

Chapitre 8 - Formation professionnelle

Préambule

Les partenaires sociaux du sport affirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux du sport souhaitent en conséquence :

- Réaffirmer le rôle de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche,
- Utiliser l'observatoire des métiers du sport pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation,
- Inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétence et les salariés à mettre en œuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

Article 8.1 - Plan de formation

8.1.1 - Règles générales

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'ils existent.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise.

8.1.2 - Catégorisation des actions de formation et rémunération

Le plan de formation, comporte trois types d'action de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux principaux critères :

- l'objectif de la formation,
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

8.1.2.1 - Les actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe.

Ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif

8.1.2.2 - Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien à l'emploi

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation.

Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Comme pour les actions d'adaptation, ces actions entrent dans le champ de qualification professionnelle du salarié. Mais elles concernent l'évolution de l'emploi alors que les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont considérées comme un temps de travail effectif.

Elles peuvent également conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail dans la limite de 50 heures par an et par salarié (ou 4% du forfait pour les salariés soumis au forfait jours), sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires, ces heures étant payées ou récupérées sans les majorations prévues au chapitre 5. Dans ce cas, le départ en formation des salariés nécessite leur accord écrit.

Ces heures sont imputables sur le plan de formation.

8.1.2.3 - Les actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié et qui nécessitent pour être mises en œuvre un changement de qualification professionnelle.

Qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion, ces actions ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5% du forfait pour les salariés soumis au forfait jours).

Dans ce cas, l'accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation, frais annexes...), l'accord doit définir la nature des engagements pris par l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations de cette dernière.

Le salarié peut refuser de suivre ce type d'actions hors de son temps de travail (ou dénoncer par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable) sans que cela ne constitue un motif de licenciement.

L'allocation de formation versée est imputable sur le plan de formation.

8.1.3 - Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA²⁶

Toute prise en charge d'une action de formation ne peut concerner que des dépenses postérieures au dépôt de la demande de financement, sauf dérogation accordée dans des conditions définies par la CPNEF.

Article 8.2 - Droit Individuel à la Formation (DIF)²⁷

En application des articles L. 6323-1 et suivants du Code du travail, un droit individuel à la formation (DIF) est instauré au bénéfice des salariés.

Le DIF consiste en l'acquisition, chaque année, par les salariés d'heures de formation. La décision d'utiliser ces heures relève de l'initiative du salarié ; les modalités de mise en œuvre, d'une décision concertée avec l'employeur.

Les salariés en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ne sont pas concernés par le DIF.

Les heures acquises au titre du DIF peuvent être articulées avec les dispositifs de formations déclinés au présent chapitre (plan de formation, période de professionnalisation).

8.2.1 – Modalités d'acquisition des heures de DIF²⁸

8.2.1.1 – Salariés en CDI

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie au 1^{er} janvier de l'année civile qui suit l'embauche puis au 1^{er} janvier de chaque année d'un droit individuel à la formation.²⁹

Pour les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel ayant au moins un 4/5ème de temps de travail sur l'année civile, le DIF est de 21 heures par année complète de travail. Pour les salariés à temps partiel ayant moins d'un 4/5ème de temps de travail sur l'année civile, le DIF se calcule au pro rata de la durée annuelle de travail, sans qu'il puisse être inférieur à 14 heures tous les 3 ans.

Les droits ainsi acquis sont plafonnés à 126 heures.

Pour le calcul des droits ouverts, les périodes d'absences du salarié, assimilées à du temps de travail effectif telles que prévues à l'article 7.1.2 de la CCNS, sont intégralement prises en compte.³⁰

²⁶ L'article 8-1-3 figurant à l'article 8-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-17 du Code du travail.

²⁷ Rédaction issue de l'avenant n°26 du 21 avril 2008, applicable à partir du 1^{er} janvier 2009.

²⁸ L'article 8.2.1.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, selon lesquelles une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, à la condition que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de cent vingt heures sur six ans.

²⁹ Le premier alinéa de l'article 8.2.1.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, dans la mesure où, en fixant la détermination du DIF au 1^{er} janvier de chaque année, cet alinéa n'indique rien quant aux droits ouverts pour les salariés entrés ou partant en cours d'année.

³⁰ Le cinquième alinéa de l'article 8.2.1.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail qui prévoient que « pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période

8.2.1.2 – Salariés en CDD

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée qui justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois dans la même entreprise, bénéficient également du DIF selon les mêmes modalités que les salariés en CDI.

