



# Eclairage

**#17**  
**décembre 2009**

---

**Loi sur l'orientation et la  
formation professionnelle  
tout au long de la vie**

---

CREFOR Haute-Normandie - 98, avenue de Bretagne  
BP 1152 - 76176 ROUEN cedex  
<http://www.crefor-hn.fr>

*Après deux numéros hors série de notre « POINT D'ACTUALITE... » parus en octobre dernier, nous consacrons à la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie un nouveau numéro de notre série **Eclairage**.*

*Après le rejet par le Conseil constitutionnel du recours dont il avait été saisi par le groupe socialiste du Sénat, la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 a été publiée au Journal officiel du 25 novembre.*

*Nous vous proposons dans ce nouvel **Eclairage**, de vous présenter les caractéristiques essentielles de ce nouveau texte. L'ensemble des 62 articles ne seront pas analysés, mais les incidences de la nouvelle loi sur l'organisation et le financement du système de formation, sur les dispositifs de formation, d'emploi, d'orientation et enfin sur l'offre de formation seront successivement abordées.*

## ***Sommaire***

Historique et évolution - Rapports et groupes de travail.....	3
Pourquoi la réforme ?... Les enjeux du système.....	5
Incidences sur l'organisation et le financement de la formation.....	7
Incidences sur les dispositifs de formation.....	10
Incidences sur les dispositifs de l'emploi .....	16
Incidences dans le champ de l'orientation .....	18
Incidences sur l'offre et les organismes de formation.....	22
En résumé... ..	24
Pour aller plus loin... ..	24

## ***Historique et évolution - Rapports et groupes de travail***

---

L'Accord national interprofessionnel (Ani) du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 sont les points de départ du marathon de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie.

En 2006 un premier rapport controversé décrivait un système à la dérive.

*Rapport Cahuc-Zylberberg :*

<http://crefor.crefor.asso.fr/crefor/download/eclairage/Eclairage08/rapportCahucZylberg10-07-06.pdf>

Nicolas Sarkozy, dès sa campagne électorale, déclare qu'il souhaite « réviser en profondeur la formation professionnelle qui bénéficie aux plus qualifiés » et « se révèle notoirement insuffisante pour ceux qui en ont le plus besoin ».

Après son élection il évoque un système « à bout de souffle, dans son organisation et son financement ».

En juillet 2007, après six mois d'exploration du monde de la formation professionnelle, la Mission sénatoriale présidée par Jean-Claude Carle (UMP, Haute-Savoie) dresse à son tour un tableau pessimiste. Ce rapport est le coup d'envoi de la réforme.

*Source : Rapport d'information. – Bernard SEILLIER, 4 juillet 2007. – 344 p. - Rapport n° 365 -*  
<http://www.senat.fr/rap/r06-365-1/r06-365-11.pdf>

En 2008 de nombreux rapports ont « radiographié » le système de formation (cour des comptes, IGAS, COE, CAS, CES, groupes de travail...)

*Pour consulter ces rapports :* <http://eref.crefor.asso.fr/drupal/node/76>

En mars 2008, le groupe multipartite sur la formation professionnelle présidé par Pierre Ferracci est mis en place. Il restitue ses travaux le 10 juillet.

[http://www.minefe.gouv.fr/presse/dossiers\\_de\\_presse/080710formation\\_prof/synthese\\_travaux.pdf](http://www.minefe.gouv.fr/presse/dossiers_de_presse/080710formation_prof/synthese_travaux.pdf)

### **Trois nouveaux « courants de travaux » sont alors lancés :**

- la négociation des partenaires sociaux qui parviendront à l'ANI du 7 janvier 2009 ;
- trois groupes de travail spécifique portant sur : « l'amélioration de l'orientation », « l'amélioration de la qualité des formations », et « l'amélioration du fonctionnement de la VAE » ;
- la concertation entre l'Etat, l'ARF et les partenaires sociaux.

Le secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi, Laurent Wauquiez, a présenté un projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie au cours du conseil des ministres du 29 avril 2009.

Enfin la loi a été votée le 14 octobre, promulguée le 24 novembre et publiée au Journal officiel du 25 novembre.

### **La petite histoire d'un texte :**

L'Ani du 7 janvier 2009 :

[http://crefor.crefor.asso.fr/crefor/download/pointdact/Documents/ani\\_forpro20090107.pdf](http://crefor.crefor.asso.fr/crefor/download/pointdact/Documents/ani_forpro20090107.pdf)

Le projet de loi déposé par le gouvernement le 29 avril :

<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/projets/pl1628.pdf>

Le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale le 21 juillet :

<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/ta/ta0324.pdf>

Le texte de la commission spéciale sénatoriale :

<http://www.senat.fr/leg/pjl08-619.pdf>

Le projet de loi adopté par le Sénat le 23 septembre :

[http://ameli.senat.fr/publication\\_pl/2008-2009/619.html](http://ameli.senat.fr/publication_pl/2008-2009/619.html)

Le texte élaboré par la Commission mixte paritaire le 7 octobre :

<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rapports/r1950.pdf>  
<http://www.senat.fr/rap/I09-007/I09-0071.pdf>

Le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale le 13 octobre :

<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/ta/ta0351.pdf>

La « petite loi » adoptée par le Sénat le 14 octobre :

<http://www.senat.fr/petite-loi-ameli/2009-2010/7.html>

La saisine du 20 octobre 2009 présentée par des sénateurs socialistes a été rejetée par le Conseil constitutionnel dans sa décision 592 du 19 novembre ouvrant la voie à la promulgation de la loi. C'est chose faite le 24 novembre 2009.

**La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie :**

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000021312490&dateTexte=&categorieLien=id>

**Etapas à venir :**

- La publication de 34 décrets d'application pour une mise en œuvre progressive à partir de janvier 2010
- L'extension de l'**Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels** fusionnant les accords du 5 décembre 2003 et du 7 janvier 2009.

**Toute cette gestation n'a pas pu se faire sans s'imprégner du contexte de changement de l'ensemble de l'environnement de la formation :**

- Réforme du Service public de l'emploi (SPE) fusion Assédis-ANPE en Pôle emploi.
- Révision générale des politiques publiques (RGPP).
- Accord sur la modernisation du marché du travail du 18 janvier 2008.
- Livre vert sur les jeunes.
- Grenelle de l'insertion.
- Négociation sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et l'assurance chômage.
- Ainsi que le contexte de crise économique.

## ***Pourquoi la réforme ?... Les enjeux du système***

---

### ***La mise en œuvre de la réforme a été l'occasion de révéler les insuffisances du système...***

---

- Collecte des fonds : cloisonnements, opacité, coûts de gestion ;
- Accompagnement insuffisant pour construire des projets et se repérer dans l'offre de formation pour les personnes et les plus petites entreprises ;
- Inégalités d'accès à la formation pour les moins qualifiés et les plus âgés ;
- Financement insuffisant pour les entrants sur le marché du travail et les demandeurs d'emploi ;
- Système d'évaluation des résultats limité au regard des moyens mobilisés.

