

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

Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009

TITRE Ier : DROIT A L'INFORMATION, A L'ORIENTATION ET A LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLES

OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (article 1er).

La formation professionnelle « vise à 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. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'État, les régions et les partenaires sociaux. » La notion de « sécurisation des parcours professionnels » est introduite dans la définition des actions de formation.

CNFPTLV (article 1er).

Le CNFPTLV (Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie) voit ses missions élargies. Il est chargé de « favoriser au plan national la concertation entre l'État, les régions, les partenaires sociaux et les autres acteurs pour la conception des orientations pluriannuelles et des priorités annuelles des politiques de formation professionnelle, le suivi de leur mise en œuvre ». Le Conseil devra également « évaluer les politiques de formation professionnelle initiale et continue aux niveaux national et régional, sectoriel et interprofessionnel ». Il émet un avis sur les projets de lois, d'ordonnances et de dispositions réglementaires en matière de formation professionnelle initiale et continue. Le Conseil contribue à l'animation du débat public sur l'organisation du système de formation et ses évolutions.

Le Conseil pourra également assurer un rôle de collecteur d'information : « les administrations et les établissements publics de l'État, les conseils régionaux, les organismes consulaires, et les organismes paritaires intéressés à la formation sont tenus de communiquer au CNFPTLV, les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions. » Les modalités d'application de cet article sont définies par décret en Conseil d'État.

Le CNFPTLV est placé auprès du premier ministre. Son président est nommé en Conseil des ministres. Il est composé des représentants élus des conseils régionaux, des représentants de l'État et du Parlement, des représentants des organisations professionnelles et syndicales intéressées et de personnes qualifiées en matière de formation professionnelle.

SOCLE DE CONNAISSANCES (article 2).

L'aptitude à actualiser ses connaissances et ses compétences et l'aptitude à travailler en équipe complètent le socle de connaissances et de compétences défini par le code de l'éducation.

DROIT À L'ORIENTATION (article 3).

Le « droit à l'information, à l'orientation professionnelle » est créé, il complète le droit à la qualification professionnelle. Ce droit vise à garantir à toute personne le droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle et doit permettre à tout salarié de « progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ».

SERVICE PUBLIC DE L'ORIENTATION (article 4).

Le service public de l'orientation tout au long de la vie est organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunérations, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux. Sous l'autorité du délégué à l'information et à l'orientation, poste créé par cette loi, un « service dématérialisé gratuit et accessible à toute personne » sera instauré. Ce service internet devra permettre à toute personne de « disposer d'une première information ou d'un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelle, d'être orienté vers les structures susceptibles, de lui fournir les informations et les conseils nécessaires à sa bonne orientation professionnelle ». Ce service pourra être cofinancé par l'État, les régions et le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) dont la création est prévue par cette loi. Un décret en Conseil d'État précisera les modalités d'application de cet article.

DELEGUE A L'INFORMATION ET A L'ORIENTATION (article 4).

Le délégué à l'information et à l'orientation est placé auprès du Premier Ministre et nommé en conseil des ministres. Il est chargé de proposer les priorités de la politique nationale d'information et d'orientation scolaire et professionnelle, d'établir des normes de qualité pour l'exercice de la mission de service public d'information et d'orientation, et d'évaluer les politiques nationales et régionales d'information et d'orientation scolaire et professionnelle. Il apporte son appui à la mise en œuvre et à la coordination des politiques d'information et d'orientation aux niveaux régional et local. Le délégué présente au Premier ministre, avant le 1er juillet 2010, un plan de coordination aux niveaux national et régional de l'action des opérateurs nationaux sous tutelle de l'État en matière d'information et d'orientation (Centre Inffo, ONISEP, CIDJ).

CONSEILLERS D'ORIENTATION/PSYCHOLOGUES (article 5).

Les conseillers d'orientation psychologues qui exercent dans les établissements d'enseignements du second degré et les CIO (Centres d'information et d'orientation), sont recrutés dans des conditions définies par décret. Leur formation initiale leur assure une connaissance étendue des filières de formation, du monde économique, de l'entreprise, des dispositifs de qualification, des métiers et des compétences qui sont nécessaires à leur exercice. Ils sont tenus d'actualiser régulièrement leurs connaissances au cours de leur carrière.

TITRE II : SIMPLIFICATION ET DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

PORTABILITÉ DU DIF (article 6).

La loi met en œuvre le dispositif de portabilité du DIF (Droit individuel à la formation). En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou à la fin d'un CDD qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié bénéficie d'une somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisée multiplié par un montant forfaitaire (actuellement 9,15 euros) utilisable dans les conditions suivantes:

- Si le salarié demande à bénéficier de cette somme auprès d'un nouvel employeur, dans les deux années qui suivent son embauche, deux situations sont possibles:
1/ Le nouvel employeur accepte la demande et cette somme correspondant au "DIF portable" du salarié peut être utilisée pour financer tout ou une partie d'un bilan de compétences, une démarche de VAE ou une formation. Cette action peut se dérouler pendant le temps de travail. Elle est financée par l'OPCA dont relève le nouvel employeur. Cette somme est imputée sur la section "professionnalisation", à moins d'une disposition contraire prévue par accord de branche ou accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

2/ Si le nouvel employeur refuse la demande du salarié, le crédit correspondant au "DIF portable" du salarié pourra être utilisé pour financer tout ou une partie d'un bilan de compétences, une démarche de VAE ou une formation relevant des priorités définies par la branche au titre du DIF. Dans cette situation, l'action se déroule nécessairement hors temps de travail et aucune allocation de formation (correspondant à 50% du salaire horaire net), n'est due par l'employeur.