8.2.2 – Modalités d'utilisation du DIF

8.2.2.1 – Utilisation

Le DIF est utilisé pour les actions de promotion mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées au 6° de ce même article ainsi que les actions de qualification mentionnées à l'article L. 6314-1.

8.2.2.2 – Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le salarié fait une demande écrite d'action de formation dans le cadre du DIF
L'action de formation retenue est arrêtée par accord écrit du salarié et de l'employeur.
Cet accord écrit définit les modalités et conséquences de la mise en œuvre de cette formation

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Conformément à l'article L. 6323-12 du Code du travail, lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur la mise en œuvre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) désigné à l'article 8.3.1 assure la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

8.2.2.3 – Temps du DIF

Les heures de formation mises en œuvre au titre du DIF s'exercent :

- soit en tout ou partie sur le temps de travail,
- soit en tout ou partie hors du temps de travail. Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Les heures de formation effectuées hors du temps de travail ouvrent droit pour le salarié au versement par l'employeur d'une allocation de formation dont le

montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné conformément à l'article L.6321-10 du Code du travail et selon les modalités définies par décret. Pendant la durée de la formation effectuée hors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte. »

8.2.2.4 – Utilisation du DIF à la rupture du contrat

Le salarié peut demander à bénéficier du DIF en cas de démission ou de licenciement, à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou lourde. A défaut d'une telle demande, le salarié ne peut prétendre bénéficier de son DIF au sein de l'entreprise dans laquelle il a acquis ses droits.

Le salarié ne peut demander à bénéficier du DIF en cas de départ à la retraite.

En cas de démission, le DIF peut être utilisé pour une action de formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience, sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du délai de préavis.

En cas de licenciement, à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou lourde, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises et non utilisées au titre du DIF, doit alors être consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience sous réserve que le salarié ait effectué sa demande, avant la fin du délai de préavis.

8.2.3 – Modalités d'information sur le DIF

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF au plus tard le 31 janvier de chaque année.

En cas de licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF dans la lettre de licenciement.

8.2.4 – Prise en charge du DIF

8.2.4.1 – Salariés en CDI

Toutes les actions DIF peuvent être prises en charge, en tout ou partie, dans le cadre du plan de formation et des fonds consacrés à la professionnalisation.

Article 8.3 - Congé Individuel de Formation (CIF)

8.3.1 - Principes

La commission paritaire nationale emploi formation définira annuellement les orientations et les modalités de prise en charge pour les congés individuels de formation, ainsi que pour les congés individuels de formation des salariés sous contrats à durée déterminée. Elle en confiera la mise en œuvre et l'information à UNIFORMATION.

8.3.2 - Ancienneté

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF CDD est :

- de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, y compris les contrats emploi-solidarité au cours des cinq dernières années ;
- dont quatre mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée, y compris les contrats emploi-solidarité, au cours des douze derniers mois.

8.3.3 -

La CPNEF définit annuellement les priorités à retenir pour les demandes de CIF présentées suite à deux refus du DIF dans le cadre prévu par la réglementation.

Article 8.4 - Contrats de professionnalisation

8.4.1 - Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes 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 centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

8.4.2 - Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle
- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat inscrit au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) utilisable dans la branche du sport ;
- de préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ;
- de préparer l'obtention d'un autre CQP ou d'un titre professionnel ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF du sport.
- de préparer l'obtention de tout autre titre ou diplôme justifié par l'emploi occupé ;

8.4.3 - Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 8.4.2, est ouvert :

1. aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
2. aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

8.4.4 - Modalités

8.4.4.1 - Durée du contrat CDD

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi, dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des CQP de la branche et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un autre CQP ou d'un titre professionnel par la CPNEF.

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois.

Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre professionnel, le diplôme ou le CQP est obtenu³¹.

8.4.4.2 - Durée de la formation

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25% lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat, d'un titre professionnel ou d'un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

8.4.4.3 - CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 8.2.4.1 et 8.2.4.2.

³¹ Les dispositions du dernier paragraphe de l'article 8.4.4.1 figurant à l'article 8.1242-3 du Code du travail.

8.4.4.4 - Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 8.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire perçoit une rémunération brute égale à 70% du SMIC la première année et 80% du SMIC, lorsque celui-ci est âgé de 16 à 25 ans (cf. article 8.4.3. 1).

Le salarié âgé d'au moins 26 ans perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85% de la rémunération conventionnelle minimale.

