C2RP
ORIENTATION FORMATION EMPLOI
Carif-Oref Hauts-de-France

LE VOLET FORMATION DE LA LOI TRAVAIL

Les dossiers du C2RP

C2dossier

www.c2rp.fr

GROUPEMENT D'INTÉRÊT PUBLIC ÉTAT - RÉGION

Le volet formation de la loi Travail

La **loi Travail n°2016-1088 du 8 août 2016** relative au travail à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Travail », a été publiée au JO du 9 août. De nombreux textes réglementaires sont encore attendus suite à cette loi.

Depuis le 10 août 2016, toutes les mesures qui ne précisent pas une date ultérieure et qui ne nécessitent pas de décrets d'application sont entrées en application.

Cette synthèse s'intéresse plus particulièrement aux titres III de la loi « **Sécuriser les parcours et construire les bases d'un nouveau modèle social à l'ére du numérique** » et IV « **Favoriser l'emploi** » et présente **les principales mesures emploi-formation-insertion.**

SOMMAIRE

Compte Personnel d'Activité 3

Apprentissage 7

Les autres mesures Formation - Orientation 9

Insertion et accompagnement des jeunes 11

Insertion et accompagnement des personnes en situation de handicap 13

Echéancier de mise en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 15

Retrouvez sur le site du C2RP www.c2rp.fr, les fiches « Dispositifs et aides » concernées par la loi Travail notamment :

- Compte Personnel de Formation
- Apprentissage
- VAE
- Garantie Jeunes

Document mis à jour en janvier 2017 suite à la publication des décrets en décembre 2016.
D'autres décrets sont attendus.

MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE (CPA)

Le compte personnel d'activité (CPA) est un élément central de la loi Travail.

Effectif depuis le 1er janvier 2017 pour tous les salariés et les demandeurs d'emploi, il a été imaginé comme une première étape d'un droit qui devrait mettre plusieurs années à se construire.

Le CPA a pour objectif de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire, de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité et contribue au droit à la qualification professionnelle (cf. Art. L. 5151-1 du code du travail).

Il est constitué :

- **du compte personnel de formation (CPF),**
- **du compte d'engagement citoyen (CEC),**
- **du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).**

Le CPA organise la conversion des droits selon des modalités prévues par décrets pour par chacun des comptes le constituant (cf. Art. L. 5151-5 du code du travail).

Depuis le 1er janvier 2017, le CPA est ouvert à **toute personne âgée d'au moins seize ans** (dès l'âge de quinze ans pour le jeune en contrat d'apprentissage) occupant un emploi, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle, accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ou ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite (cf. Art. L. 5151-2 du code du travail).

Les droits inscrits sur le CPA demeureront acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte (cf. Art. L. 5151-3 du code du travail).

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute (cf. Art. L. 5151-4 du code du travail).

Le titulaire du CPA a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel, **notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle** (cf. Art. L. 5151-5 du code du travail).

Chaque titulaire d'un CPA peut consulter les droits inscrits sur celui-ci et les utiliser en accédant à **une plateforme de service en ligne gratuite : www.moncompteactivite.gouv.fr**.

Cette plateforme est géré par la Caisse des dépôts et consignations et donne la possibilité de :

- consulter les droits acquis sur les trois comptes,
- d'avoir accès à un outil d'aide à la définition de son projet,
- de se voir suggérer une formation, et ultérieurement d'avoir accès aux offres des organismes de formation, et de transmettre une demande aux financeurs,
- de consulter ses bulletins de salaires dématérialisés.

Le décret n°2016-1950 du 28 décembre 2016 détermine les conditions dans lesquelles les données à caractère personnel afférentes au CPF et au C3P peuvent être utilisées (cf. Art. L. 5151-6 du code du travail).

Le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de mettre en œuvre, **pour chaque agent public et pour chaque agent des chambres consulaires**, un compte personnel (conditions d'utilisation, règles de portabilité des droits, renforcement des garanties en matière de formation , des garanties applicables en matière de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique et adaptation de la plateforme de services en ligne).
Les ordonnances prévues seront prises dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la loi Travail. Un projet de loi de ratification devra être déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de la publication de l'ordonnance (cf. Art. 44 & 45 de la loi Travail).

Les deux ordonnances qui mettent en œuvre le CPA sont celle n° 2017-53 du 19 janvier 2017 pour la fonction publique et celle n° 2017-43 du 19 janvier 2017 pour les différentes catégories d'agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers et de l'artisanat.

Le CPA spécifique à la fonction publique se compose de deux éléments :

- le CEC, strictement décliné sur le modèle du secteur privé,
- le CPF, adapté aux spécificités du secteur public. Ce compte personnel de formation, prévu pour les trois versants de la fonction publique est destiné à organiser et à accompagner les projets professionnels des agents publics.

Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) avant le 31 décembre 2016 sont repris dans le cadre du CPF.

Des décrets d'application sont attendus pour le mois de mars 2017.

LES EVOLUTIONS DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le Compte Personnel de Formation (CPF) a été créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. La loi amplifie son champ afin de l'étendre à de nouveaux bénéficiaires et élargit son périmètre à des nouvelles actions.

Nouveaux bénéficiaires

À partir du 1er janvier 2018, le CPF sera ouvert aux **travailleurs indépendants (artisans, commerçants, micro-entrepreneurs...), aux professions libérales ou professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et aux artistes auteurs** (cf. Art. L6323-2 du code du travail).