- Si le demandeur n'a pas de nouvel emploi, et se trouve donc en situation de demande d'emploi, la somme correspondant à son crédit de DIF portable peut être utilisée pour financer tout ou une partie d'un bilan de compétences, une démarche de VAE ou une formation. La mobilisation de ces sommes se fait en priorité pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage, avec avis du référent chargé de l'accompagnement du demandeur d'emploi.

Le financement est assuré par l'OPCA dont relève l'entreprise au sein de laquelle le demandeur d'emploi a acquis ses droits. Là encore, l'imputation se fait sur la section financière "professionnalisation", sauf dispositions spécifiques prévues dans un éventuel accord.

En cas de licenciement (hors faute lourde), si le salarié formule sa demande avant la fin du préavis, il pourra bénéficier du crédit correspondant à son DIF portable pour financer tout ou partie d'un bilan de compétences, une démarche de VAE ou une formation. Si l'action est réalisée pendant le préavis, elle a lieu pendant le temps de travail. Si le salarié ne demande pas à bénéficier de son DIF portable, la somme n'est pas due par son employeur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF portable pour financer tout ou une partie d'un bilan de compétences, une démarche de VAE ou une formation. Toutefois cette action doit débiter avant la fin de son préavis.

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur indique au salarié les droits qu'il a acquis au titre du DIF ainsi que l'OPCA compétent pour le versement de cette somme.

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

Les modalités d'application de cet article seront précisées par un décret.

RAPPORT SUR LE DIF (article 7).

Le gouvernement remettra au Parlement, avant le 1^{er} janvier 2011, un rapport sur le financement du DIF et le traitement comptable des droits acquis à ce titre par les salariés et non encore mobilisés. Ce rapport évaluera notamment « l'opportunité d'instituer une faculté de passer des provisions ad hoc, sous l'angle comptable et sous l'angle fiscal ».

PLAN DE FORMATION (article 8).

Les catégories d'actions de formation sont au nombre de deux :

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

MÉDECIN DU TRAVAIL (article 9).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le médecin du travail formule « des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté ».

CIF HORS TEMPS DE TRAVAIL (article 10).

Dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, l'Opacif dont il dépend peut, à sa demande, assurer la prise en charge de tout ou une partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant hors temps de travail. Pendant la durée de sa 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. Un décret précisera les modalités d'application de cet article.

LIVRET DE COMPÉTENCES (article 11).

L'expérimentation d'un livret de compétences, partant de l'évaluation de l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences est engagée pour les élèves des premier et second degrés, jusqu'au 31 décembre 2012, dans les établissements d'enseignement volontaires désignés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse. Tout ou une partie des élèves de ces établissements se voient remettre un livret de compétences afin, tout au long de leur parcours, d'enregistrer les compétences acquises au titre du socle commun de connaissances, de valoriser leurs capacités, leurs aptitudes et leurs acquis dans le champ de l'éducation formelle et informelle, ainsi que leurs engagements dans des

activités associatives, sportives et culturelles. Lorsque l'élève entre dans la vie active, il peut, s'il le souhaite, intégrer les éléments du livret de compétences au passeport « orientation et formation » créé par la loi. Le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard le 30 septembre 2012, un rapport d'évaluation de l'expérimentation.

BILAN D'ÉTAPE PROFESSIONNELLE (article 12).

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les cinq ans.

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 déterminera les conditions d'application du bilan d'étape professionnel, notamment les conditions dans lesquelles les salariés seront informés de la possibilité d'en bénéficier.

PASSEPORT ORIENTATION/FORMATION (article 12).

Le passeport orientation et formation 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 une 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 le 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, le ou 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 peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Ne pas embaucher un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son « passeport orientation et formation » est illicite.

Un décret en conseil d'État détermine les modalités de mise en œuvre du passeport.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL POUR LES SALARIÉS DE PLUS DE 45 ANS (article 13).

Les entreprises et groupes d'entreprise employant au moins 50 salariés devront organiser, pour chacun de leurs salariés dans l'année qui suit leur 45^{ème} anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel elles les informeront de leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

NÉGOCIATION TRIENNALE DE BRANCHES (article 14).

La négociation triennale de branche sur les objectifs de la formation portera notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, sur la portabilité du DIF, sur la VAE, sur l'accès aux certifications, sur la mise en œuvre du passeport orientation et formation, sur le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, et en particulier sur les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

ÉCOLES DE LA DEUXIÈME CHANCE (article 15).