### ***...de mettre en avant ses enjeux :***

---

#### **pour les individus :**

- Évolution et adaptation des compétences ;
- Renforcement des qualifications tout au long de la vie ;
- Sécurisation des parcours.

#### **pour les entreprises :**

- Garantir leur compétitivité ;
- Faire face aux difficultés de recrutement.

### ***... et de redéfinir les objectifs de la formation professionnelle :***

---

*La formation professionnelle « vise à permettre à chaque personne indépendamment de son statut d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux ».*

*Article 1 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009*

Le texte reprend l'essentiel de l'Ani du 7 janvier 2009 concernant les salariés avec en particulier l'introduction dans la définition de la notion de « sécurisation des parcours professionnels ».

Il crée aussi un droit à l'orientation et améliore la lisibilité de l'offre.

Il prévoit une contractualisation renforcée de l'Etat avec les Régions et les organismes paritaires.

Le rôle d'évaluation du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie est élargi aux politiques de formation de tous les acteurs.

### ***Les 5 objectifs de la nouvelle loi***

---

- Mieux orienter les fonds de la Formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin : les demandeurs d'emploi et salariés peu qualifiés.
- Développer la formation dans les Petites et moyennes entreprises (PME).
- Insérer les jeunes sur le marché du travail, notamment avec les contrats en alternance.
- Améliorer transparence des circuits de financement et mieux évaluer les politiques de formation professionnelle.
- Simplifier, mieux informer, mieux orienter et accompagner les salariés et les demandeur d'emploi.

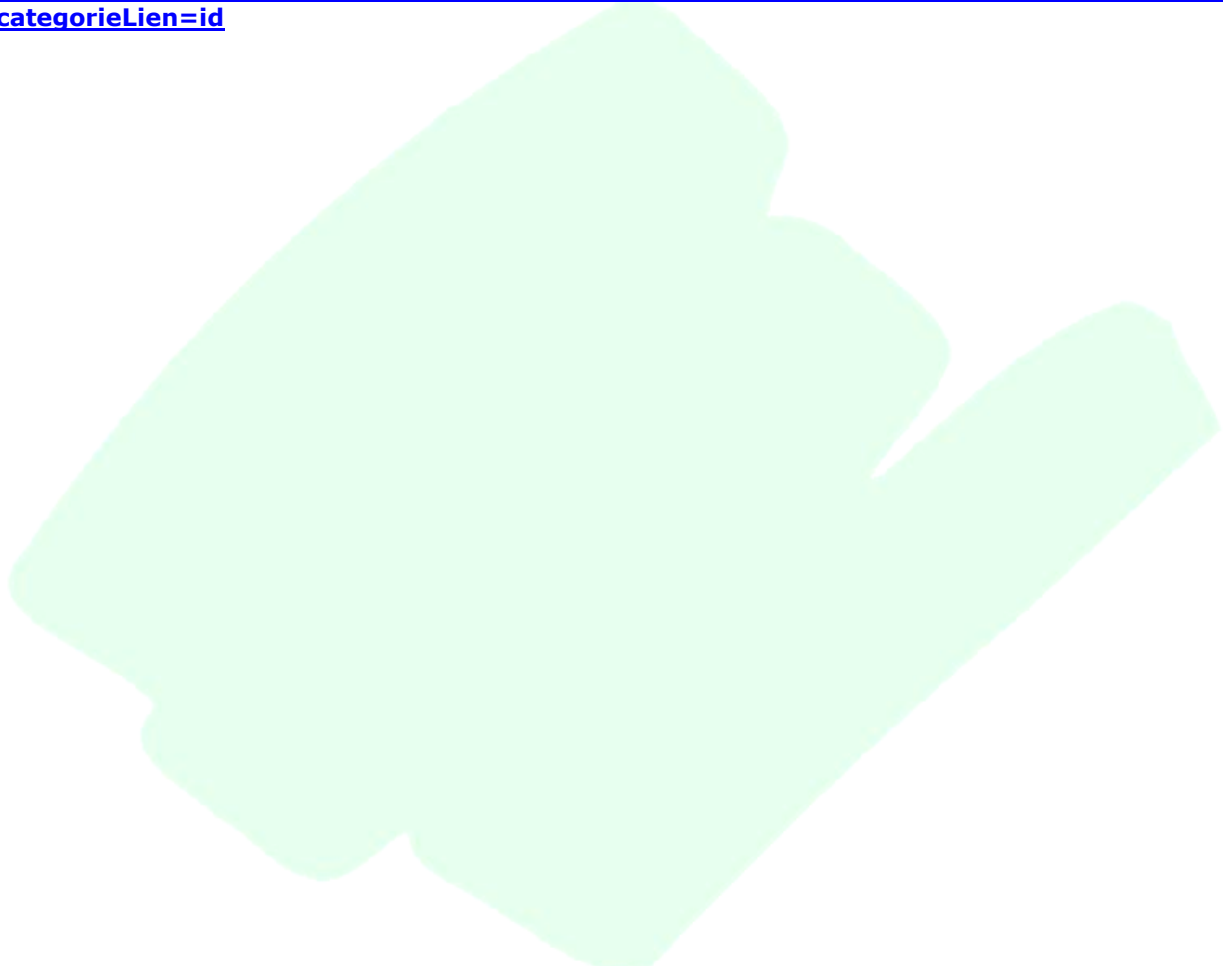
## ***Les 5 axes de la réforme :***

---

- Créer un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
- Rendre les circuits de financement plus efficaces.
- Simplifier et améliorer les outils de la formation.
- Faire de l'orientation professionnelle une mission de service public : un droit pour les citoyens.
- Renforcer la coordination des actions.

### **Consulter la loi :**

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000021312490&dateTexte=&categorieLien=id>



# ***Incidences sur l'organisation et le financement de la formation***

---

## ***Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV)***

---

Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie devient **l'instance pivot de la Formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV)**. Il est **la traduction** de l'approche qui a donné à la loi sur l'orientation et la formation tout au long de la vie **une ambition plus large que de réformer la formation professionnelle continue**.

Le CNFPTLV est composé des représentants élus des conseils régionaux, des représentants de l'Etat et du Parlement, des représentants des organisations professionnelles et syndicales et de personnes qualifiées en matière de formation professionnelle. Il est placé auprès du Premier ministre et son président est nommé en Conseil des ministres.

### **Le CNFPTLV voit ses missions élargies :**

- son rôle d'évaluation est élargi aux politiques de formation de tous les acteurs ;
- il émet un avis sur l'ensemble des textes législatifs et réglementaires en matière de formation initiale et continue ;
- il contribue à l'animation du débat public sur l'organisation du système de formation.

Il pourra assurer un rôle de collecteur d'information : les administrations, les conseils régionaux, les organisations consulaires, les organismes paritaires intéressés à la formation sont tenus de communiquer au CNFPTLV, les éléments d'informations et les études dont ils disposent et qui lui sont nécessaire pour l'exercice de ses missions.

## ***Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)***

---

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est également un acteur central de la FPTLV en participant au financement du service dématérialisé d'information et d'orientation professionnelle et en contractualisant avec les autres financeurs pour la mise en œuvre du dispositif de qualification et de requalification.

