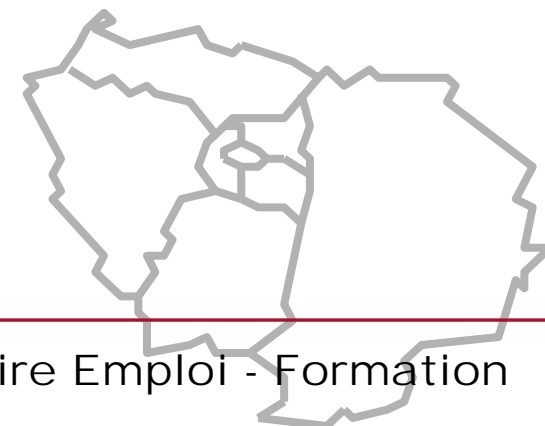


Réforme de la Formation Professionnelle

Accord National Interprofessionnel du 5 octobre 2009 et loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Porte de Montreuil – 11 mars 2010



Votre partenaire Emploi - Formation

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

ANI du 5 octobre 2009 et loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

- 1. Les enjeux et le contexte de la réforme**
- 2. Des dispositifs de formation confirmés et aménagés**
- 3. Des outils en faveur de la sécurisation des parcours professionnels**
- 4. Les ressources en faveur de la sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)**
- 5. L'élargissement du champ de compétences des OPCA**
- 6. Les impacts sur l'offre de formation**
- 7. Zoom sur les contrats de professionnalisation**

1. Les enjeux et le contexte de la réforme

Le contexte

- **Une volonté des pouvoirs publics de rationaliser la gouvernance et les dispositifs de formation**
- **Une vingtaine de rapports avec un constat identique : des problèmes non résolus**
- **Une tension économique qui impacte les évolutions à conduire**
- **Une négociation interprofessionnelle riche**
 - ANI sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008
 - ANI sur la GPEC du 18 novembre 2008
 - Convention d'assurance chômage applicable depuis le 1^{er} avril 2009
 - ANI du 5 octobre 2009 sur le développement de la FPTLV et la sécurisation des parcours professionnels

1. Les enjeux et le contexte de la réforme

Les enjeux identifiés

- Améliorer la lisibilité des dispositifs de formation et simplifier les modalités de mise en œuvre, améliorer l'attractivité des dispositifs
- Renforcer le dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle
- Renforcer la coordination des politiques de formation et d'emploi
- Dépasser la logique de statuts (salarié, demandeur d'emploi...) pour intégrer une logique de projets et de parcours professionnels
- Décloisonner les financements pour sécuriser les parcours

2. Des dispositifs de formation confirmés et aménagés

Plan de formation : fusion des catégories « 1 » et « 2 »

La réforme de 2003-2004 avait créé 3 catégories d'actions : « Actions d'adaptation au poste de travail » (1), « Actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi » (2) et « Développement des compétences » (3).

- Pour la présentation au comité d'entreprise, les actions relèvent désormais de 2 catégories : « Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi » et « Développement des compétences ».
- Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi » constituent un temps de travail effectif.
- Le développement des compétences hors temps de travail est possible.

2. Des dispositifs de formation confirmés et aménagés

DIF : liquidation possible avant la fin du préavis

- Une possibilité pour le salarié de solder son DIF avant départ de l'entreprise en cas de licenciement (hors faute lourde)
- Le salarié doit en faire la demande avant la fin du préavis
- Financement de la formation : nombre d'heures DIF x 9.15 €
- Réalisée avant la fin du préavis, la formation a lieu sur le temps de travail

2. Des dispositifs de formation confirmés et aménagés

DIF : organisation de la portabilité

- Si le DIF n'a pas été soldé dans le cadre du départ, le salarié conserve la possibilité de bénéficier d'un financement pour le suivi d'une formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE :
 - soit pendant la première moitié de sa période d'indemnisation par le régime d'assurance chômage pour les formations suivies en accord avec Pôle Emploi. Le financement est assuré par l'OPCA de l'ancienne entreprise,
 - soit pendant deux ans chez un nouvel employeur, en accord avec celui-ci. Le financement est assuré par l'OPCA de la nouvelle entreprise.

