

LOI n°2009-1437 du 24 novembre 2009
Orientation et formation professionnelle tout au long de la vie

Code du travail	LOI n°2009-1437 et textes d'application	Accord branche n°2008-01
	TITRE 1er : DROIT A L'INFORMATION, A L'ORIENTATION ET A LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLES	
Art. L.6111-1 : la formation professionnelle tout au long de la vie est une obligation nationale	<p>Art. 1^{er} : la formation doit également permettre d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux.</p> <p>Un Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie est mis en place. Il est chargé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de favoriser, au plan national, la concertation entre l'Etat, les régions, les partenaires sociaux et les autres acteurs pour la définition des orientations pluriannuelles et des priorités annuelles des politiques de formation professionnelle initiale et continue, ainsi que pour la conception et le suivi de la mise en œuvre de ces politiques ; - d'évaluer les politiques de formation professionnelle initiale et continue aux niveaux national et régional, sectoriel et interprofessionnel... 	
Art. L.6111-2 : socle commun constitué d'un ensemble de connaissances et de compétences qu'il est indispensable de maîtriser pour accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation...	Art.2 : appui sur le socle mentionné à l'article L. 122-1-1 du code de l'éducation (maîtrise de la langue française ; maîtrise des principaux éléments de mathématiques ; culture humaniste et scientifique permettant le libre exercice de la citoyenneté ; pratique d'au moins une langue vivante étrangère ; maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication)	
Article L. 6314-1	Art. 3 : l'intitulé du chapitre IV du titre 1er du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi rédigé : « Droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles » (à la place de « qualification professionnelle »). On ne parle plus « d'acquérir » mais « de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant ».	
Ajout des articles L. 6111-3, L. 6111-4 et L. 6111-5	<p>Art. 4 : droit à être informé, conseillé et accompagné en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun par l'article L. 111-1 du code de l'éducation. Le service public de l'orientation tout au long de la vie est organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux.</p> <p>Un délégué à l'information et à l'orientation est mis en place. Il dirige un service sous lequel un service dématérialisé gratuit permet à tous d'obtenir les premières informations et premiers conseils personnalisés en matière d'orientation et de formation professionnelle et d'être orienté</p>	

	vers les structures susceptibles de lui fournir les informations et conseils nécessaires à sa bonne orientation professionnelle.	
	Art. 5 : recrutement et formation des conseillers d'orientation psychologues	
TITRE II : SIMPLIFICATION ET DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE		
Articles L.6323-17 et suivants : Portabilité du DIF	<p>Art. 6 : réorganisation de la portabilité du Droit Individuel à la Formation (DIF) en cas de rupture du contrat de travail.</p> <p>En cas de <u>licenciement</u>, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF avant la fin du préavis (sauf en cas de faute lourde). Cette demande est désormais valable en cas de faute grave. Dans ce cas, la somme acquise au titre du DIF peut financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation. Si une telle demande n'est pas effectuée, la somme n'est pas due par l'employeur. Si l'action se déroule pendant la période de préavis, elle se déroule sur le temps de travail.</p> <p>Si l'employeur devait déjà indiquer les droits au DIF dans la lettre de licenciement, la loi précise aujourd'hui que lorsque le motif est d'ordre économique, en cas d'adhésion à une convention de reclassement personnalisé, les droits au DIF sont doublés. L'employeur doit également indiquer sur le certificat de travail quels sont les droits acquis au titre du DIF et de quel OPCA relève l'entreprise.</p> <p>Quand le salarié <u>démissionne</u>, il peut demander son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.</p> <p>Cet article prévoit également la <u>transférabilité</u> du DIF en cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'arrivée à échéance du contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par l'assurance chômage.</p> <p>Attention, les cas de licenciements pour faute lourde et de départ à la retraite ne sont pas concernés.</p> <p>Dans les deux ans qui suivent son embauche chez un nouvel employeur, le DIF transféré permet au salarié de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.</p> <p><u>Décret n°2010-64 du 18 janvier 2010</u> : informations qui doivent figurer sur le certificat de travail à l'expiration du contrat de travail : désormais mention des droits acquis au titre du DIF. Les informations suivantes doivent apparaître :</p> <p>le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées ; la somme correspondant à ce solde (soit le solde multiplié par 9,15 €) ; l'OPCA compétent pour verser cette somme lorsque l'ex-salarié devenu demandeur d'emploi en fait la demande, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.</p>	<p>➤ Le salarié peut utiliser son DIF alors qu'il fait toujours parti des effectifs en cas de licenciement, hors faute lourde : il peut alors bénéficier de son DIF avant la fin de son préavis (sur le temps de travail) ; idem pour le salarié démissionnaire qui engage son action de formation avant la fin de son préavis.</p> <p>➤ Quand le salarié a quitté l'association, ses heures de DIF sont transférées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'il est demandeur d'emploi, c'est l'OPCA de son dernier employeur qui finance tout ou partie de l'action de formation, d'un bilan de compétence ou d'une VAE ; - si le salarié occupe de nouvelles fonctions, prise en charge par l'OPCA du nouvel employeur.
	Art. 7 : le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1er janvier 2011, un rapport sur le financement du droit individuel à la formation et le traitement comptable et fiscal des droits acquis à ce titre par les salariés et non encore mobilisés.	
Article L. 6321-2	Art. 8 : avant la Loi, il existait 3 catégories d'actions de formation :	Pour le plan 2010, les actions de formation peuvent être classées dans les :
	1- action d'adaptation au poste de travail, 2- action liée à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi 3- action de développement des connaissances. Désormais, les deux premières ont fusionné	- action d'adaptation au poste de

