

**Accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels**

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels doit, pour être applicable dans sa totalité, faire l'objet d'adaptations législatives et réglementaires.

Dans cet accord, les partenaires sociaux ont souhaité dépasser la logique de statut des personnes et innover en s'inscrivant dans une logique de projets et de parcours professionnels. Ils ont accepté qu'une partie des fonds qu'ils gèrent traditionnellement pour la formation des salariés des entreprises, soit réorientée vers les personnes les plus fragilisées : salariés les moins ou non qualifiés et demandeurs d'emploi. Ils ont innové pour se placer dans le cadre d'objectifs de la formation professionnelle : objectifs de résultats à travers le Fonds de sécurisation, le socle de compétences, la préparation opérationnelle à l'emploi, et, objectifs d'évaluations et de transparence avec la mise en place du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle. Ils ont ainsi répondu aux attentes du Gouvernement en témoignant de leurs responsabilités et de leur engagement.

Pour toutes ces raisons, les partenaires sociaux ont indiqué qu'ils souhaitaient une transcription législative fidèle à la lettre de l'accord.

**Simplifier et améliorer les dispositifs existants pour les salariés en activité**

Il s'agit notamment de **simplifier le plan de formation de l'entreprise**. Ainsi, les documents communiqués aux membres du comité d'entreprise précisent désormais la nature des actions de formation proposées par l'employeur en les distinguant en deux catégories (contre trois actuellement) :

- celles qui correspondent à l'adaptation au poste de travail et celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,
- et celles qui participent au développement des compétences.

Pour cette deuxième catégorie, la possibilité d'effectuer les actions correspondantes en dehors du temps de travail est maintenue dans les conditions prévues par les articles L.6321-6 et suivants du code du Travail.

Les partenaires sociaux ont, par ailleurs, demandé aux pouvoirs publics la création d'un groupe de travail sur la simplification de la gestion administrative du plan de formation des entreprises.

**La mise en œuvre de la portabilité du droit individuel à la formation (DIF)** pour les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à indemnisation au titre du chômage est précisée. Les partenaires sociaux souhaitent que cette disposition soit retranscrite en respectant strictement les principes de la portabilité fondés sur la co-

décision (selon les situations, la personne mobilise son DIF avec son référent Pôle emploi ou avec son nouvel employeur) et sur un financement des organismes paritaires collecteurs agréés à hauteur de coûts forfaitaires.

Les partenaires sociaux ont précisé les conditions de la réalisation d'un congé individuel de formation (CIF) après le refus d'un DIF par l'employeur, ainsi que les conditions de réalisation du CIF en dehors du temps travail. L'optimisation de ces dispositifs sera étudiée par un groupe de travail paritaire dont les conclusions pourraient faire ultérieurement l'objet d'un avenant à leur accord.

### **Renforcer l'accès à la formation des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi avec la création d'un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)**

Le nouveau Fonds national (FPSPP) se substituera en 2010 à l'actuel Fonds unique de péréquation (FUP). En application de l'article 15 de l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, les partenaires sociaux ont souhaité, à enveloppe financière constante, **allouer des objectifs précis** au FPSPP en faveur de la qualification et de la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi.

Sur les 600 000 demandeurs d'emploi qui accèdent chaque année à la formation, il s'agit de **permettre à 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires** de se qualifier ou se requalifier.

A cette fin, un nouveau dispositif de « **préparation opérationnelle à l'emploi** » d'une durée maximale de 400 heures est mis en place en amont de la signature de contrats de travail. Les partenaires sociaux ont souhaité que les financements de la formation alloués à ces nouveaux publics **répondent à des emplois identifiés par les entreprises ou à des filières d'emplois identifiés par les branches professionnelles**.

Les partenaires sociaux ont, en outre, souhaité renforcer **l'accès des publics les plus éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation** avec la création d'un « tuteur externe » à l'entreprise chargé de l'accompagnement de ces publics sur les questions sociales (logement, transport, santé etc...).

**En ce qui concerne les salariés en activité, les partenaires sociaux se sont fixés pour objectif de doubler l'accès à la formation professionnelle des salariés de faible niveau de qualification**, soit de permettre au total à 1 000 000 de salariés de faible niveau de qualification, salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel ou salariés n'ayant jamais accès à la formation, d'accéder à des actions de qualification et de requalification.

Pour identifier les publics concernés, les PME TPE pourront bénéficier de diagnostics de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) pris en charge financièrement par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), selon des modalités définies par les accords de branche. En outre, le dispositif des périodes de professionnalisation réservé prioritairement aux salariés les moins qualifiés est

aménagé et prévoit désormais une durée minimum nécessairement fixée par accord de branche, afin de prendre en compte les besoins sectoriels.

**Le nouveau Fonds (FPSPP) sera alimenté** par une partie des obligations des entreprises qu'elles versent aux OPCA et OPACIF au titre de la professionnalisation, du plan de formation et du congé individuel à la formation. Un pourcentage est fixé, chaque année, par les partenaires sociaux interprofessionnels qui ne pourra pas excéder 13 % des obligations des entreprises (soit un montant maximum estimé à 900 M €).

En partant des besoins identifiés au niveau des branches professionnelles, les partenaires sociaux ont souhaité que celles-ci déterminent, par accord, sur quelle(s) contribution(s) de leurs entreprises, sera prélevé le pourcentage affecté au FPSPP.