Les écoles de la deuxième chance seront ouvertes aux jeunes âgés de 16 à 25 ans et non plus aux seuls jeunes de 18 à 22 ans.

ZONE TRANSFRONTALIÈRE ET DOM (article 16).

Dans un délai d'un an après la promulgation de la loi, le gouvernement remettra au Parlement un rapport sur les modalités d'accès à la formation professionnelle dans les zones transfrontalières et en outre-mer.

REMPLACEMENT DES SALARIÉS EN FORMATION (article 17).

Des groupements d'employeurs entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Cette mise à disposition peut avoir pour objet de permettre le remplacement de salariés suivant une action de formation prévue par le code du travail.

TITRE III : SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (article 18).

L'article 18 de la loi crée le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels). Il succédera à l'actuel FUP (Fonds unique de péréquation) en 2010, ce nouveau fonds sera agréé par l'État.

FPSP/RESSOURCES.

Le FPSPP sera alimenté par les sommes dont disposent les Opca agréés au titre de la professionnalisation et du CIF en tant qu'elles excèdent le tiers de leurs charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos selon les règles du plan comptable applicable aux OPCA.

Il dispose également de contributions reversées par les OPCA correspondant à un pourcentage de la participation des entreprises de plus et moins de dix salariés au titre de la professionnalisation, du plan de formation et du CIF. Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, sera fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel émise selon les modalités prévues par un accord conclu entre celles-ci. Un décret définira les conditions dans lesquelles sera recueilli et pris en compte l'avis des autres organisations syndicales d'employeurs ou d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA.

Au titre du CIF, les contributions au FPSPP sont calculées en appliquant le pourcentage défini par arrêté ministériel.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. À défaut d'accord en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de collecte, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement, par accord, au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le FPSPP reçoit également, à l'exclusion des sanctions financières prononcées à l'encontre des OPCA, les sommes majorées dues par les employeurs dont la contribution aux organismes collecteurs est insuffisante.

FPSP/SECTEUR AGRICOLE.

Dans les professions agricoles, ainsi que dans les coopératives d'utilisation de matériel agricole, une part des sommes correspondant à un pourcentage de la participation des entreprises de moins de dix salariés et de dix salariés et plus après avis des organisations nationales d'employeurs et de salariés représentatives de l'agriculture, abonde le FPSPP.

La part non affectée au fonds paritaire contribue au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi déterminées par un accord entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de l'agriculture. La déclinaison de cet accord donne lieu à une convention-cadre signée entre l'État et les organisations d'employeurs et de salariés de l'agriculture. En cas de non-utilisation de la totalité des fonds affectés à ces actions, le solde abonde le FPSPP.

Un décret fixera les modalités d'application de cet article.

FPSP/ CONVENTION CADRE.

L'affectation des ressources du fonds est déterminée par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés aux niveaux national et interprofessionnel, qui reçoivent et prennent en compte, dans des conditions qui seront fixées par décret, l'avis des autres organisations syndicales d'employeurs ou employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA.

La déclinaison de cet accord donne lieu à une convention-cadre signée entre l'État et le FPSPP. Cette convention-cadre peut prévoir une participation de l'État au financement des actions de formation professionnelle de qualification et requalification des salariés et demandeurs d'emploi. La convention-cadre détermine aussi le cadre dans lequel des conventions peuvent être conclues entre le fonds et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau professionnel ou interprofessionnel, les conseils régionaux ou Pôle emploi. Un comité composé des signataires de la convention-cadre assure le suivi de l'emploi des ressources du fonds et en évalue l'impact. Cette évaluation est rendue publique chaque année.

FPSP/PUBLICS PRIORITAIRES.

Les ressources du FPSPP permettent de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées par la convention-cadre conclue entre les partenaires sociaux et l'État.

FPSP/PÉRÉQUATION.

Le FPSPP hérite des missions de péréquation de l'actuel FUP.

Il assurera donc la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux OPCA agréés au titre de la professionnalisation et du CIF.

L'OPCA affecte au moins 50 % des fonds recueillis au titre de la professionnalisation (déduction faite de la part versée au FPSPP) aux contrats de professionnalisation et à des périodes de professionnalisation pour l'obtention des qualifications d'un niveau supérieur pour les bénéficiaires.

Préparation Opérationnelle à l'Emploi POE (article 18).

La POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) correspond à une formation de 400 heures proposée à un demandeur d'emploi sur une offre déposée à Pôle emploi. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le « projet personnalisé d'accès à l'emploi » du demandeur d'emploi. À l'issue de la formation (préalable à l'entrée dans l'entreprise), seuls peuvent être conclus un CDI, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un CDD d'une durée d'au moins douze mois. La formation est financée par Pôle emploi. Le FPSPP et l'OPCA dont relève l'entreprise peuvent contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation. L'entreprise, en concertation avec l'OPCA et le Pôle emploi, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

PROLONGATION DU Contrat de Transition Professionnelle (article 19).

