

FICHES PRATIQUES

Tout le droit
de la formation

Journal de l'année 2013

des principaux textes juridiques publiés
sur la formation professionnelle

ÉDITION
2014



FICHES PRATIQUES

Les fiches pratiques de la formation continue

Tout le droit de la formation

édition 2014

Votre meilleur conseiller juridique !



Disponibles en version papier et en ligne avec mises à jour en continu sur ordinateur, smartphone et tablette.

l'offre complète
255 € HT

France métropolitaine
les 2 volumes + internet + site mobile

Pour commander contactez-nous au 01 55 93 92 04 ou sur <http://boutique.centre-inffo.fr>

Sommaire

<p>La sécurisation de l'emploi</p> <p>Accord du 11 janvier 2013 et loi du 14 juin 2013</p> <p>De nouveaux droits individuels pour les salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> Le compte personnel de formation (CPF) Le conseil en évolution professionnelle La période de mobilité externe volontaire et sécurisée <p>Des mesures d'anticipation des mutations économiques et de maintien de l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> La gestion prévisionnelle négociée des emplois et des compétences Les voies négociées de maintien de l'emploi <p>Un renforcement des droits collectifs des salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> La consultation des représentants des salariés sur les orientations stratégiques 	5
<p>La négociation sur la formation professionnelle</p> <p>ANI du 14 décembre 2013 : première étape de la réforme</p> <p>Entretien professionnel</p> <p>Branches professionnelles</p> <p>Compte personnel de formation (CPF)</p> <p>CIF</p> <p>Conseil en évolution professionnelle</p> <p>Financement de la formation</p> <p>Gouvernance</p>	6
<p>Les organismes collecteurs et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)</p> <p>Le FPSPP évolue pour les trois années à venir</p> <p>Le FPSPP, organisme intermédiaire du FSE</p> <p>Les contours de quelques Opca quelque peu remaniés</p>	7
<p>Les organismes de formation</p> <p>CCN des organismes de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> Recodification de la CCNOF Salaires minima au 1^{er} janvier 2013 <p>Expérimentation du CDI intermittent</p> <ul style="list-style-type: none"> Nouveau cas de recours possible pour le CDII pour les organismes de formation relevant de la CCNOF Rappel : seuil déclenchant une requalification en CDII 	8
<p>Les Régions, l'État et l'Union européenne</p> <p>Les collectivités territoriales et l'offre de formation</p> <p>Les dispositions spécifiques à Mayotte</p> <p>Une Europe résolution tournée vers l'emploi et la formation</p> <p>L'action de l'État</p>	9
<p>La refondation de l'école de la République</p> <p>Loi du 8 juillet 2013</p> <p>La lutte contre le décrochage scolaire</p> <ul style="list-style-type: none"> Création de la Mission de lutte contre le décrochage scolaire Autres dispositions relatives au décrochage scolaire <p>La formation initiale différée</p> <p>L'entrée en apprentissage et l'accès au Dima</p> <ul style="list-style-type: none"> Age de l'apprenti Dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima) 	10

Sommaire

L'apprentissage	11
Mineurs et travaux dangereux	
Financement de l'apprentissage	
Aides à l'apprentissage	
L'insertion des jeunes	12
Emplois d'avenir	
Les emplois d'avenir professeur deviennent opérationnels	
Les emplois d'avenir dans les collectivités territoriales	
Le nouveau taux de la cotisation au CNFPT	
Les emplois d'avenir à Mayotte	
Dispositif Foquale	
Expérimentation « garantie jeunes »	
Service civique	
Le contrat de génération	13
Loi du 1^{er} mars 2013	
Entreprises de moins de 50 salariés	
Entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés	
Entreprises de plus de 300 salariés	
L'indemnisation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi	14
Évolution de l'offre de services de Pôle emploi : renforcement de sa mission d'orientation	
Pôle emploi, acteur essentiel du service public de l'orientation	
Trois modalités d'accompagnement des demandeurs d'emploi	
Reconduction de la rémunération de fin de formation	
Préparation opérationnelle à l'emploi et emplois d'avenir	
Insertion par l'activité économique	
Autres publics	15
Professionnels de santé	
Agriculteurs	
Travailleurs handicapés	
Sapeurs-pompiers	
Volontaires	
Professionnels	
Chauffeurs de voiture de tourisme	
Conducteurs routiers	

Ce guide juridique est inclus dans l'abonnement aux *Fiches pratiques de la formation continue* 2014

de Centre Info, 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex

Tél. : 01 55 93 91 91 - Fax : 01 55 93 17 25 - ISBN : 978-2-84821-144-2

Commande *Guide juridique*, version papier : 15 € TTC 14,22 € HT (TVA 5,5 %)

version PDF : 11,04 € TTC 9,20 € HT (TVA 20 %)

Abonnement aux *Fiches pratiques de la formation continue* 2014 :

• Pack complet France métropolitaine : 296,76 € TTC 255 € HT, Rom, Tom, Étranger : 375 € exonérés

• Accès internet seul : 258 € TTC, 215 € HT

Abonnement : Timolia Paygambar, tél. : 01 55 93 92 04

Directeur de la publication : Julien Veyrier

Rédacteur en chef : Jean-Philippe Cépède

Rédactrice en chef adjointe : Valérie Delabarre

Rédacteurs juridiques : Brigitte Caule, Fouzi Fethi, Anne Grillot,

Aurélien Maurize, Romain Pigeaud, Pierre-François Tallet

Documentaliste juridique : Nathalie Blanpain

Secrétaire de rédaction : Valérie Cendrier

Création graphique : Claudie Carpentier

Rédacteur - Réviseur : Abdoulaye Faye

La sécurisation de l'emploi

Accord du 11 janvier 2013 et loi du 14 juin 2013

L'année 2013 a été marquée par la volonté de tous les acteurs de se mobiliser pour renforcer la sécurité de l'emploi. Après quatre mois d'intenses négociations, l'accord du 11 janvier 2013 est conclu, puis la loi du 14 juin 2013 est votée afin notamment de concrétiser les droits nouveaux créés par l'accord.