Au delà des politiques ambitieuses des branches professionnelles, **l'utilisation des fonds** du FPSPP répond à deux principes fixés dans l'accord :

- le principe de contractualisation avec notamment le développement des relations entre les partenaires sociaux, l'Etat, Pôle emploi et les régions,
- et, le principe de cofinancement des actions.

Afin de satisfaire au mieux aux besoins identifiés et se fixant des objectifs à travers les évaluations qui seront menées, les partenaires sociaux entendent garder la maîtrise de la gestion du FPSPP et leur autonomie de décision quant au montant à y affecter annuellement.

Enfin, les partenaires sociaux ont prévu **des dispositions transitoires** pour financer les actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, dès l'année 2009. Ils ont décidé, le 20 janvier 2009, de mobiliser 200 millions d'euros pour financer des actions en faveur de publics prioritaires, notamment dans les secteurs professionnels et les territoires les plus en difficultés.

### **Diversifier les certifications professionnelles et développer la validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Les partenaires sociaux ont souhaité que soit reconnues et valorisées - à côté des diplômes, des titres à finalité professionnelles et certificats de qualification des branches professionnelles - les « **habilitations de personnes** ». Ils demandent au législateur que les OPCA puissent financer l'ingénierie de certification professionnelle, ainsi que les dispositifs d'accès à la formation prenant en compte **la diversité des certifications professionnelles**.

Ils ont souhaité que les pouvoirs publics s'impliquent dans la formation initiale différée, et, qu'au-delà du socle commun de connaissances et de compétences acquis lors de la formation initiale et qui relève de la responsabilité de l'Education nationale, **toute personne puisse acquérir « un socle de compétences »** nécessaires pour favoriser son évolution et les transitions professionnelles tout au long de la vie. Le contenu de ce socle sera déterminé par le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle et par les branches professionnelles pour tenir compte de la diversité de leurs métiers.

## **Clarifier la gouvernance des instances paritaires de la formation professionnelle**

Les partenaires sociaux ont souhaité distinguer les organismes paritaires de gestion des instances politiques de la formation professionnelle.

**En ce qui concerne les OPCA, ils ont souhaité renforcer la transparence de gestion, la lisibilité de leurs décisions ainsi qu'élargir leur rôle en direction des TPE-PME.** Sur ce point, ils feront des recommandations aux pouvoirs publics pour déterminer les critères d'agrément et de regroupement des OPCA. D'ores et déjà, ils estiment que le seuil de collecte n'est pas le seul critère pertinent et considèrent que les nouveaux critères doivent s'appuyer sur une double logique de proximité professionnelle et de libre adhésion des parties concernées. En particulier, ces critères devront prendre en considération la capacité des OPCA à exercer leurs missions dans le cadre du service de proximité aux entreprises, ainsi que leur capacité d'intervention opérationnelle et financière au niveau intersectoriel.

### **Annexe**

**Contrat de professionnalisation** : contrat en alternance à durée déterminée ou indéterminée destiné aux jeunes âgés de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Il a pour objectif de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

**Congé individuel de formation (CIF)** : il permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une action de formation. Le congé permet également de préparer et de passer un examen. Pour bénéficier de l'autorisation d'absence, le salarié doit remplir certaines conditions notamment d'ancienneté et présenter une demande à son employeur selon une procédure déterminée.

**Droit individuel à la formation (DIF)** : il a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utilisation des droits appartient au salarié, mais sa mise en œuvre requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. La formation se déroule en dehors du temps de travail, sauf disposition conventionnelle contraire.

**Portabilité du DIF** : dispositif conventionnel issu de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 de modernisation du marché du travail ouvert pour toute rupture de contrat de travail donnant droit à indemnisation au titre du chômage.

Les personnes qui n'ont pas utilisé leur DIF peuvent mobiliser ces droits multipliés par un montant forfaitaire (9,15 €) pour financer une action de formation mise en œuvre pendant leur indemnisation au titre du chômage ou à l'occasion d'un recrutement dans une nouvelle entreprise. L'initiative d'utilisation des droits appartient au salarié, mais sa mise en œuvre requiert l'accord de son référent Pôle Emploi ou de son nouvel employeur sur le choix de l'action de formation.

**Fonds unique de péréquation (FUP) :** association nationale créée par les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et agréé par l'Etat. Le FUP gère les excédents financiers professionnalisation et CIF dont disposent les OPCA et les OPACIF. Il reçoit également une contribution des OPCA pour financer la péréquation. Il est chargé de la mutualisation de ces ressources qu'il reverse aux OPCA de branche les plus actives et connaissant des besoins de trésorerie constatés.

**Plan de formation :** il rassemble l'ensemble des actions de formation définies par l'entreprise. Son élaboration est assurée sous la responsabilité du chef d'entreprise, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel. Cette consultation organisée au cours de deux réunions est précédée de la communication de documents. Ces documents précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur en les distinguant en trois catégories (Loi du 4 mai 2004).

**Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) :** organismes paritaires chargés de la collecte et de la gestion des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue : plan de formation, professionnalisation et DIF. Leur création nécessite un accord conventionnel délimitant leur champ de compétences et l'octroi d'un agrément par l'Etat.

**Organismes paritaires agréés au titre du congé individuel à la formation (OPACIF) :** organismes paritaires agréés au titre de la collecte du congé individuel de la formation (CIF). Sauf dérogations, ils ont une compétence interprofessionnelle et une organisation territoriale.