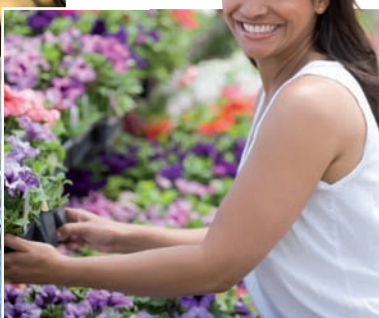
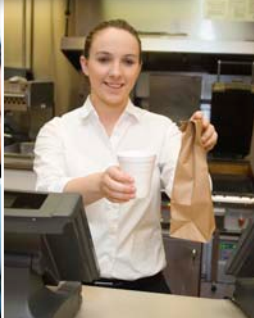


AGEFOS PME

Points
DE REPÈRE



La nouvelle Loi

sur la formation professionnelle continue

(Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009)



La nouvelle Loi

sur la formation professionnelle continue

ÉDITO

La nouvelle Loi, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, a été adoptée le 24 novembre 2009.

Cette Loi résulte d'une ambition affichée des partenaires sociaux (accord du 7 janvier 2009) et des pouvoirs publics : **améliorer le système de formation professionnelle.**

Pour cela, il faut poursuivre le développement pour les salariés et les demandeurs d'emploi :

- de l'évolution et l'adaptation des compétences ;
- des qualifications tout au long de la vie ;
- de la sécurisation des parcours professionnels qui facilite les transitions entre les diverses situations qu'un individu peut rencontrer dans son existence.

C'est un enjeu majeur et une évolution nécessaire pour les entreprises et leurs salariés avec, à la clé, des résultats concrets : plus 500 000 salariés et plus 200 000 demandeurs d'emplois formés.

Pour y arriver, la nouvelle Loi a défini les objectifs suivants :

- **améliorer** l'accès à la formation des salariés des TPE-PME et ceux les plus éloignés de l'emploi
- **renforcer** l'évaluation et la qualité de l'offre de formation
- **rendre** l'individu acteur de son parcours professionnel en simplifiant l'accès aux dispositifs de formation
- **développer** l'accès à l'emploi

Cette publication présente, du point de vue de l'entreprise, tout ce qui change avec cette nouvelle Loi sur les dispositifs de formation eux-mêmes ainsi que sur le versement des contributions. Nous avons fait le choix de ne pas détailler les dispositions de cette Loi ne concernant pas directement les entreprises et leurs salariés.

Cette Loi vise également à améliorer :

- la transparence et les circuits de financement
- l'évaluation des politiques de formation

AGEFOS PME met d'ores et déjà en œuvre la plupart des missions attendues pour les OPCA et accompagnera la transformation que doivent conduire les acteurs de la formation dans les années à venir.

Les conseillers AGEFOS PME sont à votre disposition pour découvrir les nouveautés de cette Loi.

Joël Ruiz, Directeur Général AGEFOS PME

La nouvelle Loi

sur la formation professionnelle continue

SOMMAIRE

A/ Les évolutions pour les ENTREPRISES

Axe 1 : Simplification de la formation

- Le plan de formation p.4
- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) p.5
- Le remplacement des salariés en formation pour les TPE p.5

Axe 2 : Nouvelles obligations

- L'entretien professionnel p.6
- La contribution formation : la participation au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) p.7

B/ Les nouveaux droits des SALARIÉS

Axe 1 : Se former plus facilement

- Le Congé Individuel de Formation (CIF) p.8
- La convention de formation p.8
- Le Droit Individuel de Formation (DIF) p.9

Axe 2 : Orienter son parcours professionnel

- Le passeport orientation et formation p.10
- Le bilan d'étape professionnel p.10

C/ L'accès à l'EMPLOI

Axe 1 : Promouvoir l'alternance

- Le contrat de professionnalisation p.11
- Le tutorat p.12

Axe 2 : Favoriser l'insertion et la réinsertion

- La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) p.13
- La période de professionnalisation p.13
- Le Contrat de Transition Professionnelle (CTP) et la Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) et le Contrat d'Accompagnement Renforcé (CAR) p.14

Ce qu'il faut retenir en 14 points

p.15

Axe 1 : Simplification de la formation

□ Le plan de formation : préparer l'entreprise de demain

Le plan de formation constitue un outil essentiel au service des objectifs stratégiques et du développement de l'entreprise. Il regroupe l'ensemble des actions de formation, de bilan de compétences et de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

AVANT : Le plan de formation était composé de trois catégories d'actions de formation. A chaque catégorie correspondait un régime juridique spécifique (temps de travail et rémunération).

