

LA LOI RELATIVE À L'ORIENTATION ET À LA FORMATION A ÉTÉ PUBLIÉE AU JO DU 25 NOVEMBRE 2009. ELLE VISE À CORRIGER LES INÉGALITÉS, À ORGANISER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES ET À RÉORGANISER LE PILOTAGE DU SYSTÈME EMPLOI FORMATION PAR LA CONTRACTUALISATION ENTRE LES PRINCIPAUX ACTEURS (OPCA, RÉGION, ÉTAT...). LE TEXTE COMPORTE DE NOMBREUSES MESURES (UNE TRENTAINE DE DÉCRETS SONT ATTENDUS L'AN PROCHAIN).

> La nouvelle loi relative à l'orientation, et à la formation professionnelle tout au long de la vie



Cette nouvelle loi reprend largement les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009. Elle favorise l'accès au **droit individuel à la formation** (DIF), en prévoyant sa **portabilité**, et simplifie certains dispositifs tels que le **plan de formation**. Elle révisé également la gestion des fonds de la formation professionnelle et tend à sécuriser les **parcours professionnels** en facilitant la **formation des demandeurs d'emploi** et des salariés les moins qualifiés.

La portabilité du DIF

La nouvelle loi permet au salarié d'utiliser ses droits à formation après son départ de l'entreprise. Le financement des heures de DIF se fait sur la base du forfait horaire de droit commun qui est actuellement de 9,15 euros. Ce forfait permet de couvrir tout ou partie des coûts d'une action de bilan de compétences, de VAE (validation des acquis de l'expérience) ou de formation.

La loi distingue trois cas pour fixer les modalités de la portabilité :

- le licenciement d'un salarié pour tout motif (sauf faute lourde)
- la rupture du contrat de travail (sauf faute lourde) à durée indéterminée ou à durée déterminée ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage
- la démission du salarié.

Plan de formation, entretiens, etc.

La loi a souhaité modifier voire simplifier et même créer des dispositifs de formation.

Les modifications

• Plan de formation

Les catégories d'actions de formation du plan passent de trois à deux :

- la première réunit les actions d'adaptation au poste de travail et celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, qui sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles ;

- la seconde correspond aux actions de développement des compétences, se déroulant hors temps de travail et rémunérées par une allocation de formation équivalente à 50 % de la rémunération nette.

Les créations

• Bilan d'étape professionnel

Tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté peut bénéficier à sa demande d'un bilan, dont l'objet est de réaliser un diagnostic sur ses capacités professionnelles et d'identifier ses besoins de formation. Le bilan est renouvelé tous les cinq ans.

• Entretien en milieu de carrière

Dans les entreprises et groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, chaque salarié bénéficiera, dans l'année qui suit son 45^{ème} anniversaire, d'un entretien professionnel. Il permettra au salarié de s'informer sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

• Passeport orientation et formation qui recense :

- dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;

- dans le cadre de la formation continue, tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel, les actions de formation prescrites par Pôle emploi, celles mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle, les expériences professionnelles acquises lors de stage ou de formation en entreprise, les qualifications obtenues, les habilitations de personnes, le ou les emplois occupés et les activités bénévoles...

• Un nouveau droit « à l'information et à l'orientation » est créé venant

compléter le droit à la qualification professionnelle.

• Formation hors temps de travail

Les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise peuvent désormais, s'ils le demandent, bénéficier d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail, dont les frais sont pris en charge en tout ou partie par les Opacif (Organismes Paritaires collecteurs agréés du CIF). Pendant la formation, le salarié bénéficie de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles. Un décret fixera la durée minimum de la formation ouvrant droit à la prise en charge par l'Opacif.

La sécurisation des parcours professionnels

Les créations

• Le FPSPP - Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

La loi institue le fonds appelé à remplacer le FUP (Fonds unique de péréquation) qui aura pour mission de mieux orienter le financement de la formation professionnelle vers les publics ou les secteurs qui en ont le plus besoin et vers les TPE et PME. Il pourra également réaliser des versements complémentaires aux OPCA pour les actions de professionnalisation et le CIF. Doté d'environ 900 millions d'euros, il disposera des excédents financiers des OPCA et des OPACIF ainsi que d'une contribution des entreprises prélevée sur l'obligation de financement de la formation professionnelle (CIF, plan et professionnalisation). Cette contribution comprise entre 5 et 13 % sera fixée chaque année par arrêté sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au plan national et interprofessionnel.