### **Création :**

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est créé par l'Ani du 7 janvier 2009 relatif à la formation professionnelle. Il succèdera au Fonds unique de péréquation (Fup) en 2010.

### **Ressources :**

Les ressources du FPSPP sont composées :

- des contributions reversées par les Opca (agrés au titre de la professionnalisation et du Cif) correspondant à un pourcentage de la participation des entreprises de moins et plus de 10 salariés au titre de la professionnalisation, du plan de formation et du Cif. Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, sera fixé annuellement par arrêté ministériel sur proposition des partenaires sociaux ;
- des sommes excédentaires dont disposent les Opca agrés au titre de la professionnalisation et du Cif, au 31 décembre au titre de la professionnalisation et du Cif ;
- des reliquats des contributions non versées aux Opca par les entreprises.

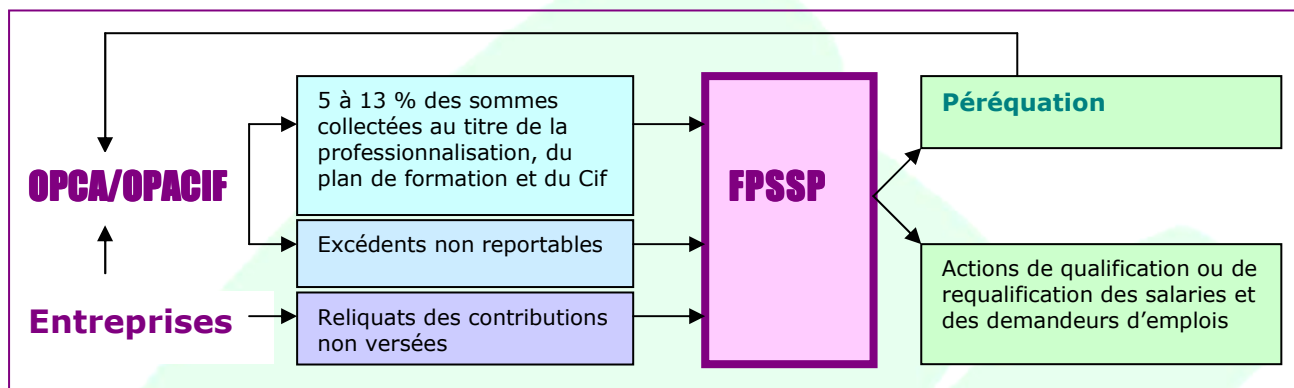
### **Missions :**

Les ressources du FPSPP permettront de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi au bénéfice de public dont les caractéristiques sont déterminées par une convention cadre conclue entre les partenaires sociaux et l'Etat.

Première mission de l'ex Fup, la péréquation demeure une des opérations que doit accomplir aujourd'hui le FPSPP. **La péréquation** est une opération administrative qui consiste à répartir auprès d'Opca démunis en trésorerie, les excédents des Opca qui n'ont pas consommé au 31 décembre de l'année, toutes les sommes collectées au titre de la professionnalisation et du Cif.

Deux conditions pour bénéficier de ces versements complémentaires doivent être réunies :

- l'Opca doit avoir affecté au moins 50 % des fonds recueillis lors de la collecte au titre de la professionnalisation (déduction faite de la part de ces fonds qui est versée au FPSPP) aux contrats et périodes de professionnalisation visant des qualifications inscrites au Répertoire national des certification professionnelle (RNCP) et celles définies par une Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ;
- les fonds recueillis au titre de la professionnalisation par l'Opca (déduction faite de la part versée au FPSPP) sont insuffisants pour assurer la prise en charge de la professionnalisation et du Dif.



### Charte de bonnes pratiques :

La FPSPP établit une charte de bonnes pratiques pour les Opca et les entreprises dans le but d'harmoniser les services rendus par les Opca, de sécuriser leurs relations avec les tiers, d'améliorer la qualité de la commande de formation.

**Le transfert de contributions au bénéfice du FPSPP pose la question d'un nouvel équilibre à définir, dans les Opca, entre actions de professionnalisation et financement du Dif.**

## Réforme des OPCA

Les objectifs de la réforme des Organismes paritaires collecteurs agréés sont d'assurer la transparence et l'efficacité des Opca.

Pour atteindre ces objectifs, la loi revoit les missions des Opca afin qu'ils assurent un service de proximité en direction des TPE/PME et des entreprises du milieu agricole et rural.

### Missions :

En plus de leurs missions de collecte et de financement des formations, les Opca sont désormais chargés :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
- 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 et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).

Une **Convention d'objectifs et de moyens triennale** est conclue entre l'Etat et chaque Opca. Elle définit les modalités de financement et de mise-en-œuvre des missions de l'Opca. Les signataires s'assurent de son suivi et réalisent une évaluation à son échéance dont les conclusions sont transmises au CNFPTLV qui établit et rend public, tous les trois ans, un bilan des politiques et de la gestion des Opca.

## Mutualisation asymétrique des collectes :

La loi crée une section financière « plan de formation » pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés. Le principe de fongibilité asymétrique est institué : les fonds perçus auprès des entreprises de plus de 50 salariés peuvent être utilisés pour la formation des salariés des entreprises plus petites mais pas l'inverse.

## Redéploiement des agréments :

Dans le but de rendre les circuits de financement de la Formation professionnelle continue (FPC) plus efficaces, la loi redéploie les agréments tendant à mettre en place des Opcas disposant d'une plus grande surface financière et organisés par grands secteurs d'activité et permettant d'assurer les moyens nécessaires aux nouvelles missions.

Le 1er janvier 2012 au plus tard expirent tous les agréments. Se reconstruira alors le panorama des Opcas selon certains critères cumulatifs. Les futurs agréments seront subordonnés à l'existence d'accords conclus à cette fin entre les partenaires sociaux représentatifs dans le champ d'application de l'accord. Les partenaires sociaux des branches professionnelles ou interprofessionnelles ont deux ans pour parvenir à des regroupements.

L'agrément sera accordé aux Opcas en fonction :

- de leur capacité financière et de leur performance de gestion (le seuil de collecte ouvrant droit à l'agrément serait relevé de 15 à 100 millions d'euros faisant passer le nombre d'Opcas d'une centaine à une quinzaine) ;
- de la cohérence de leur champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel ;
- de leur mode de gestion paritaire ;
- de leur aptitude à assurer des services de proximité au bénéfice des TPE/PME ainsi qu'à développer les compétences, au niveau des territoires, notamment dans le milieu rural ;
- de l'application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance, à la publicité des comptes et à l'application de la charte de bonnes pratiques établie par le FPSPP.

**Où se situera la frontière entre le conseil et le service marchand ?**

## ***Le Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP)***

---

Le PRDF (Plan Régional de Développement des Formations) devient le CPRDFP (Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles).

La loi rend les CPRDFP prescriptifs, engageant ainsi les signataires.

A compter du 1er juin 2010, ils seront conclus, pour une durée de 6 ans, entre le président du Conseil régional, le représentant de l'Etat et l'autorité académique.