De nouveaux droits individuels pour les salariés

Le compte personnel de formation

Afin de franchir une étape supplémentaire en matière de portabilité des droits à la formation, il est instauré un compte personnel de formation (CPF) universel, individuel et intégralement transférable, la personne gardant le même compte tout au long de sa vie professionnelle quel que soit son parcours professionnel et quelle que soit la fréquence des changements dans son parcours.

Le conseil en évolution professionnelle

La création du CPF est assortie d'un dispositif d'accompagnement : le conseil en évolution professionnelle. Il s'adresse à tout salarié et est mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation.

La période de mobilité externe volontaire et sécurisée

La mobilité sécurisée permet au salarié, au-delà de sa formation initiale et de la formation professionnelle continue, de développer ses compétences par une expérience en situation de travail effectif dans une autre entreprise au bénéfice de son entreprise d'accueil comme de son entreprise d'origine.

Des mesures d'anticipation des mutations économiques et de maintien de l'emploi

La gestion prévisionnelle négociée des emplois et des compétences

Le dispositif de GPEC est articulé avec notamment la nouvelle consultation sur les orientations stratégiques, la politique de formation professionnelle au sein de l'entreprise et en particulier le plan de formation, la négociation nouvelle sur la mobilité interne.

Les voies négociées de maintien de l'emploi

Le dispositif de chômage partiel est refondu complètement, les accords de maintien dans l'emploi sont créés, les licenciements économiques sont encadrés (modification des procédures applicables au plan de sauvegarde de l'emploi), la durée du congé de reclassement est allongée, le contrat de sécurisation professionnelle est expérimenté pour les anciens titulaires de contrats courts.

Un renforcement des droits collectifs des salariés

La consultation des représentants des salariés sur les orientations stratégiques

Les droits collectifs sont également accrus avec la consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques définies par l'organe chargé de l'administration de l'entreprise.

TEMPS FORTS

Compte personnel de formation

Création : ANI du 11.1.13, art. 5 ; loi n° 2013-504 du 14.6.13 (JO du 16.6.13), art. 5

Conseil en évolution professionnelle

Création : ANI du 11.1.13, art. 16 ; loi n° 2013-504 du 14.6.13 (JO du 16.6.13), art. 16

Période de mobilité volontaire sécurisée

ANI du 11.1.13, art. 7 ; loi n° 2013-504 du 14.6.13 (JO du 16.6.13), art. 6

Renforcement de la GPEC

ANI du 11.1.13, art. 14 ; loi n° 2013-504 du 14.6.13 (JO du 16.6.13), art. 14

Chômage partiel : simplification et articulation avec des actions de formation

ANI du 11.1.13, art. 19 ; loi n° 2013-504 du 14.6.13 (JO du 16.6.13), art. 14

Décret n° 2013-551 du 26.6.13 (JO du 27.6.13)

Circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12.7.13

Congé de reclassement

ANI du 11.1.13, art. 21 ; loi n° 2013-504 du 14.6.13 (JO du 16.6.13), art. 20

CSP expérimental : ouverture au public précaire avec versement d'une prime de 1 000 euros

ANI du 11.1.13, art. 8 ; loi n° 2013-504 du 14.6.13 (JO du 16.6.13), art. 10

Arrêté du 9.8.13 (JO du 7.9.13)

Circulaire Unédic n° 2013-19 du 12.9.13

Conditions d'exigibilité des contributions dues au titre du CSP

Décret n° 2013-639 du 17.7.13 (JO du 19.7.13)

Modulation de la contribution patronale d'assurance chômage pour certains contrats

ANI du 11.1.13, art. 4 ; loi n° 2013-504 du 14.6.13 (JO du 16.6.13), art. 11

Circulaire Unédic n° 2013-17 du 29.7.13

Un nouveau CIF-CDD dérogatoire à destination des jeunes

ANI du 11.1.13, art. 6

Consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise

ANI du 11.1.13, art. 12 ; loi n° 2013-504 du 14.6.13 (JO du 16.6.13), art. 8

Décret n° 2013-1305 du 27.12.13 (JO du 31.12.13)

SOMMAIRE



La négociation sur la formation professionnelle

ANI du 14 décembre 2013 : première étape de la réforme

4 mois et 40 heures. Voilà le temps qu'il aura fallu aux partenaires sociaux pour s'accorder non sans peine sur un texte. Repris dans le projet de loi actuellement en discussion au Parlement, ce nouvel accord daté du 14 décembre 2013 introduit essentiellement les changements suivants :

Entretien professionnel

Destiné à remplacer les différents entretiens et bilans en entreprise prévus par le Code du travail (l'entretien de seconde partie de carrière, l'entretien professionnel de 2009, le bilan d'étape professionnel), le nouvel entretien aura lieu dans toutes les entreprises, au minimum tous les deux ans, afin d'envisager « les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi ».

Branches professionnelles

Le rôle de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences est renforcé : il permettra aux branches professionnelles d'anticiper l'évolution des métiers et des besoins, pour adapter l'offre de formation aux demandes du marché du travail. L'observatoire sera notamment chargé de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation.

Compte personnel de formation (CPF)

C'est la pierre angulaire de cette nouvelle réforme de la formation.