L'expérimentation du Contrat de transition professionnelle (CTP) est prolongée d'un an jusqu'au 31 décembre 2010. Le nombre de bassins d'emplois concernés est porté de 18 à 33.

CHÔMAGE PARTIEL ET FORMATION (article 19).

Les salariés sont placés en position de chômage partiel et bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'Etat s'ils subissent une perte de salaire imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou d'une partie de leur établissement ;
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou dans une partie de l'établissement en deçà de la durée légale de travail.

L'allocation spécifique de chômage partiel est également attribuée aux salariés exerçant la même activité qui subissent la réduction collective de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou dans une partie de l'établissement en deçà de la durée légale de travail, appliquée, dans les mêmes conditions, individuellement et alternativement. Dans ce cas, les entreprises de plus de 250 salariés doivent conclure une convention d'activité partielle de longue durée.

Les salariés restent liés à leur employeur par un contrat de travail.

« La mise en chômage partiel des salariés indemnisés au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel entraîne la suspension de l'exécution de leur contrat de travail. Durant cette période, les salariés peuvent suivre des actions de formation en dehors du temps de travail. »

JURY DE VAE ET D'EXAMEN (article 20).

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE (validation des Acquis de l'Expérience), l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée sera fixée par décret. Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles).

Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE couvrent, selon des modalités fixées par accord de branche ou par accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel : 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.

Pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées participant à un jury, une indemnité forfaitaire ainsi que le remboursement des divers frais peuvent être pris en charge par les FAF (Fonds d'Assurance Formation) de non-salariés.

NÉGOCIATION SUR LA VAE (article 21).

La négociation de branche sur la VAE porte sur : les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification, les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la VAE, les modalités de prise en charge par les OPCA des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE.

CNCP/CQP (article 22).

Les CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) sont établis par une ou plusieurs CPNE (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi) d'une branche professionnelle. Ils s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Les CQP ainsi que les référentiels d'activités sont « transmis » à la CNCP. Les CQP établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi peuvent également être enregistrés au RNCP, à la demande des organismes ou instances les ayant créés et après avis conforme de la CNCP. La CNCP réalise l'évaluation publique qu'elle juge nécessaire de CQP et émet des recommandations.

Par ailleurs, « les personnes qui appartiennent aux promotions prises en compte dans le cadre de la procédure d'instruction pour enregistrement au RNCP ainsi que

celles qui appartiennent à la promotion en cours et ayant obtenu la certification peuvent se prévaloir de l'inscription de cette certification au RNCP. De même, les personnes qui ont suivi un cycle préparatoire à une certification en cours de validité au moment de leur entrée en formation pourront, après obtention de la certification, se prévaloir de l'inscription de celle-ci au RNCP.

Les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle peuvent être recensées dans un inventaire spécifique établi par la CNCP qui doit veiller « à la cohérence, à la complémentarité et au renouvellement des diplômes et des titres ainsi qu'à leur adaptation à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail ». Dans un délai d'un an après la date de publication de la loi, le gouvernement remet au parlement un rapport sur l'opportunité d'adapter le régime juridique de la CNCP au regard de ses missions.

TITRE IV : CONTRATS EN ALTERNANCE

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION (article 23).

La durée de droit commun du contrat est portée de 12 à 24 mois pour les bénéficiaires du RSA (Revenu de Solidarité Active), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes qui bénéficieront du futur contrat unique d'insertion dont la création est prévue à compter du 1^{er} janvier 2010. Les personnes 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 pourront signer un contrat de professionnalisation d'une durée de 24 mois. Les OPCA pourront prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagées pour ces publics prioritaires, pour les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation et pour les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en CDI au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

Il est également prévu que les OPCA pourront poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation en cas de licenciement économique et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise.

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 dans des conditions définies par décret. La possibilité de conclure un contrat de professionnalisation est maintenue pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint Pierre et-Miquelon.

APPRENTISSAGE

Secteur public (article 24).

L'obligation d'obtenir un agrément préfectoral pour les personnes morales de droit public souhaitant recruter des apprentis est supprimée.

Congés pour révision (article 25).

Un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables est prévu pour la préparation directe des épreuves auxquelles se présentent les apprentis.

Coût forfaitaire (article 25).

À défaut de publication du coût de formation par apprenti, le montant du concours financier, que doit verser annuellement l'employeur du jeune au Centre de formation d'apprentis qui le forme, est égal à un montant forfaitaire fixé par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle.

Apprentis sans employeur (article 25).

Les apprentis dont le contrat a été rompu sans qu'ils en soient à l'initiative pourront poursuivre leur formation dans leur CFA, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, pendant une durée qui ne pourra excéder trois mois.

Les jeunes sans employeur, qui souhaitent conclure un contrat d'apprentissage, peuvent entamer leur formation pendant deux mois dans les CFA volontaires. Cette disposition s'appliquera aux formations entamées jusqu'au 31 octobre 2001.

Acte déclaratif (article 26).

