



# La réforme de la formation professionnelle continue

Entrepreneurs du Futur  
Le 21 janvier 2010

Intervenant : Stéphane HERIN



# Introduction



## 1. Textes

- Loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 publiée au *Journal Officiel* du 25
- Accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009
  - rassemblant les ANI des 5 décembre 2003 et 7 janvier 2009 **en cours d'extension**
- **Le dispositif légal applicable à ce jour**
- **Situation confuse** (décrets en attente, extension d'ANI, accords de branche ...)



## 2. Réforme :

- Se plaçant dans la perspective de la modernisation sociale
- Précédée et ponctuée par de nombreux rapports polémiques sur le financement de la formation et les OPCA
- Intervenant dans un contexte économique déprimé
- S'inscrivant dans une réflexion plus générale sur le syndicalisme, les organismes intermédiaires ...



# Une nouvelle catégorisation des actions du plan de formation




## 1. **Modification de l'article L. 6321-2 du code du Travail**

- Suppression de la sous-section 2 relative aux actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi
- Modification de la sous-section 1 «*Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi*»


## 2. **Dorénavant, 2 catégories**


- Actions d'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien **dans l'entreprise**
- Actions de développement des compétences

- 
3. Actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi **dans l'entreprise**
    - Réalisation pendant le temps de travail effectif
    - Maintien de la rémunération par l'employeur
    - Formation pour emploi en interne (reclassement)
  4. Document destiné à la consultation du comité d'entreprise revu en conséquence



# La portabilité du DIF

- 
- De la transférabilité à la **portabilité**
  - Cas de transférabilité dont l'application change avec la portabilité
    - **Licenciement pour faute lourde ou pour faute grave**
    - **Rupture du contrat de travail pour un autre motif que celui mentionné ci-dessus**
    - **Démission**

- 
- Licenciement pour faute lourde : pas de DIF
  - Licenciement non consécutif à une **faute lourde**
    - Utilisation du droit à DIF **avant la fin du préavis possible si demande du salarié**
    - **Enveloppe financière (nombre d'heures de DIF inutilisées x montant forfaitaire du contrat de professionnalisation – 9,15 Euros / h) : limite financière justifiant un refus de l'employeur ?**
    - **Exercice du DIF pendant le temps de travail**
    - **Maintien de la rémunération**
    - **Les cas de la faute grave et de la rupture conventionnelle ?**





## ○ **Démission**

- Règles antérieures maintenues (droit à DIF possible, engagement de l'action avant la fin du préavis)

## ○ **Echéance du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage**

- Utilisation du droit à DIF **possible**
- **Enveloppe financière (nombre d'heures de DIF inutilisées x montant forfaitaire du contrat de professionnalisation)**

- 
- **Si demandeur d'emploi**
    - **versement de la somme à Pôle Emploi par l'OPCA dont relevait le dernier employeur chez lequel le salarié a acquis ses droits à DIF**
  - **Si salarié chez un nouvel employeur**
    - **Droit à DIF possible si demande au cours des 2 années suivant l'embauche**
    - **Versement de la somme par l'OPCA dont relève l'employeur**
    - **Financement**
      - **Soumis à l'accord de l'employeur**
      - **Si désaccord financement possible si action demandée relève des priorités de branche ou d'entreprise**
        - **Dans ce cas, action hors du temps de travail et versement de l'allocation de formation**

- 
- Nouvelle obligation mise à la charge de l'employeur
    - Mention dans le **certificat de travail**
      - **des droits acquis par le salarié au titre du DIF + valorisation en Euros**
      - **de l'OPCA compétent pour réaliser la « portabilité » du DIF**
        - Article 6 de la loi (*article L. 6323-21 nouveau du code du Travail*)



# La question des provisions

- Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011
  - remise par le Gouvernement au Parlement
    - d'un rapport sur le :
      - financement du DIF
      - traitement comptable et fiscal des droits acquis à ce titre par les salariés et non encore mobilisés
        - Article 7 de la loi