Ils bénéficieront des heures de formation inscrites dans le CPF qui seront financées au titre de la contribution versée chaque année pour la formation (cf. Art. L. 6323-25 du code du travail).

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires (cf. Art. L. 6323-26 du code du travail).

Il peut être abondé en application de l'accord constitutif du fonds d'assurance-formation de non-salariés, par les chambres de métiers et de l'artisanat de région, grâce aux contributions à la formation professionnelle versées (cf. Art. L. 6323-29 du code du travail).

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Le fonds d'assurance-formation auquel adhère le titulaire du compte peut définir d'autres formations éligibles au CPF.

Pour les artisans, les chambres de métiers et de l'artisanat de région peuvent également définir, de manière complémentaire, d'autres formations éligibles (cf. Art. L. 6323-31 du code du travail).
Pour ces nouveaux titulaires, les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation mobilisés dans le cadre du CPF sont pris en charge, selon des modalités déterminées par décret, par le fonds d'assurance-formation de non-salariés ou par la chambre régionale de métiers et de l'artisanat (cf. Art. L. 6323-32 du code du travail).

Le décret n° 2016-1999 du 30 décembre 2016 précise l'ensemble des conditions de mise en œuvre du CPA pour ces nouveaux publics.

Nouvelles actions éligibles

Depuis le 1er janvier 2017, sous conditions définies par décret, sont éligibles :

- les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Concernant ces dernières, seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) peuvent financer ces actions (cf. Art. L6323-6 du code du travail). Le CPF pourra être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger (cf. Art. L. 6323-6-1 du code du travail).

Abondements supplémentaires

Depuis le 1er janvier 2017, tout jeune sortant du système éducatif sans diplôme, retournant en formation au titre de leur droit à un premier niveau de qualification, pourra bénéficier d'un abondement de son CPF, à hauteur du nombre d'heures nécessaires au suivi de cette formation. Ces heures seront financées par la Région.

Le cas échéant, l'abondement viendra en complément des droits déjà inscrits sur le CPF pour atteindre le nombre d'heures nécessaires à la réalisation de la formation qualifiante.

Les formations éligibles sont celles inscrites au Programme Régional de Formation professionnelle (cf. Art. L. 6323-7 du code du travail).

L'accord ou une décision unilatérale de l'employeur pourra porter l'alimentation du CPF **des salariés à temps partiel** jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein.

Les salariés à caractère saisonnier pourront bénéficier, en application d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur, de droits majorés sur leur CPF (cf. Art. L. 6323-11 du code du travail).

Pour le salarié qui n'aura pas atteint un **niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles** ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fera à hauteur de **48 heures par an et le plafond sera porté à 400 heures** (cf. Art. L. 6323-11-1 du code du travail).

Le conseil d'administration des organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) pourra décider de financer l'abondement du CPF des salariés, avec la contribution relative au CPF, dans des conditions définies par celui-ci (cf. Art. L. 6323-20 du code du travail).

Employeurs publics

Lorsque le salarié de droit privé qui utilise son CPF est employé par une personne publique qui ne verse pas de contribution à un OPCA, la personne publique prendra en charge les frais pédagogiques et frais annexes.

Depuis le 1er janvier 2017, dans le cas où le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) prend en charge le CPF du salarié, les personnes publiques lui verseront une cotisation qui correspond à 0,2 % des rémunérations des bénéficiaires des contrats de droit privé qu'elles emploient (cf. Art. L. 6323-20-1 du code du travail et décret n° 2016-1997 du 30 décembre 2016).

LE COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN (CEC)

Le Compte d'Engagement Citoyen (CEC) recense depuis le 1er janvier 2017, les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire, et permet d'acquérir des heures inscrites sur le CPF (60 h maxi) ou des jours de congés payés pour réaliser du bénévolat ou un volontariat (cf. Art. L. 5151-7 et L. 5151-10 du code du travail).

Le titulaire du compte décide des activités qu'il souhaite y recenser (cf. Art. L. 5151-8 du code du travail).

Les heures inscrites sur le CPF au titre du CEC, à l'exclusion des autres heures inscrites sur ce compte, peuvent être utilisées pour financer les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (cf. Art. L. 5151-2 du code du travail).

Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des heures inscrites sur le CPF sont :

- Le service civique
- La réserve militaire
- La réserve communale de sécurité civile
- La réserve sanitaire
- L'activité de maître d'apprentissage
- Les activités de bénévolat associatif dans une association déclarée depuis au moins 3 ans à condition de siéger dans son organe d'administration ou de direction ou d'encadrer d'autres bénévoles, dans des conditions, notamment de durée, fixées par décret. Le décret n° 2016-1826 du 21 décembre 2016 définit les modalités d'application concernant l'attribution de points au titre du CEC en cas de bénévolat associatif.
- Le volontariat dans les armées (cf. Art. L. 5151-9 du code du travail).

Le décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 définit, pour chacune des activités, la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures inscrites sur le CPF (cf. Art. L. 5151-10 du code du travail).

La mobilisation des heures est financée :

- Par la commune, pour la réserve communale de sécurité civile
- Par l'Agence nationale de santé publique pour la réserve sanitaire
- Par l'Etat, pour les autres activités (cf. Art. L. 5151-11 du code du travail).

L'employeur aura la faculté d'accorder des jours de congés payés consacrés à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat.

