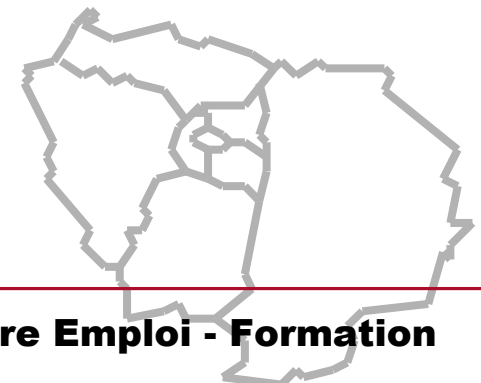




LES ESSENTIELLES

**Formation professionnelle :
ce que la Loi va changer**

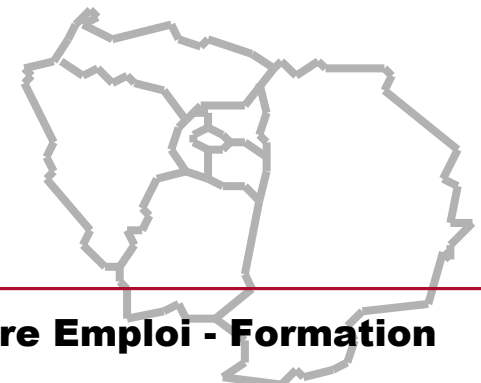


Votre partenaire Emploi - Formation



Réforme de la Formation Professionnelle

Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 et
projet de loi relatif à l'orientation et à la formation
professionnelle tout au long de la vie



Votre partenaire Emploi - Formation

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

ANI du 7 janvier 2009 et projet de loi relatif 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. De nouveaux outils en faveur de la sécurisation des parcours professionnels**
- 4. Les nouveaux leviers financiers : les ressources en faveur de la sécurisation des parcours professionnels, l'élargissement du champ de compétences des OPCA**
- 5. Les impacts sur l'offre de formation**
- 6. Le calendrier d'adoption et de mise en œuvre**

1. Les enjeux et le contexte de la réforme

■ Le contexte

- Une pression politique forte
- 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
 - Position commune sur la représentativité syndicale du 5 avril 2009
 - ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008
 - ANI sur la GPEC du 18 novembre 2008
 - Convention d'assurance chômage applicable depuis le 1^{er} avril 2009

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

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.

Sont concernés les départs de l'entreprise qui ouvrent droit à l'assurance chômage (sauf licenciement pour faute lourde).

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 : 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.

Le salarié est toutefois prioritaire par rapport à d'autres demandeurs.

- 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

■ **Contrat de professionnalisation : élargissement du périmètre des bénéficiaires**

- Bénéfice élargi à de nouveaux publics.
- Accès facilité pour les publics les plus éloignés de l'emploi.
- Fonction tutorale renforcée par un accompagnement externe.
- Bénéfice, pour l'entreprise, de nouvelles primes à l'embauche (décret du 15 juin 2009).

2. Des dispositifs de formation confirmés et aménagés

■ Période de professionnalisation : recentrage sur les publics-cibles

- Priorité de prise en charge au bénéfice des 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.*
- Définition d'une durée minimale par accord de branche ou accord collectif entre les organisations patronales et syndicales signataires d'un OPCA interprofessionnel (avant le 31 décembre 2009).

2. Des dispositifs de formation confirmés et aménagés

■ **Congé individuel de formation (CIF): redynamisation du dispositif**

- Des critères nationaux de prise en charge seront définis et s'imposeront à tous les FONGECIF pour le CIF et le congé bilan de compétences.
- Les FONGECIF sont invités à augmenter le nombre de bénéficiaires à ressources constantes.
- Le CIF peut être réalisé intégralement en dehors du temps de travail.

3. De nouveaux 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. De nouveaux 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 et par décret.
- 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 professionnel au cours duquel le salarié est informé, notamment, sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

3. De nouveaux outils en faveur de la sécurisation des parcours professionnels

■ Le passeport orientation formation

- Renforcement des dispositions de l'ANI du 5 décembre 2003 relatives au passeport formation.
- Reconnaissance du droit du salarié à établir son passeport orientation formation, qui recense les formations initiales, continues, les activités professionnelles et bénévoles ainsi que les aptitudes, capacités et compétences développées.