Pour certaines formations professionnelles limitativement énumérées par décret (et dans des conditions fixées par ce décret), l'apprenti peut accomplir tous les travaux que peut nécessiter sa formation, sous la responsabilité de l'employeur. L'employeur adresse à cette fin une déclaration à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des pouvoirs de contrôle en cours d'exécution du contrat de travail par l'inspection du travail.

Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage FNDMA (article 27).

Le produit de la contribution supplémentaire dont s'acquittent les entreprises de 250 salariés et plus qui ne respectent pas le seuil de 3% de salariés en alternance parmi leurs effectifs, soit 0,1% de leur masse salariale, est affecté au FNDMA (Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage). Cette disposition est applicable à raison des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2009.

MARCHÉS PUBLICS (article 28).

À titre expérimental, l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics soumis au code des marchés publics peuvent mettre en œuvre des clauses d'exécution de leurs marchés et accords-cadres spécifiques qui obligent les cocontractants à faire exécuter au moins 5% des heures travaillées par des jeunes en alternance.

Ces clauses stipuleraient que, 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 soient effectuées par des jeunes de moins de vingt-six ans de niveau de qualification inférieur au baccalauréat ou par des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou par des salariés embauchés depuis moins de deux 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 au-delà desquels s'appliquent ces clauses sont définies par voie réglementaire.

PRÉ-APPRENTISSAGE (article 29).

Les CFA peuvent accueillir pour une durée maximale d'un an les élèves ayant atteint l'âge de quinze 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 peut, soit signer un contrat d'apprentissage, sous la réserve d'avoir atteint l'âge de seize ans ou d'avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, soit reprendre sa scolarité dans un collège ou un lycée. Un décret déterminera les modalités d'application de cette disposition.

TITRE V : EMPLOI DES JEUNES

Stage (article 30).

Les stages des étudiants en entreprise « sont intégrés à un cursus pédagogique, selon des modalités définies par décret ». En outre, lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs, celui-ci devra faire l'objet d'une gratification dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire.

Conventions pour développer l'alternance : objectif 5 % (article 31).

L'État peut, en concertation avec les régions, conclure des conventions d'objectifs sur le développement de la formation des jeunes par l'alternance avec les entreprises ou avec les organisations syndicales et associations les représentant au niveau des branches professionnelles. Ces conventions comprennent notamment des engagements sur le taux de jeunes de 16 à 25 ans révolus en formation par

l'alternance et présents dans leur effectif que les entreprises ou les organisations et associations signataires s'engagent à atteindre aux échéances du 1^{er} janvier 2012 et du 1^{er} janvier 2015.

Ces conventions déterminent également les conditions dans lesquelles la réalisation des engagements pris est évaluée. Au plus tard trois mois avant chacune des deux échéances, le gouvernement remet au Parlement un rapport d'évaluation sur cette réalisation. Au regard de l'écart existant, pour l'ensemble de l'emploi privé et pour les principales branches professionnelles, entre le taux de jeunes en formation par l'alternance présents dans les effectifs et le taux de 5 %, le Gouvernement peut alors présenter au Parlement, si nécessaire, un projet de loi comportant les mesures destinées à atteindre ce taux de 5 %.

Conventions/placement (article 32).

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2011 et dans des départements dont la liste est fixée par voie réglementaire, le préfet conclut avec les personnes de droit privé chargées du placement en emploi, ainsi que les entreprises de travail temporaire, des conventions d'objectifs.

Ces conventions déterminent :

- des objectifs d'identification des offres d'emploi non pourvues dans le bassin d'emploi considéré ;
- des objectifs de mutualisation au sein du service public de l'emploi des données relatives au marché du travail ainsi recueillies ;
- des objectifs de placement des demandeurs d'emploi en fonction des offres d'emploi identifiées ;
- des objectifs d'accompagnement dans l'emploi des personnes embauchées et les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent bénéficier d'actions de formation.

Financement du tutorat (article 33).

À titre expérimental, si elles sont engagées à compter du 26 novembre 2009 et jusqu'au 31 décembre 2011, les dépenses correspondant :

- à une part de la rémunération des salariés assurant le tutorat de jeunes de moins de vingt-six ans embauchés depuis moins de six mois ou stagiaires dans l'entreprise ;
- aux éventuels compléments de salaire versés aux salariés en contrepartie de leur activité de tutorat des jeunes susmentionnés. Un décret déterminera les modalités d'application de cette mesure ;

Elles peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Apprentis non diplômés (article 34).

À titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, un apprenti dont la formation n'a pas été sanctionnée par un diplôme ou le titre visé, peut bénéficier à sa demande d'une prise en compte de ses acquis pour l'obtention d'un CQP.

Apprentis étrangers (article 35).

Les étrangers autorisés à séjourner en France auront la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée.

Décrocheurs (article 36).

Tous les établissements d'enseignement du second degré, ceux de l'enseignement agricole, chaque CFA ou section d'apprentissage, transmettent les coordonnées de ses anciens élèves ou apprentis qui ne sont plus inscrits dans un cycle de formation et qui n'ont pas atteint un niveau de qualification fixé par voie réglementaire à des organisations susceptibles de les aider à renouer avec l'accès à l'emploi.

