

**Accord national interprofessionnel**

**ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION  
TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

ACCORD DU 7 JANVIER 2009

RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION,  
LA PROFESSIONNALISATION ET DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS

NOR : ASET0950514M

PRÉAMBULE

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Elle nécessite un investissement de la nation auquel les partenaires sociaux contribuent par la définition d'objectifs clairs, des financements appropriés et la mise en œuvre de dispositifs qu'ils créent, gèrent et adaptent aux évolutions des métiers et des secteurs d'activité ainsi qu'aux besoins et aux aspirations des salariés et des entreprises.

La mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle a permis, comme constaté à l'occasion de son évaluation réalisée au premier semestre 2008, de donner une nouvelle impulsion aux dispositions et dispositifs conventionnels, notamment en augmentant sensiblement le taux d'accès des salariés à la formation, en améliorant l'égalité d'accès à la formation, en diffusant les principes de professionnalisation et en développant l'initiative du salarié.

Conformément à l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, cette dynamique doit être poursuivie et amplifiée afin d'apporter de nouvelles réponses concrètes aux salariés, aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux entreprises.

Ainsi, chaque salarié doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle et chaque entreprise doit pouvoir mettre en œuvre les moyens adaptés à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation à son environnement économique et à sa politique de ressources humaines.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif pour chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle et de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Dans cet esprit, les signataires du présent accord souhaitent apporter des réponses :

- simples et lisibles tant pour les jeunes, les salariés, les demandeurs d'emploi que pour les entreprises ;
- permettant une réactivité accrue des acteurs afin de répondre de façon adaptée aux défis structurels et conjoncturels, tant à court terme qu'à moyen terme ;
- fondées sur une gouvernance claire supposant le respect des compétences de chacun et sur une évaluation systématique des politiques et des dispositifs.

A cet effet, il convient de prendre en compte les principes ci-dessous :

*Améliorer la lisibilité des dispositifs de formation  
et simplifier les modalités de mise en œuvre*

L'amélioration de la lisibilité des dispositifs de formation et la simplification des modalités de mise en œuvre concourent à favoriser l'appétence tant des salariés que des entreprises, notamment grâce à une communication renforcée.

Les dispositifs et leurs modalités de mise en œuvre doivent permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et de suivre des actions de formation au sein de son entreprise, ou sur la base d'un projet professionnel et personnel en dehors de l'entreprise. Les différents lieux d'entrée dans une démarche de formation professionnelle doivent par ailleurs être identifiés : les OPCA pour les entreprises, les OPACIF pour les projets individuels des salariés et Pôle emploi, en lien avec les OPACIF, pour les demandeurs d'emploi.

Les actions à mener doivent être fondées sur :

- une meilleure anticipation des évolutions du marché de l'emploi, des métiers et des qualifications, ainsi qu'une meilleure connaissance des besoins des entreprises, en particulier des TPE-PME ;
- une meilleure identification des souhaits et des besoins des salariés ;
- une meilleure identification des souhaits et des besoins des demandeurs d'emploi ;
- des réponses adaptées et donc personnalisées tenant compte notamment de la variété des modes d'acquisition des compétences et utilisant plus largement les technologies éducatives ;
- une meilleure définition des objectifs de professionnalisation, l'évaluation de l'atteinte de ces objectifs, ainsi que la prise en compte de la diversité des certifications professionnelles ;
- une réactivité renforcée de l'offre de formation.

*Renforcer le dialogue social dans le domaine  
de la formation professionnelle*

Le dialogue social aux niveaux interprofessionnel et des branches professionnelles (au niveau national, régional ou territorial) doit être de nature à poursuivre et à amplifier la mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Au niveau des branches professionnelles, il doit favoriser la définition des objectifs et des priorités qui leur sont propres au regard de l'évolution de leurs métiers et de leurs qualifications dans le respect des critères généraux d'accès définis au niveau national interprofessionnel.

Au niveau interprofessionnel territorial, il doit favoriser la recherche de modalités de mise en œuvre des politiques adaptées aux spécificités territoriales et en aucun cas l'élaboration de nouvelles normes.

### *Renforcer la coordination des politiques de formation et d'emploi*

Parallèlement, la gouvernance paritaire doit avoir pour objectifs d'améliorer l'efficacité des dispositifs et d'optimiser les financements dont les partenaires sociaux ont la responsabilité.

Dans l'objectif de clarifier les compétences des différents acteurs, les partenaires sociaux réaffirment qu'ils entendent assumer pleinement leurs responsabilités s'agissant de la formation des salariés et des demandeurs d'emploi eu égard à leur insertion dans l'entreprise, en fonction des dispositions conventionnelles dont ils ont la responsabilité. La mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle et l'objectif de sécurisation des parcours professionnels impliquent une meilleure articulation entre les politiques en faveur de l'emploi et celles en faveur du développement de la formation professionnelle, ainsi qu'une meilleure coordination des moyens respectifs mis en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux.

Cette coordination doit permettre une optimisation des moyens dans les situations qui nécessitent une intervention commune. Les stratégies et politiques des différents acteurs doivent pouvoir prendre en compte la diversité des objectifs, des situations et des publics.

### *Dépasser la logique de statuts pour intégrer une logique de projets et de parcours professionnels*

Les partenaires sociaux mettent en œuvre des moyens spécifiques pour assurer la qualification ou la requalification des salariés ou des demandeurs d'emploi, par des actions adaptées aux bénéficiaires et à leurs projets professionnels. A cet effet, un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est mis en œuvre afin d'en assurer le cofinancement sur la base d'une contractualisation avec les différents acteurs.

