



Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Principales dispositions nouvelles

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a été publiée au Journal officiel du 25 novembre 2009. Dans le domaine de la formation professionnelle continue, elle reprend les grands axes de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009. Sera ainsi créé le « Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » (FPSPP) qui remplacera l'actuel « Fonds unique de péréquation » (FUP). Ce fonds sera alimenté en particulier, via les OPCA, par un pourcentage (de 5 % à 13 %) de l'ensemble des contributions légales des entreprises au financement de la formation professionnelle. Ce pourcentage sera fixé par arrêté ministériel sur proposition des Partenaires sociaux. La loi traite également de la « portabilité » du DIF, des catégories d'action du plan de formation, du CIF hors temps de travail, du bilan d'étape professionnel, de l'entretien professionnel... Enfin, elle précise les missions des OPCA et les conditions de leur agrément.

Thèmes	Articles	Dispositions nouvelles
Plan de formation Catégories d'actions	Art. 8	Les actions du plan de formation sont classées en 2 catégories (contre 3 auparavant) : 1. Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi, 2. Les actions de développement des compétences. Les actions de la catégorie 1 sont réalisées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal (depuis la loi de 2004, ce principe ne s'appliquait obligatoirement et intégralement qu'aux actions d'adaptation au poste).
Mutualisation	Art. 41	La collecte réalisée par un OPCA au titre du plan de formation auprès des entreprises de 10 à moins de 50 salariés est mutualisée et gérée au sein d'une section particulière. Pour ces entreprises, un accord de branche conclu après le 1 ^{er} septembre 2009 ne peut pas fixer un niveau de contribution supérieur à celui qui s'applique aux entreprises de 50 salariés et plus. La collecte réalisée auprès des entreprises de 10 à moins de 50 salariés peut être affectée par l'OPCA au financement des plans de formation des entreprises de moins de 10 salariés. La collecte réalisée auprès des entreprises de 50 salariés et plus peut être affectée par l'OPCA au financement des plans de formation des entreprises de moins de 50 salariés. Ce principe dit de « mutualisation asymétrique » est une possibilité, pas une obligation.

Remplacement des salariés en formation	Art. 44	A titre expérimental jusqu'au 31.12.2011, les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise de moins de 10 salariés pour remplacer un salarié absent pour cause de formation seront imputables dans le cadre du plan de formation, dans la limite d'un plafond et d'une durée maximale déterminés par voie réglementaire.
DIF	Art. 6	<p>La loi limite au licenciement pour faute lourde (et non plus pour faute lourde ou grave) les cas où un salarié ne peut pas mobiliser tout ou partie des heures acquises au titre du DIF avant la fin du préavis, en précisant que si l'action correspondante est réalisée pendant le préavis, elle se déroule sur le temps de travail.</p> <p>La loi organise la « portabilité » du DIF « en cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou en cas d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage ». Dans ces situations, la somme correspondant au solde des heures acquises et non utilisées multiplié par le forfait horaire applicable aux contrats de professionnalisation peut être mobilisée dans 2 cas de figure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des 2 ans suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action (de bilan de compétences, de VAE ou de formation) soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action (de bilan de compétences, de VAE ou de formation) relevant des priorités définies par l'accord de branche applicable. Le paiement de la somme est assuré par l'OPCA dont relève le nouvel employeur et imputée sur la section professionnalisation, sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur. • Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action (de bilan de compétences, de VAE ou de formation). La mobilisation de cette somme a lieu en priorité pendant la période d'indemnisation du chômage de l'intéressé, après avis du référent chargé de son accompagnement. Le paiement est assuré par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des heures au titre du DIF. Il est imputé sur la section Professionnalisation, sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche.
CIF	Art. 10	<p>A la demande d'un salarié qui dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, les OPACIF peuvent prendre en charge, dans le cadre du CIF, tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant totalement hors temps de travail.</p> <p>Il s'agira en quelque sorte de « CIF sans congé », donc sans rémunération à rembourser à l'employeur.</p> <p>Un décret fixera la durée minimale des actions de formation que les OPACIF pourront prendre en charge dans ce cadre.</p>
Bilan d'étape professionnel	Art. 12	A l'occasion de son embauche, le salarié est informé que lorsqu'il aura acquis 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, et ensuite tous les 5 ans, il pourra bénéficier à sa demande d'un « bilan d'étape professionnel » qui a pour objet « à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié ».