2. Des dispositifs de formation confirmés et aménagés

- ➔ Sont concernés les départs de l'entreprise ouvrant **droit à l'assurance chômage** :
- Licenciement pour motif personnel (hors faute lourde)
 - Licenciement pour motif économique
 - Démission « légitime »
 - Rupture conventionnelle
 - Fin de CDD

2. Des dispositifs de formation confirmés et aménagés

DIF : organisation de la portabilité

- Ajout obligatoire de mentions complémentaires dans le **certificat de travail** :
 - le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées
 - la somme correspondant à ce solde (nb heures x 9,15 €)
 - l'OPCA compétent (pour le cas où les heures seraient utilisées par l'ancien salarié devenu demandeur d'emploi)
- Financement par l'OPCA à hauteur d'une somme forfaitaire (nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées x 9.15 €)
- Financement sur les fonds de la professionnalisation (sauf accord collectif de branche ou interprofessionnel)

2. Des dispositifs de formation confirmés et aménagés

Action AGEFOS-PME Ile de France

Diffusion d'un modèle de certificat de travail

Je soussigné(e) *Madame, Monsieur (Préciser prénom et nom)*, agissant en qualité de *(Préciser la fonction)* de l'entreprise *(Préciser le nom de l'entreprise, n° SIRET, code APE)*

certifie que *(prénom et nom du salarié)*

demeurant à *(adresse du salarié)*

a été employé(e) en qualité de *(indiquer la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes correspondantes : qualification exacte des fonctions réellement exercées par le salarié)*

du *(date d'entrée du salarié dans l'entreprise, période d'essai ou d'apprentissage incluse)*

au *(date de sortie c'est-à-dire date de fin de contrat, préavis inclus même si non travaillé).*

Le solde du nombre d'heures acquises et non utilisées par *(prénom et nom du salarié)* au titre du droit individuel à la formation est égal à heures.

La somme correspondant à ce solde est égale à *(nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées multiplié par 9,15 €).*

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont l'entreprise relève est :

Madame/ Monsieur *(Préciser prénom et nom)*, ... est libre de tout engagement envers notre société à compter de ce jour.

Fait à *(Lieu)*, le.... *(date)*

Signature

2. Des dispositifs de formation confirmés et aménagés

DIF : précisions sur la procédure applicable en cas de désaccord persistant employeur/salarié

La réforme de 2003-2004 a ouvert la possibilité, pour un salarié se voyant refuser l'accès au DIF pendant 2 exercices civils consécutifs, de voir sa demande de formation examinée prioritairement par le FONGECIF, dans le cadre d'un CIF.

- La demande du salarié devient un CIF, instruit selon les priorités du FONGECIF.
- En cas de prise en charge par le FONGECIF, les heures s'imputent sur le compteur DIF du salarié.

2. Des dispositifs de formation confirmés et aménagés

Période de professionnalisation

- Un nouveau public éligible (salariés en **contrat unique d'insertion** en CDI ou CDD), si la formation a une durée de 80 heures minimum
- Priorité de prise en charge recentrées sur les salariés les plus fragiles
 - *les plus exposés au risque de rupture de leurs parcours professionnel*
 - *de qualification de niveau V ou moins*
 - *n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des 5 dernières années*
 - *alternant fréquemment périodes de travail/chômage*
 - *à temps partiel*
 - *travaillant dans les TPE/PME*

2. Des dispositifs de formation confirmés et aménagés

VAE

- Le salarié désigné pour participer à un jury de VAE bénéficie d'une autorisation d'absence (délai de prévenance restant à fixer par décret)
- Possibilité de financement par les OPCA des frais liés à la participation des salariés aux jurys de VAE

Action AGEFOS pme Ile de France:
Développement d'une plateforme **Accès VAE**

2. Des dispositifs de formation confirmés et aménagés

Tutorat des jeunes

- Imputation possible au titre de la formation des dépenses de rémunération des salariés tuteurs de jeunes stagiaires ou jeunes embauchés depuis moins de 6 mois
- A titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2011
- Un décret doit encore préciser les modalités d'imputation de ces dépenses

Action AGEFOS pme Ile de France:

Développement d'une plateforme de formation des tuteurs en FOAD



3. Des outils en faveur de la sécurisation des parcours professionnels

La sécurisation des parcours professionnels ?