À la différence du DIF, l'accord prévoit que ce compte sera attaché à la personne (salarié, apprenti, titulaire d'un contrat de professionnalisation et demandeur d'emploi indemnisé ou pas) dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, de sorte que le salarié qui perd ou change d'emploi conservera son compte.

Ce compte pourra potentiellement être ouvert dès l'âge de 16 ans et alimenté dès lors que son titulaire aura le statut de salarié, sur la base de vingt heures par an pour un salarié à temps complet pendant les six premières années et dix heures pendant les trois années suivantes.

Ce compte sera donc plafonné à 150 heures. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CPF pourra atteindre 250 heures. En effet, si l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnels, effectué tous les six ans, ne révèle pas suffisamment d'éléments probants, le salarié bénéficiera d'un abondement correctif de son compte personnel de formation égal à 100 heures.

En outre, l'accord prévoit, dans certains cas et en fonction de la situation de l'individu, la possibilité d'abonder les 150 heures de CPF, si celles-ci sont insuffisantes pour suivre une formation, par le titulaire, les branches professionnelles, Pôle emploi, les Conseils régionaux, la CNAF ou encore l'Agefiph.

Contrairement au DIF, le salarié peut notamment mobiliser

son CPF hors temps de travail sans demander l'autorisation à son employeur. Dans ce cas, aucune allocation ne sera due par l'employeur. De même, le demandeur d'emploi pourra mobiliser son CPF sans demander l'accord auprès de Pôle emploi dès lors qu'il dispose d'un nombre d'heures suffisant pour suivre sa formation.

Dans tous les cas, les formations éligibles au CPF sont obligatoirement des « formations qualifiantes » inscrites sur une liste élaborée par la CPNE de branche ou le CPNAA interprofessionnel (salariés exclusivement), par le CPRFPE au niveau régional, ou encore par le CPNFPE au niveau national.

Le financement des actions mises en œuvre au titre du CPF relève, selon la liste dans laquelle figure la formation, de l'Opcat compétent, du FPSPP (avec possibilité de contractualiser avec Pôle emploi, le Conseil régional ou toute autre institution) et, enfin, par l'entreprise elle-même.

CIF

Pour parvenir à augmenter le nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation (CIF) (45 000 à 50 000 par an aujourd'hui), les entreprises de 10 à moins de 20 salariés, jusqu'alors exonérées, devront désormais cotiser pour le financer.

Conseil en évolution professionnelle

L'accord prévoit que toute personne pourra bénéficier à titre gratuit d'un conseil en évolution professionnelle, afin de mieux identifier ses compétences, d'être aidé dans son orientation et dans l'élaboration d'un projet professionnel, « sans multiplier les sollicitations auprès de différents prestataires ». Il doit permettre aussi de repérer les personnes affectées par l'illettrisme. Les modalités pratiques restent à définir.

Financement de la formation

L'accord prévoit de revoir les modalités de participation des entreprises sur les points qui suivent.

Réduction du taux de contribution à 1 %

Alors que les entreprises de 10 à moins de 20 salariés sont soumises actuellement à un taux de contribution de 1,05 % et celles de 20 salariés et plus à 1,6 %, l'accord propose de retenir un taux unique de 1 %.

Possibilité d'aménager le taux de contribution par voie de négociation

Dans les entreprises de 10 salariés et plus, cette contribution de 1 % pourra être ramenée à 0,8 % si un accord

SOMMAIRE



collectif d'entreprise ou de branche prévoit de consacrer directement 0,2 % de la masse salariale au financement du compte personnel de formation (CPF) et à son abondement.

Versement de la totalité de la contribution à un Opc

L'accord supprime la possibilité pour l'entreprise d'imputer sur l'obligation fiscale les dépenses de formation engagées directement par l'entreprise. C'est ce qu'on appelle communément la suppression de la contribution « 0,9 % » ou « plan de formation ». Il en résulte qu'une fois la contribution unique de 1 % versée à l'Opc, l'entreprise investira librement dans la formation de ses salariés, sous réserve, rappelle l'accord, de respecter son obligation d'adapter le salarié à son poste de travail et de veiller à maintenir sa capacité à occuper un emploi. La disparition du champ de

la contribution obligatoire des dépenses assurées directement par l'entreprise soulève la question de leur contrôle par l'État. L'accord n'en parle pas. Il faut attendre la loi pour savoir si cette disparition aura des répercussions sur le contrôle exercé par l'État : la question du maintien ou non de l'éligibilité des actions de formation financée exclusivement par l'entreprise et du formalisme qui l'entoure (convention, feuille d'émergence, etc.) est posée.

Gouvernance

Les partenaires sociaux ont abordé la question de la gouvernance afin de faciliter "l'articulation entre les politiques publiques et les politiques des partenaires sociaux" et la "mise en cohérence des initiatives développées sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle".

Les organismes collecteurs et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Le FPSPP évolue pour les trois années à venir

2013 aura marqué le FPSPP par sa seconde convention-cadre avec l'État pour la période 2013-2015 en date du 12 février 2013. Empreint de la nécessité de faire infléchir le taux de chômage, le FPSPP modifie ses axes d'intervention par rapport à la précédente convention :

- favoriser l'accès à l'emploi des jeunes ;
- évolution et maintien dans l'emploi des salariés les plus fragiles ;
- mutations économiques et reconversion professionnelle ;
- mesures d'accompagnement pour la formation.

L'annexe financière, qui lui a été associée pour 2013, représente un budget de 892 millions d'euros.

Le FPSPP, organisme intermédiaire du FSE

Selon l'administration, pour solliciter un cofinancement du FSE, les Opc disposent de deux procédures :

- la signature d'une convention bilatérale avec l'autorité de gestion ;
- la réponse aux appels à projets du FPSPP.