Passeport orientation et formation	Art. 12	<p>Il est mis à disposition de toute personne un modèle de passeport orientation et formation qui recense des informations relatives à son parcours professionnel (formations suivies, qualifications obtenues, emplois occupés...). C'est un support que le salarié utilise à sa guise.</p> <p>L'employeur qui embauche un salarié ne peut exiger de lui la présentation d'un tel passeport formation. Refuser une embauche pour ce motif sera illicite.</p> <p>Un décret précisera les modalités de mise en œuvre de l'ensemble de l'article 12.</p>
Entretien professionnel	Art. 13	<p>Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur organise pour chacun des salariés, dans l'année qui suit leur 45^{ème} anniversaire, un « entretien professionnel » au cours duquel il informe le salarié « 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 ».</p>
Négociation triennale de branche	Art. 14	<p>La négociation triennale de branche sur « les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés » (L. 2241-6 / code du travail) devra maintenant porter « notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, la portabilité du DIF, la VAE, l'accès aux certifications, la mise en œuvre du passeport orientation et formation, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans ».</p> <p><i>Le rôle des branches sur la VAE est précisé dans l'article 21 (cf ci-après).</i></p>
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) Alimentation du FPSPP	Art. 18	<p>Le FUP devient Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), créé par accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel et agréé par l'Etat.</p> <p>Le FPSPP est alimenté, via les OPCA et OPACIF, par un pourcentage de 5 % à 13 % des obligations légales des entreprises au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du CIF (CDI et CDD).</p> <p>Ce pourcentage (de 5 % à 13 %) sera fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel (il est très probable que l'arrêté ministériel fixe d'emblée le niveau de la contribution à 13 %). Un décret déterminera « les conditions dans lesquelles sera recueilli et pris en compte l'avis des autres organisations syndicales d'employeurs ou employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA ».</p> <p>Un accord de branche peut déterminer la répartition de la contribution entre les participations des entreprises au titre de la professionnalisation et celles au titre du plan de formation (un encadrement de cette pratique pouvant être définie par voie réglementaire).</p> <p>A défaut d'un tel accord en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de collecte, cette contribution est égale à un pourcentage identique des obligations légales au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation (ce pourcentage identique étant alors celui qui est fixé par l'arrêté ministériel).</p> <p>Par ailleurs, comme le FUP aujourd'hui, le FPSPP reçoit et gère les éventuels excédents versés par les OPCA et OPACIF au titre de la professionnalisation et du CIF.</p>

