

## **LOI RELATIVE A L'ORIENTATION ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

### **L'essentiel**

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie vient d'être publiée au Journal officiel du 25 novembre 2009. La loi reprend les grands axes de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Ses dispositions sont réparties en sept titres :

- . droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles ;
- . simplification et développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- . sécurisation des parcours professionnels ;
- . contrats en alternance/emploi des jeunes ;
- . gestion des fonds de la formation professionnelle ;
- . offre et organisme de formation ;
- . coordination des politiques de formation professionnelle et contrôle de la formation professionnelle.

Parmi les principales mesures adoptées, on retiendra la mise en œuvre de la portabilité du DIF, la création de la préparation opérationnelle à l'emploi, l'élargissement du public des contrats de professionnalisation, la création du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et la mise en place de nouveaux OPCA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Plusieurs dispositions doivent faire l'objet de décrets d'application ou renvoient leur mise en œuvre à des accords de branche.

À noter que certaines dispositions de la loi sont traitées dans un bulletin d'information Social, notamment les dispositions relatives au chômage partiel et aux stages.

**Contact : Anne-Marie Chéron - Mail : [cheronam@fntp.fr](mailto:cheronam@fntp.fr) - Tél. : 01 44 13 31 36**

**TEXTE DE REFERENCE :**

*Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie*

# DROIT À L'INFORMATION, À L'ORIENTATION ET À LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLES

---

## 1) Les objectifs de la formation professionnelle

La loi complète la définition de la formation professionnelle tout au long de la vie : l'objectif est de permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.  
Par ailleurs, la formation professionnelle continue se voit attribuer le nouvel objectif de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

---

## 2) Un droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles

La loi prévoit que toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle.

Un service dématérialisé gratuit devrait être créé, permettant à toute personne de disposer d'une première information et d'un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelle et d'être orientée vers les structures susceptibles de fournir les informations et les conseils nécessaires à une bonne orientation professionnelle.

---

# SIMPLIFICATION ET DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

---

## 1) La portabilité du droit individuel à la formation (DIF)

La loi met en œuvre la portabilité du droit individuel à la formation prévue par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail puis par celui du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Ce mécanisme permet au salarié d'utiliser ses droits acquis au titre du DIF en cas de rupture de son contrat de travail, soit de manière immédiate, soit de façon différée (pendant la période de chômage ou chez un nouvel employeur).

- *en cas de licenciement*

Comme à l'heure actuelle, le salarié licencié pourra demander à utiliser ses droits au DIF pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation. Jusqu'ici, cette possibilité était fermée en cas de licenciement motivé par une faute grave ou lourde. Désormais, seule la faute lourde ferme cette possibilité au salarié.

*RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL  
ET UTILISATION IMMEDIATE  
DES DROITS A DIF*

UTILISATION DIFFEREE DES DROITS  
A DIF

La somme disponible correspondra au solde du nombre d'heures de DIF acquises par le salarié et non utilisées, multiplié par un montant forfaitaire de 9,15 €, et non plus au versement de l'allocation formation.

Le salarié doit formuler sa demande d'utilisation de ses droits à DIF avant la fin de son préavis. À défaut, la somme ne sera pas due par l'employeur.

Lorsque l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle doit se dérouler pendant le temps de travail.

- *en cas de démission*

La loi n'introduit pas de changement : le salarié pourra demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

- *en cas de départ à la retraite*

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF.

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié conserve la possibilité d'utiliser son crédit DIF acquis dans son ancienne entreprise pour financer une formation suivie ultérieurement.

Ce financement est égal au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par un montant forfaitaire de 9,15 €.

Cette somme pourra être mobilisée dans les cas suivants :

*1<sup>er</sup> cas : le salarié trouve un nouvel employeur*

Lorsque le salarié en fait la demande auprès de son nouvel employeur au cours des 2 années suivant son embauche, la somme correspondant à ses droits au DIF acquis chez son précédent employeur permettra de financer, après accord du nouvel employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. À défaut d'accord du nouvel employeur, cette somme permettra de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités définies pour le DIF par accord de branche.