Les contours de quelques Opc quelque peu remaniés

Opcalia, Agefos-PME, mais également le Fafsea, Opc-PL, Forco et Opc Transports voient leur champ d'application évoluer et leurs agréments arrêtés à nouveau.

TEMPS FORTS

Convention-cadre État-FPSPP 2013-2015 et son annexe financière

Conditions de mise en œuvre des crédits du FSE attribués aux Opc

Instruction DGEFP n° 2013-08 du 29.5.13 (BOT du 30.6.13)

Modification d'agréments d'Opc

Arrêté du 27.12.13 (JO du 15.1.14, texte n° 32)

Arrêtés du 29.11.13 (JO du 13.12.13, textes n° 37, 38, 39, 40, 41)

Arrêté du 18.2.13 (JO du 13.3.13, texte n° 19)

Les organismes de formation

CCN des organismes de formation

Recodification de la CCNOF

L'arrêté du 22 juillet 2013 étend notamment l'accord du 27 mars 2012 qui recodifie la CCNOF, afin qu'elle puisse être, « pour tous, salariés, représentants du personnel, employeurs, un outil efficient, lisible et accessible ». Les nouvelles dispositions de la CCNOF concernent notamment l'article 10 renommé « Durée et travail et aménagement du travail ».

Salaires minima au 1^{er} janvier 2013

L'accord du 23 janvier 2013 prévoit une nouvelle augmentation des minima compris entre le niveau A1 et B2. Ainsi à compter du 1^{er} janvier 2013, les minima conventionnels sont fixés à :

- 17 205,89 euros pour la catégorie A1 ;
- 17 248,79 euros pour la catégorie A2 ;
- 17 291,70 euros pour la catégorie B1 ;
- 17 334,61 euros pour la catégorie B2.

La valeur du point (101,84 euros), fixée par l'accord du 27 mars 2012 reste inchangée par l'accord du 23 janvier 2013.

Expérimentation du CDI intermittent

Nouveau cas de recours possible pour le contrat de travail à durée indéterminée intermittent pour les organismes de formation relevant de la CCNOF

Jusqu'alors, tout organisme de formation peut recourir au CDII à la condition qu'une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit.

Or, depuis la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les organismes de formation de moins de 50 salariés qui relèvent de la convention collective nationale des organismes de formation (CCNOF), à l'exclusion des formateurs en langues, ont la possibilité, en l'absence de convention ou d'accord collectif, de recourir à des CDII, à titre expérimental et ce jusqu'au 31 décembre 2014.

Rappel : seuil déclenchant une requalification en CDII

Le CDII ne peut être que proposé au salarié. À sa demande, le contrat de travail de salarié est requalifié en CDII, s'il a effectué 715 heures de cours (face-à-face pédagogique) étalées sur neuf mois d'activité glissant sur une période de douze mois.

En deçà de ce seuil, le CDII peut être proposé par l'employeur au salarié qui garde la faculté de l'accepter ou de le refuser.

TEMPS FORTS

Extension d'accords à la CCN des organismes de formation

Arrêté du 22.7.13 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la CCNOF
- Accord du 27.3.12 relatif à la recodification de la CCNOF
- Avenant du 27.3.12 relatif à la modification de l'article 18 de la CCNOF (sur la commission paritaire nationale des organismes de formation)

Accord du 23.1.13 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2013

Expérimentation du CDI intermittent
ANI du 11.1.13, art. 22 ; loi n° 2013-504 du 14.6.13 (JO du 16.6.13), art. 24

Les Régions, l'État et l'Union européenne

2013 a été une année charnière pour les Régions avec un accroissement prévu de leurs compétences au travers de l'acte III de la décentralisation et pour l'Union européenne qui a achevé un cycle pour entamer la stratégie Europe 2014-2020. Enfin, l'État dote son administration centrale d'une nouvelle organisation.

Les collectivités territoriales et l'offre de formation

En fonction des montants hors taxes engagés pour l'achat public de formation, les procédures à respecter sont différentes en fonction des seuils. Le marché peut être passé de gré à gré par l'État ou une collectivité territoriale ou un établissement public en dessous de 15000 euros et entre 15001 euros et 134000 euros, en marché à procédure adaptée (Mapa).

Les dispositions spécifiques à Mayotte

À Mayotte, ont été refondues des dispositions réglementaires du livre VII du Code du travail applicable à Mayotte dans le cadre de la départementalisation.

Une Europe résolument tournée vers l'emploi et la formation

Au niveau de l'Union européenne, 2013 a fait l'objet de discussions sur la nouvelle stratégie à adopter.

Le FSE aura pour objectif pour la période 2014-2020 d'intégrer les personnes sur le marché de l'emploi, d'aider les jeunes à entrer sur le marché du travail, de développer l'inclusion sociale, d'améliorer l'éducation et d'améliorer la qualité de l'administration publique et la gouvernance.

Erasmus Plus devient le programme pour l'éducation et la formation qui est composé de trois piliers principaux : l'éducation et la formation, la jeunesse et le sport.