APRÈS : Le plan de formation comprend dorénavant deux catégories d'actions afin de simplifier sa construction et sa présentation aux représentants du personnel.

Evolution des catégories d'actions du plan de formation			
AVANT		APRÈS	
Catégorie d'actions	Temps de travail	Catégorie d'actions	Temps de travail
1/ Adaptation au poste de travail	Pendant le temps de travail	1/ Adaptation au poste de travail ou actions liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi	Pendant le temps de travail
2/ Évolution ou maintien dans l'emploi	Pendant le temps de travail		
3/ Développement des compétences	Pendant le temps de travail	2 / Développement des compétences	Pendant le temps de travail
	Hors temps de travail		Hors temps de travail

Rémunération du salarié versée pendant la formation

- Les actions de la catégorie 1, se déroulant pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise, avec application le cas échéant du régime des heures supplémentaires.
- Les actions de la catégorie 2 :
 - lorsqu'elles se déroulent pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise, avec neutralisation du régime des heures supplémentaires dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;
 - lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail, ouvrent droit au versement d'une allocation de formation.

Les + pour l'entreprise

- **Simplifier** la construction, la présentation et la gestion des actions du plan de formation
- **Améliorer** l'appropriation du plan de formation
- **Fidéliser** et **motiver** ses salariés

Le plan de formation est régi par les articles L.6321-1 et suivants du Code du travail.

Les catégories du plan de formation par l'article L.2323-36 du Code du travail.

Axe 1 : Simplification de la formation

□ La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : favoriser la certification professionnelle

La VAE permet à toute personne, engagée dans la vie active depuis au moins trois ans, d'accéder à une certification en faisant valider ses compétences acquises par un jury.

AVANT : La participation au jury n'était pas financée.

APRÈS : De nouvelles mesures destinées à développer la VAE sont mises en place :

- un congé spécifique est créé pour permettre à un salarié de participer à un jury de VAE ;
- les dépenses afférentes à la participation (frais de transport, d'hébergement et de restauration, rémunération des salariés, etc.) peuvent être prises en charge par les OPCA ;
- un délai de prévenance doit être respecté. Le salarié qui participe à un jury adresse à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence, au moins 15 jours avant le début de la session d'examen ou de validation. Le salarié, dans sa demande écrite, doit faire mention des dates et lieux de la session et joindre une copie de la convocation à participer au jury d'examen ou de VAE.

Les + pour l'entreprise

- **Bénéficier** d'un financement spécifique pour les jurys VAE
- **Améliorer** l'accès à la VAE des salariés

Le congé pour VAE est régi par les articles L.6313-1, L.6313-12, L.3142-3-1 et L.3142-5-1 et suivants du Code du travail.

□ Le remplacement des salariés en formation pour les TPE

NOUVEAUTÉ : A titre expérimental, les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié, recruté par une entreprise de moins de 10 salariés pour remplacer un salarié en formation, peuvent être prises en charge par les OPCA au titre de la contribution plan de formation moins de 10 sur la base du taux horaire du SMIC dans la limite de 150 heures de formation.

Les + pour l'entreprise

- **Remplacer** les salariés en formation de façon plus souple

Le remplacement des salariés en formation est régi par l'article 44 de la Loi du 24 novembre 2009 et le décret n°2010-290 du 17 mars 2010.

Axe 2 : Nouvelles obligations

□ L'entretien professionnel : aider le salarié à devenir acteur de son parcours

L'entretien professionnel permet au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses compétences, de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et des besoins de celle-ci.

AVANT : Tout salarié âgé de 45 ans avait droit de bénéficier d'un entretien de 2^e partie de carrière, destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique sur sa situation et son évolution professionnelle.

APRÈS : Les entreprises employant au moins 50 salariés ont maintenant l'obligation d'organiser pour chacun de leurs salariés, dans l'année qui suit leur 45^e anniversaire, un entretien professionnel afin de les informer notamment sur leurs droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou d'étape professionnelle ou à une action de professionnalisation.

Les + pour l'entreprise

- **Impliquer** davantage les salariés de plus de 45 ans
- **Eviter** toute pratique discriminatoire liée à l'âge

L'entretien professionnel des salariés de 45 ans et plus est régi par l'article L.6321-1 du Code du travail.