<p>Utilisation des ressources du FPSPP</p>		<p>Les ressources du FPSPP permettent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • « de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi », au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées par une convention-cadre signée entre le FPSPP et l'Etat. • d'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux OPCA et OPACIF pour le financement d'actions de professionnalisation et du CIF (pour bénéficier de cette péréquation au titre de la professionnalisation, un OPCA doit faire la preuve de son insuffisance de fonds et affecter au moins 50 % de sa collecte Professionnalisation, déduction faite de la part versée au FPSPP, aux contrats et périodes de professionnalisation, dont la durée minimale est définie par décret, visant une certification professionnelle inscrite au RNCP ou un CQP), <p>L'affectation des ressources du FPSPP est déterminée par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel qui reçoivent et prennent en compte, dans des conditions définies par décret, l'avis des autres organisations syndicales d'employeurs ou employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA ».</p> <p>La déclinaison de cet accord donne lieu à une convention-cadre signée entre l'Etat et le FPSPP.</p> <p>Le FPSPP, ainsi que les OPCA, peuvent contribuer, au titre des coûts pédagogiques et des frais annexes, au financement d'actions de « préparation opérationnelle à l'emploi » prises en charge et mises en œuvre par Pôle Emploi, de façon individuelle ou collective, au bénéfice de demandeurs d'emploi.</p>
<p>VAE Jurys</p> <p>Rôle des branches</p>	<p>Art. 20</p> <p>Art. 21</p>	<p>Les dépenses afférentes à la participation de salariés aux jurys d'examen ou de VAE (lorsqu'ils concernent des certifications professionnelles inscrites au RNCP), sont imputables au titre de la formation professionnelle. Les dépenses éligibles, selon des modalités définies par accord de branche, sont les frais de transport, d'hébergement, de restauration et de rémunération.</p> <p>Un accord de branche détermine :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail (il s'agit des qualifications qui peuvent être visées par un contrat de professionnalisation), • les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la VAE, • les modalités de prise en charge par les OPCA des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE.
<p>CQP</p>	<p>Art. 22</p>	<p>Dans l'article L. 6314-1 du code du travail qui fixe les types de qualifications pouvant être acquises notamment par un contrat ou une période de professionnalisation, les qualifications « figurant sur une liste établie par la CPNE d'une branche professionnelle » sont remplacées par les qualifications « ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle » [CQP] établi par une ou plusieurs CPNE de branches professionnelles. Les CQP sont transmis à la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) « qui en réalise l'évaluation publique qu'elle juge nécessaire ». Ils peuvent être enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), à la demande des organismes ou instances les ayant créés et après avis conforme de la CNCP.</p>

Certifications et habilitations	Art. 22	Les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle peuvent être recensées dans un inventaire spécifique établi par la CNCP.
Contrat de professionnalisation <i>Bénéficiaires, durée</i> Prise en charge par les OPCA	Art. 23	<p>Les personnes bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou ayant bénéficié du « contrat unique d'insertion » sont citées comme publics susceptibles d'être embauchés en contrat de professionnalisation. Par ailleurs, les bénéficiaires du « contrat unique d'insertion » seront éligibles à la période de professionnalisation (le « contrat unique d'insertion » n'entrera en vigueur qu'au 01.01.2010).</p> <p>Pour ces publics, ainsi que pour les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique et professionnel, la durée du contrat peut être allongée jusqu'à 24 mois, sans qu'un accord de branche prévoyant cette possibilité d'allongement soit nécessaire. En revanche, pour ces mêmes publics, un accord de branche reste nécessaire pour que la durée des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement puisse dépasser 25 % de celle du contrat.</p> <p>Pour les publics listés ci-dessus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un accord de branche détermine des forfaits horaires spécifiques. • Un décret fixera un plafond spécifique pour la prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale. • Les OPCA peuvent prendre en charge, dans les mêmes conditions que pour le tutorat interne, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise. Cette disposition est également applicable pour les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat 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. <p>Les OPCA peuvent poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat 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.</p>
Marchés publics	Art. 28	De manière expérimentale jusqu'au 31.12.2011, l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements soumis au code des marchés publics peuvent mettre en œuvre des clauses d'exécution de leurs marchés stipulant que, pour certaines catégories d'achat et au-dessus de certains montants de marché (définis par voie réglementaire), 5 % au moins du nombre d'heures travaillées soient effectuées par des jeunes de moins de 26 ans de niveau inférieur au bac ou par des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou par des salariés embauchés depuis moins de 2 ans à l'issue d'un tel contrat.
Stagiaires en entreprise	Art. 30	La gratification des stagiaires (dans le cadre désormais obligatoire d'un cursus pédagogique) devient obligatoire pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs (initialement, cette règle s'appliquait aux stages d'une durée supérieure à 3 mois consécutifs).