Le CPRDFP détermine les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional notamment en terme de filières de formation professionnelle initiale et continue. Il porte sur l'ensemble du territoire régional et peut être décliné par bassin d'emploi.

Il a pour objet :

- de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation ;
- de favoriser un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune des filières de formation ;
- de programmer des actions d'information et de formation destinées à favoriser l'insertion sociale ;
- de définir les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la VAE.

Sur la base des documents d'orientation présentés par le président du conseil régional, le représentant de l'Etat dans la région, le rectorat et les partenaires sociaux, le CPRDFP est élaboré, sous le pilotage et l'animation de la Région, au sein du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) qui en assure l'évaluation selon des modalités définies par le CNFPTLV.

Il fait l'objet de concertations avec les collectivités territoriales, Pôle emploi et des représentants des organismes de formation dont l'Afpa.

**Le PRDF devient un document contractuel, et donc de compromis.**

# ***Incidences sur les dispositifs de formation***

---

## ***Le plan de formation : simplification***

---

Jusqu'à présent, à chaque catégorie correspondait un régime juridique spécifique au regard du temps de travail, de la consultation du comité d'entreprise (CE) et de la rémunération versée au salarié pendant la formation.

La nouvelle loi ne distingue plus que deux régimes juridiques, tout en maintenant l'intitulé des trois catégories du plan de formation.

### **La 1ère catégorie regroupe:**

- les **actions d'adaptation du salarié au poste de travail** ;
- les **actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise**.

### **La 2ème catégorie comprend :**

- les **actions de développement des compétences des salariés**.

*Pour rappel, avant, 3 catégories :*

- *pour les actions relevant de la catégorie 1 : rémunération au taux normal ; en cas de dépassement, mobilisation du régime des heures supplémentaires ;*
- *pour les actions relevant de la catégorie 2 : rémunération au taux normal même en cas de dépassement dans la limite de 50 h/an/salarié (ou 4 % en cas de rémunération au forfait). Au delà de ces limites, mobilisation du régime des heures supplémentaires ;*
- *pour les actions relevant de la catégorie 3 :*
  - *elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, avec l'accord du salarié, dans la limite de 80 h/an/salarié (ou 5 % du forfait) en obligeant l'employeur à une reconnaissance. Elles donnent alors lieu au versement d'une allocation de formation ;*
  - *elles peuvent se dérouler sur le temps de travail. Dans ce cas, elles ne donnent pas lieu à reconnaissance et n'exigent pas l'accord du salarié. Elles suivent alors le régime juridique de la catégorie 1.*

La nouvelle loi maintient l'intitulé des trois catégories mais les regroupe en 2 catégories.

Les actions relevant de la nouvelle catégorie 1 (ex catégories 1 et 2), constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Cela ne change rien pour l'ex-catégorie 1, mais la faculté qui était laissée en catégorie 2 de dépasser la durée de travail dans la limite de 50 h sans majoration pour heures supplémentaires est supprimée. Tout dépassement génère désormais des heures supplémentaires.

Les actions relevant de la 2ème catégorie (ex catégorie 3) sont présentées de façon distincte au CE. Elles peuvent toujours être suivies en dehors du temps de travail et continuent à être indemnisées au titre d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire horaire net.

**La réforme n'impacte pas les entreprises sur le plan financier** : l'obligation fiscale n'a pas été remise en cause et les taux de contribution n'ont pas augmenté.

Il est trop tard pour une mise en application en 2010 car la consultation des CE pour la mise en œuvre du plan de formation a déjà commencé en septembre. Cependant, si le 26 novembre (le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel), l'entreprise n'a pas encore présenté au CE son plan de formation 2010, elle sera tenue de respecter les nouvelles dispositions.

AVANT		
Adaptation au poste de travail	Evolution ou maintien dans l'emploi	Développement des compétences
<b>Pendant le temps de travail</b>	<b>Pendant le temps de travail</b> <i>En cas de dépassement de l'horaire de référence et avec accord :</i>	Soit <b>pendant le temps de travail</b> Rémunération au taux normal <i>(pas de reconnaissance – pas d'accord)</i>
<b>Rémunération au taux normal</b> <i>En cas de dépassement : Mobilisation du régime des heures supplémentaire</i>	Jusqu'à 50h/an : <b>Rémunération au taux normal</b>	Soit <b>hors temps de travail</b> : - accord du salarié - reconnaissance employeur - Allocation formation
	Au-delà de 50 h/an : <b>Mobilisation du régime des heures supplémentaire</b>	
AUJOURD'HUI		
Catégorie 1		Catégorie 2
Adaptation au poste de travail et Evolution ou maintien dans l'emploi		Développement des compétences
<b>Pendant le temps de travail</b>		Soit <b>pendant le temps de travail</b> Rémunération au taux normal (= Cat. 1)
<b>Rémunération au taux normal</b> <i>En cas de dépassement : mobilisation du régime des heures supplémentaires</i>		Soit <b>hors temps de travail</b> : - accord du salarié - reconnaissance employeur - Allocation formation : 50% du salaire net

## DIF et portabilité

Alors qu'il était question dans certains rapports préalables à la réforme de supprimer le Dif voire de le fusionner avec le Cif, la nouvelle loi réaffirme l'existence du Dif en créant une section « portabilité du Dif » dans le Code du travail.

La loi de 2004 avait instauré un crédit d'heures pour chaque salarié destiné à être utilisé, à son initiative et avec l'accord de l'employeur, pour se former.

La nouvelle loi met en place un mécanisme pour rendre le Dif portable à l'occasion du départ de l'entreprise. Permettant au salarié de pouvoir continuer à mobiliser ses droits en dehors de l'entreprise où il les a acquis.

Le Dif devient portable en cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ou bien au terme d'un CDD, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage. Ainsi le Dif peut être utilisé pendant le préavis (comme actuellement) mais également après la rupture du contrat de travail, pendant la période d'indemnisation du chômage ou pendant les deux années suivant l'embauche chez un nouvel employeur.

### Si le salarié exerce son choix pour une utilisation immédiate (avant la fin du préavis) :

S'il en fait la demande avant la fin du préavis, l'employeur est tenu de verser une somme forfaitaire destinée à financer tout ou partie d'une formation, d'un bilan de compétence ou d'une VAE. A défaut de demande, le financement n'est pas dû par l'employeur.

La somme correspond au solde des heures de Dif acquises et non utilisées multipliées par 9,15 €.

Cette modalité existait déjà mais fait l'objet de trois nouveautés :

- avant, les fautes lourdes et les fautes graves n'ouvraient pas droit au financement ; aujourd'hui, seule la faute lourde prive le salarié de financement puisque la cessation du contrat de travail est immédiate, le privant de toute façon d'exercer son droit au Dif ;
- le montant du financement de l'employeur est maintenant égal au montant forfaitaire au lieu de l'allocation de formation (50 % du salaire horaire net) ce qui corrige une injustice en matière de financement ;
- quand l'action se déroule pendant le préavis, elle a lieu obligatoirement sur le temps de travail maintenant la rémunération du salarié en formation jusqu'à la rupture définitive de son contrat de travail.