Axe 2 : Nouvelles obligations

□ La contribution formation : la participation au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

Les taux légaux des contributions versées annuellement par les entreprises au titre de la formation professionnelle ne changent pas.

Néanmoins, une part des contributions des entreprises est reversée au FPSPP en vue de favoriser l'accès à la formation des **demandeurs d'emploi et des salariés peu qualifiés**.

La participation au FPSPP

La participation au FPSPP est prélevée sur les contributions légales versées annuellement par les entreprises auxquelles est appliqué un taux défini chaque année par arrêté ministériel.

Pour 2010 (MSAB* 2009), le taux était de 13 % des contributions au titre de la professionnalisation, du plan de formation et du Congé Individuel de Formation (CIF).

- Ce taux s'applique de manière identique (sauf dispositions contraires fixées par accord collectif au 1^{er} janvier de l'année de collecte) sur la participation versée au titre du plan (y compris les entreprises gérant directement leur plan), de la professionnalisation et du CIF.
- Le recouvrement de cette participation est faite par l'intermédiaire des OPCA agréés au titre de la professionnalisation et du CIF (OPACIF) et est versée au FPSPP au 30 juin de chaque année.

Ce qui change pour le versement des contributions

- pour les entreprises de moins de 10 salariés versant leurs contributions à AGEFOS PME, une part de leurs contributions sera reversée au FPSPP ;
- pour les entreprises de plus de 10 salariés versant leurs contributions à AGEFOS PME (en tant qu'entreprise relevant d'une branche gérée par AGEFOS PME ou au titre de l'interprofession), une part de la contribution au titre du plan de formation et de la professionnalisation sera reversée au FPSPP ;
- pour les entreprises de plus de 10 salariés versant leur professionnalisation à AGEFOS PME mais ne versant pas leur plan de formation (gestion directe), leur participation au FPSPP au titre de la contribution plan de formation est due.

Le reçu libératoire doit mentionner le montant versé au titre de la participation FPSPP.

Le FPSPP est régi par les articles R.6332-104 et suivants du Code du travail.

* MSAB : Masse Salariale Annuelle Brute

Axe 1 : Se former plus facilement

Le Congé Individuel de Formation (CIF) : aider le salarié à se réorienter

Le CIF permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à titre individuel un projet personnel de formation.

AVANT : Pour bénéficier d'un CIF, le salarié devait adresser à son employeur une demande d'autorisation d'absence.

APRÈS : La formation peut se dérouler hors temps de travail ; le salarié n'a donc pas à obtenir d'autorisation d'absence. Dans ce cas, le salarié :

- doit justifier d'un an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- n'est pas rémunéré pendant son temps de formation mais bénéficie de la couverture sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- peut se faire financer tout ou partie des frais de formation par l'OPCA au titre du CIF.

La durée minimum de la formation hors temps de travail pouvant être prise en charge par l'OPACIF a été fixée à 120 heures par décret.

Les + pour le salarié

- **Accéder** au CIF plus facilement

Le CIF hors temps de travail est régi par l'article L.6322-64 et D.6322-79 du Code du travail et le décret n°2010-65 du 18 janvier 2010.

La convention de formation

La convention de formation avec le salarié assure une meilleure information du stagiaire et lui permet de mesurer l'importance de son assiduité à la formation.

AVANT : La convention avec le salarié n'était pas obligatoire.

APRÈS : L'organisme de formation doit conclure une convention avec le salarié formé lorsque la formation a notamment pour objet l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle et :

- qu'elle a lieu à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur ;
- ou lorsqu'elle se déroule en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié.

Dans ce cas, l'intitulé, la nature, la durée, les effectifs, les modalités de déroulement et de sanction de la formation doivent faire l'objet d'une convention avec le bénéficiaire de la formation.

L'obligation de conclure cette convention avec le salarié est régie par l'article L.6353-2 du Code du travail et le décret n°2010-530 du 20 mai 2010.

Axe 1 : Se former plus facilement

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) : construire avec le salarié son projet de formation

Le DIF permet au salarié de disposer d'un crédit d'heures de formation - 20 heures par an - afin de développer, compléter et renouveler sa qualification et ses compétences professionnelles.

AVANT : Seule la « transférabilité » du DIF était prévue en cas de licenciement (sauf pour faute grave ou lourde). Le salarié bénéficiait d'une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE à condition d'en faire la demande pendant le préavis de licenciement.

