

ACTE I

Les points-clés de la réforme de la formation professionnelle : de l'ANI du 7 janvier 2009 au projet de loi

Adopté en Conseil des Ministres le mercredi 29 avril 2009, le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie devrait être voté par le Parlement avant l'été. Avec une entrée en vigueur prévue le 1^{er} janvier 2010.

L'objectif? Rénover le système de la formation professionnelle en s'appuyant sur l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, conclu à l'unanimité par les partenaires sociaux le 7 janvier 2009.

LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION DE L'ANI

- Une pression politique très contraignante (lettre d'orientation et temps restreint pour négocier).
- Une vingtaine de rapports pointant plus ou moins l'inefficacité et l'opacité du système de formation professionnelle.
- Dans le cadre d'un processus de négociation riche et cohérent :
 - ANI sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 (la formation s'inscrit dans la GPEC et permet la sécurisation des parcours professionnels, mention de la portabilité du DIF : thèmes qui vont se concrétiser dans l'ANI du 7 janvier 2009),
 - position commune sur la représentativité, le dialogue social et le financement du syndicalisme du 5 avril 2008,
 - ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008 (mise en œuvre de mesures de prévention et formation des acteurs de l'entreprise),
 - ANI sur la GPEC du 18 novembre 2008 (création annoncée de la portabilité du DIF et du Bilan d'étape professionnel),
 - nouvelle convention d'assurance chômage applicable depuis le 1^{er} avril 2009 (l'offre de services de Pôle Emploi ne distingue pas les demandeurs d'emploi selon leur statut...).
- La crise économique et financière : la formation s'inscrit fortement dans la sécurisation des emplois.

DES DISPOSITIFS SIMPLIFIÉS ET AMÉLIORÉS

Dans le prolongement de l'accord conclu par les partenaires sociaux, le projet de loi vise à simplifier et développer les dispositifs de formation.

Simplification du plan de formation de l'entreprise

Maintien des trois catégories d'actions, mais les deux premières "actions d'adaptation au poste de travail et celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi dans l'entreprise" fusionnent dans une première catégorie et se déroulent pendant le temps de travail.

La catégorie des actions de développement des compétences du salarié devient la "catégorie 2" sans autre changement.

Et ce, en cohérence avec la jurisprudence sur l'obligation pour l'employeur d'adaptation des compétences des salariés à l'évolution de leur emploi.

Congé Individuel de Formation (CIF) plus ouvert

La prise en charge des seuls coûts pédagogiques est prévue pour les formations organisées en dehors du temps de travail (sans obligation de congé ni de versement d'une rémunération). Pendant la formation, le salarié conserve sa couverture sociale. Objectif : augmenter le nombre de départs en CIF.

Portabilité du Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le DIF pourra être financé en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage et non consécutive à une faute lourde.

Dans cette hypothèse, les sommes correspondant à la valorisation des heures acquises au titre du DIF et non utilisées — à mentionner dans le certificat de travail — pourront être mobilisées pour financer des actions de formation, de bilan de compétences, de VAE (validation des acquis de l'expérience) :

- pendant la période de chômage (1^{re} moitié). Les mesures d'accompagnement pourront également être prises en charge dans ce cadre,
- ou, en accord avec le nouvel employeur, pendant les deux années suivant l'embauche.

Le financement du dispositif sera assuré par l'OPCA :

- de l'entreprise dans laquelle l'ex-salarié, devenu demandeur d'emploi, a acquis ses droits,
- dont relève la nouvelle entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

Les modalités d'imputation de ces montants financiers sont à définir par accord collectif de branche ou par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA. À défaut, ces montants s'imputeront au titre de la section "professionnalisation" de l'OPCA.

Durée minimale de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation doit désormais comporter une durée minimale à négocier par accord de branche ou interprofessionnel.

Contrat de professionnalisation avec tutorat renforcé

Dans la logique du Grenelle de l'insertion, les partenaires sociaux ont élargi le bénéfice du contrat de professionnalisation à des personnes éloignées de l'emploi. Le projet de loi reprend ces orientations. Ce contrat est ainsi ouvert "aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation pour les adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion."