## Si le salarié exerce son choix pour une utilisation après avoir quitté l'entreprise :

Un salarié quittant l'entreprise (sauf licenciement pour faute lourde) (la rupture ou le terme du contrat ouvrant droit à l'assurance chômage) conserve la possibilité de financer une formation pouvant être suivie ultérieurement en utilisant le crédit Dif acquis dans son ancienne entreprise.

### Utilisation du Dif pendant la période de chômage :

La somme forfaitaire destinée à financer le Dif est mobilisable en priorité pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage et se fait en accord avec le référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

L'Opca compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle le demandeur d'emploi a acquis ses droits au Dif.

### Utilisation du Dif chez le nouvel employeur :

S'il en fait la demande auprès de son nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme forfaitaire permet de financer :

- avec l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une formation, d'un bilan de compétence ou d'une VAE ;
- sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une formation, d'un bilan de compétence ou d'une VAE relevant des priorités définies par la branche au titre du Dif. L'action se déroulera alors hors temps de travail et l'allocation de formation de 50 % du salaire horaire net n'est pas due par l'employeur.

L'Opca compétent pour financer le Dif est celui dont relève la nouvelle entreprise du salarié.

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du Dif.

	Entreprise 1	Chômage	Entreprise 2
<b>Situation</b>	Salarié en préavis	Demandeur d'emploi	Nouveau contrat de travail
<b>Financement</b>	OPCA Entreprise 1	OPCA Entreprise 1	OPCA Entreprise 2
<b>Décision d'utilisation</b>	Si licenciement → A défaut demande, pas financement	Simple avis de Pôle emploi	Désaccord de l'employeur non bloquant
<b>Possibilité de mise en œuvre</b>	Si démission → demande bénéfice DIF sous réserve action engagée avant fin préavis	Priorité : période indemnisation	2 années suivant l'embauche
<b>Action</b>	BC, VAE, formation	BC, VAE, formation	BC, VAE, formation (si désaccord employeur → uniquement actions prioritaires branche et HTT sans AF)

*La portabilité du DIF après rupture d'un contrat de travail ouvrant droit au Régime d'Assurance Chômage*

### Information du salarié :

L'employeur doit informer le salarié de ses droits au Dif :

- une fois par an en cours d'exécution du contrat de travail (obligation déjà effective) ;
- dans la lettre de licenciement en cas de licenciement pour motif personnel (sauf faute lourde) ou pour motif économique ;
- sur le certificat de travail à l'expiration du contrat de travail, quel que soit le mode de rupture du contrat. Sont mentionnés les droits acquis par le salarié au titre du Dif, ainsi que l'Opca compétent.

**Comment les entreprises gèreront-elles les recrutements entre des candidats aux comptes Dif différents et les priorités entre un salarié avec ancienneté et un nouveau doté d'un droit au Dif ?**

## **« CIF Hors Temps de Travail »**

---

Ce nouveau dispositif offre aux salariés ayant une ancienneté d'un an et qui en font la demande à l'Opacif, la possibilité d'un financement pour des actions en dehors du temps de travail.

A la demande du salarié, l'Opacif dont relève son entreprise, peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation de la formation.

S'agissant d'une formation hors temps de travail, l'Opacif ne prendra pas en charge la rémunération du salarié. De même, le salarié n'a pas à demander d'autorisation d'absence à son employeur.

La loi prévoit aussi que pendant la durée de la formation effectuée hors temps de travail, le salarié bénéficie de la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Un décret (à paraître) fixera la durée minimum de la formation ouvrant le droit, à l'Opacif, d'assurer la prise en charge de la formation.

Cet accès à la formation hors temps de travail n'est pas rattaché officiellement au Cif. Il a été introduit dans le Code du travail au chapitre des formations à l'initiative du salarié après les sections sur les congés. Le titre de la nouvelle section est « **Formations se déroulant en dehors du temps de travail** ».

Il s'agit d'une sorte de « **CIF sans congé** ».

**Il conviendra, pour les Opacif, de positionner la formation HTT par rapport au Cif.  
Le financement de cette formation sera-t-il prioritaire ? S'adressera-t-elle au même public ?  
Visera-t-elle les mêmes formations ?**

## **Bilan d'Etape Professionnelle (BEP)**

---

Un salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise peut bénéficier, à sa demande, d'un **bilan d'étape professionnelle**. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans. Le salarié est informé de ce droit dès son embauche.

### **Objectif :**

À partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, l'objectif du bilan d'étape professionnelle est de permettre :

- au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences
- à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Cette mesure va dans le sens de la protection des salariés au regard de leur employabilité. Elle permet aux salariés notamment ceux qui n'ont pas de diplôme de montrer l'expertise qu'ils ont acquise dans l'exercice de leurs métiers.

Ce bilan doit permettre aux salariés :

- d'être acteurs de leur parcours professionnel ;
- de favoriser leur engagement dans le développement de leurs compétences et de leur qualification ;
- de leur donner des outils susceptibles de les aider dans la construction de leur parcours professionnel.

Il doit donner une visibilité commune à l'entreprise et à ses salariés sur les évolutions envisageables.

Un accord national interprofessionnel étendu déterminera les conditions d'application du BEP. L'avenant du 3 mars 2009 aux accords nationaux interprofessionnels du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences décrit les dispositions relatives à la mise en œuvre du bilan d'étape professionnelle : [http://crefor.crefor.asso.fr/crefor/download/poinctact/Documents/090303\\_Avenant\\_BilandEtapeProfessionnel.pdf](http://crefor.crefor.asso.fr/crefor/download/poinctact/Documents/090303_Avenant_BilandEtapeProfessionnel.pdf)

La CGT, FO et la CFTC s'opposent à l'extension de cet avenant.

## ***Contrat de professionnalisation : optimisation pour les publics cibles***

---

### **Nouveaux bénéficiaires :**

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les personnes qui bénéficieront du contrat unique d'insertion dont l'entrée en vigueur est prévue le 1er janvier 2010.\*

### **Durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois pour :**

- ces nouveaux publics ;
- les jeunes âgés de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel.

### **Extension des intervenants :**

Un tuteur externe à l'entreprise pourra accompagner les salariés les plus éloignés de l'emploi. Il pourra traiter des questions déterminantes pour le salarié (transport, logement, santé...).

### **Extension du cadre du financement :**

- maintien possible de la prise en charge par l'Opca des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation en cas de rupture du contrat de travail (licenciement économique du salarié en CDI ; ou rupture anticipée du CDD hors faute grave ou force majeure ; liquidation ou redressement judiciaire) ;
- les Opca pourront prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe ;

La Préparation opérationnelle à l'emploi pourra être mobilisée pour permettre à des demandeurs d'emploi d'accéder à un contrat de professionnalisation en CDI ou CDD d'au moins 12 mois.