Si l'employeur et le salarié sont en désaccord, l'action devra se dérouler en dehors du temps de travail mais l'allocation de formation ne sera pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

*2<sup>ème</sup> cas : pendant la période de chômage*

Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. La mobilisation de cette somme doit avoir lieu, en priorité, pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage.

Dans cette hypothèse, le paiement de la somme est assuré par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle l'intéressé a acquis ses droits à DIF.

L'employeur doit informer le salarié de ses droits en matière de DIF dans la lettre de licenciement.

S'il s'agit d'un licenciement pour motif économique ouvrant droit au bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé (cas des entreprises de moins de 1 000 salariés), les actions suivies par le salarié au titre de la CRP peuvent être mises en œuvre et financées par l'utilisation du reliquat des droits acquis au titre du DIF. L'employeur devra informer le salarié de cette possibilité dans la lettre de licenciement.

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur devra mentionner sur le certificat de travail, dans des conditions qui restent à fixer par décret, les droits acquis par le salarié au titre du DIF ainsi que l'OPCA compétent pour verser la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF.

## 2) Un plan de formation simplifié

Jusqu'ici, les actions de formation retenues par l'employeur dans le plan de formation devaient être classées, selon leurs finalités, dans l'une des trois catégories suivantes :

- les actions d'adaptation de salariés à leur poste de travail,
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés,
- les actions qui participent au développement des compétences des salariés.

À chaque catégorie correspondait un régime juridique spécifique au regard du temps de travail et de la rémunération versée au salarié.

La loi regroupe désormais les deux premières catégories. Ainsi, il ne faudra plus distinguer que deux types de formation :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Ces actions de formation constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
- les actions de développement des compétences du salarié. En application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces actions pourront se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou dans la limite de 5% du forfait) et donner lieu au versement d'une allocation de formation par l'employeur.

À noter que la présentation du plan de formation aux membres du comité d'entreprise s'en trouve simplifiée, les actions de formation proposées par l'employeur étant réparties en 2 catégories au lieu de 3.

---

### 3) Inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il doit renseigner l'employeur sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

La loi introduit une obligation supplémentaire pour les entreprises de 50 salariés et plus : le médecin du travail devra désormais formuler également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

---

### 4) Formations en dehors du temps de travail

Dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, il pourra demander à l'organisme collecteur agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) de prendre en charge tout ou partie des coûts pédagogiques liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail.

Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

La durée minimum des formations qui pourront ouvrir droit à cette nouvelle modalité de prise en charge par les OPACIF sera fixée par décret.

---

### 5) Le bilan d'étape professionnel, entretien professionnel et passeport orientation et formation

#### *LE BILAN D'ETAPE PROFESSIONNEL*

L'employeur doit informer le salarié, lors de son embauche, de la possibilité qu'il a, de demander à bénéficier d'un bilan d'étape professionnel, dès lors qu'il dispose de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise. Ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans à la demande du salarié.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié. Un accord national interprofessionnel étendu doit déterminer les conditions d'application du bilan d'étape professionnel.

#### *L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL*

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur doit organiser pour chacun de ses salariés, dans l'année qui suit leur 45<sup>ème</sup> anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel il les informe de leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

#### *LE PASSEPORT ORIENTATION ET FORMATION*

Un modèle de passeport orientation et formation sera mis à disposition de toute personne. Ce passeport recensera :

- 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 ;
  - . les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
  - . les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
  - . les qualifications obtenues ;
  - . les habilitations de personnes ;
  - . les emplois occupés et les activités bénévoles ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

L'employeur ne pourra exiger du salarié, qui répond à une offre d'embauche, qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation sera illicite.

Un décret doit déterminer les modalités de mise en œuvre de ce passeport.

## SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

#### *LES MISSIONS DU FPSPP*

Créé par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et repris par la loi, le FPSPP est appelé à succéder au Fonds Unique de Péréquation (FUP) dès 2010.

Ce fonds doit contribuer notamment au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi dont les caractéristiques doivent être définies par une convention-cadre entre l'État et le FPSPP.