# La formation à l'initiative du salarié




- Prise en charge totale ou partielle par l'OPACIF

- des frais de formation d'un salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise
  - qui réalise une formation en dehors du temps de travail (120 heures minimum)
- Article 10 de la loi (*article L. 6322-64 du code du Travail*)



# Le bilan d'étape professionnel

- 
- A l'occasion de l'embauche
    - Information du salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise
      - sur le bilan d'étape professionnel
  - Bilan d'étape professionnel = diagnostic réalisé en commun par le salarié et par son employeur
    - en vue de permettre
      - au salarié d'évaluer ses capacités professionnelle et ses compétences
      - à l'employeur de définir les objectifs de formation du salarié
        - Article 12 de la loi (*article L. 6315-1 nouveau du code du Travail*)
        - Attente d'un accord national interprofessionnel étendu



# Le passeport orientation et formation




- **Aménagement dans son titre et dans son contenu**

- **Utilité ?**

- Le salarié, au cours de l'embauche, n'est pas obligé de le communiquer
- Illicéité du refus d'embaucher sur ce fondement
  - Article 12 de la loi (*article L. 6315-2 nouveau du code du Travail*)
  - Attente d'un décret



# Le droit à l'information, à l'orientation et la qualification professionnelles



- Droit de toute personne à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation


- Article 4, paragraphe V, de la loi (*article L. 6111-3 du code du Travail*)

- Droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles de tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage

- et de suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de **progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau**

- en acquérant une qualification ...

- Article 22, paragraphe V, de la loi (*article L. 6314-3 du code du Travail*)

- 
- Mise en place d'un délégué à l'information et à l'orientation
    - Article 4, paragraphe V, de la loi (*article L. 6123-3 du code du Travail*)
  - Création d'un service dématérialisé (internet) gratuit et accessible à toute personne
    - Article 4, paragraphe V, de la loi (*article L. 6111-3 du code du Travail*)
  - Reconnaissance d'organismes comme participant au service public de l'orientation
    - Article 4, paragraphe V, de la loi (*article L. 6111-3 du code du Travail*)



# L'entretien professionnel



- Organisation par l'employeur occupant au moins 50 salariés dans l'année qui suit le 45<sup>ème</sup> anniversaire du salarié

- au cours duquel ce dernier est informé de ses droits en matière d'accès

- à un bilan d'étape professionnel


- à un bilan de compétences

- à une action de professionnalisation

- Article 13 de la loi (*article L. 6321-1 du code du Travail*)




# Contribution supplémentaire à l'apprentissage

- 
- Mise en place d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage
    - au profit du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA)
    - due par les entreprises de 250 salariés et plus
      - redevables de la taxe d'apprentissage
      - et dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche est inférieur à un seuil
        - égal à 3% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise
          - Article 27 de la loi (*article 230 H du code général des Impôts*)





# Offre et organismes de formation


- 
- **Principe du choix de l'organisme de formation par l'employeur**
  - **Garanties en matière d'enregistrement et d'annulation de la déclaration d'activité**
  - **Nouvelles règles en matière de caducité de la déclaration d'activité**
  - **Publicité des organismes de formation**
  - **Garanties en ce qui concerne la «*moralité*» des organismes de formation**
  - **Nouvelle obligation administrative**
    - Délivrance au stagiaire à l'issue de la formation d'une attestation mentionnant
      - Les objectifs, la nature, et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation
        - Articles 48 à 51 de la loi (*articles L. 6351-1, L. 6351-3, L. 6351-4, L. 6351-6, L. 6351-7-1, L. 6352-1, L. 6352-2, L. 6352-3; L. 6331-21, L. 6353-1, L. 6353-8 et L. 6353-3 du code du Travail et articles du code Pénal*)