*[\* Selon les dispositions issues de la loi sur le RSA du 1er décembre 2008, le Contrat unique d'insertion entrera en vigueur au 1er janvier 2010, devenant le nouveau cadre légal du Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour les employeurs du secteur non marchand et du Contrat initiative emploi (CIE) pour les employeurs du secteur marchand.]*

## ***Concernant l'apprentissage...***

---

- ❖ Les apprentis dont le contrat a été rompu sans qu'ils en soient à l'initiative, pourront poursuivre leur formation dans leur CFA, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle pour une durée de trois mois maximum. De même les jeunes n'ayant pu conclure de contrat d'apprentissage faute d'employeur, pourront entamer leur formation pendant 2 mois dans les CFA volontaires.
- ❖ Le produit de la **contribution supplémentaire de la taxe d'apprentissage** versée par les entreprises de plus de 250 salariés qui ne respectent pas le quota de 3 % de jeunes en alternance dans leurs effectifs est affecté au Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA).
- ❖ **Pré-apprentissage** : Les CFA peuvent accueillir pour une durée maximum d'un an les jeunes de plus de 15 ans pour suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance destinée à découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage.
- ❖ **Marchés publics** : « À titre expérimental et dans le respect du code des marchés publics, l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics soumis au même code peuvent mettre en œuvre des clauses d'exécution de leurs marchés et accords-cadres stipulant que, pour certaines catégories d'achats et au-dessus de certains montants de marché, 5 % au moins du nombre d'heures travaillées pour l'exécution du contrat soient effectuées par des jeunes de moins de vingt-six ans de niveau de qualification inférieur au baccalauréat ou par des salariés en contrat d'apprentissage ou de

professionnalisation, ou par des salariés embauchés depuis moins de deux ans à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. »

Cette expérimentation s'applique aux procédures de marché engagées à compter de la publication de la loi et jusqu'au 31 décembre 2011.

- ❖ Un congé supplémentaire de cinq jours est accordé aux apprentis pour la préparation des épreuves auxquelles ils se présentent.
- ❖ Suppression de l'obligation d'obtenir un **agrément préfectoral des maîtres d'apprentissage** dans le secteur public.

**Se pose la question de l'âge légal de l'obligation de scolarité.**

## ***Dispositions diverses***

---

### **Entretien professionnel de 2<sup>e</sup> partie de carrière ou entretien professionnel senior :**

Il s'agit d'une obligation supplémentaire dans la gestion des compétences des seniors.

Tout employeur comptant au moins 50 salariés doit organiser un entretien professionnel, pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur 45<sup>e</sup> anniversaire. Au cours de cet entretien l'employeur informe le salarié de ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

### **Imputation des dépenses pour le remplacement du salarié en formation :**

A titre expérimental, les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de dix salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation, sont prises en charge au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

### **Groupement d'employeurs :**

Des groupements d'employeurs peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Cette mise à disposition peut avoir pour objet le remplacement de salariés suivant une action de formation.

# ***Incidences sur les dispositifs de l'emploi***

---

## ***La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)***

---

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) prévue dans l'Ani du 7 janvier 2009 relatif à la formation est repris par la loi du 24 novembre 2009. C'est un dispositif proche de l'Action de formation préalable au recrutement (AFPR) gérée par Pôle emploi.

La POE permet à un demandeur d'emploi de **bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle Emploi**. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

L'entreprise, en concertation avec l'Opca et Pôle Emploi définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

La formation d'une durée préconisée de 400 h dans l'Ani, non précisée dans la Loi, est proposée au demandeur d'emploi. La formation est financée par Pôle emploi. Le FPSPP et l'Opca dont relève l'entreprise concernée peuvent contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation.

À l'issue de la formation le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un CDI, Contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un CDD de plus de 12 mois.

## ***Le Contrat de transition professionnelle (CTP)***

---

**L'expérimentation du CTP est prolongée d'un an jusqu'au 31 décembre 2010** et s'applique dans 33 bassins d'emploi caractérisés par une situation économique, démographique et sociale très défavorable pour l'emploi. A ce jour 25 bassins d'emploi (dont celui du Havre) sont concernés par le CTP.

Pour mémoire : d'une durée maximum de 12 mois, le CTP s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer une convention de reclassement.

Le contrat de transition professionnelle a pour objet le suivi d'un parcours de transition professionnelle pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics.

## ***Chômage partiel et formation***

---

Les salariés sont placés en position de chômage partiel et bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'État s'ils subissent une perte de salaire imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

L'allocation spécifique de chômage partiel est également attribuée aux salariés exerçant la même activité qui subissent la réduction collective de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail, appliquée, dans les mêmes conditions, individuellement et alternativement. Dans ce cas, les entreprises de plus de 250 salariés doivent conclure une convention d'activité partielle de longue durée.

La mise en chômage partiel des salariés indemnisés au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel entraîne la suspension de l'exécution de leur contrat de travail. Durant cette période, les salariés peuvent suivre des actions de formation en dehors du temps de travail.

## ***Dispositions spécifiques pour l'insertion des jeunes***

---

Le Titre V de la loi intitulé « **Emploi des jeunes** » est consacré à une dizaine de dispositions diverses, expérimentales pour certaines, inspirées pour d'autres du Livre vert pour la jeunesse.

### **Stages :**

Les stages des étudiants en entreprise doivent être intégrés à un cursus pédagogique. En outre lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs (au lieu de trois), celui-ci devra faire l'objet d'une gratification.

### **Convention pour développer l'alternance :**

L'Etat peut, en concertation avec les régions, conclure des conventions d'objectifs sur le développement de la formation des jeunes par l'alternance avec les entreprises ou les organisations syndicales.

### **Financement du tutorat / imputation des dépenses (expérimental) :**

Financement au titre du plan de formation des dépenses de rémunération et gratification des tuteurs de jeunes de moins de 26 ans embauchés depuis moins de 6 mois ou stagiaires dans l'entreprise.

### **Apprentis non diplômés :**

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, un apprenti dont la formation n'a pas été sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, peut bénéficier à sa demande d'une prise en compte de ses acquis pour l'obtention d'un Certificat de qualification professionnelle (CQP).

### **Apprentis étrangers :**

Conclusion possible de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée pour les étrangers autorisés à séjourner en France.

### **Décrocheurs :**

Afin d'apporter des solutions de formation, d'accompagnement ou d'accès à l'emploi aux jeunes sortant sans diplôme du système de formation initiale, chaque établissement d'enseignement du second degré et chaque centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage transmet les coordonnées de ses anciens élèves ou apprentis qui ne sont plus inscrits dans un cycle de formation et qui n'ont pas atteint un niveau de qualification fixé par voie réglementaire.

### **Missions locales :**

Les résultats obtenus par les missions locales en termes d'insertion professionnelle et sociale, ainsi que la qualité de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement qu'elles procurent aux jeunes sont évalués dans des conditions qui sont fixées par convention avec l'Etat et les collectivités territoriales qui les financent. Les financements accordés tiennent compte de ces résultats.

### **Ecoles de la deuxième chance (E2C) :**

Ouverture des Ecoles de la deuxième chance aux jeunes à partir de 16 ans (au lieu de 18 ans).  
Création d'E2C sur tout le territoire.

