



## Formation professionnelle : un droit pour tous (décembre 2009)

*Simplification et développement de la formation professionnelle ; sécurisation des parcours professionnels ; emploi des jeunes... sans oublier l'ouverture des actions de formation à tous les bénévoles des associations d'au moins dix salariés, telles sont les grandes lignes de la loi sur la formation professionnelle.*

Depuis le 26 novembre 2009, la loi permet à chaque personne, quel que soit son statut (salarié, demandeur d'emploi, bénévole, etc.), d'acquérir et de mettre à jour ses connaissances et ses compétences afin de favoriser son évolution professionnelle et de lui permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

L'application de certaines dispositions est subordonnée à la parution d'un décret en fixant les modalités.

**Les dispositifs de formation.** La loi simplifie, étend, redynamise les outils indispensables à la réalisation des formations.

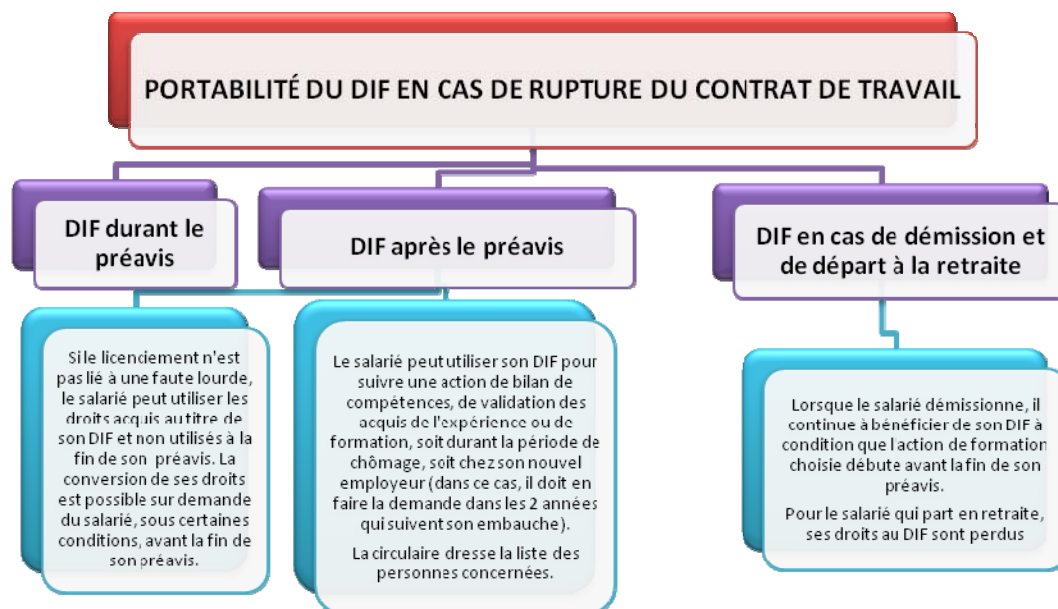
**Plan de formation : pour une simplification.** Les deux seules catégories de formation pouvant être contenues dans le plan de formation sont désormais :

- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui contribuent au maintien dans l'emploi dans l'association et qui sont réalisées durant le temps de travail ;
- les actions de formation ayant pour but de développer les compétences des salariés et se déroulant en dehors du temps de travail effectif.

**Droit individuel à la formation : une nouveauté dans le régime de portabilité.** Une nouvelle obligation s'impose à l'employeur : mentionner sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié au titre du DIF ainsi que l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont dépend l'association.

En outre, en matière de portabilité, la loi distingue trois situations : salarié respectant un préavis lié à un licenciement ; salarié pouvant bénéficier des indemnités de chômage ; salarié démissionnaire ou retraité.





**Congé individuel de formation : le financement hors temps de travail.** Il est désormais possible de prendre un CIF en dehors du temps de travail. Les formations réalisées peuvent être prises en charge par les Opacif<sup>1</sup> à condition que l'ancienneté du salarié bénéficiaire soit au moins égale à un an et que la durée minimale de la formation soit celle correspondant à la durée prochainement fixée par décret.

**La validation des acquis de l'expérience.** Peuvent désormais être prises en compte au titre de l'expérience, les compétences acquises dans le cadre d'un mandat de conseiller général ou de conseiller régional à condition que le bénéficiaire ait exercé ses fonctions durant une mandature complète.

### Formation des bénévoles : une petite révolution !

La formation professionnelle continue peut désormais bénéficier à tous les bénévoles engagés dans les associations d'au moins dix salariés. En effet, les organismes paritaires collecteurs agréés sont autorisés à financer la formation de tous les bénévoles, et plus seulement celle des cadres.

<sup>1</sup> Organismes collecteurs de la contribution au financement des congés de formation.

**Le financement de la formation.** Plusieurs cas d'imputation de frais sur la participation formation sont désormais possibles tant en ce qui concerne les VAE-jurys d'examen ou le tutorat que le cas du salarié en formation remplacé.

### **Besoins et parcours : les nouveaux outils**

Des outils légaux sont instaurés afin de permettre aux salariés de déterminer leurs besoins en formation et d'organiser au mieux leur parcours de formation et leur parcours professionnel : bilan d'étape professionnel, entretien professionnel et passeport orientation et formation.

**Les jeunes.** Qu'ils soient apprentis, sous contrat de professionnalisation ou stagiaires, la loi ne les a pas oubliés !

**L'apprentissage : un régime aménagé.** La loi autorise la mise en place d'une période d'essai respectant les conditions de celle mise en place pour les contrats de travail à durée déterminée. Sont visés les contrats d'apprentissage passés avec un nouvel employeur pour terminer la formation après la rupture du contrat initial. Si certaines conditions sont remplies, l'employeur est en mesure de soumettre au jeune en contrat d'apprentissage tous les travaux, y compris ceux qui présentent un danger.

**Le contrat de professionnalisation.** Peuvent comme à l'origine bénéficier du contrat de professionnalisation les jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi. Cependant, s'ajoutent à eux - à partir du 1er janvier 2010 - et sous réserve de respecter certaines conditions (durée, forfaits horaires, etc.), les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.

**Les stages : des cas de recours interdit à la gratification.** Le recours de stagiaires déjà diplômés hors cursus pédagogique est interdit. Seuls des contrats de travail doivent être proposés à ces personnes diplômées.

Une exception : le recours aux stagiaires diplômés est possible lorsque le stage s'inscrit dans le cadre d'une réorientation professionnelle et que les missions confiées sont sans lien avec sa formation d'origine.

Enfin, lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs, celui-ci fait l'objet d'une gratification. Antérieurement, la durée du stage devait être de trois mois.

### **SOURCE**

- [Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, JO du 25, p. 20206.](#)

Juris Associations pour le Crédit Mutuel