Permettre de **limiter les risques de rupture professionnelle des individus** tout au long de leur vie active. Elle doit conduire :

- les **entreprises** à repenser leurs pratiques de management RH et leur mode d'organisation du travail pour mieux faire face aux problèmes de recrutement, de maintien de compétences...
- les **individus** à construire leurs projets professionnels et à s'inscrire dans une logique de parcours

3. Des outils en faveur de la sécurisation des parcours professionnels

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

- Objectif : qualification ou requalification des demandeurs d'emploi
- Principe: un demandeur d'emploi muni d'une promesse d'embauche peut bénéficier d'une formation d'une durée pouvant aller jusqu'à 400 heures, en vue d'acquérir le socle de compétences professionnelles nécessaires pour occuper le poste proposé
- L'entreprise définit, avec Pôle emploi et son OPCA, les compétences à acquérir
- Financement : Pôle emploi / OPCA / FPSPP

3. Des outils en faveur de la sécurisation des parcours professionnels

L'entretien de seconde partie de carrière

- Dans les entreprises et les groupes d'au moins 50 salariés, organisation, pour chacun des salariés dans l'année qui suit leur 45ème anniversaire d'un **entretien de seconde partie de carrière** au cours duquel le salarié est informé, notamment, sur ses droits en matière d'accès à :
 - un bilan d'étape professionnel
 - un bilan de compétences
 - une action de professionnalisation

Action AGEFOS pme Ile de France :

Développement d'un dispositif d'outillage et d'accompagnement des PME sur la thématique gestion des âges – **Accès Senior.**

3. Des outils en faveur de la sécurisation des parcours professionnels

Le bilan d'étape professionnel (BEP)

- Objectif : réaliser un diagnostic partagé employeur/salarié, afin de permettre d'évaluer les capacités professionnelles et les compétences, de déterminer les objectifs de formation du salarié.
- Dispositif ouvert à tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, à sa demande, renouvelable tous les 5 ans.
- Modalités de mise en œuvre pratique à définir par accord national interprofessionnel.

Action AGEFOS pme Ile de France :

Organisation d'actions collectives pour accompagner les PME dans la mise en œuvre du BEP

3. Des outils en faveur de la sécurisation des parcours professionnels

Le passeport orientation et formation

- Renforcement des dispositions de l'ANI du 5 décembre 2003 relatives au passeport formation et inscription dans la loi avec la notion d'orientation.
- Reconnaissance du droit du salarié à établir son passeport orientation et formation, assortie de garanties pour le salarié lors de l'embauche.

Action AGEFOS pme Ile de France :

Diffusion d'un « passeport type » aux PME

3. Des outils en faveur de la sécurisation des parcours professionnels

Extension de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle (CTP) au profit des salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé

➔ CRP/CTP

Objectif : Favoriser un retour à l'emploi accéléré des salariés dont le licenciement économique est envisagé dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, via un accompagnement spécifique (formation, mesures d'orientation...)