### **Logement :**

L'accès à la location des étudiants et des apprentis est favorisé en autorisant le cumul entre assurance locative pour le bailleur et caution pour le locataire.

Elargissement du **contrat de volontariat** de 16 à 25 ans (au lieu de 18 à 22 ans).

**Conventions de coopération** entre les établissements de formation professionnelle et l'Université, dans le cadre du PRDFP, prévoyant le développement de formations qualifiantes.

## ***Autres dispositions***

---

Le FPSPP pourra venir en appui au financement de la qualification et requalification de certains publics prioritaires, notamment certaines catégories de demandeurs d'emploi (convention cadre à conclure entre les partenaires sociaux et l'Etat)

Possibilité pour les préfets de région de faire appel à des organismes privés pour le placement des chômeurs.

# ***Incidences dans le champ de l'orientation***

---

Le titre I de la loi intitulé « **Droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle** » définit des mesures de fond, des outils ainsi que des aménagements concernant l'organisation de l'orientation.

## ***Un droit à l'orientation***

---

La nouvelle loi inscrit le droit à l'orientation dans le code du travail. Il complète le droit à la qualification professionnelle déjà inscrit, selon un principe réaffirmé d'orientation et de d'éducation tout au long de la vie.

Le droit à l'orientation s'inscrit dans la durée. La capacité à s'orienter se poursuit au-delà du parcours scolaire et universitaire et constitue un facteur de sécurisation des parcours professionnels. On sort ainsi d'une vision segmentée de l'orientation dictée selon le statut des personnes.

Ce droit vise à garantir que « *toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée, en matière d'orientation professionnelle* » et doit permettre à tout salarié de « *progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle* »

Ce nouveau droit s'appuie sur un **service public d'orientation « rénové »**

## ***Un service public d'orientation***

---

Le service public de l'orientation tout au long de la vie est organisé pour garantir à toute personne l'accès :

- à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération ;
- à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux.

**Un service dématérialisé gratuit et accessible à tous** sera créé.

Ce service devra permettre à toute personne :

- de disposer d'une première information et d'un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelles ;
- d'être orientée vers les structures susceptibles de lui fournir les informations et les conseils nécessaires à sa bonne orientation professionnelle

Ce service pourra être co-financé par l'Etat, les régions et le FPSPP.

Les modalités d'organisation, la mise en place et le financement de ce service seront précisés dans un décret à paraître.

## ***Un Délégué à l'information et à l'orientation***

---

Le délégué à l'information et à l'orientation est chargé :

- de proposer les priorités de la politique nationale d'information et d'orientation scolaire et professionnelle ;
- d'établir les normes de qualité du service public d'information et d'orientation ;
- d'évaluer les politiques nationale et régionales d'information et d'orientation scolaire et professionnelle.

Le délégué à l'information et à l'orientation est nommé en conseil des ministres et placé auprès du premier ministre.

Il a pour mission de proposer, avant le 1er juillet 2010, un plan de coordination de l'action des opérateurs nationaux sous tutelle de l'Etat : Centre Inffo, Onisep, CIDJ.

C'est sous son autorité que sera créé le service dématérialisé d'information.

Le délégué se voit confier par la loi un rôle de coordination, d'animation et d'évaluation de l'information et de l'orientation dans une approche interministérielle.

## ***Le Passeport Orientation Formation***

---

Issu de l'Ani de 2004 et des accords de branche, le Passeport Orientation Formation est intégré dans le code du travail.

Il permet à tout adulte en activité ou non de « **Capitaliser** » l'expérience et l'expertise acquises au cours de sa vie professionnelle et fournit une « **traçabilité** » de son parcours et de ses compétences.

Complémentaire avec d'autres outils (Entretien professionnel, BEP, Bilan de compétences...) le Passeport Orientation Formation est un élément de sécurisation des parcours.

C'est un support mis à disposition de toute personne, permettant de recenser :

- dans le cadre de la formation initiale : les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises susceptibles d'aider à l'orientation ;
- dans le cadre de la formation continue : tout ou partie des informations (connaissances, compétences, aptitudes...) recueillies à l'occasion des entretiens professionnels, bilans de compétences, BEP, actions de formations suivies (salariés, demandeurs d'emploi, initiatives personnelles...), expériences professionnelles acquises (emplois, stages...), activités bénévoles, qualifications obtenues, habilitations...

Un employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'emploi qu'il lui présente son Passeport Orientation Formation.

Un décret à paraître déterminera les modalités de mise en œuvre de ce passeport.

## ***Le livret de compétences***

---

L'expérimentation d'un livret de compétences est engagée pour les élèves du premier et du second degré. Il accompagne l'élève et enregistre tout au long de son parcours scolaire, les compétences acquises au titre du socle commun de connaissances ainsi qu'au titre de tout types d'activité mené dans le cadre scolaire ou non.

L'expérimentation s'effectue jusqu'au 31 décembre 2012, dans les établissements d'enseignement volontaires. Il vise également à apprécier la manière dont il est tenu compte du livret de compétences dans les décisions d'orientation des élèves.

## ***Quelques dispositions concernant la VAE...***

---

Comparée aux résultats des travaux du groupe de travail sur l'amélioration du fonctionnement de la VAE présidé par Vincent Merle, la loi va en deçà des recommandations proposées.

### **Absences d'un salarié pour jury de VAE et d'examen :**

Un employeur peut accorder une autorisation d'absence à un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE. Des dépenses peuvent être prises en charge (accord de branche ou collectif) : transport, hébergement, restauration, rémunération du salarié, cotisations sociales obligatoires...

La participation à un jury d'examen ou de VAE lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), figure maintenant dans les actions imputables sur les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle.

Pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, une indemnité forfaitaire ainsi que le remboursement des frais de transport, d'hébergement et de restauration pour la participation à un jury d'examen ou de VAE peuvent être pris en charge par les fonds d'assurance formation (FAF) de non-salariés.

### ***Prise en compte de l'expérience des élus territoriaux :***

---

L'ensemble des compétences professionnelles acquises en rapport direct avec le contenu de la certification visées par les conseillers municipaux, les conseillers généraux et les conseillers régionaux qui ont exercé leur fonction durant au moins une mandature complète, peuvent être prises en compte, au titre de la validation, du titre ou du diplôme.

### ***Négociation triennale de branches sur la VAE :***

---

La négociation triennale sur la VAE des branches portera sur :

- les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE mises en oeuvre en vue de l'obtention d'une qualification ;
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la VAE ;
- les modalités de prise en charge par les Opcas des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience

### ***La Commission Nationale de Certification professionnelle (CNCP) et les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)***

---

Le CQP est reconnu dans le code du travail comme qualification au même titre que les titres enregistrés dans le RNCP ou ceux reconnus dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Selon l'article L.6314-1 du code du travail, « *tout salarié doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant d'acquérir une qualification* » :

- soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Le législateur a voulu garantir la qualité des listes des CQP établis par les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) des branches professionnelles en encadrant la création des CQP.

