



La nouvelle loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle continue

(Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009)

Les principales nouveautés



LA COMMUNAUTÉ
PAYS D'AUBAGNE
ET DE L'ÉTOILE





Les **OBJECTIFS** de la Loi

- **Développer** la formation dans les PME
- **Améliorer** l'accès à la formation des publics les plus éloignés (salariés des TPE-PME, salariés peu qualifiés, jeunes sans qualification, seniors, demandeurs d'emploi ...)
- **Simplifier**, mieux informer, mieux orienter et accompagner les salariés
- **Favoriser** l'insertion des jeunes sur le marché du travail en s'appuyant sur les contrats en alternance
- **Renforcer** l'évaluation des offres de formation et améliorer leur qualité



Sommaire (1/3)

- **A/ Evolutions** pour les entreprises et les salariés
 - ▶ Axe 1 : simplification de la formation
 - Le plan de formation
 - La VAE : la participation au jury facilitée
 - Le remplacement des salariés en formation



Sommaire (2/3)

- ▶ **Axe 2 : se former plus facilement**
 - La portabilité du DIF
 - Le CIF hors temps de travail
- ▶ **Axe 3 : orienter son parcours professionnel**
 - Le passeport orientation et formation
 - La création du Bilan d'Etape Professionnel
 - L'entretien professionnel pour les plus de 45 ans



Sommaire (3/3)

■ B/ L'accès à l'Emploi

- ▶ **Axe 1 : promouvoir l'alternance**
 - Le contrat de professionnalisation
 - Le tutorat
- ▶ **Axe 2 : la création du FPSPP**
 - La contribution formation : la participation au FPSPP
- ▶ **Axe 3 : favoriser l'insertion et la réinsertion**
 - La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)
 - La période de professionnalisation
 - Le Contrat de Transition Professionnelle (CTP) et la Convention de Reclassement Personnalisée (CRP)



Simplification du plan de formation (1/2)

■ AVANT

- ▶ Composé de trois catégories d'actions de formation
- ▶ A chaque catégorie correspondait un régime juridique spécifique
 - Pendant ou hors temps de travail
 - Modalités de rémunération versée au salarié pendant la formation

■ APRES

- ▶ Il comprend dorénavant **deux catégories d'actions**
 - Pour simplifier sa construction et sa présentation aux représentants du personnel
- ▶ Rémunération des salariés
 - Actions de **catégorie 1** se déroulant pendant le temps de travail
 - ▶ maintien de la rémunération par l'entreprise (application le cas échéant du régime des heures supplémentaires)
 - Actions de **catégorie 2**
 - ▶ pendant le temps de travail → maintien de la rémunération par l'entreprise (neutralisation du régime des heures supplémentaires dans la limite de 80 heures par an et par salarié)
 - ▶ hors temps de travail → versement d'une allocation de formation



Simplification du plan de formation (2/2)

Evolution des catégories d'actions du plan de formation introduites avec la loi

AVANT		APRÈS	
Catégorie d'actions	Temps de travail	Catégorie d'actions	Temps de travail
1/ adaptation au poste de travail	Pendant le temps de travail	1/ adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi	Pendant le temps de travail
2/ évolution ou maintien dans l'emploi	Pendant le temps de travail		
3/ développement des compétences	Pendant le temps de travail	2 / développement des compétences	Pendant le temps de travail
	Hors temps de travail		Hors temps de travail



Participation au jury de VAE

■ AVANT

- ▶ La participation au jury n'était pas financée

■ APRES

- ▶ De nouvelles mesures destinées à développer la VAE sont mises en place :
 - Création d'un congé spécifique pour permettre à un salarié de participer à un jury de VAE
 - Prise en charge possible par les OPCA des dépenses liées à la participation (frais de vie, rémunération des salariés, etc.)



Remplacement des salariés en formation

■ NOUVEAUTE

- ▶ A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011
- ▶ Pour une entreprise de moins de 10 salariés :
 - La rémunération versée à un salarié, **recruté pour remplacer un salarié absent pour cause de formation**, peut-être prise en charge par les OPCA



Evolutions pour les entreprises et les salariés

► Axe 2 : se former plus facilement

- La portabilité du DIF
- Le CIF hors temps de travail



Portabilité du DIF (1/2)

■ AVANT

- ▶ Seule la « transférabilité » du DIF était prévue en cas de licenciement
- ▶ Le salarié bénéficiait d'une action de formation
 - Demande à effectuer pendant le préavis de licenciement
- ▶ Le financement du DIF « transférable » consistait à convertir les heures acquises non utilisées en allocation de formation (50 % du salaire net)

■ APRES

- ▶ La Loi organise à présent la **portabilité du DIF**
 - Concerne tout salarié faisant l'objet d'une rupture de contrat (ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance-chômage) ou dont le contrat arrive à terme
 - L'employeur doit mentionner sur le certificat de travail les droits à portabilité DIF ainsi que l'OPCA compétent pour le versement des sommes correspondantes