Ces jours de congés peuvent être retracés sur le compte d'engagement citoyen (cf. Art. L. 5151-12 du code du travail).

L'Etat pourra autoriser une expérimentation, sur une période de trois ans, de l'éligibilité au compte d'engagement citoyen des sapeurs-pompiers volontaires.

L'expérimentation se déroulera dans les départements ayant informé le représentant de l'Etat de leur volonté d'y participer avant le 31 octobre 2016 (cf. Art. 39 de la loi Travail).

LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE (C3P)

Prévu par la loi 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, le **compte personnel de prévention de la pénibilité** est entré en vigueur depuis le 1er janvier 2015. Mais cette entrée en vigueur n'était que partielle puisque seuls les 4 premiers facteurs de risques étaient reconnus. Pour les 6 autres, cette reconnaissance est effective depuis le 1er juillet 2016.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité instaure pour les salariés affiliés au régime général de la Sécurité Sociale ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) un système de points cumulables en fonction de la pénibilité rencontrée dans le cadre de leur travail.

Les points pénibilité acquis pourront permettre de :

- bénéficier de formations pour accéder à des postes moins exposés,
- diminuer le temps de travail en fin de carrière, via un passage à temps partiel,
- faciliter le départ en retraite anticipée.

Les 20 premiers points acquis sur le compte pénibilité sont réservés à la formation professionnelle, chaque point permet d'acquérir 25 heures de formation.

Le salarié n'a pas de démarche particulière à faire. Son compte prévention pénibilité sera automatiquement créé en janvier 2017 si son exposition aux facteurs de risques dépasse les seuils prévus. Il sera prévenu, par mail ou courrier, par la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) gestionnaire de son compte.

APPRENTISSAGE

Avec 7 apprentis sur 10 qui trouvent un emploi durable à la fin de leur formation, l'apprentissage est un des chemins les plus sûrs pour trouver un emploi. Dans le cadre de son plan de relance de l'apprentissage, le gouvernement s'était fixé comme objectif d'atteindre 500 000 apprentis en 2017 dont 10 000 apprentis dans la fonction publique.
La loi propose des assouplissements pour favoriser le déploiement de ce système de formation.

APPRENTISSAGE ET COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE

Depuis le du 1er janvier 2017, un CPA est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage (cf. Art. L. 5151-2 du code du travail) et l'activité de maître d'apprentissage fait partie des activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des heures inscrites sur le CPF (cf. Art. 5151-9 du code du travail).

FORMATION A DISTANCE

Dans le cadre de l'apprentissage, les enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un CFA ou une section d'apprentissage peuvent être effectués totalement ou en partie à distance (cf. Art. L. 6211-2 du code du travail).

Dans ces conditions, les CFA doivent assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis (cf. Art. L.6231-1 du code du travail).

DEROGATION A L'AGE LIMITE DE SIGNATURE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

A titre expérimental, dans les régions volontaires, notamment la région Hauts-de-France, la limite d'âge est portée de 25 à 30 ans.

Cette expérimentation est mise en place du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019.
Le Gouvernement remettra au Parlement, au cours du premier semestre 2020, un rapport portant sur cette expérimentation afin de préciser les conditions éventuelles de leur généralisation (cf. Art. 77 de la loi Travail).

MAITRE D'APPRENTISSAGE DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs, les dispositions relatives au maître

d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement (cf. Art. L. 6223-5 du code du travail).

DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC NON INDUSTRIEL ET COMMERCIAL

Les employeurs publics dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage (cf. Art. L. 6227-1 du code du travail).

Un décret en Conseil d'Etat doit déterminer les modalités de mise en œuvre (cf. Art. L. 6227-12 du code du travail).

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée limitée (cf. Art. L. 6227-2 du code du travail).
Ces employeurs peuvent conclure avec un autre employeur public ou avec une entreprise des conventions prévoyant qu'une partie de la formation pratique est dispensée par cet autre employeur public ou par cette entreprise.

Un décret fixe les clauses que comportent ces conventions ainsi que les autres dispositions qui leur sont applicables (cf. Art. L. 6227-3 du code du travail).

Les employeurs prennent en charge les coûts de la formation de leurs apprentis dans les CFA qui les accueillent, sauf lorsque ces employeurs sont redevables de la taxe d'apprentissage (cf. Art. L. 6227-6 du code du travail).

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant, déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et fixé par décret, varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme préparé. Ce salaire est déterminé pour chaque année d'apprentissage (cf. Art. L. 6227-7 du code du travail).

TAXE D'APPRENTISSAGE

Les conventions triennales d'objectifs et de moyens conclues entre chacun des organismes collecteurs de taxe d'apprentissage et l'Etat sont abrogées (cf. Art. L. 6242-6 du code du travail).

Sont ajoutés à la liste des établissements habilités à percevoir la part de la taxe d'apprentissage (hors-quota) les établissements d'enseignement privés du second degré gérés par des organismes à but non lucratif et qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- Etre lié à l'Etat par un contrat d'association
- Etre habilité à recevoir des boursiers nationaux
- Etre reconnu par l'Etat (cf. Art. L. 6241-9 du code du travail).

Les employeurs relevant du secteur des banques et des assurances où existaient, avant le 1er janvier 1977, des centres de formation qui leurs étaient propres, sont exonérés de la fraction « quota » s'ils apportent des concours financiers à ces centres, par l'intermédiaire d'un seul des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage, et s'engagent à assurer à leurs salariés entrant dans la vie professionnelle une formation générale théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique.

