

Réforme - Mode d'emploi

5 janvier 2010 - L'employabilité au cœur du nouveau dispositif de formation professionnelle

La loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009*, qui reprend l'essentiel de l'ANI du 7 janvier 2009**, s'articule autour d'un ensemble de mesures visant, pour les entreprises, à garantir leur compétitivité et faire face aux difficultés de recrutement, et, pour les salariés, à sécuriser les trajectoires professionnelles et favoriser les mobilités.

Cette double ambition se traduit, pêle-mêle, par une simplification du plan de formation, le principe de la portabilité du DIF (Droit individuel à la formation), le financement du CIF (Congé individuel de formation) hors temps de travail, la création du Passeport orientation/formation et du bilan d'étape professionnel, l'élargissement des publics bénéficiaires du contrat de professionnalisation et la création de la POE (Préparation opérationnelle à l'emploi).

La loi crée également le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), qui succède au FUP (Fonds unique de péréquation), dont l'une des missions essentielles est de cofinancer des actions de formation destinées aux publics fragilisés, en particulier les salariés les moins qualifiés et les chômeurs les plus éloignés de l'emploi.

Pour rendre le système de formation plus efficace, la loi invite les OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés) à se regrouper, relève le seuil de collecte permettant d'obtenir l'agrément de l'Etat et élargit leurs missions de conseil et d'accompagnement, notamment auprès des TPE-PME.

Enfin, le contrôle des circuits de financement et l'évaluation du système de formation sont renforcés. Les différents acteurs de la formation (partenaires sociaux, Conseils régionaux, Etat, Pôle emploi) sont invités à développer des partenariats pour rendre le système plus fluide et plus égalitaire. En outre, de nouveaux outils doivent permettre d'améliorer la lisibilité de l'offre de formation.

Une trentaine de dispositions réglementaires sont attendues d'ici à la fin du mois de janvier 2010 pour rendre opérationnelles l'ensemble de ces mesures. En attendant, voici un tour d'horizon des principales nouveautés ou évolutions introduites par le législateur.

**Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 (JO du 25/11/2009)*

***ANI (accord national interprofessionnel) du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels repris dans l'accord général du 5 octobre 2009 (à l'extension) qui fusionne l'ANI de 2009 et l'ANI « formation » du 5 décembre 2003.*

Le plan de formation

Dans le document d'information transmis au comité d'entreprise, l'employeur n'est plus tenu de distinguer les actions selon les trois catégories : Adaptation au poste de travail (catégorie 1) ; Évolution ou maintien dans l'emploi (catégorie 2) ; Développement des compétences (catégorie 3). En effet, reprenant les dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009, la loi regroupe les actions de catégorie 1 et 2.

Toutefois, les trois catégories demeurent, mais sous deux régimes juridiques distincts : les actions relevant des deux premières catégories (Adaptation au poste de travail et Évolution ou maintien dans l'emploi) se déroulent sur le temps de travail et les salariés sont rémunérés au taux normal. Les actions de la troisième catégorie (Développement des compétences) peuvent s'effectuer pendant le temps de travail (rémunération au taux normal) ou en dehors du temps de travail, avec l'accord du salarié et sous réserve du versement d'une allocation de formation pour les heures effectuées hors temps de travail équivalente à 50 % du salaire net.

La portabilité du DIF

La portabilité du DIF prévue par l'ANI (à ne pas confondre avec la transférabilité car il s'agit d'une « monétarisation » du compte DIF à la rupture du contrat de travail) est élargie. La portabilité du DIF intervient en cas de licenciement pour motif économique, licenciement pour motif personnel (sauf faute lourde), démission et arrivée à échéance d'un CDD. L'enveloppe financière constituée des heures de DIF non utilisées par un salarié, multipliées par un montant conventionnel ou à défaut par 9,15 euros, pourra être utilisée dans deux cas :

- En période de chômage, pendant la durée d'indemnisation, pour cofinancer une formation, un bilan de compétences, une VAE (Validation des acquis de l'expérience). L'action pourra être engagée après l'avis du référent de Pôle emploi. L'OPCA de l'ancien employeur assurera le financement de l'enveloppe correspondant au DIF « porté », en fonction des ressources disponibles.
- Dans le cadre d'un nouveau contrat de travail, au cours des deux années suivant l'embauche. Cette enveloppe financière pourra servir à financer une formation, un bilan de compétences ou une VAE. Si le nouvel employeur n'accepte pas la demande d'utilisation par le salarié de son DIF « porté », celui-ci pourra l'utiliser en dehors du temps de travail sans bénéficier toutefois de l'allocation de formation.