Portabilité du DIF (2/2)

Si le salarié demande à exercer son DIF :	Modalités de mise en œuvre Accord de l'employeur		Financier	Critères de Financement
Avant la fin de son préavis	L'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE se déroule impérativement pendant le temps de travail	Ne nécessite pas l'accord de l'employeur.	OPCA de l'employeur	Montant forfaitaire de 9,15 € / Heure (sauf dispositions spécifiques de branche ou interprofessionnelles)
Chez le nouvel employeur (pendant les deux années suivant son embauche)	Le salarié peut utiliser son DIF pour suivre des actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE	Demande est soumise à l'accord de l'employeur. En cas de désaccord l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de travail n'est pas due par l'employeur.	OPCA du nouvel employeur	
En tant que demandeur d'emploi	Tout demandeur d'emploi peut mobiliser son DIF pendant la période d'indemnisation chômage.	Actions prescrites par le référent de Pôle emploi	OPCA du précédent employeur	



Le CIF hors temps de travail

■ AVANT

- ▶ Le salarié devait adresser à son employeur une demande d'autorisation d'absence

■ APRES

- ▶ La formation peut se dérouler **hors temps de travail**
 - **Pas besoin d'obtenir d'autorisation d'absence**
- ▶ Dans ce cas, le salarié
 - doit justifier d'un an d'ancienneté dans l'entreprise
 - n'est pas rémunéré pendant son temps de formation mais il bénéficie de la couverture sociale
 - peut se faire financer tout ou partie des frais de formation par l'OPCA agréé au titre du CIF



Evolutions pour les entreprises et les salariés

► Axe 3 : orienter son parcours professionnel

- Le passeport orientation et formation
- La création du Bilan d'Etape Professionnel
- L'entretien professionnel pour les 45 ans et +



Passeport orientation et formation

■ AVANT

- ▶ Le passeport formation permettait de recenser les :
 - Actions de formation
 - Expériences professionnelles acquises lors de stage ou de formation en entreprise
 - Qualifications obtenues (en formation initiale ou continue)
 - Emplois et activités bénévoles

■ APRES

- ▶ Le passeport est inscrit dans la loi. Tout salarié peut se procurer un passeport formation qui recense également :
 - Informations recueillies à l'occasion d'entretiens professionnels, d'un bilan de compétences ou d'un bilan professionnel
 - Habilitations de personnes, par exemple l'habilitation électrique qui est une reconnaissance de la capacité d'une personne à accomplir en toute sécurité des tâches électriques



Bilan d'étape professionnel

■ NOUVEAUTE

- ▶ Placé entre l'entretien professionnel et le bilan de compétences, **le bilan d'étape professionnel** est un diagnostic réalisé en commun pour permettre :
 - **au salarié** : de connaître et d'évaluer ses compétences professionnelles
 - **à l'employeur** : de déterminer les objectifs de formation du salarié
- ▶ Conditions
 - Tout salarié doit être informé dès son embauche de l'existence de ce bilan d'étape professionnel et des conditions de mise en œuvre
 - Disponible au salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté
 - Un salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un bilan d'étape professionnel renouvelé tous les 5 ans
- ▶ Les conditions d'application seront déterminées dans un ANI étendu



Entretien professionnel pour les + de 45 ans

■ AVANT

- ▶ Tout salarié âgé de 45 ans avait droit de bénéficier d'un entretien de 2^{ème} partie de carrière

■ APRES

- ▶ Pour les entreprises employant au moins 50 salariés
 - Obligation d'organiser un entretien professionnel dans l'année qui suit le 45^{ème} anniversaire des salariés
 - Pour les informer notamment sur leurs droits en matière d'accès à la formation



L'accès à l'emploi

► **Axe 1 : promouvoir l'alternance**

- Le contrat de professionnalisation
- Le tutorat



Contrat de professionnalisation

■ AVANT

- ▶ Il bénéficiait aux jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus inscrits au Pôle emploi

■ APRES

- ▶ Ce contrat est ouvert **aux bénéficiaires de minima sociaux ou aux personnes ayant bénéficié du contrat unique d'insertion**
- ▶ **Mise en œuvre particulière** pour ces nouveaux publics et les jeunes de moins de 26 ans ayant un niveau inférieur au bac professionnel ou technologique
 - la durée maximale est portée à 24 mois, sans nécessité d'accord de branche
 - la durée de la formation peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat, prévue par accord de branche ou interprofessionnel
 - forfaits horaires spécifiques par accord de branche ou interprofessionnel
- ▶ Les OPCA peuvent poursuivre la prise en charge des actions de formation, évaluation ou accompagnement après la rupture du contrat de professionnalisation en cas de :
 - redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise
 - de licenciement économique
 - ou de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur dans le cas d'un CDD