3. De nouveaux outils en faveur de la sécurisation des parcours professionnels

- **La validation des acquis de l'expérience (VAE)**
 - Le salarié désigné pour participer à un jury de VAE bénéficie d'une autorisation d'absence (précisions par décret à venir : délai de prévenance).
 - Possibilité de financement de la participation des salariés aux jurys de VAE par les OPCA.

4. Les nouveaux leviers financiers

▪ Les ressources en faveur de la sécurisation des parcours professionnels : mise en place du FPSPP

- Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) remplace le Fonds Unique de Péréquation (FUP).
- Un fonds levier pour mobiliser des financements pour des publics fragilisés (salariés et demandeurs d'emploi).
- Un abondement via un pourcentage des collectes Plan / Professionnalisation / CIF.
- Une mobilisation exceptionnelle pour 2009 de 200 millions d'euros auxquels l'Etat adjoint 160 millions d'euros.

4. Les nouveaux leviers financiers

■ Les ressources en faveur de la sécurisation des parcours professionnels : mise en place du FPSPP

- Alimentation du FPSPP par un versement des entreprises à leur OPCA compris entre 5% et **13%**.
 - Prélèvements sur :
 - Plan de formation
 - Professionnalisation
 - Congé individuel de formation

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

- Mobilisation du FPSPP par les OPCA pour co-financer des projets

4. Les nouveaux leviers financiers

■ L'élargissement du champ de compétences des OPCA

- Nouvelles missions fixées dans l'ANI et le projet de loi : développement de la GPEC, accompagnement des entreprises en particulier les PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins...
- Des modalités de fonctionnement rénovées (règles à définir) : fin des agréments actuels 2 ans à compter de la publication de la loi.
- Une nouvelle catégorie de mutualisation : les entreprises de 10 à moins de 50 salariés.
- Des priorités de prise en charge recentrées sur les salariés dont le déficit de formation fragilise le maintien ou l'évolution dans l'emploi (les plus exposés au risque de rupture de parcours professionnel, de niveau V ou inférieur, n'ayant pas bénéficié d'actions de formation au cours des 5 dernières années, alternant fréquemment période de travail et chômage, à temps partiel, travaillant en TPE/PME).

5. 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 dont le contenu sera fixé par décret (intitulé de la formation, contenu, compétences acquises, évaluation...). 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 »).

6. Le calendrier d'adoption et de mise en œuvre

- **7 janvier 2009** Conclusion de l'Accord National Interprofessionnel (ANI)
- **29 Avril 2009** Présentation du projet de loi en conseil des ministres
- **21 juillet 2009** Adoption du projet de loi en 1^{ère} lecture par l'Assemblée nationale
- **23 septembre 2009** Adoption du projet de loi en 1^{ère} lecture par le Sénat
- **6 octobre 2009** Examen du projet de loi en commission mixte paritaire
- **13 octobre 2009** 2^{ème} lecture à l'Assemblée nationale
- **14 octobre 2009** 2^{ème} lecture au Sénat
- **Négociations interprofessionnelles à venir (?)** : Bilan d'étape professionnel / GPEC / Réforme des OPCA / Financement et fonctionnement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

En attente...

- Optimisation des dispositifs DIF/CIF
 - Attente des conclusions d'un groupe de travail paritaire
- Évolution des règles d'imputabilité
 - Attente des conclusions d'un groupe de travail partenaires sociaux/Etat
- Droit à l'orientation
 - Contenu de cette mission d'intérêt général et modalités de mise en œuvre à définir par décret

En attente...

- Quid du positionnement de l'offre de formation ?
 - « Concurrence » offre de formation/OPCA sur le rôle de conseil aux entreprises et le choix des critères de sélection des organismes de formation par les OPCA ?
 - Quelle mesure de qualité de l'offre de formation ? Comment garantir la lisibilité des coûts ?