Le dispositif est mis en œuvre et coordonné sous l'autorité du préfet. Il a pour but d'apporter sans délai et dans un cadre coordonné entre acteurs de la formation et de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, des solutions de formation, d'accompagnement ou d'accès à l'emploi aux jeunes sortant sans diplôme du système de formation initiale.

Missions locales (article 37).

Les résultats obtenus par les missions locales en termes d'insertion professionnelle et sociale, ainsi que la qualité de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement qu'elles procurent aux jeunes sont évalués dans des conditions qui sont fixées par convention avec l'État et les collectivités territoriales qui les financent. Les financements accordés tiennent compte de ces résultats.

Écoles de la deuxième chance (article 38).

Le réseau des E2C (écoles de la deuxième chance) assure une couverture complète et équilibrée du territoire en concertation avec les collectivités territoriales.

Logement (article 39).

Cet article vise à favoriser l'accès à la location des étudiants et des apprentis en autorisant, pour ces deux publics, le cumul entre assurance locative pour le bailleur et caution pour le locataire.

Enseignement supérieur (article 40).

L'État peut passer des contrats pluriannuels avec des établissements d'enseignement supérieur afin de soutenir des dispositifs participant à la mission de service public de l'enseignement supérieur et présentant des caractéristiques innovantes en termes d'insertion professionnelle.

TITRE VI : GESTION DES FONDS DE LA FORMATION

OPCA/MISSIONS (article 41).

Les OPCA ont pour mission « de contribuer au développement de la formation professionnelle continue, d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle. Ils participent également à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Pour l'accomplissement de leurs missions, les OPCA "assurent un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises et des entreprises du milieu agricole et rural, peuvent contribuer au financement de l'ingénierie de certification et peuvent prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises selon les modalités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel". Ils peuvent conclure avec l'État des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi.

Contrat d'Objectifs et de Moyens avec l'État.

Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre chaque OPCA et l'État. Elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre des missions des organismes collecteurs paritaires agréés. Les parties signataires s'assurent de son suivi et réalisent une évaluation à l'échéance de la convention dont les conclusions sont transmises au CNFPTLV. Celui-ci établit et rend public, tous les trois ans, un bilan des politiques et de la gestion des organismes collecteurs paritaires agréés.

Charte des bonnes pratiques.

Le FPSPP établit et publie une charte des bonnes pratiques pour les organismes collecteurs paritaires agréés et les entreprises.

Cumul des fonctions.

Lorsqu'une personne exerce une fonction de salarié dans un établissement de crédit, elle ne peut exercer une fonction de salarié dans un OPCA ou un organisme délégué par ce dernier. De même, un salarié dans un établissement de crédit ne peut exercer une fonction de salarié dans un OPCA ou un organisme délégué par ce dernier. L'objectif est de clarifier la gouvernance de ces organismes et à mettre fin à d'éventuels conflits d'intérêts. Par ailleurs, le cumul des fonctions d'administrateur dans un OPCA et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit est porté à la connaissance des instances paritaires de l'organisme collecteur ainsi qu'à celle commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Section financière.

La loi crée une section financière « plan de formation » pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés. Le principe de fongibilité asymétrique est repris : les fonds perçus auprès des entreprises de plus de 50 salariés peuvent être utilisés pour la formation des salariés des entreprises plus petites mais pas l'inverse. Pour le financement des plans de formation présentés par les employeurs occupant de dix à moins de cinquante salariés, les conventions de branche ou accords professionnels conclus après le 1^{er} septembre 2009 ne peuvent fixer une part minimale de versement, à un seul et unique organisme collecteur paritaire agréé désigné par la convention ou l'accord, plus élevée que celle prévue pour les employeurs occupant cinquante salariés et plus.

Frais de gestion.

Le plafond des dépenses relatives aux frais de gestion et d'information des OPCA est fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Il est composé d'une part fixe exprimée en pourcentage de la collecte et d'une part variable déterminée pour chaque OPCA par la convention triennale d'objectifs et de moyens qui sera conclue avec l'État.

Agréments (article 43).

La validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue expire au plus tard le 1^{er} janvier 2012.

Un nouvel agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour un OPCA interprofessionnel, cet accord est valide et peut être agréé même s'il n'est signé, en ce qui concerne la représentation des employeurs, que par une organisation syndicale. L'agrément des OPCA au titre du plan de formation des entreprises et des formations organisées dans le cadre du DIF, des périodes et des contrats de professionnalisation, n'est accordé que lorsque le montant des collectes annuelles réalisées est supérieur à un montant fixé par décret en Conseil d'État qui pourrait fixer ce seuil à 100 millions d'euros.

L'agrément sera accordé aux organismes au regard de l'importance 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, petites et moyennes entreprises ainsi qu'à développer les compétences, au niveau des territoires notamment en milieu agricole et rural, de l'application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance, à la publicité des comptes et à l'application de la charte des bonnes pratiques que doit élaborer le FPSPP.

Remplacement des salariés en formation dans les TPE (article 44).