Tutorat

■ AVANT

- ▶ Le temps consacré par le tuteur à sa mission tutorale était pris en charge forfaitairement par l'OPCA : plafond de 230 euros par mois pendant 6 mois

■ APRES

- ▶ Pour le tutorat interne, **conditions de financement spécifiques** (décret en attente) pour les publics suivants :
 - jeunes de moins de 26 ans ayant un niveau inférieur au bac professionnel / technologique
 - bénéficiaires de minima sociaux
 - personnes ayant bénéficié du contrat unique d'insertion
- ▶ Tutorat externe : pour ces publics, l'OPCA peut prendre en charge une partie des dépenses (dans les mêmes conditions que pour le tutorat interne)
 - Disposition également applicable pour les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation et celles qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en CDI au cours des 3 années qui ont précédé la signature du contrat

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, l'entreprise a la possibilité d'imputer sur son obligation formation la rémunération (ou compléments de salaires) des tuteurs de jeunes stagiaires ou embauchés depuis moins de 6 mois (modalités à préciser par un décret).



L'accès à l'emploi

► Axe 2 : la création du FPSPP

- La contribution formation : la participation au FPSPP



Participation au FPSPP (1/2)

- Les taux légaux des contributions à la formation versées annuellement ne changent pas
- Une part des contributions sera reversée au **Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)** pour financer des actions de formation pour des publics prioritaires



Participation au FPSPP (2/2)

■ Ce qui change :

- ▶ Prélèvement de 13 % des contributions légales (plan, professionnalisation et CIF) reversé au FPSPP
 - Des accords collectifs peuvent prévoir une répartition différente des taux sur le plan de formation et la professionnalisation
- ▶ Recouvrement effectué par les OPCA compétents au titre de la professionnalisation et les OPACIF
- ▶ Ce prélèvement est une obligation légale due par l'entreprise même si gère elle-même son plan de formation
- ▶ Obligation ne remettant pas en cause la liberté de choix des entreprises pour le versement des contributions.



L'accès à l'emploi

- ▶ **Axe 3 : favoriser l'insertion et la réinsertion**
 - La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)
 - La période de professionnalisation
 - Le Contrat de Transition Professionnelle (CTP) et la Convention de Reclassement Personnalisée (CRP)



Préparation Opérationnelle à l'Emploi

■ NOUVEAUTE

- ▶ La préparation opérationnelle à l'emploi (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 auprès de Pôle emploi
- ▶ La formation est financée par Pôle emploi et de manière partielle par les OPCA (coûts pédagogiques et frais annexes)
- ▶ A l'issue de la formation le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est :
 - un CDI
 - un contrat de professionnalisation à durée indéterminée
 - ou un CDD d'une durée minimum de douze mois



Période de professionnalisation

■ NOUVEAUTE

- ▶ Nouveau public éligible : **salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CDD ou CDI)**
- ▶ Pour ce public, la loi prévoit une durée minimum de la période de professionnalisation → fixée par décret

Le contrat unique d'insertion est destiné à encourager l'insertion par l'activité économique. Il entre en vigueur le 1er janvier 2010 et peut prendre la forme d'un contrat initiative emploi (secteur marchand) ou d'un contrat d'accompagnement à l'emploi (secteur non marchand).

Ce contrat remplace les contrats aidés – contrat d'avenir et contrat d'insertion-revenu minimum d'activité – qui sont supprimés.



CTP (Contrat de Transition Professionnelle) et CRP (Convention de Reclassement Personnalisé)

- Les entreprises de moins de 1000 salariés ou toutes celles en situation de redressement ou de liquidation judiciaire ont l'obligation de proposer au salarié dont le licenciement économique est envisagé :
 - ▶ Soit un contrat de transition professionnelle (CTP) pour les entreprises implantées sur les bassins d'emploi de l'Etang de Berre et de Toulon.
 - ▶ Soit une convention de reclassement personnalisée (CRP) pour les entreprises implantées en dehors de ces 2 bassins d'emploi.
- CTP et CRP ont pour objectif de faciliter le retour à l'emploi des salariés licenciés par un accompagnement renforcé et/ou par une formation.
- Durée maximum de 12 mois



A RETENIR

- Les frontières historiques qui structuraient les logiques de la formation professionnelle continue ont tendance à disparaître au profit de nouveaux concepts comme : « **la sécurisation des parcours professionnels** » ou /et « **la formation tout au long de la vie** ».
- **L 'Elargissement à des publics** en difficulté d'insertion pour la période et au contrat de professionnalisation
- La Possibilité dans certains cas de **rupture du contrat** de professionnalisation de **poursuivre le financement des actions** de formation
- La Possibilité de prise en charge des dépenses **de tutorat externe** par les OPCA
- **La Création de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi** articulée avec l'AFPR.