Enfin, il est prévu qu'à l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail, dans des conditions fixées par décret, les droits acquis par le salarié au titre du DIF, ainsi que l'organisme paritaire collecteur agréé compétent pour verser la somme prévue.

La sécurisation des parcours professionnels

Outre la portabilité du DIF, la réforme instaure plusieurs dispositions visant à sécuriser les parcours professionnels et à favoriser l'accès à la formation et à la qualification, quel que soit le statut de l'individu.

CIF hors temps de travail. Tout salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise pourra demander un CIF (Congé individuel de formation) en dehors du temps de travail, financé par l'OPACIF/FONGECIF. Dans ce cas, aucune autorisation d'absence ne sera requise. L'OPACIF ou FONGECIF prendra en charge totalement ou partiellement les frais de la formation, si celle-ci respecte la durée minimum qui sera fixée par décret. Le salarié ne percevra ni rémunération, ni allocation de formation. Il bénéficiera de la protection en matière d'AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles).

Bilan d'étape professionnel. Dès son embauche, le salarié est informé qu'il pourra bénéficier de ce bilan, à sa demande, à partir de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il pourra être renouvelé, toujours à la demande du salarié, tous les cinq ans. Effectué à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, le bilan d'étape professionnel doit permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences, et à l'employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié. Les conditions d'entrée en vigueur de ce dispositif sont renvoyées à un ANI étendu.

Entretien professionnel. Dans le cadre du plan de formation, tout employeur d'au moins 50 salariés devra organiser pour chacun de ses salariés, dans l'année suivant leur 45ème anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel il les informera sur leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.

Passeport orientation / formation. La loi complète le droit à la qualification déjà mentionné dans le code du travail par un droit à l'information et à l'orientation. Ce droit se matérialisera par la mise à disposition d'un modèle de Passeport orientation / formation à l'attention de tous les salariés. Il recensera les diplômes, titres, certifications professionnelles, habilitations de personne obtenus en formation initiale et continue, ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences susceptibles d'aider à l'orientation. Pourront également y figurer les informations recueillies dans le cadre d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences, d'un bilan d'étape professionnel, les formations prescrites par Pôle emploi, les formations suivies à la demande des employeurs successifs ou à l'initiative du salarié, ainsi que les activités bénévoles.

Un décret doit fixer les modalités de mise en œuvre du passeport orientation / formation.

A noter, aucun employeur ne pourra exiger ce document lors d'un recrutement. De plus, il sera considéré comme illicite le fait de ne pas recruter un salarié en raison de son refus de présenter son Passeport orientation / formation.

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Elle doit permettre 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. La loi ne retient aucune durée de formation minimale ou maximale. Les compétences à acquérir devront être définies par Pôle emploi et l'OPCA.

L'offre d'emploi sera située dans la zone géographique définie dans le PPAE (Projet personnalisé d'accès à l'emploi) du demandeur d'emploi. A l'issue de la formation, le contrat proposé devra être un CDI, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un CDD d'au moins 12 mois. La POE sera cofinancée (coûts pédagogiques et frais annexes) par Pôle Emploi, le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels - voir ci-après) et l'OPCA de l'entreprise concernée.

Tutorat externe. Les OPCA pourront prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe pour les publics prioritaires du contrat de professionnalisation, les bénéficiaires d'une POE avant l'embauche en contrat de professionnalisation et pour des personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en CDI au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation. Ce tutorat vise à aider les salariés les plus en difficulté à régler des problèmes matériels qui pourraient entraver leur formation (logement, santé...).

CTP. L'expérimentation du Contrat de transition professionnelle (CTP) est prolongée d'un an, jusqu'au 31 décembre 2010. Le dispositif est étendu au total à 40 bassins d'emplois pour les procédures de licenciement économique engagées d'ici au 1er décembre 2010. Pour l'heure, seulement 25 bassins d'emploi sont concernés par le CTP.