Le financement du DIF « transférable » consistait à convertir les heures acquises non utilisées en allocation de formation (50 % du salaire net).

APRÈS : La Loi organise à présent la portabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance-chômage, afin d'assurer aux salariés les plus fragilisés des formations pour retrouver ou se maintenir dans l'emploi.

Tout salarié faisant l'objet d'une rupture de contrat (sauf faute lourde) ou dont le contrat arrive à terme bénéficie de la portabilité du DIF.

Lors de la rupture du contrat, l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail :

- le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF non utilisées
- la somme correspondant à ce solde
- l'OPCA compétent pour le versement de cette somme

Les modalités de mise en œuvre du DIF en cas de démission ou de départ à la retraite demeurent inchangées.

Si le salarié demande à exercer son DIF avant la fin de son préavis

- L'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE se déroule pendant le temps de travail et ne nécessite pas l'accord de l'employeur ;
- Le financement des heures acquises non utilisées du DIF portable se fait dorénavant sur la base du montant forfaitaire de 9,15 €.

Si le salarié exerce son DIF en tant que demandeur d'emploi

- Tout demandeur d'emploi peut mobiliser son DIF pendant la période d'indemnisation chômage ;
- Le financement des actions prescrites par le référent de Pôle emploi est assuré par l'OPCA du précédent employeur. La somme allouée correspond au nombre des heures acquises multiplié par le montant forfaitaire de 9,15 € (sauf dispositions spécifiques de branche ou interprofessionnelles).

Si le salarié exerce son DIF chez le nouvel employeur

- Le salarié peut utiliser son DIF pendant les deux années suivant son embauche. Sa demande est soumise à l'accord de l'employeur.
- L'OPCA du nouvel employeur peut prendre en charge les frais de formation selon le montant forfaitaire de 9,15 € (sauf dispositions spécifiques de branche ou interprofessionnelles).
- En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié, ce dernier peut faire financer son action à condition que celle-ci réponde aux priorités de la branche professionnelle ou de l'interprofession. Dans ce cas, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de travail n'est pas due par l'employeur.

Pour les deux derniers cas, le financement s'effectue sur les fonds de la professionnalisation, sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou interprofessionnel.

Les + pour le salarié

- **Faciliter** les transitions en cas de rupture de contrat de travail
- **Conserver** et utiliser les heures acquises au titre du DIF

La portabilité du DIF est régie par les articles L.6323-17 à L.6323-21 et l'article D.1234-6 du Code du travail.

Axe 2 : Orienter son parcours professionnel

□ Le passeport orientation et formation : accompagner le salarié tout au long de sa vie professionnelle

Le passeport orientation et formation est un document unique et personnel du salarié. Il recense toutes les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit par ses expériences professionnelles ou bénévoles.

AVANT : Le passeport formation permettait de recenser :

- les actions de formation 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 (en formation initiale ou continue)
- les emplois et les activités bénévoles

APRÈS : Le passeport est inscrit dans la loi. Tout salarié peut se procurer un passeport formation qui recense en plus :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'entretiens professionnels, d'un bilan professionnel ou de compétences ;
- les habilitations de personnes- par exemple, l'habilitation électrique qui est une reconnaissance de la capacité d'une personne à accomplir en toute sécurité des tâches électriques.

Un décret fixera les modalités de mise en œuvre et notamment de mise à disposition.

Le passeport orientation et formation est régi par l'article L.6315-2 du Code du travail.

□ Le bilan d'étape professionnel : faire le point sur le parcours professionnel du salarié

NOUVEAUTÉ : Un bilan d'étape professionnel est créé. Entre l'entretien professionnel et le bilan de compétences, il permet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur :

- au salarié, de connaître et d'évaluer ses compétences professionnelles
- à l'employeur, de déterminer les objectifs de formation du salarié

Ce dispositif est accessible à tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans la même entreprise. Un salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un bilan d'étape professionnel renouvelé tous les 5 ans.

Dès son embauche, le salarié doit être informé de l'existence du bilan d'étape professionnel ainsi que des conditions de sa mise en œuvre.

Un accord national interprofessionnel étendu précisera les modalités de mise en œuvre de ce bilan (contenu, procédure de demande et de mise en œuvre...).