8.4.4.5 - Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- le tuteur doit suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus,
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique,
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Article 8.5 - Périodes de professionnalisation

La branche sport souhaite favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent obéir aux règles qui suivent :

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 8.4.4.5.
- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

8.5.1 - Salariés prioritaires

Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation ;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification (V, V bis et VI) ;
- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

8.5.2 - Action de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E) ;
- une qualification reconnue par la branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquels la candidature du salarié est examinée en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

La CPNEF établira annuellement les objectifs fixés à l'OPCA pour la prise en charge des périodes de professionnalisation.

Article 8.6 - Contributions

8.6.1 - Dispositions générales

Toute entreprise est tenue de consacrer au minimum 1.62 % de sa masse salariale brute au financement de la formation professionnelle continue.³²

L'assiette de la contribution est établie en référence à la base de calcul des cotisations de sécurité sociale, à l'exception des cas où l'assiette des cotisations sociales est forfaitaire (personnel d'encadrement des centres de vacances et de loisirs, personnel employé par des associations sportives ou d'éducation populaire, formateurs occasionnels, ...) pour lesquels l'assiette à prendre en compte est le salaire brut.

Dans le respect des lois et des règlements se rapportant à la formation professionnelle, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité d'adapter en tant que de besoin les différents taux de contributions des entreprises afin de respecter en permanence le premier alinéa du présent article³³.

³² Rédaction issue de l'avenant étendu n°2 du 20 décembre 2005. Les accords d'entreprises ne peuvent y déroger.

³³ Rédaction issue de l'avenant étendu n°2 du 20 décembre 2005. Les accords d'entreprises ne peuvent y déroger.

8.6.2 - Répartition des fonds³⁴

8.6.2.1 - Entreprise de 20 salariés et plus

- Plan de formation : 0.40 %
- Professionnalisation : 0.50%
- CIF CDI : 0.20%
- CIF CDD : 1%
- CIF bénévole : 0.02% avec un minimum de versement de 10 € et un maximum de 5000€

8.6.2.2 - Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Plan de formation 0.95%
Professionnalisation 0.15%
CIF CDD 1%
CIF Bénévole 0.02% avec un minimum de versement de 10 € et un maximum de 5000 €.

8.6.2.3 - Entreprises de moins de 10 salariés

Plan de formation 0.65% avec un versement minimum de 30 €
Professionnalisation de 0.25% avec un versement minimum de 5 €
CIF CDD 1%
CIF Bénévole 0.02% avec un minimum de versement de 2 €

Quelque soit la taille de l'entreprise, les versements relatifs au CIF seront collectés par l'OPCA UNIFORMATION.

8.6.2.4 - Franchissement des seuils

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils

Article 8.7 - Répartition de la contribution professionnalisation³⁵

L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera utilisé pour les actions définies ci-dessous :

- Contrats et périodes de professionnalisation
- Financement des DIF prioritaires
- Financement des CFA
- Financement de l'observatoire de la branche

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

Cette délibération fixera la liste des CFA, les modalités de leur financement, ainsi que leurs objectifs en matière de formation.

La CPNEF établira la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des «DIF prioritaires » et pouvant être financées par l'OPCA avec les fonds collectés ci-dessus.

³⁴ Rédaction issue de l'avenant étendu n°2 du 20 décembre 2005.

³⁵ L'article 8-7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2 de l'arrêté du 21 février 2005, publié au Journal officiel du 5 mars 2005, relatif au plafonnement des frais de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, conformément aux dispositions de l'article R. 6332-78 du Code du travail.

Article 8.8 - Observatoire des métiers du Sport

8.8.1 - Préambule

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche, il est décidé de créer un observatoire des métiers du Sport. L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations.

8.8.2 - Objet

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers du Sport est de :

- renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) ;
- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur du sport, tant en terme quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;
- analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :
 - de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
 - de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
 - de nourrir les travaux de la CPNEF.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- participer aux études et observations conduites par les services de l'Etat et les collectivités territoriales ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- développer les partenariats.

8.8.3 - Fonctionnement³⁶

L'observatoire est géré par un comité de pilotage paritaire composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs membres de la CPNEF.

L'observatoire est financé pour partie par un pourcentage prélevé sur les sommes collectées au titre de la professionnalisation.

³⁶ L'article 8-8-3 figurant à l'article 8-8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2 de l'arrêté du 21 février 2005, publié au Journal officiel du 5 mars 2005, relatif aux plafonnements des frais de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, conformément aux dispositions de l'article R. 6332-78 du Code du travail.