Le programme Erasmus Plus se décline en trois actions, dites actions clés :

- Action clé 1 - La mobilité individuelle à des fins d'apprentissage ;
- Action clé 2 - Coopération et partenariat pour l'innovation et le partage d'expériences ;
- Action clé 3 - Soutien à la réforme des politiques

L'action de l'État

L'État continuera à décentraliser des compétences en matière de formation professionnelle au niveau des Régions. En 2013, il confirme la réorganisation de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

TEMPS FORTS

Modification des seuils de procédure formalisée dans le cadre des marchés publics

Décret n° 2013-1259 du 27.12.13 (JO du 29.12.13)

Mayotte

- Décret n° 2013-1312 du 27.12.13 (JO du 31.12.13) montants 2014 de la contribution à la formation professionnelle des agriculteurs d'outre-mer

- Directive 2013-61 du Conseil du 17.12.13 modifiant les directives 2006-112/CE et 2008-118/CE en ce qui concerne les régions ultrapériphériques françaises et en particulier Mayotte (JOUE n° 353 28.12.13)

- Décret n° 2013-800 du 2.9.13 (JO du 4.9.13) modifiant le livre VII du Code du travail applicable à Mayotte relatif à la formation professionnelle

- Décret n° 2013-802 du 2.9.13 (JO du 4.9.13) taux et montants des rémunérations versées aux stagiaires de la formation professionnelle à Mayotte

- Décret n° 2013-801 du 2.9.13 (JO du 4.9.13) aide au développement de l'emploi et des compétences à Mayotte

- Décret n° 2013-764 du 21.8.13 (JO du 23.8.13) licenciement pour motif économique à Mayotte

- Circ. n° 2013-12 du 1.7.13 revalorisation des allocations de chômage au 1.7.13 à Mayotte

Europe

- Règlement n° 1304-2013 du Parlement européen et du Conseil du 17.12.13 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n° 1081-2006 du Conseil

- Règlement n° 1288-2013 du Parlement européen et du Conseil du 11.12.13 (JOUE n° 347 du 20.12.13) établissant « Erasmus + »

Nouvelle organisation de la DGEFP

Arrêté du 22.7.13 (JO du 6.8.13)

La refondation de l'école de la République

Loi du 8 juillet 2013

La loi de refondation de l'école de la République constitue une étape majeure de la refondation de l'école : refonte du socle commun de connaissances, révision des programmes, éducation au numérique, parcours d'éducation artistique et culturelle... Elle comporte aussi de nombreux éléments relatifs à la formation professionnelle continue et en particulier pour le décrochage scolaire.

La lutte contre le décrochage scolaire

Création de la Mission de lutte contre le décrochage scolaire

La loi met en place la « Mission de lutte contre le décrochage scolaire » (MLDS). Elle s'inscrit dans la continuité de la Mission générale d'insertion (MGI) à laquelle elle se substitue.

Située au niveau du rectorat, l'objectif de la MLDS est, d'une part, d'agir contre les sorties sans diplôme du système scolaire, d'autre part, de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes dans une optique à la fois préventive et curative du décrochage.

La MLDS participe à l'animation des nouveaux réseaux Foquale.

Autres dispositions relatives au décrochage scolaire

La loi fixe un objectif chiffré de réduction des sorties de jeunes sans qualification et permet des partenariats entre l'État et les Régions pour établir ces mêmes objectifs.

Aussi, des référents « décrochage scolaire » sont nommés dans les établissements du second degré à fort taux d'absentéisme et de décrochage. Ils coordonnent l'action de prévention menée par les équipes éducatives.

La formation initiale différée

La loi met en place la « formation différée ». Tout jeune sortant du système éducatif sans diplôme bénéficie d'une durée complémentaire de formation qualifiante qu'il peut utiliser dans des conditions fixées par décret. Cette durée complémentaire de formation qualifiante peut consister en un droit au retour en formation initiale sous statut scolaire.

L'entrée en apprentissage et l'accès au Dima

Âge de l'apprenti

Seuls les jeunes ayant 15 ans effectifs et ayant achevé la scolarité du collège peuvent entrer en apprentissage alors que, précédemment, pouvaient y accéder les jeunes atteignant quinze ans au cours de l'année civile s'ils justifiaient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima)

Seuls les élèves ayant au moins 15 ans peuvent entrer en Dima. De plus, la loi supprime la possibilité de créer des sections particulières en quatrième et troisième qui comportaient des enseignements en CFA et des stages dits « découverte des métiers ». Elle renforce ainsi le caractère scolaire du Dima.

TEMPS FORTS

Création de la MLDS

Loi n° 2013-595 du 8.7.13 (JO du 9.7.13), art. 14

Droit au retour à une formation qualifiante sous statut scolaire

Loi n° 2013-595 du 8.7.13 (JO du 9.7.13), art. 14

Dima

Loi n° 2013-595 du 8.7.13 (JO du 9.7.13), art. 56

Décret n° 2013-769 du 26.8.13 (JO du 28.8.13)

Circ. DGESCO n° 2013-143 du 10.9.13

Clarification et renforcement du rôle de la Région en matière de formation initiale

Loi n° 2013-595 du 8.7.13 (JO du 9.7.13), art. 27

L'apprentissage

Contrairement aux années précédentes, le législateur de 2013 est moins intervenu dans le domaine de l'apprentissage. Pour autant, cette année 2013 a donné lieu à une importante consultation sur l'apprentissage et son financement. Les principales mesures qui se sont dégagées seront inscrites dans la future loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Néanmoins, plusieurs textes (dont la loi sur la refondation de l'école, voir page 10) ont été publiés en 2013, notamment sur les travaux dangereux.

Mineurs et travaux dangereux

La procédure de demande de dérogation est simplifiée par deux décrets, accompagnés d'une circulaire. L'employeur ou le chef d'établissement devient l'unique signataire de la demande de dérogation qui englobe tous les statuts des jeunes.

L'autorisation est valable trois ans. Une information au fil de l'eau des jeunes accueillis dans l'entreprise ou l'établissement est à renouveler une fois par an.

Financement de l'apprentissage

Il s'agit d'un prélude à la prochaine réforme annoncée.

