

<p style="text-align: center;">DIF</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seule la faute lourde priverait le salarié licencié du droit de bénéficier de la portabilité du DIF. • Le financement des heures de DIF en cas de portabilité se ferait sur la base du montant forfaitaire de droit commun (actuellement, 9,15 e de l'heure). • Lorsque l'action financée grâce au DIF serait réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroulerait pendant le temps de travail. • Lorsque le nouvel employeur et le salarié sont en désaccord sur l'utilisation du DIF portable, le salarié pourrait mobiliser son DIF portable pour financer un bilan de compétences, une VAE ou une formation dans les domaines prioritaires de la branche à laquelle son entreprise appartient. Cette action se déroulerait hors temps de travail et l'employeur ne serait pas tenu de verser l'allocation de formation. • En cas de démission, le salarié pourrait demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action envisagée (bilan de compétence, VAE ou formation) soit engagée avant la fin du préavis.
<p style="text-align: center;">FPSPP ?</p> <p style="text-align: center;">Financement du FPSPP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) doit assurer un rôle de péréquation et de financeur d'actions de qualification et de requalification des salariés peu qualifiés et des demandeurs d'emploi. • Le financement de cet organisme serait assuré par un pourcentage des contributions versées aux Opca (organismes collecteurs) au titre du plan de formation et de la professionnalisation. Ce pourcentage, compris entre 5 et 13 %, serait fixé par arrêté ministériel (et non plus, comme le prévoyait la version précédente du texte, par les partenaires sociaux). • La Direction générale des finances publiques (Bercy) serait chargée de recouvrer les fonds que les Opca (organismes paritaires collecteurs agréés) auraient omis de verser au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels avant le 30 avril de chaque année. • Seraient susceptibles d'être financés par le FPSPP, entre autres actions, les actions de professionnalisation, le CIF, ainsi que les formations ayant pour thématique le développement durable, et notamment l'éco-construction ou le recyclage des matières premières. • Une part des sommes collectées au sein des professions agricoles au profit du FPSPP et définie par accord collectif dans le secteur, serait affectée au financement d'actions de qualification et de requalification. Cette disposition est conforme à l'accord du 6 janvier 2009 sur la formation dans le secteur agricole.
<p style="text-align: center;">Bilan d'étape</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Afin de favoriser le développement du dispositif, les salariés devraient être informés de leur droit à bénéficier du

professionnel	bilan d'étape professionnel (BEP) : ainsi, à l'occasion de leur embauche, les salariés seraient informés que, dès lors qu'ils disposent de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, ils bénéficient à leur demande d'un BEP. Un amendement adopté par les sénateurs prévoit que, toujours à la demande du salarié, ce bilan pourrait être renouvelé tous les cinq ans.
Passeport formation	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur ne pourrait exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport d'orientation et de formation.
POE	<ul style="list-style-type: none"> La POE (préparation opérationnelle à l'emploi) permettrait de former des personnes en vue d'occuper un poste situé dans la zone géographique privilégiée précisée dans le PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi), conjointement avec Pôle emploi.
OPCA	<ul style="list-style-type: none"> Leur mission de « service de proximité », auparavant réservée par le texte aux TPE-PME, serait étendue aux entreprises du milieu agricole et rural. Par ailleurs, parmi les critères d'agrément des OPCA, il serait prévu d'apprécier leur aptitude à développer les compétences au niveau des territoires, notamment en milieu agricole et rural.
Apprentis	<ul style="list-style-type: none"> Les apprentis pourraient bénéficier d'un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation de leurs épreuves. En outre, dans certaines professions qui seraient définies par décret, l'autorisation préalable à l'embauche d'un apprenti délivrée par la DDTEFP serait remplacée par un simple acte déclaratif.
Stagiaires	<ul style="list-style-type: none"> Limitation des possibilités de recourir aux stages. Il prévoit que « les stages sont intégrés à un cursus pédagogique, selon des modalités définies par décret ». Par ailleurs, un stage de plus de deux mois (au lieu de trois, comme actuellement) devrait donner droit à gratification
Chômage partiel	<ul style="list-style-type: none"> Les Chômeurs à temps partiel pourraient bénéficier de formations en dehors de leur temps de travail.