Les + pour le salarié

- **Disposer** d'un inventaire exhaustif de ses compétences et expériences
- **Anticiper** son avenir professionnel

Le bilan d'étape professionnel est régi par l'article L.6315-1 du Code du travail.

Axe 1 : Promouvoir l'alternance

□ Le contrat de professionnalisation : gagner en qualification

Le contrat de professionnalisation facilite l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi en leur permettant d'acquérir une qualification reconnue.

AVANT : Le contrat de professionnalisation bénéficiait aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi.

APRÈS : Désormais, le contrat de professionnalisation est ouvert également aux bénéficiaires de minima sociaux ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Des modalités de mise en œuvre particulières existent pour ces nouveaux bénéficiaires et pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification :

- la durée maximale peut être portée à 24 mois (sans nécessité d'accord de branche) ;
- la durée de la formation peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat (prévue par accord de branche ou interprofessionnel) ;
- la prise en charge peut se faire sur la base de forfaits horaires spécifiques (prévus par accord de branche ou interprofessionnel), ou à défaut sur la base d'un forfait horaire de 15 €.

Les OPCA peuvent poursuivre, après la rupture du contrat, la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation en cas :

- de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise
- de licenciement économique
- de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur dans le cas d'un CDD

Le contrat unique d'insertion est destiné à encourager l'insertion par l'activité économique. Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010, il prend la forme d'un contrat initiative emploi (secteur marchand) ou d'un contrat d'accompagnement à l'emploi (secteur non marchand).

Ce contrat remplace les contrats aidés, d'avenir et d'insertion et le revenu minimum d'activité qui sont supprimés.

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L6325-1 et suivants, L.6332-14, L.6332-15, D.6332-87 du Code du travail.

Axe 1 : Promouvoir l'alternance

□ Le tutorat : bénéficiaire d'un accompagnement renforcé par un tuteur

L'entreprise a la possibilité de désigner un tuteur qui contribue au bon déroulement du contrat de professionnalisation. Il a pour mission d'assurer l'articulation entre le centre de formation et l'entreprise et de veiller aux bonnes conditions de travail.

AVANT : Le temps consacré par le tuteur à sa mission tutorale est pris en charge forfaitairement par l'OPCA avec un plafond de 230 € par mois pendant 6 mois.

APRÈS :

Tutorat interne

Les dépenses liées à l'exercice de la mission tutorale sont financées de manière spécifique (345 € par mois et par salarié pendant 6 mois au lieu de 230 € pour les autres publics) lorsqu'elle concerne les publics suivants :

- les jeunes de moins de 26 ans sans qualification
- les bénéficiaires de minima sociaux
- les personnes ayant bénéficié du contrat unique d'insertion

Tutorat expérimental

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, l'entreprise a la possibilité d'imputer sur son plan de formation la rémunération (ou compléments de salaires) des tuteurs de jeunes embauchés ou stagiaires.

Cette imputation est limitée à 230 € par mois et par jeune embauché ou stagiaire pour une durée maximale de 6 mois.

Les dépenses du tutorat doivent être engagées entre le 20 novembre 2009 et le 31 décembre 2011. Elles concernent le tutorat exercé auprès de jeunes embauchés depuis moins de 6 mois en CDI ou CDD (12 mois minimum) ou de stagiaires.

Tutorat externe

Pour ces publics, l'OPCA peut prendre en charge, dans les mêmes conditions que pour le tutorat interne, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise. Cette disposition est également applicable pour :

- les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation ;
- celles qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en CDI au cours des 3 années qui ont précédé la signature du contrat.

Le tutorat est régi par les articles D.6325-6 et suivants, D.6332-90 et suivants, L.6332-15 du Code du travail et le décret n°2010-661 du 15 juin 2010.

Axe 2 : Favoriser l'insertion et la réinsertion

□ La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

NOUVEAUTÉ : La POE permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée auprès de Pôle emploi.

A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un :

- CDI
- contrat de professionnalisation à durée indéterminée
- CDD d'une durée minimum de douze mois

La formation est financée par Pôle emploi et de manière partielle par les OPCA (coûts pédagogiques et frais annexes) et/ou le FPSPP.

La POE est régie par les articles L. 6326-1 et L. 6326-2 du Code du travail.

□ La période de professionnalisation : favoriser les parcours de formation qualifiants

La période de professionnalisation permet, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en CDI.

NOUVEAUTÉ : Un nouveau public est éligible à la période de professionnalisation : les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CDD ou CDI).