La professionnalisation

Contrat de professionnalisation. Il est élargi à de nouveaux publics dans le prolongement du Grenelle de l'insertion, à savoir les allocataires du RSA (Revenu de solidarité active) ; de l'ASS (Allocation de solidarité spécifique) ; de l'AAH (Allocation adulte handicapé) ; les personnes qui auront bénéficié d'un CUI (Contrat unique d'insertion), nouveau contrat, créé à partir du 1er janvier 2010, qui reprend les dispositions des CIE (Contrats aidés dans le secteur marchand) et CAE (contrats aidés dans le secteur non marchand) et supprime le CI-RMA (Contrat insertion-revenu minimum d'activité) et le CAV (Contrat d'avenir) ; les bénéficiaires du RMI (Revenu minimum d'insertion) et de l'API (Allocation de parent isolé) dans les départements d'Outre-mer.

Peuvent également bénéficier du contrat de professionnalisation les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (seconde, première, terminale) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (CAP/BEP). Pour ces publics, la durée du contrat pourra être portée de 12 à 24 mois.

Par ailleurs, la loi prévoit que l'OPCA pourra poursuivre la prise en charge d'un contrat de profes-

sionnalisation en cas de rupture pour licenciement économique du salarié en CDI, rupture anticipée du CDD (hors faute grave ou cas de force majeure), liquidation ou redressement judiciaire.

Afin de valoriser et développer l'alternance et le tutorat, il est également prévu, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, la possibilité de financer au titre du plan de formation, une part de la rémunération (et des compléments de salaires) des salariés tuteurs de jeunes de moins de 26 ans embauchés depuis moins de six mois ou stagiaires dans l'entreprise. Un décret déterminera les conditions de mise en œuvre de cette mesure.

Enfin, la loi comporte un important volet « jeunes » qui intègre une partie des propositions du Livre vert de la Commission Hirsch (orientation précoce, suivi des jeunes « décrocheurs », généralisation des Ecoles de la deuxième chance, renforcement de l'apprentissage, engagement des entreprises à embaucher des jeunes en alternance, gratification de stage due à partir de deux mois au lieu de trois...).

Période de professionnalisation. Ce dispositif est également ouvert à de nouveaux publics à compter du 1er janvier 2010 : personnes en CDD ou en CDI signataires d'un Contrat unique d'insertion (CUI).

Le FPSPP et les OPCA

En créant le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) et en engageant une rationalisation des OPCA, les partenaires sociaux et le législateur ont pour objectif d'optimiser l'utilisation des contributions des entreprises. Leur priorité : former les salariés les moins qualifiés, notamment ceux des PME/TPE, et les chômeurs (considérés comme d'anciens ou de futurs salariés) les plus éloignés de l'emploi. La mise en commun des moyens des différents acteurs de la formation (partenaires sociaux, régions, Etat, Pôle emploi) doit être réalisée dans le cadre d'une politique contractuelle.

Le FPSPP. Ce fonds, qui succède au FUP (Fonds unique de péréquation) a deux missions principales :

- **Contribuer au financement des actions** de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi grâce à deux contributions versées par les OPCA et les OPACIF/FONGECIF, l'une égale à un pourcentage des contributions « Plan de formation » et « Professionnalisation » des employeurs de moins de dix salariés et de dix salariés et plus, l'autre à un pourcentage des contributions « CIF » et « 1 % CIF-CDD ».

Ce pourcentage compris entre 5 et 13 % sera fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des partenaires sociaux. Pour l'année 2010, ceux-ci l'ont fixé à 13 %. Un accord applicable au réseau OPCALIA sur la répartition de la contribution « Plan de formation » et « Professionnalisation » reversée au FPSPP retient ce taux de 13 % et le répartit, en valeur, à égalité entre le plan et la professionnalisation (la même répartition a été retenue au sein du réseau des AGEFOS PME).