Une mesure : La convention de reclassement personnalisée (CRP)

Dans certains bassins d'emploi : la CRP est remplacée par le CTP

3. Des outils en faveur de la sécurisation des parcours professionnels

CTP - CRP

Action AGEFOS pme Ile de France :

- Création d'un **Département Emploi et mutations Economiques** dédié :
 - A la mise en œuvre des **Contrats de Transition Professionnelle** de Poissy, en lien avec Pole Emploi
 - A la gestion des actions dans le cadre de la **Convention de Reclassement Professionnel**
 - Au développement **d'actions expérimentales** dans le champs de l'emploi et de la sécurisation des parcours

4. Les ressources en faveur de la sécurisation des parcours : le FPSPP

- Création du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) en remplacement du Fonds Unique de Péréquation (FUP)
- Le FPSPP : un nouveau fonds levier destiné à cofinancer des actions favorisant l'intégration, le maintien, l'évolution ou le retour dans l'emploi de personnes fragilisés : salariés peu qualifiés, demandeurs d'emploi, personnes éloignées de l'emploi...

4. Les ressources en faveur de la sécurisation des parcours : le FPSPP

- Alimentation du FPSPP par un versement des entreprises de plus et moins de 10 salariés à leur OPCA (**13% pour 2010**)
 - Prélèvements sur :
 - Plan de formation
 - Professionnalisation
 - Congé individuel de formation
 - Contribution assise sur la participation « plan/professionnalisation » répartie par accord collectif sur les sections correspondantes

Obligations légales	Entreprises moins de 10 salariés	Entreprises de 10 à 19 salariés	Entreprises de 20 salariés et +
Plan de formation	0,40% MS	0,9% MS	0,9% MS
professionnalisation	0,15% MS	0,15%MS	0,5% MS
Congé Individuel de Formation			0,2% MS
Total	0,55% MS	1,05% MS	1,6% MS

4. Les ressources en faveur de la sécurisation des parcours : le FPSPP

- Ressources du **FPSPP** utilisées conformément à un accord conclu par les partenaires sociaux et décliné dans une convention-cadre à conclure entre ce fonds et l'Etat
- Ces ressources doivent notamment permettre aux OPCA de :
 - bénéficier, à certaines conditions, de financements complémentaires pour la prise en charge de contrats et périodes de professionnalisation, des DIF portables
 - cofinancer des actions de formation concourant à la qualification et requalification des publics fragilisés (salariés et demandeurs d'emploi)

4. Les ressources en faveur de la sécurisation des parcours : le FPSPP

- ➔ Les OPCA doivent mobiliser le FPSPP pour co-financer des projets répondant aux priorités d'intervention définies

Actions AGEFOS pme Ile de France :

- En 2009, mobilisation de 70 M€ au niveau national pour le financement de périodes de professionnalisation en faveur des publics bas niveaux de qualification.
- En 2010, dynamique de projets pour bénéficier d'un financement FPSPP sur des actions volontaristes à destination des publics prioritaires sur les dispositifs Contrats de professionnalisation – Périodes de professionnalisation – P.O.E. – C.T.P. – C.R.P.

5. L'élargissement du champ des compétences des OPCA

- Nouvelles missions fixées dans l'ANI et la loi : développement de la GPEC, accompagnement des entreprises en particulier les PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins, renforcement du service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises...
- Des modalités de fonctionnement renouvelées (règles encore à définir) :
 - Fin des agréments actuels au plus tard le 1^{er} janvier 2012
 - Efficience des missions des OPCA évaluée au regard d'une convention-cadre d'objectifs et de moyens conclue entre l'Etat et chaque OPCA
- Une nouvelle catégorie de mutualisation : les entreprises de 10 à moins de 50 salariés.

6. Les impacts sur l'offre de formation

- Possibilités nouvelles de refus ou de retrait du numéro de déclaration d'activité.
- Obligation de délivrer une attestation de présence (intitulé de la formation, contenu, résultats de l'évaluation des acquis de la formation...). Cette obligation vaut également pour l'entreprise dans le cadre de la formation interne.
 - ➔ L'objectif est que le salarié dispose d'une traçabilité des compétences acquises (passer d'une logique de « certification de la présence » à une logique de « certification des compétences »).
- Renforcement des effectifs du contrôle de la FPC

Actions AGEFOS pme Ile de France :

Accompagnement des organismes de formation dans une démarche qualité de certification (NF Services) ou de labellisation (ISQ OPQF)