La loi Travail porte à 26 ans, au lieu de 20 ans, la limite d'âge des salariés visés par cette condition (cf. Art. L. 6241-6 du code du travail).

A titre expérimental, dans deux régions volontaires, dont la région Hauts-de-France, il est dérogé aux règles de répartition des fonds non affectés par les entreprises de la fraction « quota » de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) transmettent à chaque région volontaire une proposition de répartition sur son territoire des fonds non affectés par les entreprises.

Cette proposition est soumise à concertation au Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP), puis le président du conseil régional notifie aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage sa décision de répartition.

Les OCTA procèdent au versement des sommes aux CFA et aux sections d'apprentissage conformément à la décision de répartition notifiée par la région, dans les délais identiques aux autres versements de la taxe d'apprentissage.
Un bilan de l'expérimentation sera transmis par les régions volontaires avant le 31 décembre 2019, puis un rapport du gouvernement sera remis au parlement avant le 1er juillet 2020, afin de préciser les conditions de leur éventuelle généralisation (cf. Art. 76 de la loi Travail).

PRISE EN CHARGE DES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVE DU SECOND DEGRE A BUT NON LUCRATIF

Les OPCA peuvent prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) conventionnés par l'Etat ou les Régions ainsi que les dépenses de fonctionnement des écoles d'enseignement technologique et professionnel.

Ils peuvent également prendre en charge, selon des critères définis par décret, les dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privé du second degré à but non lucratif qui concourent, par leurs enseignements technologiques et professionnels, à l'insertion des jeunes sans qualification.

Un arrêté établit la liste de ces établissements (cf. Art. L6332-16 du code du travail).

PUBLICATION D'UNE ENQUETE D'INSERTION DES APPRENTIS

Chaque année, les résultats d'une enquête nationale qualitative et quantitative relative au taux d'insertion professionnelle à la suite des formations dispensées dans les CFA, dans les sections d'apprentissage et dans les lycées professionnels doivent être rendus publics.

Un arrêté déterminera le contenu des informations à publier et leurs modalités de diffusion. (cf. Art. L. 6111-8 du code du travail).

Les CFA, ainsi que les établissements scolaires du second degré doivent rendre public le taux d'insertion professionnelle des élèves, par diplôme, dans les douze mois suivant l'obtention des diplômes auxquels ils les préparent.

Ces données doivent comporter des indicateurs de réussite de leurs apprentis ou élèves aux examens, concours et diplômes qu'ils préparent, des informations générales sur les taux de poursuite d'études et d'insertion professionnelle dans chacun des domaines qui les concernent.
Un élève ou apprenti ne peut s'inscrire dans un cycle ou une formation sans avoir préalablement pris connaissance des taux de réussite et d'insertion professionnelle correspondants (cf. Art. L. 401-2-1 du code de l'éducation).

LES AUTRES MESURES FORMATION - ORIENTATION

La loi apporte également des précisions et des modifications sur d'autres dispositifs tels que la définition d'une action de formation, le CEP, la VAE, les actions de formation à l'initiative de l'employeur, le contrat de professionnalisation…

DEFINITION D'UNE ACTION DE FORMATION

La loi élargit la définition d'une action de formation afin de prendre davantage en compte le recours aux différentes modalités de formation et de forme d'apprentissage et privilégier les parcours individuels de formation.

Les actions de formation peuvent ainsi être **organisées sous la forme d'un parcours** comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le programme et les modalités de déroulement de la formation (cf. Art. L. 6353-1 du code du travail)

LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Créé dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle 2014, **le Conseil en Evolution Professionnelle** a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel de toutes les personnes souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle ou de construire un projet d'évolution professionnelle.

Il est assuré gratuitement, dans le cadre du Service public régional de l'orientation (SPRO) par 5 opérateurs nationaux désignés par la loi : Pôle emploi, Cap emploi, les missions locales, les Opacif et l'Apec, ainsi que par des opérateurs régionaux désignés par chaque région.

Depuis le 1er janvier 2017, l'offre de service du CEP **pourra être proposée à distance**.

Les institutions, organismes et opérateurs en charge du CEP assureront l'information directe des personnes sur les modalités d'accès à ce conseil et sur son contenu, selon des modalités définies par voie réglementaire (cf. Art. L. 6111-6 du code du travail).

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

La loi assouplit les conditions d'accès à **la Validation des Acquis de l'Expérience** (VAE), mise en place depuis 2005.

La durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable **est désormais d'un an**, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.

Les **périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel** pourront être prises en compte après approbation de l'autorité ou l'organisme qui se prononce sur la recevabilité de la demande.

Les parties de certification obtenues sont **acquises définitivement**. Ces parties de certification peuvent permettre des dispenses d'épreuves (cf. Art. L. 335-5, L. 613-3 et L. 613-4 du code de l'éducation).

Désormais, l'entretien professionnel dont bénéficie un salarié tous les 2 ans doit comporter des informations relatives à la VAE (cf. Art L. 6315-1 du code du travail).

Dans les entreprises dont l'effectif dépasse cinquante salariés, un accord d'entreprise peut déterminer des modalités de promotion de la VAE au bénéfice des employés (cf. Art. L. 6411-1 du code du travail).

La durée du congé pour VAE (24h de temps de travail) peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques (cf. Art. L. 6422-3 du code du travail).
Un accompagnement renforcé pour certains publics peut également être prévu et financé par un accord de branche (cf. Art. L. 6423-1 du code du travail).