	<p>sous le terme « <u>action d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise</u> » ; elles sont réalisées sur le temps de travail et leur rémunération est maintenue.</p>	<p>travail et actions liées à l'évolution des emplois ou participants au maintien dans l'emploi : pendant temps de travail ; - actions de développement des compétences (possibilité de 80h hors temps de travail).</p>
Article L. 1226-10	<p>Art. 9 : renforcement des obligations de l'employeur en cas d'inaptitude d'origine professionnelle du salarié : dans les entreprises de 50 salariés et plus, <u>le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté</u></p>	
Article L. 6322-64	<p>Art. 10 : pour le salarié ayant 1 an d'ancienneté, l'OPACIF peut désormais prendre en charge des formations suivies dans le cadre d'un <u>congé individuel de formation</u> (CIF) qui pourraient se dérouler en dehors du temps de travail. Pendant cette durée, la législation relative à la protection du salarié en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles s'applique.</p> <p><u>Le décret n°2010-61 du 18 janvier 2010 fixe à 120 heures la durée minimum de la formation hors temps de travail pouvant être prise en charge par l'OPACIF.</u></p>	<p>Rien dans l'accord de branche n°2008-01. Se référer à l'accord de branche n°2005-06 du 22 avril 2005 et son avenant du 18 décembre 2006. ☞ Donc application du décret n°2010-61.</p>
	<p>Art. 11 : l'expérimentation d'un <u>livret de compétences</u>, partant de l'évaluation de l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences, est engagée pour les élèves des premier et second degrés</p>	
Articles L. 6315-1 et suivants	<p>Art. 12 : mis en place d'un <u>bilan d'étape professionnel et d'un passeport orientation et formation</u> : l'employeur et le salarié (qui a au moins 2 ans d'ancienneté) réalise ensemble diagnostic, qui leur permet d'effectuer un bilan des capacités professionnelles et des compétences du salarié. L'employeur détermine ainsi les objectifs de formation du salarié. Ce bilan doit être renouvelé tous les 5 ans. Un modèle de passeport orientation et formation est mis à la disposition de tous salariés</p>	
Article L. 6321-1, 3 ^e alinéa	<p>Art. 13 : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur organise <u>dans l'année qui suit les 45 ans des salariés, un entretien professionnel</u> au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.</p>	
Article L. 2241-6	<p>Art. 14 : l'article L2241-6 prévoit que les <u>organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel se réunissent au moins tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés</u>. Un nouvel alinéa prévoit désormais que cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, la portabilité du droit individuel à la formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, la mise en œuvre du passeport orientation et formation, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.</p>	

	Art. 15 : modification de l'article L.214-14 du code de l'éducation	
	Art. 16 : Un an après la promulgation de cette Loi, le Gouvernement doit remettre au Parlement un rapport relatif à diverses dispositions (modalités d'accès à la formation professionnelle dans les zones transfrontalières et en outre-mer, l'harmonisation des conditions d'accès à la formation pour les travailleurs et les demandeurs d'emplois...)	
Article L. 1253-1, alinéa 1 ^{er} est complété	Art. 17 : les groupements d'employeurs peuvent <u>mettre à disposition</u> de leurs entreprises membres, des salariés pour <u>assurer le remplacement d'autres salariés qui suivent une session de formation</u> .	
Création de la section 4 du chapitre II du titre III du livre III de la sixième partie : « Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » : art. L. 6332-18 et suivants	Art. 18 : ce fonds est créé par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel qui détermine son organisation. Ce fonds est soumis à l'agrément de l'autorité administrative. L'agrément est accordé si le fonds respecte les conditions légales et réglementaires relatives à son fonctionnement et à ses dirigeants.	
Article L. 5122-1 en cas de chômage partiel	Art. 19 : cet article porte sur les <u>droits des bénéficiaires de minima sociaux, sur l'expérimentation du contrat de transition professionnelle</u> ... Il prévoit également <u>qu'en cas de chômage partiel</u> , certains salariés peuvent percevoir l'allocation spécifique de chômage partiel. Ces salariés restent liés à leur employeur par un contrat de travail ; l'exécution de leur contrat de travail est suspendue. Durant cette période, les salariés peuvent suivre des actions de formation en dehors du temps de travail.	
Modification des articles L.3142-3 et suivants ; De l'article L.6313-1 ; Création d'un article L.6313-1	Art. 20 : lorsqu'un salarié est désigné pour <u>participer à un jury d'examen ou de VAE</u> , l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour y participer sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fixée par décret. A travers l'article L. 6313-1, il est précisé que cette participation à un jury entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE couvrent, selon des modalités fixées par accord de branche ou par accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel : « 1° Les frais de transport, d'hébergement et de restauration ; « 2° La rémunération du salarié ; « 3° Les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent ; « 4° Le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache.	
Aménagement de l'article L.2241-6	Art. 21 : La négociation sur la VAE porte sur : « 1° Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 ; « 2° Les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel,	