# La réforme des circuits financiers


- 
- 2 axes de la loi consacrés à la réforme des circuits financiers
  - Création d'un Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)
    - Pour former chaque année 500 000 salariés peu qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires au moyen des fonds des entreprises
  - Rendre les circuits de financement plus efficaces
    - Grâce à des organismes collecteurs disposant d'une plus grande surface financière et organisés par grands secteurs d'activité
  - Objectifs recherchés
    - économie d'échelle, meilleure gestion des fonds collectés et prise en compte des mobilités professionnelles, plus de transparence

- 
- A ce jour, 97 OPCA
    - 40 OPCA nationaux professionnels
    - 2 OPCA nationaux interbranches interprofessionnel
      - AGEFOS-PME, OPCALIA
    - 24 OPCA régionaux interprofessionnels
      - OPCALIA régionaux agréés pour le plan de formation
    - 31 OPCA gestionnaires du congé individuel de formation
      - 26 Fonds de gestion du congé individuel de formation - FONGECIF
      - 5 associations nationales de gestion du congé individuel de formation – AGECEF
  - A ce jour, un Fonds national de péréquation (FUP)

- 
- En matière d'OPCA
    - Toujours hétérogénéité des structures
    - Toujours hétérogénéité dans le fonctionnement
    - Toujours hétérogénéité dans les sigles
  - En matière de Fonds de péréquation (FUP)
    - Association gestionnaire créée par un ANI
      - agréée par l'Etat
    - Nature des ressources inchangées
      - Prélèvement sur les fonds collectés par les OCPA
      - Excédents des OPCA
      - Versements des entreprises au Trésor public (pénalités)




# Qu'est-ce qui change ?

- 
- Contribuer au développement de la formation professionnelle continue
  - Informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle
  - 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




# Nouvelles règles de gestion des OPCA

- Renforcement des règles d'interdiction de cumul de fonctions
  - Règles réglementaires aujourd'hui règles légales
  - Interdiction de cumul entre une fonction d'administrateur dans un établissement de formation et une fonction d'administrateur dans un OPCA ou un organisme délégué par ce dernier
- Nouvelle section financière
  - Entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 49 salariés
  - Fonds réservés à cette section (ne pas profiter au plus gros)
  - Mutualisation descendante possible (des + de 50 vers les - de 50)


- 
- Obligation de versement des OPC agréés au titre de la professionnalisation, **du plan de formation et du CIF**
    - D'une part des fonds collectés dont le montant est comprise entre 5 et 13%
  - Utilisation des fonds pour
    - Financer la formation des demandeurs d'emploi et des personnels peu qualifiés
      - Et la mise en place du service dématérialisé d'orientation
      - Et l'accompagnement de la mesure Préparation Opérationnelle à l'Emploi




- **Convention d'objectifs et de moyens (COM) triennale**
  - définissant les modalités de financement et de mise en œuvre des missions des OPCA
- **Convention** définissant la part des ressources affectées
  - au **cofinancement** d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi

- 
- Définition **légal**e des critères d'agrément
  - Critères d'agrément anciens et **nouveaux**
    - Performances de gestion de l'OPCA (seuil de collecte : 10 M€ ?)
    - Mode de gestion paritaire
    - Aptitude à assurer des services de proximité au bénéfice des très PPME et à développer les compétences, au niveau des territoires, notamment en milieu agricole et rural
    - Application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance
      - la publicité des comptes
      - la charte des bonnes pratiques du FPSPP



- 
- Renforcement
    - Augmentation du % prélevé sur les fonds collectés
    - Assiette de prélèvement élargie (CIF, professionnalisation et plan de formation)
  - Affectation
    - Contribuer au financement des formations concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi
    - Assurer, dans de nouvelles conditions, la péréquation auprès des OPC agréés au titre de la professionnalisation
    - Contribuer au financement du service dématérialisé d'information et d'orientation professionnelles

- 
- **Aucun impact financier direct**
    - Participations inchangées (taux, assiette, affectations)
    - Règles relatives à la participation formation intactes
  
  - **Impact financier indirect**
    - Rétrécissement des fonds disponibles
    - Concurrence avec l'Etat pour bénéficier des fonds disponibles



# Conclusion