Ces organisations détermineront par accord l'affectation des ressources du fonds, accord décliné dans une convention cadre entre l'Etat et le fonds qui peut prévoir une participation de l'Etat.

• Le POE : dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi

Ce dispositif permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation (400 heures) préalablement à son embauche dans une entreprise ayant déposé son offre auprès de Pôle emploi ;

la formation est financée par Pôle emploi avec la participation éventuelle du FPSPP et de l'OPCA de l'employeur. Suite à la formation, le salarié peut être embauché sous CDI, contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou CDD d'au moins 12 mois.

Les organismes collecteurs

Les Organismes Paritaires collecteurs agréés (Opca) voient leur rôle et leurs modalités d'agrément évoluer. Une convention triennale d'objectifs et de moyens sera conclue entre chaque Opca et l'Etat.

La mutualisation des fonds est modifiée pour favoriser la formation dans les PME. L'Opca peut ainsi affecter les versements des entreprises de 50 salariés et plus au financement des plans de formation des employeurs de moins de 50 salariés, l'inverse n'étant pas possible.

La validité des agréments expirera au plus tard le 1^{er} janvier 2012. La loi fixera les critères qui devront désormais être respectés pour obtenir un nouvel agrément (capacité financière, gestion paritaire, aptitude à remplir leur mission et à assurer le service de proximité, engagement sur la transparence et la publicité des comptes, etc.)

Parmi les autres dispositions

- la possibilité de suivre des formations pendant les périodes de chômage partiel
- les contrats de professionnalisation de 24 mois pour les publics prioritaires (allocataires du RSA, de l'ASS et de l'AAH)
- la possibilité pour les apprentis sans employeur d'entamer leur formation pendant 2 mois dans des CFA volontaires jusqu'au 31 octobre 2010 ■

À NOTER

Les PRDF (plans régionaux de développement des formations professionnelles) feront l'objet d'une contractualisation entre les régions et l'Etat. Ils seront élaborés par les régions au sein des CCREFP (Comité de coordination régional emploi formation professionnelle) sur la base des documents d'orientation présentés par le président du Conseil régional, le représentant de l'Etat dans la région, l'autorité académique et les organisations d'employeurs et de salariés.

LE COMITÉ DE COORDINATION RÉGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN RÉGION CHAMPAGNE-ARDENNE EXISTE DEPUIS 7 ANS. IL EST L'UNIQUE INSTANCE DE CONCERTATION ENTRE LES ACTEURS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (ETAT, RÉGION, PARTENAIRES SOCIAUX, CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL RÉGIONAL...) EN RÉGION.

> Le CCREFP

la concertation emploi formation en région



La commission FTLV VAE le 10 novembre dernier



Claude Chapat, président ; Gérard Chéreau DRAfpa ; René-Jacques Boutiot, Medef

Un peu d'histoire : du COREF... au CCREFP

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 instaure les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) en remplacement des comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi (COREF).

Créés par la loi de 1966, les COREF étaient considérés comme des instances de recueil d'avis sur les programmes publics. Ils fonctionnaient souvent comme des chambres d'enregistrement et constituaient plus un lieu où se juxtaposaient les politiques de l'Etat et de la Région qu'une instance de coordination.

Avec le CCREFP, les pouvoirs publics ont donc voulu créer un véritable lieu de coordination entre les politiques de l'Etat, du Conseil régional et des partenaires économiques et sociaux. Il est coprésidé par le Préfet de Région et le Président du Conseil régional.

Son rôle

Il favorise la concertation entre les divers acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi.

Il établit un diagnostic partagé des potentiels des territoires et de leurs besoins en matière de ressources humaines. A partir de ce diagnostic, il articule la mise œuvre des politiques de formation et d'emploi pour aboutir à une offre de services cohérente. Le CCREFP est **informé, consulté, se concerte et se coordonne**.

Le CCREFP est informé d'un certain nombre de réalités régionales. L'information est d'ailleurs souvent prévue par les textes comme par exemple, l'information par les services de



Jean-Albert Noël, secrétaire permanent du CCREFP, Chargé de mission hébergé au sein du GIP ARIFOR
contact : email : ccrefp-ca-jan@arifor.fr

l'Etat du montant des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage.