	à la VAE ; « 3° Les modalités de prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE. »	
Création article L.6314-2	Art. 22 : Ce nouvel article porte sur l'établissement de <u>certificats de qualification professionnelle</u> par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle. Ces commissions s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.	
TITRE IV : LES CONTRATS EN ALTERNANCES		
Complément article L. 6325-1 sur le contrat de professionnalisation	<p>Art. 23 : ces contrats sont étendus aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ...</p> <p>Le décret n°2010-60 du 18 janvier 2010 porte à 15 € (et non pas 9,15 € en règle générale), le forfait horaire de prise en charge par les OPCA des dépenses de formation et d'accompagnement mises en œuvre dans le cadre des contrats de professionnalisation conclus avec ces personnes. DE plus, le décret majore de 50 % le plafond mensuel de prise en charge par les OPCA des dépenses de tutorat pour les personnes accompagnant ces publics. Ce plafond majoré de 345 € contre 230 € pour le droit commun, est également applicable lorsque le tuteur est âgé d'au moins 45 ans. Ces dispositions s'appliquent en l'absence de fixation d'un forfait et d'un plafond spécifiques par les branches professionnelles.</p> <p>Le décret n°2010-65 fixe pour sa part à 80 heures, la durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation par les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.</p>	<p>En plus des bénéficiaires prévus par la loi du 24 novembre 2009, l'accord de branche prévoit un accès au contrat e professionnalisation pour :</p> <p>Les jeunes de moins de 236 ans, pour favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ou en vue de compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité ;</p> <p>Les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans pour acquérir un titre ou un diplôme pour favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.</p> <p>Les montants de prise en charge sont les suivants :</p> <p>1- pour les contrats de professionnalisation prioritaires, le montant du forfait de prise en charge est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 27 € pour les certifications de niveau V - 13 € pour les certifications de niveau IV ; - 11,5 € pour les autres certifications. <p>2- pour les actions non prioritaires, le forfait de prise en charge est de 9,15 €.</p>

Complément article L. 6222-18 L. 6222-35	<p>Art. 25 : L'article L. 1242-10 (dispositions relatives à la période d'essai des CDD) est applicable lorsque, après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation.</p> <p>Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables. Il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis dès lors que la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation</p>	
Article L. 6222-31	<p>Art. 26 : l'apprenti peut être amené à effectuer certains travaux, sous la responsabilité de l'employeur . La liste fixant ces travaux doit être publiée par décret.</p>	
L'article L. 6241-3	<p>Art. 27 : un Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage est créé ainsi qu'une <u>contribution supplémentaire à l'apprentissage</u>, permettant de favoriser l'égal accès à l'apprentissage sur le territoire national et contribuant au financement d'actions visant au développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage. Cette contribution est due par les <u>entreprises de 250 salariés et plus qui sont redevables de la taxe d'apprentissage</u>, si le nombre moyen annuel de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage... n'attend pas le seuil de 3 %. La contribution retenue est assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage. Elle est calculée au taux de 0,1 %.</p>	
TITRE V : EMPLOI DES JEUNES		
	<p>Art. 30 : les <u>stages en entreprises</u> doivent s'intégrer dans un cursus pédagogique selon des modalités fixées par décret.</p> <p>Les <u>gratifications</u> sont obligatoires non plus à compter de trois mois, mais de deux mois.</p>	
	<p>Art. 31 : L'Etat peut, en concertation avec les régions, conclure des <u>conventions d'objectifs sur le développement de la formation des jeunes par l'alternance</u> avec les entreprises ou avec les organisations syndicales et associations les représentant au niveau des branches professionnelles.</p> <p>De nombreuses expérimentations avec certains départements fixés par décret sont prévues (articles 32, 33, 34).</p>	
TITRE VI : GESTION DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE		
Articles L. 6332-1-1 et L. 6332-1-2 ;	<p>Art. 41 : les missions des OPCA sont précisées. Elles doivent contribuer au développement de la formation professionnelle continue ; informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ; participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.</p> <p>Elles doivent assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises et des entreprises du milieu agricole et rural. Elles peuvent contribuer au financement de l'ingénierie de certification et peuvent prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises selon les modalités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.</p> <p>Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (article L. 6332-18) établit et publie une charte des bonnes pratiques pour les organismes collecteurs paritaires agréés et les</p>	