La loi de finances rectificative pour 2013 organise la fusion de la taxe d'apprentissage (égale à 0,50 % de la masse salariale sauf en Alsace et en Moselle, 0,26 %) et de la contribution au développement de l'apprentissage (CDA) (0,18 % de la masse salariale) qui sont acquittées par les employeurs.

La taxe d'apprentissage absorbe la CDA, avec laquelle elle partageait la même assiette. Le taux de la taxe d'apprentissage rénovée est relevé de 0,50 % à 0,68 % pour tenir compte de la suppression de la CDA (0,44 % en Alsace-Moselle).

Aides à l'apprentissage

Celles-ci sont modifiées par la loi de finances pour 2014 pour une application à compter du 1^{er} janvier 2014.

L'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) versée par les Conseils régionaux est remplacée par une nouvelle aide visant uniquement les petites entreprises de 10 salariés et moins. Le montant reste identique : 1000 euros par apprenti et par année de formation.

Autre nouveauté, le crédit d'impôt bénéficiant aux employeurs est concentré sur l'année d'embauche de l'apprenti et non plus sur l'ensemble du cycle. De plus, le crédit ne vise plus que les apprentis préparant un diplôme de niveau 3 à 5.

TEMPS FORTS

Mineurs et travaux dangereux

Décret n° 2013-914 du 11.10.13 (JO du 13.10.13)

Décret n° 2013-915 du 11.10.13 (JO du 13.10.13)

Circ. interministérielle n° 11 du 23.10.13

Réforme du financement de l'apprentissage

Loi n° 2013-1279 du 29.12.13 de finances rectificative pour 2013, art. 60

Modification des aides à l'apprentissage

Loi n° 2013-1278 du 29.12.13 de finances pour 2014, articles 36 et 140

L'insertion des jeunes

Au cours de l'année 2013, plusieurs textes ont concerné l'insertion des jeunes.

Emplois d'avenir

Les emplois d'avenir professeur deviennent opérationnels

La loi du 26 octobre 2012 a créé les emplois d'avenir professeur. Restait à prévoir les modalités concrètes de recrutement des jeunes étudiants se lançant dans le professorat tout en leur permettant de bénéficier d'une bourse annuelle et d'un salaire rapporté au nombre d'heures travaillées dans les établissements d'enseignement.

Les emplois d'avenir dans les collectivités territoriales

Une circulaire précise les modalités de recrutement de jeunes en emploi d'avenir par les centres de gestion de la fonction publique territoriale et les conditions de leur mise à disposition auprès des collectivités territoriales.

Le nouveau taux de la cotisation au CNFPT

Ce taux de la cotisation versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au CNFPT pour le financement de la formation des jeunes en emploi d'avenir est fixé à compter du 1^{er} janvier 2013 à 0,5 % des rémunérations brutes.

Les emplois d'avenir à Mayotte

Un arrêté met en œuvre les modalités des emplois d'avenir dans le secteur marchand et non marchand à Mayotte. Les montants d'aide de l'État sont identiques à ceux pratiqués en France métropolitaine.

Dispositif Foquale

Une circulaire précise le rôle des réseaux Foquale qui permettent de mobiliser l'Éducation nationale pour lutter contre le décrochage. Ces réseaux rassemblent, dans le périmètre d'action d'une plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs, les établissements et dispositifs relevant de l'Éducation nationale et susceptibles d'accueillir les jeunes décrocheurs. Il s'agit de proposer un retour en formation aux jeunes qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire. Ils permettent de recenser toutes les solutions existantes et favorisent la mutualisation d'expériences réussies, d'identifier toutes les ressources mobilisables.

Expérimentation « garantie jeunes »

Jusqu'au 31 décembre 2015, il est institué à titre expérimental sur plusieurs territoires par décret, une « garantie jeunes », qui a pour objet d'amener les jeunes en situation de grande précarité vers l'autonomie par l'organisation d'un parcours d'accompagnement global, social et professionnel, vers et dans l'emploi ou la formation.

L'accompagnement est réalisé par les Missions locales.

Il s'accompagne d'une garantie de ressources et d'une contractualisation entre la Mission locale et le jeune, fixant des engagements réciproques en vue de l'insertion sociale et professionnelle du jeune.

Service civique

La loi de financement de la Sécurité sociale détermine le taux forfaitaire de la cotisation au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles applicable aux volontaires effectuant un service civique.

TEMPS FORTS

Modalités de mise en œuvre des emplois d'avenir professeurs

Décret n° 2013-50 du 15.1.13 (JO du 17.1.13)

Décret n° 2013-51 du 15.1.13 (JO du 14.1.13)

Arrêté du 15.1.13 (JO du 17.1.13)

Emplois d'avenir dans les collectivités territoriales

Circulaire DGCL du 30.7.13

Taux de cotisation des collectivités territoriales pour les emplois d'avenir

Décret n° 2013-37 du 10.1.13 (JO du 12.1.13)

Emplois d'avenir à Mayotte

Arrêté du 20.11.12 (JO du 13.1.13, texte 17)

Dispositif Foquale

Circulaire n° 2013-035 du 29.3.13 (BOEN n° 14 du 4.4.13)

Lancement de l'expérimentation « garantie jeunes »

Décret n° 2013-880 du 1.10.13 (JO du 2.10.13)

Arrêté du 1.10.13 (JO du 2.10.13, texte n° 21)

Contrat de service civique

Loi n° 2013-1203 du 23.12.13 de financement de la Sécurité sociale

Le contrat de génération

Loi du 1^{er} mars 2013

Élément fort de l'année 2013, la loi du 1^{er} mars 2013 a créé le contrat de génération, une innovation qui s'inscrit dans la lutte contre le chômage. Les entreprises de moins de 300 salariés bénéficient d'une aide financière dès lors qu'elles embauchent en CDI un salarié de moins de 26 ans tout en conservant un salarié de 57 ans ou plus. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, il s'agit de négocier un accord « contrat de génération » ou d'élaborer d'un plan d'action.

Entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises peuvent bénéficier de l'aide au contrat de génération si :

- elles embauchent et maintiennent en contrat à durée indéterminée un jeune âgé de moins de 26 ans ;
- et si elles maintiennent dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :
 - un salarié âgé d'au moins 57 ans ;
 - ou un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ;
 - ou un salarié âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

L'aide s'élève à 12 000 euros sur trois ans : 4 000 euros par an, soit 1 000 euros versés chaque trimestre.

Entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés

L'entreprise doit négocier et conclure un accord ou un plan d'action sur le contrat de génération, ou être couverte par un accord de branche étendu portant sur le contrat de génération.

Le montant, les conditions relatives à l'embauche et au maintien dans l'emploi sont identiques à ceux des entreprises de moins de 50 salariés.

Entreprises de plus de 300 salariés

Sous peine de sanctions financières, l'entreprise doit négocier et conclure un accord ou, à défaut, établir un plan d'action sur le contrat de génération. Il doit porter sur des engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences. Il est transmis à la Direccte qui exerce un contrôle de conformité.

TEMPS FORTS

Création du contrat de génération
Loi n° 2013-185 du 1.3.13 (JO du 3.3.13)

Mise en place du contrat de génération
Décret n° 2013-222 du 15.3.13 (JO du 16.3.13)
Arrêté du 26.4.13 (JO du 8.5.13, texte n° 37)
Décret n° 2013-815 du 11.9.13 (JO du 13.9.13)

L'indemnisation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi

Évolution de l'offre de services de Pôle emploi : renforcement de sa mission d'orientation

Pôle emploi, acteur essentiel du service public de l'orientation

En 2013, Pôle emploi a vu ses missions s'élargir encore : aux missions existantes, est venu s'ajouter un rôle d'aide aux demandeurs d'emploi en matière d'orientation professionnelle.

En effet, la loi du 24 novembre 2009 a reconnu à chaque personne, quel que soit son statut, un droit à l'orientation tout au long de sa vie. Et, logiquement, lorsque l'intéressé est en période de recherche d'emploi, c'est à Pôle emploi qu'incombe ce rôle.

Cet opérateur a notamment pour mission d'informer, orienter et accompagner les personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil. Il peut aussi prescrire des actions utiles au développement de leurs compétences et à l'amélioration de leur employabilité, ainsi que des actions visant à favoriser leur reclassement et faciliter leur mobilité professionnelle ou géographique.

Pour mener à bien cette mission d'orientation, Pôle emploi dispose de conseillers référents et de psychologues du travail venant de l'Afpa. Sur le plan des outils, le passeport orientation formation peut utilement être proposé.

Cette mission d'orientation se combine avec les modalités d'accompagnement des demandeurs d'emploi, redéfinies courant 2013, reposant sur une individualisation renforcée en fonction notamment du degré d'autonomie des intéressés.

Trois modalités d'accompagnement des demandeurs d'emploi

Les modalités d'accompagnement sont au nombre de trois :

- le suivi : qui s'adresse aux demandeurs d'emploi les plus proches du marché du travail et les plus autonomes dans leur recherche d'emploi « simple supervision par le conseiller » ;
- l'accompagnement guidé : personnes nécessitant d'être appuyées par leur conseiller dans leur recherche ;
- l'accompagnement renforcé : personnes ayant besoin d'être fortement accompagnées par leur conseiller.

Des passerelles existent entre elles.

Reconduction de la rémunération de fin de formation

Une nouvelle fois, la rémunération de fin de formation (destinée aux demandeurs d'emploi qui entreprennent une formation plus longue que leur durée de droits à l'assurance chômage) est reconduite pour 2013.

Préparation opérationnelle à l'emploi et emplois d'avenir

La POE, individuelle ou collective, peut être mobilisée en amont de l'embauche d'un jeune en emploi d'avenir.

Insertion par l'activité économique

Un arrêté fixe le nouveau montant de l'aide de l'État aux entreprises d'insertion.

La loi de finances pour 2014 redéfinit les modalités de cofinancement par le département des aides financières à l'IAE.

La loi de financement de la Sécurité sociale prévoit une nouvelle exonération de cotisations et de contributions patronales pour les ACI (ateliers et chantiers d'insertion) qui recrutent par voie de CDDI au 1^{er} janvier 2014.

TEMPS FORTS

La nouvelle offre de services de Pôle emploi aux demandeurs d'emploi

[Instruction Pôle emploi n° 2013-57 du 11.6.13](#)

[Instruction Pôle emploi n° 2013-21 du 27.6.13](#)

Structures d'IAE

[Arrêté du 3.10.13 \(JO du 6.10.13\)](#)

[Loi n° 2013-1278 du 29.12.13 de finances pour 2014, article 142](#)

[Loi n° 2013-1203 du 23.12.13 de financement de la sécurité sociale, art. 20-IV](#)

Prolongation du volet AIF « projet individuel de formation »

[Instruction Pôle emploi n° 2013-09 du 30.1.13](#)

[Délibération Pôle emploi n° 2013-49 du 18.12.13](#)

Stage à l'étranger d'un demandeur d'emploi et procédure applicable en cas d'accident du travail

[Instruction Pôle emploi n° 2013-66 du 17.7.13](#)

B2i

[Arrêté du 24.7.13 \(JO du 7.8.13, texte n° 6\)](#)

Allongement de la durée de certains CAE

[Circulaire n° 2013-02 du 22.2.13](#)

Autres publics

La formation professionnelle continue est impactée par d'autres dispositions qui font qu'elle doit s'adapter aux contraintes de certaines professions ou de catégories de personnes.