À titre expérimental, lorsqu'elles sont engagées à compter de la publication de la loi présentée et jusqu'au 31 décembre 2011, sont 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 correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de dix salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation. Ces dépenses seront prises en charge dans la limite d'un plafond et d'une durée maximale déterminés par voie réglementaire.

Financement de la formation des bénévoles non cadres (article 45).

Les OPCA peuvent financer la formation des cadres bénévoles et des bénévoles non cadres.

Outre-mer/entreprises agricoles (article 46). Le Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA) est autorisé à collecter dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les fonds versés au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF par les entreprises relevant du secteur de la production agricole.

Collectivités territoriales (article 47).

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent confier à un organisme doté d'un comptable public ou habilité par l'État, l'attribution et le paiement des dépenses relatives à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

Dans ce cas, une convention obligatoirement écrite emporte mandat donné à un organisme habilité par l'État d'exécuter ces opérations au nom et pour le compte de l'organisme public local mandant. La convention prévoit une reddition au moins annuelle des comptes des opérations et des pièces correspondantes. Elle peut aussi prévoir le recouvrement et l'apurement par un organisme habilité par l'État des éventuels indus résultant de ces paiements.

TITRE VII : OFFRE ET ORGANISMES DE FORMATION

BILAN ANNUEL DES ACTIONS DE FORMATIONS (article 48).

Chaque année, le CNFPTLV établit un bilan, par bassin d'emploi et par région, des actions de formation professionnelle qui ont été réalisées par l'ensemble des organismes dispensant de telles actions, sur la base des évaluations transmises par chaque CCREFP (comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle).

LIBRE CHOIX (article 49). Le principe de libre choix par l'entreprise de l'organisme de formation est affirmé. Cette liberté de choix est étendue aux nouveaux organismes qui auront débuté les démarches de déclaration auprès des services de

contrôle et dont l'enregistrement effectif sera subordonné dans des délais courts à la production de la première convention et aux résultats de l'instruction du dossier de déclaration complet.

Enregistrement. Le projet de loi définit aussi les modalités d'enregistrement des organismes de formation, ainsi que les motifs de refus ou d'annulation de l'enregistrement. Il crée en outre un répertoire public des organismes de formation déclarés. Les informations mentionnées dans ce répertoire sont la raison sociale de l'organisme, ses effectifs, la description des actions de formations dispensées et le nombre de salariés et de personnes formées.

Conventions de formation. Pour la réalisation des actions de formation professionnelle, une convention de formation doit être conclue entre l'acheteur de formation, le dispensateur de formation et la personne physique qui entreprend une formation. Cette convention précisera l'intitulé, la nature, la durée, les effectifs, les modalités du déroulement et de sanction de la formation ainsi que le prix et les contributions financières éventuelles de personnes publiques. Un décret précisera les modalités d'application de cet article.

DÉRIVES SECTAIRES (article 50).

Afin de prendre en compte la présence de mouvements sectaires dans le milieu de la formation, l'exercice de l'activité de prestataire de formation est interdit aux personnes condamnées notamment sur la base du code pénal pour abus d'une personne en état de sujétion psychologique ou physique.

ATTESTATION (article 51).

L'entreprise qui organise elle-même une formation ou l'organisme de formation se doit de délivrer une attestation aux stagiaires à l'issue d'une session de formation. Cette attestation mentionne : les objectifs, la nature et la durée de l'action et, le cas échéant, les résultats de l'évaluation de la formation.

Par ailleurs, en plus de ce qui est déjà prévu par la loi, les objectifs de la formation et les modalités d'évaluation de celle-ci doivent figurer dans les documents remis aux stagiaires avant leur inscription définitive et tout règlement de frais.

ACCÈS À UNE FORMATION AU NIVEAU RÉGIONAL (article 52).

Cet article vise à favoriser l'accueil des stagiaires originaires d'une autre région que celle où est dispensée la formation. La condition selon laquelle l'accès à une formation dans une région présuppose que celle-ci n'est pas accessible dans la région d'origine des stagiaires est supprimée.

TRANSFERT DES SALARIÉS DE L'AFPA VERS PÔLE EMPLOI (article 53)

Avant le 1^{er} avril 2010, 919 salariés en charge de l'orientation professionnelle des adultes à l'AFPA seront transférés vers Pôle emploi. Les salariés dont le contrat de travail est transféré demeureront à titre transitoire sur les dispositions générales régissant le personnel de l'AFPA. La convention collective applicable aux personnels de Pôle emploi leur deviendra applicable, dès que les adaptations nécessaires auront fait l'objet d'un accord ou, au plus tard, 15 mois après leur transfert.

TRANSFERT DES BIENS DE L'AFPA (article 54).

Les biens mis à disposition de l'AFPA appartenant à l'État deviendront la propriété de l'AFPA au 1^{er} avril 2010, un décret doit en dresser la liste. Cet apport en patrimoine s'effectue à titre gratuit et ne donne lieu à aucune indemnité ou perception de droits ou de taxes ni à aucun versement de salaire ou honoraires au profit de l'État ou de ses agents.