Autre mission du FPSPP : assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux OPCA et aux OPACIF pour le financement d'actions de professionnalisation et de congé individuel de formation.

#### *LES RESSOURCES DU FPSPP*

Les ressources du FPSPP sont constituées principalement par un pourcentage de la participation des employeurs de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus au financement de la formation professionnelle continue. Ce pourcentage, **compris entre 5% et 13%**, est fixé chaque année par arrêté ministériel.

Ces sommes s'imputent sur les participations des employeurs dues au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation. Au titre du congé individuel, elles sont calculées en appliquant le pourcentage fixé par arrêté. S'agissant du plan de formation et de la professionnalisation, un accord de branche devra fixer la répartition de cette contribution sur chacun des deux régimes.

**À noter qu'un accord est en cours de négociation dans les branches du Bâtiment et des Travaux Publics sur ce point.**

**Ces sommes sont exigibles à compter de l'année de salaires 2009. Elles sont versées par l'intermédiaire des OPCA et des OPACIF au FPSPP avant le 30 avril de l'année N+1.**

## 2) La préparation opérationnelle à l'emploi : un nouveau dispositif de formation pour les demandeurs d'emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi a pour objet de permettre à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition de compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. La formation est financée par Pôle emploi. L'OPCA dont relève l'entreprise ainsi que le FPSPP peuvent contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation.

La formation est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise. À l'issue de la formation, le demandeur d'emploi et l'employeur pourront conclure un contrat à durée déterminée d'une durée de 12 mois maximum, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un contrat à durée indéterminée.

## 3) Participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, l'employeur doit lui accorder une autorisation d'absence pour participer à ce jury, sous réserve de respecter un délai de prévenance qui sera fixé par décret.

L'employeur ne peut refuser l'autorisation d'absence que, s'il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

La participation à un jury d'examen ou de VAE entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue dès lors que le jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles.

Les dépenses liées à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE qui intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles pourront couvrir, selon des modalités fixées par accord de branche :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent ;
- le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

# CONTRATS EN ALTERNANCE

---

## 1) Dispositions relatives au contrat de professionnalisation

*EXTENSION DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION A DE NOUVEAUX BENEFICIAIRES*

Jusqu'à présent, l'accès au contrat de professionnalisation était ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

La loi étend l'ouverture du contrat de professionnalisation aux bénéficiaires suivants : les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ou d'un contrat unique d'insertion (dont l'entrée en vigueur est prévue le 1<sup>er</sup> janvier 2010).

La durée minimale de l'action de professionnalisation pourra être portée jusqu'à 24 mois pour ce type de public ainsi que pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Pour ces mêmes bénéficiaires, la durée minimale des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques pourra être étendue, par accord de branche, au-delà de 25% de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation.

*PRISE EN CHARGE PAR LES OPCA*

Un accord de branche pourra déterminer pour ce type de public, des forfaits horaires de prise en charge spécifiques pour les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

De même, un plafond spécifique de prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sera fixé par décret pour ces publics bénéficiaires.

Les OPCA pourront prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise pour ce public fragilisé ainsi que pour :

- les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation,
- les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à temps plein et en CDI au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

Les OPCA pourront poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires de contrat de professionnalisation en cas de licenciement pour motif économique, de rupture anticipée du CDD à l'initiative de l'employeur (sauf faute grave ou force majeure), de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise.

*DISPOSITION SPECIFIQUE AUX MINEURS TITULAIRES D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION*

Un décret doit définir les conditions dans lesquelles les mineurs, titulaires d'un contrat de professionnalisation, peuvent être autorisés à utiliser, au cours de leur formation professionnelle, les équipements de travail dont l'usage est interdit aux jeunes travailleurs.

---

## 2) Extension du public bénéficiaire des périodes de professionnalisation

La loi étend le bénéfice des périodes de professionnalisation aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion conclu à durée déterminée ou indéterminée.  
La durée minimale de la formation qu'ils recevront sera fixée par décret.