Article L.6332-3-1	<p>entreprises.</p> <p>Les sommes versées au titre du développement de la formation professionnelle continue par les employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés sont gérées paritairement au sein d'une section particulière de l'organisme collecteur paritaire agréé. Elles sont mutualisées dès leur réception. L'organisme collecteur paritaire agréé peut affecter les versements des employeurs de 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de cinquante salariés adhérant à l'organisme.</p> <p>« Pour le financement des plans de formation présentés par les employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés, les conventions de branche ou accords professionnels conclus après le 1er septembre 2009 ne peuvent fixer une part minimale de versement, à un seul et unique organisme collecteur paritaire agréé désigné par la convention ou l'accord, plus élevée que celle prévue pour les employeurs occupant cinquante salariés et plus.</p>	
Article L. 6332-1 du code du travail	<p>Art. 43 : cet article porte sur la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue. Expiration au 1^{er} janvier 2012. Un nouvel agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord. Cet article pose les nouvelles conditions pour pouvoir obtenir l'agrément</p>	
	<p>Art. 44 : expérimentation jusqu'au 31 décembre 2011, concernant la prise en charge au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de dix salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation. Dépenses prises en charge dans la limite d'un certain plafond (voir futur décret).</p>	
Article L6331-20 du code du travail	<p>Art. 45 : article relatif aux formations destinées à permettre aux bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités. Elles ne s'adressent plus qu'aux cadres.</p>	
Article L. 1611-7 du code général des collectivités territoriales	<p>Art. 46 porte sur les formations dans le cadre des activités relevant de la production agricole</p> <p>Art. 47 : cet article porte notamment sur la possibilité, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, de confier à un organisme doté d'un comptable public ou habilité par l'Etat l'attribution et le paiement des dépenses relatives à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.</p>	
TITRE VII : OFFRE ET ORGANISMES DE FORMATION		
	<p>Art. 48 : le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie fait chaque année un bilan, par bassin d'emploi et par région, des actions de formation professionnelle qui ont été réalisées par l'ensemble des organismes dispensant de telles actions, sur la base des évaluations transmises par chaque comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.</p>	

Articles L. 6351-1 et suivants du code du travail	<p>Art. 49 : article qui concerne toute personne qui réalise des prestations de formation professionnelle continue (au sens de l'article L. 6313-1). Il doit déposer auprès de l'autorité administrative une déclaration d'activité, dès la conclusion de la première convention de formation professionnelle ou du premier contrat de formation professionnelle.</p> <p><u>Le décret n°2010-63 du 18 janvier 2010 porte sur le dépôt de la déclaration auprès de l'autorité administrative que doit effectuer toute personne qui réalise des prestations de formation professionnelle continue. Le décret vient préciser que l'enregistrement de cette déclaration est annulé si, notamment, 30 jours après une mise en demeure, la procédure n'est toujours pas respectée.</u></p>	
Articles 215-1 et suivants du code pénal	Art. 50 : porte sur l'interdiction d'exercer une fonction de prestataire de formation professionnelle dans le cadre d'une condamnation prévue par le code pénal.	
Article L. 6331-21	Art. 51 : obligation de délivrer des attestation de formation, lorsque celle-ci est organisée par l'entreprise ou par un prestataire ; liste des documents qui doivent être remis au stagiaire avant son inscription définitive. Ce sont le programme et les objectifs de la formation, la liste des formateurs avec la mention de leurs titres ou qualités, les horaires, les modalités d'évaluation de la formation, les coordonnées de la personne chargée des relations avec les stagiaires par l'entité commanditaire de la formation et le règlement intérieur applicable à la formation.	
	Art. 53 et 54 concernent l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes	
	Art. 55 modifie le code rural	
	Art. 56 concernent les repreneurs ou créateurs d'exploitation ou d'entreprise agricole	
TITRE VIII : COORDINATION DES POLITIQUES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTROLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE		
Article L. 214-13 du code de l'éducation	Art. 57 : un contrat de plan régional de développement des formations professionnelles est mis en place. Ce contrat est élaboré par la région au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle	
Article L. 6361-5 du code du travail	Art. 58, 59, 60 et 61 concernent le contrôle et les fonctionnaires de contrôle de la formation professionnelle continue	
	Art. 62 : A titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2011, le plan régional de développement des formations professionnelles prévoit une convention visant à développer une coopération entre les établissements de formation professionnelle et l'université.	