Pour ce public, la période de professionnalisation a une durée minimum de 80 heures.

Le contrat unique d'insertion est destiné à encourager l'insertion par l'activité économique. Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et prend la forme d'un contrat initiative emploi (secteur marchand) ou d'un contrat d'accompagnement à l'emploi (secteur non marchand).

Ce contrat remplace les contrats aidés, d'avenir et d'insertion et le revenu minimum d'activité qui sont supprimés.

La période de professionnalisation est régie par l'article L.6324-1 et suivants du Code du travail.

Axe 2 : Favoriser l'insertion et la réinsertion

□ Le Contrat de Transition Professionnelle (CTP) et la Convention de Reclassement Personnalisé (CRP)

Les entreprises de moins de 1 000 salariés (ou en situation de redressement ou de liquidation) ont l'obligation de proposer au salarié dont le licenciement économique est envisagé :

- un CTP pour les entreprises implantées sur des bassins d'emploi expérimentaux du CTP
- une CRP pour les entreprises implantées en dehors des bassins d'emploi expérimentaux du CTP

Sur une durée maximum de 12 mois, CTP et CRP ont pour objectif de faciliter le retour à l'emploi des salariés licenciés, avec :

- un accompagnement individualisé et renforcé du salarié licencié
- des actions d'orientation, de VAE et d'évaluation des compétences
- des actions de formation

Pour le seul CTP, des périodes de travail en entreprise sont possibles en CDD ou intérim (9 mois maximum).

AGEFOS PME apporte son expertise auprès des entreprises et des partenaires locaux tout en finançant une partie des actions de formation proposées aux salariés licenciés.

Évolutions récentes du CTP

Ce dispositif est mis en place depuis 2006. La Loi du 24 novembre 2009 étend son expérimentation avec :

- 32 bassins expérimentaux (soit un objectif total de 40 bassins d'emploi CTP à la fin 2011)
- la prolongation de l'expérimentation d'une année supplémentaire jusqu'au 31 décembre 2011 (signature des CTP par les bénéficiaires jusqu'au 31 décembre 2010)

Évolutions récentes de la CRP

Ce dispositif est mis en œuvre depuis 2005 et est applicable sur tous les territoires où le CTP n'est pas expérimenté. A compter du 1^{er} avril 2009, la CRP a été modifiée sur les points suivants et se rapproche ainsi des modalités applicables pour le CTP :

- un délai de réflexion du salarié pour accepter ou refuser la CRP de 21 jours (contre 14 jours auparavant)
- une durée de 12 mois maximum du dispositif (contre 8 mois auparavant)
- une allocation spécifique de reclassement pour le bénéficiaire égale à 80 % du salaire journalier de référence à compter du 7 novembre 2009 (contre 80 % les 3 premiers mois et 70 % les 5 mois suivants auparavant)
- un conseiller Pôle emploi individuel pour 50 personnes au maximum (entre 100 et 120 personnes auparavant)

La CRP est régie par les articles L.1233-65 et suivants du Code du travail. Le CTP par l'ordonnance du 13/04/2006.

□ Le Contrat d'Accompagnement Renforcé (CAR)

Le CAR est destiné à favoriser le reclassement durable des demandeurs d'emploi issus d'un CDD ou d'une mission d'intérim.

NOUVEAUTÉ : Dans la lignée des dispositifs CTP et CRP, le FPSPP a lancé un appel d'offres pour cofinancer, avec le FSE, ces « contrats d'accompagnement renforcé » sur 6 bassins d'emploi fortement industrialisés, où le recours aux contrats de courte durée est particulièrement fréquent (Douai, Mulhouse, Les Mureaux-Poissy, Vallée de l'Arve, Montbéliard et Saint-Dié).

Il s'adresse aux demandeurs d'emploi :

- ayant été en intérim ou en CDD 4 mois pendant les 12 derniers mois
- ayant acquis un droit minimum de 6 mois à l'assurance chômage
- ayant une qualification de niveau IV ou infra IV