L'accès au contrat de professionnalisation est facilité pour certains publics jeunes.

Il est prévu une possibilité de prise en charge majorée des actions de professionnalisation pour ces publics prioritaires et de favoriser l'exercice de la fonction de tuteur externe.

Consolidation de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

L'information et l'accès à la VAE sont facilités. Le projet de loi prévoit en outre d'étendre la négociation triennale sur la formation professionnelle au développement de la VAE, à l'accès aux certifications et au développement du tutorat et à la valorisation de la fonction du tuteur.

Mobilisation des outils GPEC

Le projet de loi prévoit également :

- la confirmation de l'entretien professionnel,
- la généralisation du passeport formation,
- la création d'un bilan d'étape professionnel accessible tous les cinq ans à tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté. Ce bilan a "pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et l'employeur, de permettre au salarié de connaître ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de professionnalisation du salarié". Un décret en déterminera les conditions d'application,
- le renforcement de l'efficacité des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS TOUT AU LONG DE LA VIE

C'est le cœur de la réforme ! La sécurisation des parcours professionnels doit devenir une réalité via le dépassement de la logique de statut et le développement de la logique de coopération entre les différents acteurs (État, Régions, Pôle Emploi, OPCA...).

Un des objectifs ? Former chaque année 500 000 salariés peu qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires.

Comment ? En fixant des priorités (publics...) et en mobilisant des financements via la création d'un nouveau fonds paritaire.

Création d'un Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

Le FPSPP remplacera le FUP avec des missions élargies. Cette création des partenaires sociaux dans l'ANI est traduite dans le projet de loi.

L'objectif ? Orienter les fonds de la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin. À savoir, les demandeurs d'emploi et les salariés peu qualifiés.

Ce fonds, créé par accord des partenaires sociaux, sera agréé par l'État et abondé par une partie des contributions obligatoires des employeurs à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Avec un plancher fixé à 5 % de ces contributions par le projet de la loi, et dans la limite de 13 % fixée par l'ANI et reprise dans le projet de loi. Ce fonds sera géré de manière paritaire par les partenaires sociaux.

Les modalités de répartition de la contribution au titre de la professionnalisation et du plan de formation seront déterminées par accord collectif de branche ou accord des signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel. Les excédents financiers des OPCA viendront également abonder ce fonds.

Afin de bénéficier de versements complémentaires du fonds, les OPCA devront consacrer plus de 40 % de leurs ressources au titre de la professionnalisation à des actions de formation qualifiantes ou diplômantes, telles que les contrats et périodes de professionnalisation certifiants.

Salariés concernés

Les ressources du FPSPP permettront de contribuer au financement des actions de qualification et de requalification "notamment en faveur des :

- salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel,
- salariés peu ou pas qualifiés,
- salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis cinq ans,
- salariés alternant fréquemment des périodes de travail et de chômage,
- salariés des petites et moyennes entreprises,
- demandeurs d'emploi ayant besoin d'une formation pour favoriser leur retour à l'emploi".

Demandeurs d'emploi :

Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

Ce dispositif créé dans l'ANI a finalement été repris, en partie, dans le projet de loi.

Les actions de POE seront mises en œuvre, de façon individuelle ou collective, au bénéfice des demandeurs d'emploi susceptibles d'occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi. Elles doivent leur permettre d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires pour occuper l'emploi proposé.

La durée maximum des actions serait de 400 heures prises en charge par Pôle Emploi avec contribution possible du FPSPP.

Avec quelques divergences entre :

la "version ANI". À l'issue de la formation, l'employeur conclut avec le demandeur d'emploi concerné ayant atteint grâce à l'action de formation le niveau requis pour occuper l'emploi proposé : un CDI, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un CDD d'au moins un an,

... et la "version projet de loi". Les POE peuvent être utilisées pour faciliter l'accès à un contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

Les fonds mobilisés en urgence pour 2009

Attention ! Pour 2009, en application de l'accord du 21 avril 2009 conclu entre le FUP et l'État, 200 M€ sont déjà mobilisés auxquels l'État adjoint 160 M€, soit au total 360 M€ destinés prioritairement aux :

- salariés les plus exposés à la perte de leur emploi,
- salariés en chômage partiel,
- demandeurs d'emploi pour financer les entrées en allocation de fin de formation (AFF) ou des actions dans le cadre du dispositif de la convention de reclassement personnalisé (CRP).