---

## 3) Les mesures liées à l'apprentissage

### *LES DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE*

La loi dispose que lorsque, après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation, une période d'essai pourra être fixée selon les mêmes conditions que celles en vigueur pour un contrat à durée déterminée.

La loi prévoit par ailleurs que l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves.

Si le contrat d'apprentissage est rompu, sans que l'apprenti en soit à l'initiative, l'État ou les régions pourront assurer le financement de la rémunération de l'apprenti pour une durée n'excédant pas 3 mois s'il continue à suivre la formation en CFA.

La loi institue un dispositif, à titre expérimental, pour les jeunes souhaitant entrer en apprentissage mais ayant des difficultés à trouver un employeur. Ainsi, pourront être agréées, pour une durée limitée à deux mois, dans le cadre des dispositions relatives au financement des stages par l'État et les régions, les formations entamées jusqu'au 31 octobre 2010 dans des CFA volontaires par des jeunes à la recherche d'un employeur susceptible des les recruter en qualité d'apprentis

Enfin, la loi prévoit par ailleurs que, pour certaines formations professionnelles limitativement fixées par décret, l'apprenti pourra accomplir tous les travaux que peut nécessiter sa formation, sous la responsabilité de l'employeur. L'employeur adressera à cette fin une déclaration à la DDTEFP.

### *DISPOSITIONS RELATIVES A LA TAXE D'APPRENTISSAGE : CREATION D'UNE CONTRIBUTION SUPPLEMENTAIRE A L'APPRENTISSAGE*

La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances avait institué une majoration de la taxe d'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus n'atteignant pas un certain seuil d'embauches en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage (3% en 2008).

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie remplace cette majoration par une contribution supplémentaire à l'apprentissage instituée au profit du Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage (FNDMA).

Ainsi, cette contribution est 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 3% de l'effectif annuel moyen** de l'entreprise au cours de l'année de référence.

Cette contribution est assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de calcul de la taxe d'apprentissage. **Son taux est de 0,1%**. Elle est versée aux OCTA avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle du versement des salaires. À défaut de versement ou en cas de versement

insuffisant à cette date, le montant de la contribution est versé au comptable de la Direction générale des impôts, majoré de l'insuffisance constatée. Les OCTA reversent ensuite les sommes perçues au comptable de la Direction générale des impôts au plus tard le 30 avril de la même année.

Ces dispositions sont applicables à **raison des rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.**

---

#### 4) Les clauses d'insertion dans les marchés publics

À titre expérimental et dans le respect du code des marchés publics, l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics pourront mettre en œuvre des clauses d'exécution de leurs marchés prévoyant les dispositions suivantes : pour certaines catégories d'achats et au-dessus de certains montants de marché, **5% au moins** du nombre d'heures travaillées pour l'exécution du contrat seront effectuées **par des jeunes de moins de 26 ans de niveau de qualification inférieur au bac ou par des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou par des salariés embauchés depuis moins de 2 ans à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.**

Cette expérimentation s'applique aux procédures de marché engagées à compter de la publication de la loi et **jusqu'au 31 décembre 2011.** Les catégories d'achats concernées et les montants de marché seront définis par voie réglementaire.

---

#### 5) Accueil d'élèves de 15 ans dans les CFA

Les CFA pourront accueillir, pour une durée maximale d'un an, les élèves ayant atteint l'âge de 15 ans pour leur permettre de suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance destinée à leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage.

À tout moment, l'élève pourra soit signer un contrat d'apprentissage sous réserve d'avoir atteint l'âge de 16 ans ou d'avoir accompli la scolarité du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire, soit reprendre sa scolarité dans un collège ou un lycée.

Un décret devra déterminer les modalités d'application de ces dispositions.

---

#### 6) Apprentissage et CQP

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2011, tout apprenti dont la formation n'a pas été sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle pourra bénéficier, à sa demande, de la prise en compte de ses acquis en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions doivent être fixées par accord de branche déposé avant le 31 décembre 2010. À défaut, un décret déterminera les modalités applicables.