La nouvelle Loi

ce qu'il faut retenir

1. Simplification du plan de formation avec le passage de 3 à 2 catégories d'actions
2. **Création d'un congé spécifique pour la participation au jury de VAE dont les dépenses peuvent être prises en charge par les OPCA**
3. Prise en charge par les OPCA de la rémunération d'un salarié remplaçant un salarié en formation (expérimentation pour les entreprises de moins de 10 salariés)
4. **Obligation d'effectuer un entretien professionnel pour le salarié dans l'année qui suit son 45^e anniversaire (pour les entreprises d'au moins 50 salariés)**
5. Maintien de la contribution formation légale avec une part reversée chaque année par les OPCA au FPSPP pour former les demandeurs d'emploi et les salariés peu qualifiés
6. **Possibilité pour les salariés de réaliser un CIF hors temps de travail sans accord de l'employeur**
7. Mise en place de la portabilité du DIF qui permet à un salarié, en cas de rupture du contrat de travail, de convertir en somme d'argent le solde d'heures DIF pour réaliser une formation
8. **Inscription dans la loi du passeport orientation et formation**
9. Création du bilan d'étape professionnel destiné à déterminer, avec l'employeur, les objectifs de formation du salarié
10. **Elargissement à des publics en difficulté d'insertion pour l'accès à la période de professionnalisation et au contrat de professionnalisation**
11. Possibilité dans certains cas de rupture du contrat de professionnalisation de poursuivre le financement des actions de formation
12. **Possibilité de prise en charge des dépenses de tutorat externe par les OPCA**
13. Création de la POE qui permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire pour accéder à un emploi relatif à une offre déposée auprès de Pôle emploi
14. **Extension et prolongation du CTP**

Les informations mentionnées dans ce document sont issues de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle continue du 24 novembre 2009.

Les articles de loi correspondants sont consultables sur le site legifrance.gouv.fr

AU PLUS PRÈS DES TERRITOIRES

ALSACE

Tél. 03.88.49.41.51
www.agefos-pme-alsace.com

AQUITAINE

Tél. 05.57.77.34.84
www.agefos-pme-aquitaine.com

AUVERGNE

Tél. 04.73.31.95.95
www.agefos-pme-auvergne.com

BASSE-NORMANDIE

Tél. 02.31.50.17.17
www.agefos-pme-bn.com

BOURGOGNE

Tél. 0820.42.00.51
www.agefos-pme-bourgogne.com

BRETAGNE

Tél. 02.99.78.47.20
www.agefos-pme-bretagne.com

CENTRE

Tél. 02.38.62.62.18
www.agefos-pme-centre.com

CHAMPAGNE-ARDENNE

Tél. 03.26.83.58.80
www.agefos-pme-champagneardenne.com

CORSE

Tél. 04.95.23.76.00
www.agefos-pme-corse.com

FRANCHE-COMTÉ

Tél. 0820.42.00.51
www.agefos-pme-fc.com

GUADELOUPE

Tél. 05.90.26.93.62
www.agefos-pme-guadeloupe.com

GUYANE

Tél. 05.94.25.40.40
www.agefos-pme-guyane.com

HAUTE-NORMANDIE

Tél. 02.35.88.82.75
www.agefos-pme-hn.com

ÎLE-DE-FRANCE

Tél. 0826.301.311
www.agefos-pme-iledefrance.com

LANGUEDOC-ROUSSILLON

Tél. 04.67.07.04.50
www.agefos-pme-languedocroussillon.com

LA RÉUNION

Tél. 02.62.96.11.80
www.agefos-pme-reunion.com

LIMOUSIN

Tél. 05.55.79.05.33
www.agefos-pme-limousin.com

LORRAINE

Tél. 03.87.32.03.90
www.agefos-pme-lorraine.com

MARTINIQUE

Tél. 05.90.26.93.62
www.agefos-pme-martinique.com

MIDI-PYRÉNÉES

Tél. 05.62.26.83.26
www.agefos-pme-midipyrenees.com

NORD-PAS DE CALAIS/PICARDIE

Tél. 03.22.35.42.52
www.agefos-nordpicardie.com

PAYS DE LA LOIRE/POITOU-CHARENTES

Tél. 02.41.49.14.40
www.agefos-pme-plpc.com

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Tél. 04.91.14.08.80
www.agefos-pme-paca.com

RHÔNE-ALPES

Tél. 04.72.71.55.30
www.agefos-pme-ra.com

AGEFOS PME

187, QUAI DE VALMY - 75010 PARIS
TÉL. 01.44.90.46.46 - FAX : 01.44.90.46.47

N° SIRET 301 761 987 00330

FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES SALARIÉS DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Fonds agréé par arrêté ministériel du 24-1-73, renouvelé le 22-3-95

www.agefos-pme.com