À RETENIR !

C'est dans l'ANI mais pas dans le projet de loi

Le droit à la formation initiale différée n'est pas repris dans le projet de loi. Il devrait être mis en œuvre dans le cadre du plan d'urgence en faveur des jeunes lancé par le gouvernement.

La réforme des OPCA

Un des axes de la réforme est de "rendre les circuits de financement plus efficaces, notamment grâce à des organismes collecteurs disposant d'une plus grande surface financière et organisés par grands secteurs d'activité. Les mesures proposées visent à permettre des économies d'échelle, une meilleure gestion des fonds collectés, une meilleure prise en compte des mobilités professionnelles et plus de transparence". C'est dans cette perspective que la loi prévoit la réorganisation dans un délai de deux ans du réseau des OPCA en élargissant leurs missions et en encadrant leurs règles de fonctionnement.

Des dispositions visant d'une part à une "meilleure transparence de la gestion des OPCA" et d'autre part à "l'optimisation des financements collectés" feront l'objet de dispositions réglementaires.

OÙ EN EST-ON AUJOURD'HUI ?

Attention ! Les mesures telles qu'exposées précédemment ne sont pas encore applicables et sont susceptibles d'être modifiées.

La réforme ne devrait entrer en vigueur qu'en 2010, soit après :

- l'agrément d'un nouvel ANI qui doit retranscrire celui du 5 décembre 2003 et celui du 7 janvier 2009,
- le vote de la loi par le Parlement attendu avant l'été suivi de sa publication au Journal officiel.

À suivre également :

- les signatures toujours en cours de l'ANI sur la GPEC et de l'avenant du 3 mars 2009 sur le bilan d'étape professionnel,
- la conclusion des travaux de deux groupes de travail : celui sur l'articulation DIF/CIF et celui relatif aux actions de formation imputables.

Document réalisé par AGEFOS PME Lorraine
en collaboration avec le Cabinet BOUMENDIL & Consultants,
spécialiste du droit de la formation professionnelle.

EN SAVOIR PLUS



SIÈGE RÉGIONAL

3, rue de Berlange
57140 WOIPPY
Tél. 03 87 32 03 90
Fax 03 87 34 01 19
lorraine@agefos-pme.com

www.agefos-pme-lorraine.com

MOSELLE

3, rue de Berlange
57140 WOIPPY
Tél. 03 87 32 07 07
Fax 03 87 32 93 01
57@agefos-pme.com

MEURTHE-ET-MOSELLE & MEUSE

109, bd d'Haussonville
CS 4107 - 54041 NANCY Cedex
Tél. 03 83 40 40 40
Fax 03 83 40 43 53
54@agefos-pme.com
55@agefos-pme.com

VOSGES

2A, rue de la République
88400 GÉRARDMER
Tél. 03 29 63 26 24
Fax 03 29 60 09 52
88@agefos-pme.com

COUPON D'ABONNEMENT À LA LETTRE D'INFORMATION NUMÉRIQUE "UNE RÉFORME EN III ACTES"

IMPORTANT : les prochains numéros de cette lettre seront diffusés uniquement par mail, retournez dès aujourd'hui ce coupon-réponse pour ne manquer aucune information.

Je souhaite recevoir (gratuitement) votre lettre d'information numérique

Nom : Prénom :

Raison sociale :

Fonction :

Adresse :

Ville : Code postal :

Tél. : Fax :

E-mail :

Merci de retourner le présent bulletin :

- par fax au 03 87 34 01 19
- par courrier au 3, rue de Berlange - 57140 WOIPPY
- par e-mail : lorraine@agefos-pme.com