérimaires ;
- les sous-traitants.

◆ Quand ?

Tous les 2 ans

Le premier entretien professionnel doit avoir lieu :

- pour le salarié déjà présent dans l'entreprise : dans les deux ans suivant l'entrée en vigueur de la loi, soit **avant le 7 mars 2016** ;
- pour le salarié embauché après l'entrée en vigueur de la loi : **dans les 2 ans suivant son embauche**.

Cet entretien fait l'objet d'une **formalisation écrite** dont une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans

L'entretien professionnel permet de faire, avec le salarié, **le bilan de son parcours professionnel**.

Tous les 2 ans
Tous les 6 ans
Après une longue
période d'absence

Il s'agit de s'assurer que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans, et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une **action de formation** ;
- acquis des éléments de **certification** par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une **progression salariale** (individuelle ou collective) **ou professionnelle**.

Cet entretien fait l'objet d'une **formalisation écrite** dont une copie est remise au salarié.

Le premier état des lieux récapitulatif doit avoir lieu :

- pour le salarié déjà présent dans l'entreprise, dans les 6 ans à compter de la date d'application de la loi, soit **avant le 7 mars 2020** ;
- pour le salarié embauché après l'entrée en vigueur de la loi, **dans les 6 ans suivant son embauche**.

ATTENTION

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, en cas d'absence d'entretien professionnel, et si deux des trois conditions susvisées ne sont pas remplies, le salarié **bénéficie automatiquement d'un abondement** de son entreprise de **100 heures supplémentaires** de formation inscrites sur son **Compte personnel de formation** (130 heures pour un salarié à temps partiel).

Avant le 1^{er} mars de chaque année, l'employeur devra :

- adresser à son OPCA la liste des **salariés bénéficiaires de cet abondement correctif**, ainsi que le nombre d'heures de formation attribuées.
- **verser à son OPCA** la somme correspondant à ce nombre d'heures multiplié par le montant forfaitaire de 30 euros soit :
 - . 3000 euros par salarié à temps complet
 - . 3900 euros par salarié à temps partiel

Au retour d'une longue période d'absence de l'entreprise

L'entretien professionnel a **systématiquement** lieu au retour :

- d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation ; de soutien familial, d'adoption ou sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

Le but est d'évoquer avec le salarié **les conditions de sa réintégration** sur son poste de travail, et notamment **les compétences que celui-ci aurait pu acquérir ou perdre** durant son absence.

Nota : Pour les mandats syndicaux : une interprétation stricte du texte de loi conduit à considérer que sont visés uniquement les mandats ayant donné lieu à suspension totale de l'activité : les mandats de délégué syndical, de représentant syndical au comité d'entreprise, de représentant de la section syndicale, hors mandat électif (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise).

◆ Comment ?

Par qui doit-il être réalisé ?

L'entretien professionnel doit être réalisé par :

- l'employeur ;
- son représentant ;
- un membre du service des ressources humaines ;
- ou un responsable hiérarchique.

Il est déconseillé de faire appel à un prestataire extérieur.

Contactez votre
OPCA ou votre
branche professionnelle
pour obtenir des outils

Quels sujets aborder ?

Le choix des thèmes abordés doit être guidé par l'objectif de l'entretien : étudier les **perspectives d'évolution professionnelle du salarié**, notamment en termes de **qualifications et d'emploi**.

Quels outils ?

Le canevas pour conduire l'entretien professionnel (quelle que soit sa périodicité) ainsi que les documents rédigés à l'issue de celui-ci, ne font l'objet d'aucune précision législative ou réglementaire.

Pour bénéficier d'outils adaptés à l'entretien professionnel, il est recommandé à l'entreprise de s'adresser **à son OPCA ou à la branche professionnelle dont elle relève**.

4. De l'obligation de dépenser à la liberté d'investir : le financement

◆ Qu'est-ce qui change en matière de financement ?

Investir librement dans la formation

L'entreprise choisit dorénavant son niveau **d'investissement dans la formation**, sur le plan financier mais aussi qualitatif :

- Quelles sont les formations les plus utiles aux collaborateurs ?
- Comment organiser au mieux les séquences de formation au regard des clients ?
- Dois-je faire cette formation en interne ou avec un organisme ?

Ce financement peut relever du **plan de formation** mais ne constitue plus une obligation fiscale pour l'employeur.

Toutefois, l'employeur reste tenu de former ses salariés pour qu'ils soient en mesure d'occuper un emploi.

Cf. Fiche « Le plan de formation », page 7.

**Investir
pour mieux
Former**

Un accord d'entreprise pour financer le CPF

Financer le CPF pour développer les qualifications

Le chef d'entreprise peut choisir de consacrer une partie de son **investissement** au financement du CPF. Ce financement spécifique répond à l'objectif de **développement des qualifications** au travers de la mise en place du CPF.

Dans ce cas, **un accord d'entreprise** d'une durée de 3 ans doit être conclu. Il prévoit **qu'au moins 0,2 % de la masse salariale** soit dédié au **financement du CPF et à son abondement**.



Si ces fonds destinés au financement du CPF ne sont pas utilisés, ils sont reversés soit à l'OPCA dont l'entreprise relève, soit au Trésor public.

Une contribution unique, un seul organisme collecteur paritaire

Une contribution unique pour développer l'employabilité

Les différents versements liés à la formation sont remplacés par une contribution unique :

- **les entreprises de moins de 10 salariés** versent une seule contribution de **0,55 % de la masse salariale brute** ;
- **les entreprises de 10 salariés et plus** versent une seule contribution de **1 % de la masse salariale brute**. Cette contribution est ramenée à 0,8 % pour celles qui, par un accord d'entreprise, ont décidé d'**investir 0,2 % de leur masse salariale brute** dans le financement du CPF.

Nota : A cette contribution unique peuvent s'ajouter des dispositions conventionnelles

Cette contribution unique sera affectée au **financement des dispositifs** suivants :

- les contrats et périodes de professionnalisation ;
- les congés individuels de formation (CIF) ;
- les formations des demandeurs d'emploi pour que celles-ci répondent aux besoins de compétences des entreprises.

Une partie de cette contribution unique est également affectée à la **formation** des collaborateurs des entreprises de **moins de 300 salariés**.

A qui verser la contribution ?

La contribution unique est versée à un **seul organisme collecteur paritaire** :

- l'OPCA désigné par l'accord de branche dont l'entreprise relève ;

- ou, à défaut, un OPCA interprofessionnel.

Cette simplification est **essentielle pour l'entreprise** qui n'aura plus :

- qu'une seule cotisation à verser ;
- qu'un seul bordereau à compléter ;
- et qu'un seul interlocuteur.

Quel est le rôle des OPCA ?

Les OPCA conservent leur rôle de **collecteur**. Ils collectent les fonds dus au titre de la formation professionnelle.

Ils les répartissent et les reversent ensuite aux **organismes paritaires financeurs** de la formation professionnelle (FPSP, OPACIF, FONGECIF).

A cela s'ajoutent désormais des missions **d'information et de conseil**.

Les OPCA sont ainsi chargés :

- **d'informer, de sensibiliser et d'accompagner** les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de participer à **l'identification des compétences et des qualifications** mobilisables au sein de l'entreprise ;
- de **s'assurer de la qualité** des formations dispensées.





MEDEF

55, avenue Bosquet
75330 Paris Cedex 07
Tél. : 01 53 59 19 19
www.medef.com