Salariés, travailleurs non-salariés et retraités peuvent dorénavant participer à un jury d'examen ou de VAE (cf. Art. L. 6313-1 du code du travail).

FORMATION A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR ET PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Sont ajoutées à la liste des actions de formation entrant dans le cadre d'une période de professionnalisation ou pouvant être proposées par l'employeur notamment dans le cadre du plan de formation, **les formations permettant d'obtenir une partie de certification professionnelle**, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et **visant à l'acquisition d'un bloc de compétences**.

Les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret peuvent être **des actions d'évaluation et de formation** (cf. Art. L6324-1 et Art. L6321-1 du code du travail).

CONTRAT ET PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée, les actions de positionnement sont ajoutées à la liste des actions mises en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. (cf. Art. L. 6325-13 du code du travail).

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, en vue d'acquérir des qualifications autres que celles visées habituellement par le contrat de professionnalisation (cf. Art. 74 de la loi Travail).

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Un groupement d'employeurs est éligible aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle dont auraient bénéficié ses entreprises adhérentes si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition.

Un décret fixe la nature des aides concernées et détermine les conditions d'application (cf. Art. L1253-24 du code du travail).

SYSTEMES D'INFORMATION

Le système d'information national doit intégrer, en plus des informations relatives à l'offre de formation professionnelle sur l'ensemble du territoire national et des perspectives du marché de l'emploi correspondant à ces formations, **les tarifs des organismes de formation** (cf. Art. L6111-7 du code du travail).

Les conditions de mise en œuvre et de publicité sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les organismes de formation doivent informer les organismes financeurs, **du début, des interruptions et de l'achèvement de la formation**, ainsi que sur **les données relatives à l'emploi et au parcours de formation professionnelle** pour chacun de leurs stagiaires, selon les conditions définies par décret.

Les organismes financeurs, l'organisme gestionnaire du système d'information du CPF, les institutions et organismes chargés du CEP partagent ces données, ainsi que celles relatives aux coûts des actions de formation, sous forme dématérialisée et dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (cf. Art. L. 6353-10 du code du travail).

Les collectivités territoriales responsables de la gestion de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle doivent transmettre chaque mois à Pôle emploi les informations individuelles nominatives concernant ces stagiaires dont elles financent la rémunération (cf. Art. L. 6341-6 du code du travail).

PARCOURS CONTRACTUALISE D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI ET L'AUTONOMIE

Tout jeune de 16 à 25 ans révolus en difficulté et confronté à un risque d'exclusion professionnelle a droit à un accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, organisé par l'Etat.

Depuis le 1er janvier 2017, cet accompagnement pourra prendre la forme d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA).

Il sera élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic. Conclu avec l'Etat, il sera mis en œuvre par les missions locales.

Par dérogation, un autre organisme peut être désigné par le représentant de l'Etat dans le département, lorsque cela est justifié par les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Le contrat d'engagements est signé préalablement à l'entrée dans le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (cf. Art. L. 5131-4 du code du travail).

Ce dispositif remplacera le Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) qui, s'il est conclu antérieurement, continuera à produire ses effets dans les conditions applicables avant le 1er janvier 2017, jusqu'à son terme.

GARANTIE JEUNES

La «garantie jeunes» est une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.

Elle est testée depuis 2013 dans certains départements et la loi Travail acte sa généralisation au 1er janvier 2017.

Ce droit est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents, qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret.

Ils doivent s'engager à respecter les engagements conclus dans le cadre de leur parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.

Elle comporte un accompagnement intensif du jeune, ainsi qu'une allocation dégressive en fonction de ses ressources d'activité, dont le montant est défini par décret.

Cette allocation est incessible et insaisissable. Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat (cf. Art. L. 5131-6 du code du travail).

Un décret en Conseil d'Etat déterminera les modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, ainsi que les modalités d'attribution, de modulation, de suppression et de versement de l'allocation prévue dans le cadre de la garantie jeunes (cf. Art. L. 5131-7 du code du travail).

AIDE A LA RECHERCHE DU PREMIER EMPLOI (ARPE)

Une aide à la recherche du premier emploi, non imposable et exonérée de charges sociales, est accordée pour une durée de 4 mois, sur leur demande, aux jeunes de moins de 28 ans qui ont obtenu, depuis moins de 4 mois à la date de leur demande, un diplôme à finalité professionnelle et qui sont à la recherche d'un emploi.

Cette aide est réservée aux jeunes qui, ayant obtenu leur diplôme par les voies scolaire et universitaire ou par l'apprentissage, bénéficiaient d'une bourse nationale du second degré ou d'une bourse de l'enseignement supérieur au cours de la dernière année de préparation du diplôme et, sous condition de ressources équivalentes (cf. Art. 50 de la loi Travail).

Les textes réglementaires relatifs à l'ARPE ont été publiés le même jour que la loi.

Le Décret n° 2016-1089 du 8 août 2016 **relatif à l'aide à la recherche du premier emploi** détermine les conditions et les modalités d'attribution de cette aide, ainsi que la liste des diplômes à finalité professionnelle ouvrant droit à l'aide.

Le montant maximal des ressources permettant aux jeunes qui ont obtenu leur diplôme par l'apprentissage de bénéficier de l'aide à la recherche du premier emploi et le montant mensuel de l'aide sont fixés par **arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et du budget.**

A noter : L'aide ne peut se cumuler avec le revenu de solidarité active ou la garantie jeunes.

