

## LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie répond à plusieurs objectifs :

- orienter les fonds de formation vers ceux qui en ont besoin
- développer la formation dans les petites et moyennes entreprises
- insérer les jeunes sur le marché du travail via notamment les contrats en alternance
- améliorer la transparence des circuits financiers et mieux évaluer les politiques de formation
- simplifier, informer, orienter et accompagner les salariés et les demandeurs

### Le plan de formation

Le plan de formation ne compte plus que 2 catégories :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution dans l'emploi dans l'entreprise
- les actions de développement des compétences, qui se déroulent hors temps de travail et qui donne droit à l'allocation formation (50% de la rémunération nette)

La catégorisation des actions relève toujours de l'initiative de l'entreprise, tout comme le choix des actions et les salariés concernés.

### La portabilité du DIF

La nouveauté essentielle de la loi porte sur la portabilité du DIF qui se substitue à la transférabilité.

En cas de rupture du contrat de travail (sauf faute lourde) ou fin de CDD (ouvrant droit à une indemnisation chômage), le salarié conserve son droit sous la forme d'une somme correspondant au nombre d'heures acquises et non utilisées par un forfait de 9,15€/heure. L'entreprise a l'obligation de signifier dans le certificat de travail, le crédit d'heures de DIF au jour du départ et l'OPCA dont relève l'entreprise.

*NB : il n'y a aucun versement d'argent de la part de l'entreprise que ce soit à son ancien salarié, qu'à l'OPCA*

Les modalités de la portabilité varient en fonction de la situation du salarié :

1. le salarié, qui a retrouvé un emploi, peut demander à son nouvel employeur à utiliser cette somme pour suivre une formation dans les 2 ans suivant son embauche.
  - Si l'employeur accepte la demande, la somme correspondant au DIF portable est utilisée pour financer l'action de formation, de VAE ou de Bilan de Compétences, elle peut se dérouler pendant le temps de travail et est financée par l'OPCA de l'entreprise
  - Si l'employeur refuse la demande, la somme correspondant au DIF portable est utilisée pour financer une action relevant d'une priorité définie par la branche et se déroule nécessairement hors temps de travail
2. le demandeur d'emploi peut utiliser la somme correspondant au DIF portable, après avis de son référent Pôle Emploi, pour financer tout ou partie d'une action de formation, de VAE ou de Bilan de Compétences, en priorité pendant sa période d'indemnisation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ en retraite, la portabilité du DIF n'est pas possible.

### Création de nouveaux dispositifs

### **Le Bilan d'Etape Professionnel (BEP)**

Tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté peut demander à bénéficier d'un BEP qui a pour but de réaliser un diagnostic de ses capacités professionnelles et d'identifier d'éventuels besoins en formation (conditions d'application précisées dans un ANI étendu à venir). Le BEP s'apparente à un Bilan de Compétences mais est interne à l'entreprise.

### **Le Passeport orientation et formation**

Ce document reprend le parcours de formation initiale et continue (diplômes, titres obtenus), l'expérience du collaborateur (aptitudes, compétences, connaissances acquises) ainsi que les informations recueillies à l'occasion des entretiens professionnels, d'un bilan de compétences ou d'étape professionnel susceptibles d'aider à l'orientation. Il est à l'initiative du salarié et est réalisé par l'entreprise. Les modalités de mise en œuvre et le contenu de ce passeport seront précisés par décret.

### **L'entretien de milieu de carrière**

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent faire bénéficier à leurs salariés, dans l'année qui suit leur 45<sup>ème</sup> anniversaire, d'un entretien professionnel destiné notamment à les informer de leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.

### **Le Congé Individuel de Formation hors temps de travail**

Les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté peuvent bénéficier, à leur demande, d'une formation en dehors de leur temps de travail financé pour tout ou partie par l'OPACIF. Les modalités pratiques seront fixées par décret.