7. Zoom sur le contrat de professionnalisation

Elargissement du public

Public initial du contrat

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans souhaitant compléter leur formation initiale
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 et plus, inscrits à Pôle Emploi

Nouveaux publics

- **Les bénéficiaires des minima sociaux** : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- **Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI)**

Public prioritaire

- **Les jeunes âgés de 16 à 25 ans sans formation** (n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel)

7. Zoom sur le contrat de professionnalisation

Allongement de la durée de formation

- CDD ou action de professionnalisation (CDI) de 6 à 12 mois
- 24 mois pour certains publics et qualifications par accord collectif
- 24 mois sans nécessité d'un accord collectif pour les nouveaux publics
- La durée normalement comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat est portée au-delà de 25% si un accord de branche, d'entreprise ou interprofessionnel le prévoit
- Les nouveaux publics et public prioritaire bénéficient également de cette extension de la durée de formation

7. Zoom sur le contrat de professionnalisation

Encadrement des qualifications de branche

- Le contrat de professionnalisation doit permettre l'accès à une qualification professionnelle :
 - Enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : diplôme, titre à finalité professionnelle...
 - Ou reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche
 - Ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP)

7. Zoom sur le contrat de professionnalisation

Nouvelles modalités de financement

- Maintien du forfait horaire de 9,15 € sur les fonds de la professionnalisation
- Ce forfait peut varier en fonction des critères et des priorités de la branche
- **Forfait horaire de 15 € sur les fonds de la professionnalisation pour les publics prioritaires et nouveaux**
- Aide à la fonction tutorale : **230 €** par mois dans la limite de 6 mois
- Ou plafond mensuel de 230 € est majoré de 50 %, soit **345 € si tuteur est âgé de 45 ans et plus ou accompagne les nouveaux publics ou prioritaires**

7. Zoom sur le contrat de professionnalisation

Exonération des charges patronales de sécurité sociale

Réduction Fillon

Elle s'applique sur les rémunérations comprises entre 55 % à 160% du SMIC

- **Pour les entreprises de 1 à 19 salariés**
La réduction est plafonnée à 28.10% du salaire brut mensuel
- **Pour les entreprises de 20 salariés et plus**
La réduction est plafonnée à 26% du salaire brut mensuel

Exonération totale

- Pour les salariés de 45 ans et plus

Jusqu'au 30 juin 2010

- Pour les entreprises de moins de 10 salariés
(Réduction Fillon + Aide à l'embauche TPE)

7. Zoom sur le contrat de professionnalisation

Aides Pôle Emploi et AGEFIPH

- **Aide de 1000€**
Jeunes de moins de 26 ans ayant une qualification au moins égale au niveau baccalauréat
- **Aide de 2000€**
Jeunes de moins de 26 ans ayant une qualification inférieure au niveau baccalauréat
Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
- **Aide à l'embauche TPE** (montant calculé par Pôle Emploi)

Pour l'embauche d'un travailleur handicapé

- **Complément à la prise en charge des frais pédagogiques de 13€**
- **Subvention forfaitaire de 2550€** par période de 6 mois pour l'embauche d'une personne de 30 ans et moins
- **Subvention forfaitaire de 6800€** par période de 6 mois pour l'embauche d'une personne de plus de 30 ans
- **Prime de 1600€ ou 3000€** pour l'embauche du salarié en CDI ou en CDD de 12 mois à la fin du contrat de professionnalisation

7. Zoom sur le contrat de professionnalisation

Plan d'action Agefos pme pour promouvoir l'alternance

- 10 chargés de missions répartis sur les territoires et au service TPE
- Une enquête nationale de recensement des besoins
- Des supports de communication pour les entreprises
- Développement de la formation des tuteurs avec un dispositif de formation à distance Acces-Professionnalisation



Réforme de la Formation Professionnelle

Accord National Interprofessionnel du 5 octobre 2009 et loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Porte de Montreuil – 11 mars 2010