CHEFS D'EXPLOITATIONS AGRICOLES (articles 55 et 56).

Ces articles permettent aux chefs d'entreprise agricole ayant le statut de « cotisant de solidarité », c'est-à-dire les personnes qui dirigent une très petite exploitation, de contribuer au fonds de formation des non-salariés agricoles, Vivéa, et de bénéficier du financement de leur formation. D'autre part, sont éligibles au financement de Vivéa les dépenses de formation engagées par les candidats à la création ou la reprise d'une exploitation agricole, particulièrement les jeunes agriculteurs.

TITRE VIII : COORDINATION DES POLITIQUES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTRÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles – CRPDF- (Article 57).

Le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDF) devient le CPRDF (Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles). Il a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation. Il comporte des actions d'information et de formation destinées à favoriser l'insertion sociale et définit les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la VAE.

Ce contrat de plan détermine les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional. Il porte sur l'ensemble du territoire régional et peut être décliné par bassin d'emploi. Le CPRDF est élaboré par la région au sein du CCREFP (Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) sur la base des documents d'orientation présentés par le président du conseil régional, le représentant de l'État dans la région, le rectorat et les organisations d'employeurs et de salariés. Le comité procède à une concertation avec les collectivités territoriales concernées et Pôle emploi et des représentants d'organismes de formation professionnelle, notamment l'AFPA.

Le CRPDF est signé par le président du conseil régional au nom de la région après consultation des départements et adoption par le conseil régional, par le représentant de l'État dans la région et par l'autorité académique. Le CRPDF est établi après chaque renouvellement du conseil régional et prend effet le 1er juin de la première année civile suivant le début de la mandature.

Le suivi et l'évaluation de ce contrat de plan sont assurés par le CCREFP selon des modalités générales définies par le CNFPTLV.

CONTRÔLE DE LA FORMATION/ AGENTS DE CATÉGORIE A (article 58).

Cet article s'étend aux agents de catégorie A relevant de l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle, les pouvoirs de contrôle de la formation, aujourd'hui dévolus aux inspecteurs et contrôleurs du travail et inspecteurs de la formation professionnelle. Ces agents devront être formés, assermentés et commissionnés à cet effet.

CONTRÔLE DE L'ÉTAT SUR LES ACTIONS FINANCÉES PAR LE FPSPP (article 59).

Le FPSPP et Pôle emploi entrent dans le champ du contrôle administratif et financier que l'État exerce notamment sur les organismes collecteurs afin de vérifier la conformité de leurs pratiques et la réalité des actions de formations conduites.

RENSEIGNEMENTS POUR LES OPÉRATIONS DE CONTRÔLE (article 60).

Cet article porte sur l'extension de l'obligation de communication des renseignements nécessaires à l'accomplissement des opérations de contrôle de l'État au FPSPP et à Pôle emploi. Lorsque les contrôles ont porté sur des prestations de formation financées par l'État, les collectivités territoriales, le FPSPP, Pôle emploi, les employeurs ou les OPCA, l'autorité administrative les informe, chacun pour ce qui le concerne, des constats opérés.

SANCTIONS FINANCIÈRES (article 61).

Les modalités de sanctions financières pour les employeurs ou prestataires de formation ne respectant pas leurs engagements en matière de formation sont précisées. Ainsi, tout employeur ou prestataire de formation qui établit ou utilise intentionnellement des documents de nature à éluder l'une de ses obligations en matière de formation professionnelle ou à obtenir indûment le versement d'une aide, le paiement ou la prise en charge de tout ou partie du prix des prestations de formation professionnelle, est tenu, par décision de l'autorité administrative, solidairement avec ses dirigeants de fait ou de droit, de verser au Trésor public une somme égale aux montants imputés à tort sur l'obligation en matière de formation ou indûment reçus ». Un décret en Conseil d'État doit préciser ces dispositions.

COOPÉRATION AVEC L'UNIVERSITÉ (article 62).

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2011, le CPRDF prévoit une convention visant à développer une coopération entre les établissements de formation professionnelle et l'Université. Cette convention a pour objet de développer les formations qualifiantes.

Ce document constitue un document de travail produit par AGEFA PME et destiné à faciliter la lecture et l'appropriation des dispositions contenues dans le texte de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009). Toutefois ce document de travail ne dispense pas de la consultation du texte publié au Journal Officiel, seul document disposant d'une valeur légale. AGEFA PME se réserve le droit de corriger ou de modifier, à tout moment et sans préavis, le contenu de ce document. Malgré l'attention portée à la production de cet outil de travail, AGEFA PME ne peut garantir l'exhaustivité ni l'absence d'erreurs d'inexactitudes ou omissions dans ces informations. En tout état de cause, AGEFA PME décline toute responsabilité en cas d'inexactitude, omission ou imprécisions figurant dans ce document et ne pourrait être tenu responsable des dommages éventuels nés d'une utilisation ou diffusion de ce document dépourvu de valeur légale.

Sources : journal officiel et AEF