## **La gestion des fonds de formation**

### **Les missions des OPCA**

Les OPCA voient leur champ d'intervention s'élargir par l'introduction de missions nouvelles à savoir l'information et la sensibilisation et également l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition des besoins collectifs et individuels de leurs salariés, notamment dans le cadre de leurs accords GPEC. Ils doivent de plus assurer un service de proximité pour les TPE et PME du milieu rural et agricole.

### **La mutualisation des fonds et le regroupement des organismes collecteurs**

Pour développer la formation dans les PME, un OPCA peut affecter les fonds des entreprises de 50 salariés et plus au financement des plans de formation des entreprises de moins de 50 salariés.

La loi fixe de nouveaux critères d'agrément des OPCA qui conduiront notamment à diminuer le nombre d'OPCA (seuil de collecte minimal fixé à 100 millions d'euros).

## **L'alternance et l'emploi des jeunes**

### **Contrat d'apprentissage**

Les apprentis peuvent bénéficier d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation de leurs examens. Les apprentis sans employeur peuvent poursuivre leur formation (pendant 2 mois maximum pour ceux qui n'ont pas encore trouvé d'employeur, et pendant 3 mois pour ceux dont le contrat a été rompu non à leur initiative). Ils ont alors le statut de stagiaires de la formation professionnelle.

Par ailleurs, les jeunes à partir de 15 ans peuvent être accueillis dans un CFA pour suivre, avec maintien du statut scolaire, une formation en alternance pour découvrir un environnement professionnel. Un contrat d'apprentissage peut alors être signé, dès l'âge de 16 ans ou la fin du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire. A tout moment, le jeune peut réintégrer l'enseignement secondaire classique. Les modalités d'application seront déterminées par décret.

### **Contrat de Professionnalisation**

Il est étendu aux bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active, de l'Allocation de Solidarité Spécifique, de l'Allocation Adulte Handicapé, du Revenu Minimum d'Insertion et de l'Allocation Parent Isolé en outre-mer, ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion. Certains jeunes sans qualification auront en outre un accès facilité de ce contrat.

En cas de licenciement économique, de redressement ou de liquidation judiciaire, l'OPCA poursuivra le financement de la formation.

### **Stages**

La gratification, réglementaire ou conventionnelle, devient obligatoire dès 2 mois de stage. Les stages hors cursus pédagogiques, sont interdits.

### **Tutorat**

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, les dépenses correspondant à une part du salaire et aux éventuels compléments de rémunération des salariés assurant le tutorat de jeunes de moins de 26 ans depuis moins de 6 mois ou stagiaires dans l'entreprise, peuvent être financées par la contribution "Plan de formation" de l'entreprise.

## **La sécurisation des parcours professionnels**

La principale nouveauté de cette loi réside dans l'ouverture de la formation aux publics en difficulté. En effet, la notion de sécurisation des parcours professionnels est directement intégrée aux objectifs de la formation professionnelle.

### **La création du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP)**

Le FPSP contribuera au financement d'actions de formation professionnelle de qualification ou de requalification des demandeurs d'emploi et des salariés (les caractéristiques des publics bénéficiaires seront déterminées par convention cadre entre les partenaires sociaux et l'Etat).

Ce fonds sera financé par les excédents des budgets CIF et professionnalisation des OPCA non dépensés, un pourcentage de la participation des entreprises aux OPCA (entre 5 et 13% - le pourcentage sera fixé annuellement par arrêté ministériel) et par les contributions des employeurs dont les financements aux OPCA sont insuffisants

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

Elle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation en vue d'occuper un emploi (CDI ou CDD de plus de 12 mois) situé dans la zone géographique du projet personnalisé d'accès à l'emploi. Cette formation, d'une durée de 400 heures, est financée par Pôle Emploi avec une participation éventuelle du FPSP et de l'OPCA du futur employeur.

[La loi n°2009-1437 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 25 novembre 2009](#)