Désormais les CQP établis par une ou plusieurs CPNE d'une branche professionnelle, doivent s'appuyer :

- d'une part, sur **un référentiel d'activités** qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires ;
- d'autre part, sur **un référentiel de certification** qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Les CQP établis par une ou plusieurs CPNE sont transmis avec leurs référentiels à la Commission Nationale de Certification professionnelle (CNCP) qui veille à l'adaptation des titres et diplômes à l'environnement professionnel et émet des recommandations à l'attention des institutions les délivrant. Sur leur demande, ils peuvent être enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) après avis conforme de la CNCP.

La CNCP réalise l'évaluation publique qu'elle juge nécessaire des CQP.

## **Autres missions nouvelles de la CNCP :**

- signaler les éventuelles correspondances entre certifications ;
- élaborer une nouvelle nomenclature des niveaux de certification ;
- recenser dans un inventaire spécifique les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle ;
- donner un avis sur l'opportunité de la création des certifications préalablement à leur élaboration.

## ***Dispositions diverses :***

---

### **Conditions de recrutement des Conseillers d'orientation psychologue (COP)**

Les conseillers d'orientation psychologues sont recrutés dans des conditions définies par décret.

Leur formation initiale leur assure une connaissance étendue :

- des filières de formation ;
- du monde économique ;
- de l'entreprise ;
- des dispositifs de qualification ;
- des métiers et des compétences nécessaires à leur exercice.

Ils actualisent régulièrement leurs connaissances au cours de leur carrière.

### **Concernant l'Afpa...**

Il est prévu qu'au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2010, auront lieu :

- d'une part le transfert à Pôle Emploi, des personnels qui participent à l'accomplissement des missions d'orientation professionnelle à l'AFPA ;
- d'autre part, le transfert de l'Etat vers l'Afpa, de ses biens.

# ***Incidences sur l'offre et les organismes de formation***

---

## ***Principe de libre choix par l'entreprise***

---

L'employeur est libre de choisir l'organisme de formation, enregistré selon le « **Régime juridique de la déclaration d'activité** » ou en cours d'enregistrement, auquel il confie la formation de ses salariés.

## ***Déclarations d'activité***

---

La loi renforce la déclaration d'activité dans sa fonction d'outil de contrôle en permettant de dresser une photographie à jour des prestataires de formation.

La loi :

- augmente les hypothèses d'annulation de la déclaration d'activité dès lors que l'activité exercée ne relève pas de la formation professionnelle continue, ou en cas de non-respect des obligations relatives à l'exécution des actions de formation ou au fonctionnement d'un organisme de formation ;
- accélère la caducité de la déclaration d'activité en cas d'absence de transmission du Bilan pédagogique et financier (BPF) ou absence d'activité pendant 1 an révélé par le Bilan pédagogique et financier.

## ***Renforcement du contrôle***

---

Le CNFPTLV établi (par bassin, par région, sur la base d'évaluations transmises par le CCREFP), un bilan annuel des actions de formation professionnelle qui ont été réalisées par l'ensemble des organismes de formation.

Extension aux agents de catégorie A des pouvoirs de contrôle de la formation professionnelle aujourd'hui dévolus aux inspecteurs et contrôleurs du travail et inspecteurs de la formation professionnelle.

## ***Meilleure lisibilité de l'offre de formation***

---

La liste des organismes de formation déclarés est rendue publique dans une sorte de « **Répertoire public des organismes de formation déclarés** » comportant des renseignements relatifs :

- à la raison sociale de l'organisme ;
- à ses effectifs ;
- à la description des actions de formation dispensées ;
- au nombre de salariés et de personnes formées.

## ***Conventions tripartites de formation***

---

Une convention tripartite de formation sera conclue entre l'acheteur de formation, le dispensateur de formation et le stagiaire (comme c'est déjà prévu dans le Code du travail pour le Bilan de compétences et la VAE).

Un décret viendra fixer les modalités d'application de cette convention qui devrait comporter : intitulé, nature, durée, effectifs, modalités de déroulement, sanction de la formation, prix, contributions financières publiques.

## ***Attestation obligatoire de fin de formation***

---

Afin de faciliter le renseignement par le travailleur de son Passeport orientation et formation, la loi généralise la délivrance de l'attestation en fin de formation par le prestataire. Elle doit mentionner impérativement les objectifs, la nature et la durée de l'action ainsi que les résultats de l'évaluation de la formation.

## ***Mobilité des stagiaires d'une région à une autre***

---

La condition selon laquelle l'accès à une formation dans une région présuppose que celle-ci n'est pas accessible dans la région d'origine des stagiaires est levée.

## ***Prise en compte des dérives sectaires***

---

L'exercice de l'activité de formation est interdit aux personnes condamnées pour abus d'une personne en état de sujétion physique ou psychologique.

## En résumé...

---

### Des dispositifs antérieurs confortés :

Le **Dif portable**, le **Cif hors temps de travail**, le **Contrat de professionnalisation**.

### Une préoccupation dominante :

La **Sécurisation des parcours**. En développant la notion de « parcours », la réforme contribue à lutter contre le cloisonnement du système basé sur le « statut » originel du demandeur et privilégie l'idée d'une continuité dans les droits des salariés.

### Des mesures phares :

La création du **Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels** et la **portabilité du Dif**.  
L'aménagement de l'organisation institutionnelle et financière de la formation.  
La création du **Droit à l'orientation**.

### Des points à préciser et quelques sources d'inquiétude :

Beaucoup de réactions et de débats ont précédé, accompagné et suivi le vote de la Loi. Certains points font consensus (ex. le droit à l'orientation ou la portabilité du Dif) mais d'autres font débat :

- le transfert de personnel de l'AFPA vers Pôle emploi ;
- l'accueil des apprentis sans employeurs, l'apprentissage avant 16 ans ;
- l'impression de recentralisation et de reprise de contrôle par l'Etat (CPRDFP, FPSPP, Opca) ;
- l'abandon de la formation initiale différée (présente dans l'Ani) ;
- l'inquiétude des OPCA devant la perspective de réduction des agréments ;

Une réforme pour répondre à la crise ?

Les fonds de la formation professionnelle « siphonnés » au profit de la politique de l'emploi ?

De nombreux documents et articles font part de ces échanges et interrogations.

## Pour aller plus loin...

---

La Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 parue au Journal officiel du 25 novembre 2009 :  
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000021312490&dateTexte=&categorieLien=id>

Vidéo de présentation de la réforme sur : <http://www.droit-de-la-formation.fr>

Actualité de la réforme :

<http://www.crefor.asso.fr/drupal/les-r%C3%A9formes-en-marche/les-r%C3%A9formes-en-marche>

Numéro spécial de la revue « **L'Inffo Formation** » (n° 755-756 de novembre 2009)

Malgré toute la rigueur mise en œuvre lors de leur rédaction, les informations publiées dans ce dossier ne constituent qu'une interprétation des textes officiels, auxquels elles ne peuvent se substituer



**Eclairage** est une publication gratuite du CREFOR Haute-Normandie.

Directeur de la publication : Luc Chevalier. Information et rédaction : Emmanuel CHRISTAIN.

Conformément à la loi "informatique & libertés" du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant. (Déclaration à la CNIL n° 756690) © **Eclairage 2009**.