Professionnels de santé

Le développement professionnel continu (DPC) des professionnels de santé réunit dans un concept commun les notions de formation professionnelle continue et d'évaluation des pratiques. 2013 fut une année dense pour l'ensemble des acteurs engagés dans le DPC. Environ 100 000 professionnels de santé se sont mobilisés, soit près de 20 % de la population libérale engagée dans le DPC.

Agriculteurs

Ont été définis en 2013, les montants minimum et maximum de la contribution au dispositif de la formation professionnelle des agriculteurs métropolitains.

Travailleurs handicapés

L'Agefiph a réévalué ses aides pour 2013 et a décidé d'augmenter l'aide à l'insertion professionnelle (AIP) et de supprimer en revanche l'aide à l'aménagement du temps de travail. En outre, l'Agefiph a créé deux nouvelles aides : une aide aux emplois d'avenir et une aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dites seniors.

Sapeurs-pompiers

Volontaires

Un décret de début 2013 définit les formations suivies par les sapeurs-pompiers volontaires dans le cadre de leur engagement qui sont susceptibles d'être prises en compte au titre de la formation professionnelle continue de ces volontaires. Un référentiel d'activités et de compétences de tronc commun, auquel sont annexés un référentiel de formation et un référentiel d'évaluation, remplace le guide national de référence des emplois, des activités et des formations de tronc commun des sapeurs-pompiers volontaires.

Professionnels

Un arrêté de septembre 2013 fixe le dispositif de formation des sapeurs-pompiers professionnels ainsi que les référentiels d'emplois, d'activités et de compétences afférents.

Chauffeurs de voiture de tourisme

Afin de garantir la qualité de prestation des chauffeurs, un décret de juillet 2013 prévoit l'obligation pour chaque conducteur de suivre tous les cinq ans une formation continue dispensée par une école agréée. Un arrêté d'octobre 2013 fixe les modalités de la formation continue de chauffeur de voiture de tourisme.

Conducteurs routiers

Un décret de mai 2013 intègre, dans le dispositif de formation, les nouvelles catégories de permis de conduire C1, C1E, D1 et D1E. Elles autorisent la conduite de véhicules poids lourds de moindre gabarit et tonnage pour la conduite desquels étaient jusqu'à présent exigées les catégories supérieures C, EC, D ou ED. Les titulaires de ces permis pourront ainsi accéder à une formation minimale et suivre tous les cinq ans des formations continues leur permettant d'exercer la conduite de ces véhicules à titre professionnel. De plus, il est prévu que des diplômes de niveau IV puissent être admis en équivalence à la qualification initiale des conducteurs routiers. Enfin, la possibilité est ouverte d'organiser des formations en entreprise, dans le cadre de groupements d'employeurs.

TEMPS FORTS

Professionnels de santé

Liste 2013 des orientations du DPC

Arrêté du 26.2.13 (JO du 2.3.13)

Publication du modèle de l'attestation de « formation » délivrée par un ODPC

Arrêté du 25.7.13 (JO du 3.8.13)

Agriculteurs

Contribution formation des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles

Décret n° 2013-1248 du 27.12.13 (JO du 28.12.13)

Travailleurs handicapés

Aides 2013 de l'Agefiph

www.agefiph.fr

Précisions sur le fonctionnement des MDPH

Décret n° 2012-1414 du 18.12.12 (JO du 20.12.12)

Sapeurs-pompiers volontaires

Décret n° 2013-153 du 19.2.13 (JO du 21.2.13)

Décret n° 2013-412 du 17.5.13 (JO du 19.5.13)

Arrêté du 8.8.13 (JO du 21.8.13)

Sapeurs-pompiers professionnels

Arrêté du 30.9.13 (JO du 5.10.13)

Chauffeurs de voiture de tourisme

Décret n° 2013-690 du 30.7.13 (JO du 31.7.13), art. 4

Arrêté du 25.10.13 (JO du 30.10.13, texte 25)

Conducteurs routiers

Décret n° 2013-386 du 6.5.13 (JO du 8.5.13)

Arrêté du 23.5.13 (JO du 4.6.13, texte 35)

SOMMAIRE



Cette édition du *Journal de l'année des Fiches pratiques de la formation* continue rassemble les textes publiés au cours de l'année 2013, qui intéressent en priorité les différents acteurs de la formation professionnelle.

Ils ont été classés par thème :

- la sécurisation de l'emploi ;
- la négociation sur la formation professionnelle : l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, première étape de la réforme ;
- les organismes collecteurs et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- les organismes de formation ;
- les Régions, l'État et l'Union européenne ;
- la refondation de l'école de la République ;
- l'apprentissage ;
- l'insertion des jeunes ;
- le contrat de génération ;
- l'indemnisation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;
- les autres publics : les professionnels de santé, les agriculteurs, les travailleurs handicapés, les sapeurs-pompiers, les chauffeurs de voiture de tourisme, les conducteurs routiers.

www.droit-de-la-formation.fr



Centre Inffo
Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
4, avenue du Stade-de-France - 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
Tél. : 01 55 93 91 91 - Fax : 01 55 93 17 25 - www.centre-inffo.fr

Guide des *Fiches Pratiques de la formation continue*



ISBN : 978-2-84821-144-2



9 782848 211442

Inclus dans l'abonnement *Fiches Pratiques*