EMPLOIS D'AVENIR

Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la loi Travail, le Gouvernement devra remettre au Parlement un rapport relatif à l'application de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, afin de présenter l'impact de ses dispositions sur la politique de l'emploi.

Ce rapport étudiera l'opportunité d'une prolongation du dispositif au-delà des trois années prévues par la même loi (cf. Art. 51 de la loi Travail).

MISE EN ŒUVRE DU CPF POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ACCUEILLIES DANS UN ESAT

Le CPF du bénéficiaire d'un contrat de soutien et d'aide par le travail est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et mobilisé par le titulaire ou son représentant légal afin qu'il puisse suivre, à son initiative, une formation.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire ou de son représentant légal (cf. Art. L. 6323-33 du code du travail).

L'alimentation du compte **se fait à hauteur de 24 heures par année d'admission à temps plein ou à temps partiel dans un ESAT jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,** puis de 12 heures par année d'admission à temps plein ou à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte (cf. Art. L. 6323-34 du code du travail).

L'ESAT verse à l'organisme collecteur paritaire agréé dont il relève une contribution égale à 0,2 % d'une partie forfaitaire de la rémunération garantie versée aux travailleurs en situation de handicap concernés dont le montant est défini par le décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 (cf. Art. L. 6323-36 du code du travail).

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire ou de son représentant légal, d'abondements en heures complémentaires.
Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- Un OPCA
- Les Régions, lorsque la formation suivie par la personne en situation de handicap est organisée avec leur concours financier
- Les entreprises dans le cadre d'une mise à disposition par l'ESAT
- Pôle emploi
- Le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (cf. Art. L. 6323-37 du code du travail).

Lorsque la formation financée dans le cadre du CPF est suivie pendant le temps d'exercice d'une activité à caractère professionnel au sein de l'ESAT, le travailleur en situation de handicap doit demander l'accord préalable dudit établissement ou service sur le contenu

et le calendrier de la formation (cf. Art. L. 6323-39 du code du travail).
En cas d'acceptation, le travailleur en situation de handicap bénéficie pendant la durée de la formation du maintien de sa rémunération garantie et du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (cf. Art. L. 6323-40 du code du travail).

Les frais de formation sont pris en charge par l'OPCA (cf. Art. L. 6323-41 du code du travail).

ACCOMPAGNEMENT MEDICO-SOCIAL

Les travailleurs en situation de handicap peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle, en vue de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail.

Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur.

Ce dispositif, mis en œuvre par une personne morale gestionnaire qui respecte les conditions d'un cahier des charges prévu par décret (qui précise notamment les modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi

accompagné, de contractualisation entre le salarié, l'employeur et la personne morale gestionnaire du dispositif, les financements pouvant être mobilisés dans ce cadre, ainsi que les conditions de conventionnement) peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur en situation de handicap et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur.

Le dispositif d'emploi accompagné est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants (cf. Art. L. 5213-2-1 du code du travail).

INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

Les ateliers et chantiers d'insertion, quel que soit leur statut juridique, peuvent conclure avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée.

A titre exceptionnel, **notamment** pour des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrant des difficultés faisant obstacle à leur insertion durable, ce contrat de travail peut être prolongé par Pôle emploi, au-delà de la durée maximale prévue, après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat (cf. Art. L. 5132-15-1 du code du travail).

MISSIONS DES CAP EMPLOI

A partir du 1er janvier 2018, ils seront également en charge du maintien dans l'emploi des personnes handicapées (cf. Art. L. 5214-3-1 du code du travail).

ECHEANCIER DE MISE EN APPLICATION DE LA LOI N° 2016-1088 DU 8 AOUT 2016

(Date de dernière mise à jour des décrets publiés : 12/01/2017 - source : www.legifrance.gouv.fr)

Articles	Base légale (code du travail)	Objet	Décrets (ou observations)
Article 39, I	Article L 5151-6, III, code du travail	Conditions d'utilisation des données à caractère personnel afférentes au compte personnel de formation et au compte personnel de prévention de la pénibilité, pour fournir les services de la plateforme de services en ligne	Décret n° 2016-1970 du 28/12/2016
Article 39, I	Article L 5151-9, 6°, b, code du travail	Conditions, notamment de durée, dans lesquelles le bénévole siège dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles, pour pouvoir ouvrir droit à l'attribution de points au titre du compte engagement citoyen	Décret n° 2016-1970 du 28/12/2016
Article 39, I	Article L 5151-9, 7°, code du travail	Modalités d'application concernant l'attribution de points au titre du compte engagement citoyen en cas de bénévolat associatif	Décret n° 2016-1826 du 21/12/2016
Article 39, I	Article L 5151-10, code du travail	Durée minimale d'activité nécessaire à l'acquisition de vingt heures inscrites sur le compte personnel de formation, pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat définies par la loi	Décret n° 2016-1970 du 28/12/2016
Article 39, II, 4°, a	Article L 6323-6, I, code du travail	Définition du socle de connaissances et de compétences dont les formations destinées à l'acquérir sont éligibles au compte personnel de formation	Les mesures réglementaires existent déjà et ne nécessitent pas de modifications : décret n° 2015-172 du 13/02/2015.
Article 39, II, 4°, b	Article L 6323-6, III, code du travail	Conditions dans lesquelles l'accompagnement à la VAE, les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ou les actions destinées aux créateurs d'entreprise sont éligibles au compte personnel de formation	En attente
Article 39, II, 4°, b	Article L 6323-6, III, 4° code du travail	Conditions dans lesquelles les actions de formation destinées aux bénévoles et volontaires en service civique sont éligibles au compte personnel de formation	Les mesures réglementaires existent déjà et ne nécessitent pas de modifications.
Article 39, II, 12°	Article L 6323-20-1, code du travail	Taux de la cotisation versée par les personnes publiques employant des salariés de droit privé mobilisant son CPF dont la prise en charge des frais est effectuée par le CNFPT	Décret n° 2016-1997 du 30/12/2016
Article 39, II, 14°	Article L. 6323-32, code du travail	Modalités de prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes afférents à la formation du travailleur indépendant, du membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, du conjoint collaborateur ou de l'artiste auteur qui mobilise son compte personnel de formation	Décret n° 2016-1999 du 30/12/2016
Article 39, III	Article L 6332-22, code du travail, 1°, c	Part des fonds affectés aux contrats de professionnalisation (taux)	Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2016-736 DC du 4 août 2016