Tutorat de jeunes et de stagiaires	Art. 33	<p>A titre expérimental jusqu'au 31.12.2011, seront imputables au titre de la FPC dans le cadre du plan de formation les dépenses correspondant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à une part de la rémunération des salariés assurant le tutorat de jeunes de moins de 26 ans embauchés depuis moins de 6 mois ou de stagiaires, • aux éventuels compléments de salaire versés aux salariés en contrepartie de leur activité de tutorat de ces jeunes. <p>Un décret précisera les modalités de cette imputation.</p>
OPCA Missions Convention triennale avec l'Etat Charte des bonnes pratiques Non cumul de fonctions d'administrateur	Art. 41	<p>La loi précise que les OPCA ont pour mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> • « de contribuer au développement de la formation professionnelle continue, • d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, • de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de GPEC ». <p>La loi précise également que « pour l'accomplissement de leurs missions, les OPCA assurent un service de proximité auprès des très petites, petites et moyennes entreprises (...), peuvent contribuer au financement de l'ingénierie de certification et peuvent prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises selon les modalités définies par accord de branche (...) ».</p> <p>Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre chaque OPCA et l'Etat. Cette convention définit les modalités de financement et de mise en œuvre de leurs missions. Les parties signataires s'assurent de son suivi et réalisent son évaluation.</p> <p>Le plafond des frais de gestion et d'information des OPCA sera fixé par arrêté ministériel dans des conditions définies par décret. Ce plafond sera composé d'une part fixe exprimée en pourcentage de la collecte et d'une part variable déterminée pour chaque OPCA par la convention d'objectifs et de moyens signée avec l'Etat.</p> <p>Le FPSPP établit et publie une charte des bonnes pratiques pour les OPCA et les entreprises, qui aurait « pour objet d'harmoniser les services rendus par les OPCA, de sécuriser leurs relations avec les tiers, d'améliorer la qualité de la commande de formation ».</p> <p>Lorsqu'une personne exerce une fonction d'administrateur ou de salarié dans un établissement de formation, elle ne peut exercer une fonction d'administrateur ou de salarié dans un OPCA.</p> <p>Lorsqu'une personne exerce une fonction de salarié dans un établissement de crédit, elle ne peut exercer une fonction de salarié dans un OPCA.</p> <p>Le cumul des fonctions d'administrateur dans un OPCA et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit est porté à la connaissance des instances paritaires de l'OPCA ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit s'il y a lieu un rapport spécial.</p>
Agrément	Art. 43	<p>La validité des agréments actuels des OPCA expire au plus tard le 1^{er} janvier 2012.</p> <p>Un nouvel agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de</p>

		<p>salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord et à un montant des collectes annuelles (hors CIF) qui sera fixé par décret.</p> <p>L'agrément est accordé aux OPCA en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de leur capacité financière et de leurs performances de gestion, • de la cohérence de leur champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel, • de leur mode de gestion paritaire, • de leur aptitude à assurer leur mission compte tenu de leurs moyens, • de leur aptitude à assurer des services de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises ainsi qu'à développer les compétences, au niveau des territoires (...), • de l'application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance, à la publicité des comptes, et à l'application de la charte des bonnes pratiques.
Organismes de formation	<p>Art. 49</p> <p>Art. 51</p>	<p>Cet article précise les motifs pour lesquels l'enregistrement de la déclaration d'activité d'un organisme de formation peut être refusé, ou annulé après avoir été accepté. Il précise également que la liste des organismes déclarés et à jour de leur obligation de transmettre leur bilan pédagogique et financier est rendue publique.</p> <p>Il prévoit également que certaines actions de formation (à définir par décret) devront donner lieu à la conclusion d'une convention de formation entre l'employeur, l'organisme de formation, et le stagiaire</p> <p>Lorsque les actions de formation sont organisées par l'entreprise elle-même, l'employeur (comme un organisme de formation) doit délivrer aux stagiaires une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.</p>
Coordination des politiques de formation	Art. 57	<p>Cet article traite du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF, ex PRDF) élaboré après chaque renouvellement du Conseil régional pour une durée de 6 ans. Le projet de loi prévoit que le CPRDF est signé par le Président du Conseil régional, mais également par le représentant de l'Etat dans la Région et l'autorité académique.</p>