Il est consulté sur un certain nombre de sujets sur lesquels le CCREFP doit émettre un avis, sans pour autant que les acteurs soient liés par cet avis : par exemple l'avis préalable à l'adoption du PRDF (Plan régional de développement des formations), à la signature des conventions passées par la Région pour la création de CFA ou à la signature par l'Etat des EDEC (Engagement de développement de l'emploi et des compétences).

Il agit en concertation

Son action a été définie comme « centrée sur la réflexion et non sur l'action » et « débouchant sur des orientations élaborées par ceux-là mêmes qui seront amenés à les mettre en œuvre, chacun avec ses ressources propres ».

Il coordonne l'organisation et la répartition du travail pour atteindre des objectifs définis en commun et débouchant sur des actions complémentaires ou communes.

Son organisation

En Champagne-Ardenne, le comité plénier a décidé de mettre en place au regard de problématiques et de thématiques partagées, 6 commissions.

LES 6 COMMISSIONS

- Formation professionnelle tout au long de la vie FTLV VAE
- Insertion des jeunes - apprentissage
- Insertion par l'activité économique
- Mutations économiques
- Secteur sanitaire et social
- AFPA

Sa composition

Il est composé de 4 collèges :

- Etat
 - Région
 - Organisations employeurs et chambres consulaires
 - Organisations salariées.
- Par ailleurs, le président du CESR siège au sein du CCREFP et le GIP ARIFOR est membre associé.

Le secrétariat permanent est assuré par Jean-Albert Noël (chargé de mission hébergé au sein du GIP ARIFOR). Il assure la gestion administrative du CCREFP, suit l'ensemble des travaux au sein du comité plénier, des commissions et des groupes thématiques et assure la diffusion des documents supports (dossiers préparatoires, comptes rendus des réunions).

Ses actions

Depuis la création du secrétariat permanent en 2007, le CCREFP est intervenu sur différentes thématiques.

Il a été consulté sur : la refonte du financement des Missions locales PAIO, la signature d'un contrat d'objectifs triennal avec une entreprise adaptée, l'appel à projets du PRFP (Programme régional de formation professionnelle), l'appel à projets 2008 pour les ouvertures et fermetures de formations dans les CFA, le programme prévisionnel des EDEC, l'indemnisation compensatrice forfaitaire versée aux employeurs d'apprentis...

Il a permis également la concertation sur différents sujets tels que : l'orientation et l'attractivité des métiers, la crise économique...

Parallèlement, il a coordonné certaines actions telles que la réduction des parcours VAE (Cf. p10), le plan de relance de l'insertion par l'activité économique, l'évaluation du schéma régional de la formation tout au long de la vie ■

www.arifor.fr/-CCREFP

Composition nominative

Présidence des commissions

AFPA Michèle LEFLON
Insertions des jeunes / apprentissage
Jean-Paul MIMEUR
Jean-Marie MEUNIER
FTLV VAE Claude CHAPAT
IAE Jean-Paul MIMEUR
Mutations économiques
René-Jacques BOUTIOT
Sanitaire et sociale
Comité plénier
Jean-Paul MIMEUR et Yvan LECUIVRE

1^{er} collège (Etat)

RECTORAT Alexandre STEYER
DRTEFP Jean-Paul MIMEUR
DRAAF le Directeur régional
DRDJS Alain SIBLOT
DRDASS Jacques MURAT
DRDFE Béatrice PAILLARD

2^{ème} collège (Région)

Région Jean-Marie MEUNIER
Région Jacques JEANTEUR
Région Sahila AYADI
Région Michèle LEFLON
Région Marie-Thérèse LUCAS
Région Olivia BRULEFERT

3^{ème} collège (Organisations Employeurs et consulaires)

MEDEF René-Jacques BOUTIOT
CGPME Jean-Marie CAILLIEZ
UPA Christian BLANCKAERT
FRSEA André SARAZIN
CRA Marie-Claude BRIET CLEMONT
CRCI François CRAVOISIER
CMA Jean-Louis MOUTON

4^{ème} collège (Organisations salariés)

CGT Claude CHAPAT
CFDT Corinne MARCHAL
FO Josiane VERLY
CFTC Eric GILLES
CGC Caroline NOCUN
FSU Annie BECRET
UNSA Annie ROUSSEAU

5^{ème} collège

CESR Patrick TASSIN

Membre associé

ARIFOR Sandrine POITTEVIN



La commission Insertion par l'Activité Economique en séance le 28 octobre dernier