Articles	Base légale (code du travail)	Objet	Décrets (ou observations)
Article 39, IV, 2°	Article L 6111-6, code du travail	Modalités selon lesquelles les institutions, organismes et opérateurs assurent l'information directe des personnes sur les modalités d'accès au conseil en évolution professionnelle et son contenu	La mesure sera appliquée par arrêté.
Article 40, 1°, a	Article L 6321-1, code du travail	Définition du socle de connaissances et de compétences	Les mesures réglementaires existent déjà et ne nécessitent pas de modifications : décret n° 2015-172 du 13/02/2015.
Article 41, I, 1°	Article L 6331-48, 2°, b, code du travail	Modalités de mise en œuvre de la contribution due par les travailleurs indépendants au titre du financement des actions de formation	En attente
Article 41, I, 4°	Article L 6331-51, code du travail	Reversement des contributions aux fonds d'assurance formation de non salariés par les organismes collecteurs	En attente
Article 43, I, 2°	Article L 6323-36, code du travail	Partie forfaitaire de la rémunération garantie versée aux travailleurs handicapés	Décret n° 2016-1899 du 27/12/2016
Article 46 I, 6°	Article L 5131-6, code du travail	Conditions de ressources pour bénéficier de la garantie jeunes	Décret n° 2016-1855 du 23/12/2016
Article 46, I, 6°	Article L 5131-6, code du travail	Plafond de ressources pour bénéficier de la garantie jeunes	Décret n° 2016-1855 du 23/12/2016
Article 46, I, 7°	Article L 5131-7, code du travail	Modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et nature des engagements de chaque partie au contrat	Décret n° 2016-1855 du 23/12/2016
Article 49, I, 4°	Article L 324-4, code du travail applicable à Mayotte	Garantie jeunes à Mayotte : montant et modalités de versements de l'allocation dégressive en fonction des ressources d'activité du jeune	Décret n° 2016-1951 du 28/12/2016
Article 49, I, 4°	Article L 324-4, code du travail applicable à Mayotte	Garantie jeunes à Mayotte : plafond de ressources	Décret n° 2016-1951 du 28/12/2016
Article 49, I, 4°	Article L 324-5, code du travail applicable à Mayotte	Modalités d'application à Mayotte du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, des allocations versées aux jeunes accompagnés, etc.	Décret n° 2016-1951 du 28/12/2016
Article 50		Conditions et modalités d'attribution de l'aide à la recherche du premier emploi et liste des diplômes à finalité professionnelle ouvrant droit à l'aide	Décret n° 2016-1089 du 8/08/2016
Article 52 II	Article L 5213-2-1, code du travail	Modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné en faveur des travailleurs handicapés, de contractualisation entre le salarié, l'employeur et le prestataire chargé du dispositif et définition des financements pouvant être mobilisés dans ce cadre	Décret n° 2016-1899 du 27/12/2016
Article 54, I, 2°	Article L 3243-2, code du travail	Durée minimale durant laquelle doit être garantie la disponibilité du bulletin de paie sous forme électronique	Décret n° 2016-1762 du 16/12/2016
Article 54, I, 2°	Article L 3243-2, code du travail	Modalités selon lesquelles est garantie l'accessibilité du bulletin de paie sous forme électronique afin de préserver la confidentialité des données (via le CPA)	Décret n° 2016-1762 du 16/12/2016
Article 56 II		Entrée en vigueur de l'article 56	En attente