---

## EMPLOI DES JEUNES

---

### Prise en charge des dépenses de tutorat

Pourront être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation, dès lors qu'elles sont engagées à compter de la publication de la loi **et jusqu'au 31 décembre 2011**, les dépenses suivantes :

- **une partie de la rémunération des salariés assurant le tutorat de jeunes de moins de 26 ans embauchés depuis moins de 6 mois ou stagiaires dans l'entreprise,**
- **les éventuels compléments de salaire versés aux salariés en contrepartie de leur activité de tutorat de jeunes de moins de 26 ans embauchés depuis moins de 6 mois ou stagiaires dans l'entreprise.**

Un décret doit déterminer les modalités d'application de ces dispositions.

---

## GESTION DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

---

### 1) Vers la mise en place de nouveaux OPCA

La loi prévoit que la validité des agréments délivrés aux OPCA expire le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Ainsi, l'agrément délivré à l'OPCA Travaux Publics et au FAF.SAB restera valable jusqu'à cette date. Tout nouvel agrément sera ensuite subordonné à l'existence d'un accord de branche conclu à cette fin.

L'agrément sera accordé aux OPCA en fonction de plusieurs critères, notamment :

- de leur capacité financière et de leurs performances de gestion,
- de la cohérence de leur champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel,
- de leur mode de gestion paritaire,
- de leur aptitude à assurer leur mission compte tenu de leurs moyens,
- de leur aptitude à assurer des services de proximité au bénéfice des très petites entreprises et des PME,
- de l'application d'engagements relatifs notamment à la transparence de la gouvernance, à la publicité des comptes,...

Par ailleurs, l'agrément des OPCA au titre du plan et des formations organisées dans le cadre du DIF, des périodes et des contrats de professionnalisation ne sera accordé que lorsque le montant des collectes annuelles réalisées est supérieur à un montant fixé par décret.

Les OPCA seront agréés par l'autorité administrative au titre d'une ou plusieurs des catégories suivantes :

- pour les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés,
- pour les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés,
- pour les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant cinquante salariés et plus,
- pour les contributions dues au titre de la professionnalisation,
- pour les contributions dues au titre du congé individuel de formation.

Afin de renforcer la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi a mis en place un système de fongibilité asymétrique ; ainsi, l'OPCA pourra affecter les versements des employeurs de 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 50 salariés adhérant à l'OPCA. L'inverse ne sera en revanche pas possible.

---

## 2) Remplacement des salariés en formation dans les entreprises de moins de 10 salariés

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2011, les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de 10 salariés pour remplacer un salarié en formation, seront prises en charge au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Les dépenses seront prises en charge dans la limite d'un plafond et d'une durée maximale déterminés par voie réglementaire.

---

# OFFRE ET ORGANISME DE FORMATION

---

## 1) L'offre de formation

L'employeur est libre de choisir l'organisme de formation auquel il confie la formation de ses salariés dès lors que cet organisme a été enregistré conformément à la réglementation. Une liste des organismes déclarés et à jour de leurs obligations sera rendue publique et comportera des renseignements relatifs à la raison sociale de l'organisme, à ses effectifs, à la description des actions de formation dispensées et au nombre de salariés et de personnes formées.

À noter également qu'un décret devra fixer les caractéristiques des actions de formation nécessitant une convention tripartite entre l'entreprise, l'organisme de formation et le salarié.

---

## 2) Les obligations vis-à-vis du stagiaire

*AVANT L'INSCRIPTION DEFINITIVE DU STAGIAIRE*

Plusieurs documents doivent être remis au stagiaire avant son inscription définitive :

- le programme et les objectifs de la formation,
- la liste des formateurs avec la mention de leurs titres ou qualités,
- les horaires,
- les modalités d'évaluation de la formation,
- les coordonnées de la personne chargée des relations avec les stagiaires,
- le règlement intérieur applicable à la formation.

*À L'ISSUE DE LA FORMATION*

À l'issue de la formation, l'organisme de formation devra délivrer au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action, les résultats de l'évaluation des acquis de la formation. L'employeur doit également remettre cette attestation au stagiaire à l'issue de la formation, lorsque les actions de formation sont organisées par l'entreprise elle-même.

---