- **Assurer la péréquation financière** entre OPCA agréés au titre de la professionnalisation et entre les OPACIF/FONGECIF. L'affectation des ressources du FPSPP sera déterminée par un accord des partenaires sociaux, décliné par la suite dans une convention-cadre annuelle conclue entre le FPSPP et l'Etat. Cette convention définira les publics prioritaires et les actions éligibles. Elle pourra prévoir une participation financière de l'Etat et déterminera le cadre dans lequel des conventions pourront être conclues entre les branches, les régions et Pôle emploi.

Les OPCA. Ils voient leurs missions élargies. Tout en conservant leurs missions traditionnelles de collecte et de gestion des fonds de la formation professionnelle, ils devront informer, sensibiliser, accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation, participer à l'identification des compétences et des qualifications

mobilisables au sein de l'entreprise et définir des besoins collectifs de formation en prenant en compte les objectifs définis par les accords de GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

Pour accomplir leurs missions, les OPCA devront assurer un service de proximité au bénéfice des TPE / PME. C'est en fonction de cette aptitude et de leur capacité financière, qui doit être fixée par décret, que les OPCA pourront obtenir de l'Etat leur agrément de collecte, ce qui suppose un regroupement des structures par des accords d'ici au 1er janvier 2012.

Par ailleurs, une convention triennale d'objectifs et de moyens sera conclue entre chaque OPCA et l'Etat définissant les modalités de financement et de mise en œuvre des missions des OPCA. D'autre part, le FPSPP établira et publiera une charte de bonnes pratiques pour les OPCA et les entreprises.

Autre nouveauté : les OPCA vont désormais devoir gérer les contributions « plan de formation » des entreprises (0,40 et 0,9 %) au sein de trois sections financières distinctes : les entreprises de moins de dix salariés, celles de 10 à moins de 50 salariés, qui n'existait pas auparavant, et celles de 50 salariés et plus.

Enfin, les OPCA pourront prendre en charge les dépenses afférentes à la participation des salariés à un jury de VAE ou d'examen (frais de transport, hébergement, restauration, rémunération + charges sociales). Les modalités de cette prise en charge seront fixées par accord.

Les mesures spécifiques en direction des TPE / PME

Afin de favoriser le départ en formation des salariés des TPE / PME, la loi prévoit qu'à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2011, pourront être prises en charge par l'OPCA sur le plan de formation, les rémunérations versées à un salarié d'une entreprise de « moins de dix salariés » remplaçant un autre salarié parti se former. La durée et le montant de cette prise en charge seront fixés par décret. Par ailleurs, la mise à disposition des salariés employés par une entreprise membre d'un groupement d'employeurs pourra avoir pour objet spécifique de permettre le remplacement de salariés suivant une formation.

L'offre de formation

La loi pose le principe général suivant : « L'employeur est libre de choisir l'organisme de formation [conformément enregistré] auquel il confie la formation de ses salariés ». Diverses mesures visent par ailleurs à améliorer la visibilité des organismes de formation : les cas d'annulation de la déclaration d'activité sont augmentés et la caducité de cette déclaration, en cas d'inactivité de l'organisme, est portée à un an au lieu de deux actuellement. De plus, la liste des organismes déclarés et à jour de leur obligation de transmettre le bilan pédagogique et financier sera rendue publique. Les entreprises pourront ainsi obtenir des informations sur la raison sociale de l'organisme, ses effectifs, la description de ses activités, le nombre de salariés et de personnes formées.

Dans certains cas, qui seront précisés par décret, une convention tripartite sera conclue entre l'acheteur de formation, le dispensateur et le stagiaire. De plus, ce dernier bénéficiera d'une information renforcée avant son inscription définitive à la formation (programme, objectifs, liste des formateurs avec la mention des titres ou qualités, horaires, modalités d'évaluation...). En fin de formation, une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et, le cas échéant, les résultats de l'évaluation des acquis de la formation, sera délivrée au stagiaire.

Enfin, la loi renforce le contrôle de l'activité de prestataire de formation (en rendant par exemple impossible le fait de cumuler des fonctions d'administrateur ou salarié dans un OPCA et d'un organisme de formation ou d'un établissement de crédit) et les sanctions en cas d'activité illégale : usage sans droit d'un diplôme officiel, escroqueries, abus frauduleux de l'état d'ignorance ou de faiblesse ; ce dernier point visant à empêcher l'infiltration du milieu de la formation par les mouvements sectaires.