Articles	Base légale (code du travail)	Objet	Décrets (ou observations)
Article 60, 2°	Article L 7342-2, code du travail	Prise en charge de la cotisation par la plateforme: plafond	En attente
Article 60, 2°	Article L 7342-3, code du travail	Conditions dans lesquelles la plateforme de services en ligne prend en charge les frais d'accompagnement à la VAE et verse une indemnité au travailleur	En attente
Article 60, 2°	Article L 7342-4, code du travail	Seuil minimal de chiffre d'affaire réalisé sur la plateforme pour ouvrir droit à la prise en charge de la cotisation AT-MP et de la contribution à la formation professionnelle	En attente
Article 71, 4°	Article L 6332-16, code du travail	Critères permettant la prise en charge par les organismes paritaires collecteurs agréés des dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privés du second degré qui concourent à l'insertion des jeunes sans qualification	Décret n° 2016-1721 du 13/12/2016
Article 73, I	Article L 6227-3, code du travail	Clauses des conventions d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial	En attente
Article 73, I	Article L 6227-7, code du travail	Salaire de l'apprenti	En attente
Article 73, I	Article L 6227-12, code du travail	Modalités relatives au développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial	En attente
Article 81, 3°	Article L 6350-10, code du travail	Conditions dans lesquelles les organismes de formation informent les organismes financeurs de la formation suivie par les bénéficiaires	En attente
Article 81, 3°	Article L 6350-10, code du travail	Conditions dans lesquelles les organismes financeurs, la CDC et les institutions et organismes chargés du conseil en évolution professionnelle partagent sous forme dématérialisée des données sur les formations suivies	En attente
Article 88	Article L 1253-24, code du travail	Nature des aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle auxquelles les groupements d'employeur sont éligibles	Décret n° 2016-1763 du 16/12/2016
Article 89, I	Article 1253-3, code du travail	Groupement d'employeurs : application aux sociétés coopératives existantes	En attente
Article 98, 1°, c	Article 28 V, loi n° 2008-1249 du 1/12/2008 généralisant le RSA	Taux de la cotisation obligatoire assise sur la rémunération prévue pour les bénéficiaires d'un CUI-CAE	Décret n° 2016-1856 du 23/12/2016
Article 119, I, 1°, d	Article L 5426-8-1, code du travail	Détermination du plafond des retenues qui peuvent être opérées sur les allocations versées par Pôle Emploi pour le recouvrement des indus	Le texte réglementaire existe déjà : article R3252-2 du code du travail.

Sources de la synthèse

- Loi Travail : un projet de décret fixe la contribution des collectivités au CPF de leurs salariés de droit privé – AEF – Dépêche n°547817 – 17/10/2016
- CPA : la question de la concertation est encore à l'étude mais un comité de suivi pourrait être mis en place – AEF – Dépêche n°547726 – 17/10/2016
- Loi Travail : publication d'un décret sur le CPF dans le cadre du CPA – Droit de la formation – 14/10/2016
- Apprenti à 30 ans, c'est possible en Hauts-de-France – regionhautsdefrance.fr – 13/10/2016
- Décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité – legifrance.gouv.fr
- Echéancier de mise en application de la loi – legifrance.gouv.fr – 09/09/2016
- Loi Travail : dispositions intéressant les Opca – droit-de-la-formation.fr – 29/08/2016
- Loi Travail : parcours de formation, action de formation et FOAD – droit-de-la-formation.fr – 26/08/2016
- Loi travail : les nouveautés relatives à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation – editions-tissot.fr – 24/08/2016
- Loi Travail : les évolutions relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE) – droit-de-la-formation.fr – 16/08/2016
- Loi Travail : l'accompagnement vers et dans l'emploi – droit-de-la-formation.fr – 16/08/2016
- Loi Travail : synthèse des mesures emploi-formation-insertion – arftlv.org – 16/08/2016
- Loi Travail : le compte personnel d'activité (CPA) et le compte d'engagement citoyen (CEC) – droit-de-la-formation.fr –16/08/2016
- Loi Travail : dispositions relatives au compte personnel de formation (CPF) – droit-de-la-formation.fr – 16/08/2016
- Loi Travail : les évolutions du conseil en évolution professionnelle (CEP) – droit-de-la-formation.fr – 16/08/2016
- Les dispositions sur l'alternance de la loi Travail – droit-de-la-formation.fr – 09/08/2016
- Publication de la loi Travail – droit-de-la-formation.fr – 09/08/2016
- LOI no 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels – legifrance.gouv.fr – 09/08/2016
- Décret n° 2016-1089 du 8 août 2016 relatif à l'aide à la recherche du premier emploi – legifrance.gouv.fr
- La Loi Travail à l'ère du numérique – travail-emploi.gouv.fr – 22/07/2016
- Apprentissage : le projet de loi Travail intègre les contrats conclus dans la fonction publique au code du travail – AEF - Dépêche n°541940 - 11/07/2016
- Etude d'impact de la loi Travail : Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs :– travail-emploi.gouv.fr – 24/03/2016

Date de publication : novembre 2016 – Mise à jour : janvier 2017
Directrice de publication : Florence Lecocq
EAN : 9782913215351
Photos : crédits fotolia – service communication C2RP
Conception réalisation : C2RP

DES RESSOURCES AU SERVICE

DES PROFESSIONNELS DE L'ORIENTATION, DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI

www.c2rp.fr

C2RP
ORIENTATION FORMATION EMPLOI
Carif-Oref Hauts-de-France

LE C2RP

Le C2RP, Carif-Oref, Centre d'Animation de Ressources et d'Information sur la Formation (CARIF) et Observatoire Régional Emploi Formation (OREF) remplit une mission d'intérêt public en faveur du déploiement des politiques publiques d'orientation, de formation et d'emploi.

Structuré en groupement d'intérêt public (GIP), le C2RP est financé par l'État et la Région et bénéficie du soutien du Fonds social européen pour certaines de ses actions.

Lieu de partenariat, de production et de diffusion d'information, le C2RP contribue à l'aide à la décision des institutions et des Partenaires Sociaux et appuie les professionnels en charge de favoriser la continuité des parcours tout au long de la vie.

Membre du réseau des Carif Oref

Réseau des CARIF OREF

C2RP
3 boulevard de Belfort
59000 Lille
Tél. : 03 20 90 73 00