

RÉFORME de la formation professionnelle

La nouvelle loi sur la formation professionnelle, votée à la suite de l'accord national interprofessionnel conclu par les partenaires sociaux, est entrée en vigueur **le 25 novembre 2009**. Elle cherche à réformer le système de formation avec les objectifs suivants :

- permettre un meilleur accès à la formation des demandeurs d'emploi et des salariés peu qualifiés en particulier ceux travaillant dans les TPE-PME,
- sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés et des demandeurs d'emploi par l'information, l'orientation et l'accompagnement,
- améliorer la qualité de l'offre de formation,
- améliorer la gestion des fonds de la formation.

La loi maintient les dispositifs de formation existants mais en les adaptant. Elle crée de nouveaux outils pour répondre à l'objectif de sécurisation des parcours professionnels.

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS ET NOUVEAUTÉS

Plan de formation

Tout en maintenant les trois objectifs du plan de formation (adaptation au poste de travail, évolution ou maintien dans l'emploi dans l'entreprise, développement des compétences), la loi prévoit une ventilation des actions de formation en 2 catégories pour le régime du temps de formation et pour la présentation du plan au comité d'entreprise :

- les *actions d'adaptation au poste de travail et d'évolution ou de maintien dans l'emploi dans l'entreprise* qui s'effectuent pendant le temps de travail avec maintien du salaire,
- les *actions de développement des compétences* qui peuvent s'effectuer pendant ou en dehors du temps de travail (dans ce dernier cas : limite de 80 heures par an et par salarié et versement d'une allocation de formation).

Portabilité du Droit Individuel à la Formation (DIF)

La grande nouveauté introduite par la réforme de 2009 est la mise en place de la « portabilité » du DIF. Tout salarié dont le contrat de travail est rompu pourra conserver ses heures de DIF non utilisées et les mobiliser soit pendant sa période de chômage soit auprès d'un nouvel employeur, dans les cas de départ de l'entreprise ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage. Dans la première situation, c'est l'OPCA de l'ancien employeur qui financera la formation, dans la seconde, c'est celui du nouvel employeur.

L'employeur devra désormais ajouter dans le certificat de travail les droits acquis au titre du DIF et l'OPCA dont relève l'entreprise.

Pour les salariés en poste, les règles d'utilisation du DIF restent inchangées.

Contrat de professionnalisation

Ce contrat est ouvert à de nouveaux publics : bénéficiaires des minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé) et personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour ces publics et les jeunes sans qualification :

- extension possible du contrat jusqu'à 24 mois sans nécessité d'un accord de branche,
- en l'absence d'accord de branche, application d'un forfait spécifique pour le financement de la formation,
- majoration de la prise en charge de la fonction tutorale,
- accompagnement possible par un tuteur externe sur les questions non liées à la formation (logement, santé ...).

L'OPCA pourra poursuivre la prise en charge de la formation dans les cas de licenciement pour motif économique, de redressement ou liquidation judiciaire ou de rupture anticipée de CDD à l'initiative de l'employeur.

Période de professionnalisation

Le champ des bénéficiaires de la période de professionnalisation est élargi aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou à durée indéterminée, à condition que la durée minimale de leur formation soit de 80 heures.

Congé individuel de formation

L'accès au congé individuel de formation est élargi aux formations se déroulant en dehors du temps de travail à condition que le salarié justifie d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et que la formation ait une durée minimale de 120 heures.

Création de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

La POE permet à une entreprise de former un demandeur d'emploi préalablement à son recrutement, en vue d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper l'emploi à pourvoir. Le contrat de travail conclu à l'issue de la formation est un CDI, un CDD d'une durée minimale de 12 mois ou un contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

La POE sera financée principalement par Pôle Emploi.

Outils d'orientation et de gestion des compétences

La loi complète et améliore les outils destinés à faciliter l'élaboration des projets professionnels et de formation des salariés. Ces outils sont désormais inscrits dans le Code du travail.

- Les entreprises de 50 salariés et plus devront organiser un **entretien professionnel** pour les salariés dans l'année qui suit leur 45^{ème} année, au cours duquel ils devront être informés sur leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

- Un **bilan d'étape professionnel** est instauré. Son objectif est de permettre, à partir d'un diagnostic partagé entre le salarié et son employeur, d'évaluer les compétences professionnelles du salarié et de déterminer les formations à mettre en oeuvre. Tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans une entreprise, pourra bénéficier de ce bilan tous les 5 ans.

- Le passeport formation créé par les partenaires sociaux en 2003 devient le «**passeport orientation et formation**» avec l'intégration de la notion d'orientation.

Etabli à l'initiative du salarié, ce passeport recense les expériences professionnelles, les compétences acquises, les diplômes obtenus et les formations suivies, en vue d'aider à l'orientation.

Nouvelles missions des OPCA

En plus de leurs missions de collecte des contributions formation des entreprises et de financement des actions de formation, les OPCA devront informer et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation. Ils devront également assurer un service de proximité auprès des TPE et des PME.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

La loi crée un nouvel outil pour le financement de la formation professionnelle en remplacement du Fonds Unique de Péréquation. Une des missions du FPSPP est de cofinancer des actions de formation permettant le maintien ou le retour dans l'emploi des publics fragilisés (salariés peu qualifiés, demandeurs d'emploi, jeunes sans qualification) en priorité dans les petites entreprises.

Les ressources du FPSPP sont alimentées en partie par un prélèvement compris entre 5 et 13% sur les contributions formation des entreprises.

Ce taux est fixé à 13% en 2010.