

OCTOBRE

Octobre 2009, N° 72



N°72

E-DOSSIER



## Formation professionnelle, ce qui va changer

La réforme de la formation professionnelle, initiée par l'ANI du 7 janvier 2009 et prochainement transcrite dans la loi, aura des impacts sur l'organisation de la formation professionnelle continue dans l'entreprise. En même temps qu'elle confirme et aménage des dispositifs existants avec une volonté de simplification, la réforme introduit de nouveaux outils en faveur de la sécurisation des parcours professionnels et prévoit de nouveaux leviers financiers. Que faut-il savoir sur cette réforme ?

### Des enjeux majeurs

La réforme de la formation arrive après une vingtaine de rapports qui sont unanimes sur la persistance des problèmes. Parallèlement, le contexte économique tendu a eu un impact réel sur les mesures. Enfin, depuis janvier 2008, les négociations interprofessionnelles ont été nombreuses : ANI sur la modernisation du travail (11/01/08), ANI sur le stress au travail (2/07/08), ANI sur la GPEC (18/11/08) et convention d'assurance chômage (1/04/09).

*Les enjeux sont de taille puisque les objectifs sont de quatre ordres :*

- améliorer la lisibilité des dispositifs de formation, simplifier les modalités de mise en œuvre, améliorer l'attractivité des dispositifs,
- renforcer le dialogue social en matière de formation professionnelle,
- renforcer les politiques de formation et d'emploi,
- intégrer une logique de parcours professionnels.

### Des dispositifs de formation confirmés et aménagés

Point positif de ce texte pour les entreprises, les dispositifs en vigueur ne sont pas bouleversés mais aménagés avec une volonté de simplification. Concrètement, cette simplification se traduit par une modification des catégories inscrites dans le plan de formation.

Seules deux catégories d'actions subsistent :

- les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,
- les actions liées au développement des compétences.

*Les premières sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ; les actions liées au développement des compétences, elles, peuvent être réalisées hors du temps de travail.*

### Certaines mesures concernent également le DIF

La portabilité du DIF est décidée. Elle implique que si le DIF n'a pas été soldé au moment du départ du salarié, ce dernier conserve la possibilité de bénéficier d'un financement pour le suivi d'une formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE. Le dispositif s'applique au choix :

- en période de chômage, pendant la première moitié de la période d'indemnisation, pour les formations suivies en accord avec Pôle Emploi : c'est alors l'OPCA de l'ancienne entreprise qui est sollicité ;
- en cas de nouvelle embauche, pendant deux ans, en accord avec le nouvel employeur : c'est l'OPCA de la nouvelle entreprise qui assure alors le financement..

*Le dispositif ne s'applique pas en cas de faute lourde.*

En cas de désaccord persistant entre employeur et salarié sur le DIF, le texte prévoit que la demande du salarié devienne un CIF instruit selon les priorités du Fongecif, qu'elle soit considérée comme prioritaire et enfin, qu'en cas de prise en charge, les heures s'imputent sur son compte DIF.

**Concernant le contrat de professionnalisation**, les partenaires sociaux ont souhaité instaurer un dispositif de soutien pour les populations à faible niveau de qualification ou celles qui sont les plus éloignées de l'emploi. Ils ont ainsi imaginé le recours à un tuteur

externe à l'entreprise. Il est prévu que l'entreprise bénéficie de nouvelles primes à l'embauche (décret du 15/06/09).

Les financements des périodes de professionnalisation sont orientés prioritairement sur les publics les plus fragiles ou les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel : ceux de qualification de niveau V ou moins, n'ayant pas bénéficié de formation au cours des 5 dernières années, qui alternent les périodes de travail et celles de chômage, les travailleurs à temps partiel, les salariés des TPE/PME.

**Le CIF est redynamisé.** Des critères nationaux de prise en charge seront définis et s'imposeront à tous pour les CIF comme pour le congé bilan de compétences. Par ailleurs, le CIF peut être réalisé intégralement en dehors du temps de travail. Bon à savoir, également, il est prévu d'inciter les Fongecif à favoriser le nombre de bénéficiaires.

**L'ANI de 2003 avait instauré un passeport formation.** Celui de 2009 renforce cette mesure en promouvant le passeport orientation formation qui recense les formations initiales, continues, les activités professionnelles et bénévoles ainsi que les aptitudes, capacités et compétences développées.

**Les parcours professionnels sont renforcés par de nouveaux dispositifs**

C'est le cas de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi : POE. Cette mesure est destinée à adapter les qualifications des demandeurs d'emploi aux postes proposés par les entreprises. Elle confère un statut spécifique de stagiaire au futur embauché qui va bénéficier d'une formation pouvant aller jusqu'à 400 heures en amont de son entrée dans l'entreprise.

Un Bilan d'Étape Professionnel est également instauré. Il s'agit de réaliser un diagnostic partagé employeur/salarié afin de permettre d'évaluer les capacités professionnelles et les compétences du salarié et de déterminer ses objectifs de formation. Ce dispositif est ouvert à tous les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il est renouvelable tous les cinq ans et est initié

à la demande du salarié.

Ce dispositif prévoit également, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, la mise en place d'un entretien professionnel pour les salariés âgés de 45 ans et plus. Au cours de cet entretien, il est informé de ses droits d'accès à un bilan d'étape, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.

**Dernière innovation**, le salarié qui est désigné pour participer à un jury de VAE peut, d'une part bénéficier d'une autorisation d'absence et, d'autre part, faire financer cette participation par un OPCA.

*Pour en savoir plus sur cette réforme, demandez conseil à votre expert-comptable.*