Une attention particulière est portée aux salariés et aux demandeurs d'emploi qui sont les plus éloignés de l'emploi.

Sur la base de ces principes, les parties signataires du présent accord décident de :

- simplifier et clarifier les modalités de mise en œuvre de certains dispositifs initiés par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, que ceux-ci relèvent de l'employeur, que ceux-ci soient à l'initiative du salarié ou sur la base d'une coconstruction entre l'employeur et le salarié, afin de développer l'accès effectif des salariés à des actions de formation tout au long de la vie professionnelle : plan de formation, contrat et période de professionnalisation, droit individuel à la formation, congé individuel de formation, formation initiale différée, bilan d'étape professionnelle, bilan de compétences, passeport formation... Conformément aux propositions formulées par les partenaires

- sociaux à l'occasion du Grenelle de l'insertion, le contrat de professionnalisation dont l'objectif de qualification le distingue des contrats aidés mérite notamment d'être développé au bénéfice de tous les publics ;
- conformément à l'article 15 de l'accord du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, permettre à un nombre significatif de salariés et de demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise l'entrée, le maintien, l'évolution ou le retour dans un emploi d'acquérir une qualification ou de se requalifier en dynamisant la période de professionnalisation et en mettant en œuvre pour les demandeurs d'emploi une action préparatoire opérationnelle à l'emploi menant à un emploi identifié dans l'entreprise, ou en fonction des besoins identifiés par une branche professionnelle ;
  - se doter à cet effet des moyens financiers adaptés en créant un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, qui remplace l'actuel fonds unique de péréquation en élargissant ses missions. Ce fonds, alimenté par des contributions assises sur les contributions légales des entreprises, est amené à intervenir de façon proactive en faveur des publics ciblés, sur la base d'une contractualisation rénovée et de cofinancements. Les cofinancements mis en œuvre permettront d'appuyer des projets collectifs et individuels, en fonction des besoins et des parcours professionnels, et en prenant en compte à la fois des besoins structurels et conjoncturels ;
  - développer et coordonner les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications en favorisant la capitalisation des travaux dans le cadre d'un observatoire national favorisant l'information d'un large public ;
  - préciser les finalités, les modalités d'élaboration et de reconnaissance des certifications professionnelles, afin d'en faciliter l'obtention, renforcer les moyens susceptibles de développer l'accès à la validation des acquis de l'expérience, favoriser l'acquisition et l'actualisation d'un socle de compétences intégrant la capacité à travailler en équipe, l'informatique et la bureautique, la pratique d'une langue étrangère ;
  - mieux articuler la négociation des partenaires sociaux avec, d'une part, les instances paritaires d'orientation et, d'autre part, les instances paritaires de gestion de la formation professionnelle afin de renforcer l'efficacité de la gouvernance paritaire au service du développement de la formation professionnelle, tant au niveau national interprofessionnel, au niveau des branches professionnelles qu'au niveau territorial ;
  - faire évoluer les missions des OPCA et des OPACIF afin de mieux accompagner les entreprises, notamment les TPE-PME, les salariés et les demandeurs d'emploi dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs projets ; renforcer la transparence et les règles de gestion des OPCA et des OPACIF ;
  - mettre en œuvre des évaluations régulières et pérennes des politiques paritaires de formation professionnelle en créant un conseil national d'évaluation de la formation professionnelle ;
  - arrêter des dispositions transitoires pour mobiliser dès l'année 2009 des financements destinés à mettre en œuvre des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi ;
  - se saisir des résultats des travaux des trois groupes portant sur l'offre de formation, la validation des acquis de l'expérience et l'orientation.

## TITRE I<sup>er</sup>

### **ACTIONS DE FORMATION CONCOURANT À LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS**

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'il convient de développer l'accès effectif des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise, à l'initiative de l'employeur ;
- du droit au congé individuel de formation à l'initiative des salariés ;
- du droit individuel à la formation mis en œuvre, à l'initiative des salariés, en liaison avec leur entreprise ;
- du contrat et de la période de professionnalisation.

Les actions ainsi réalisées peuvent prendre diverses formes en fonction des besoins des bénéficiaires : actions de formation, de professionnalisation, de bilans, de VAE, d'accompagnement, incluant des actions de préqualification ou préalables à la conclusion d'un contrat de travail.

Les entretiens professionnels et/ou le passeport formation doivent notamment permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte des besoins en qualification et/ou en compétences de son entreprise, ou plus généralement de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et aptitudes professionnelles.

La mobilisation de l'ensemble de ces dispositifs doit contribuer à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou d'obtenir une nouvelle qualification dans le cadre d'une reconversion.

#### 1.1. Plan de formation

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

A cet effet, elles précisent les objectifs et simplifient les modalités de sa mise en œuvre. La catégorisation des actions de formation est notamment simplifiée. Les parties signataires souhaitent en outre qu'un groupe de travail soit mis en place avec les pouvoirs publics sur l'imputabilité des actions de formation.

1. Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :

- à l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- au développement des compétences.

Les actions de formation incluent les actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Les actions du plan de formation sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue.

2. Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, l'employeur précise, dans un document d'information, la nature des actions de formation proposées en distinguant 2 catégories d'actions :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.

3. Les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Les actions de formation liées au développement des compétences peuvent être réalisées hors temps de travail conformément aux dispositions de l'article 2.10.2 *b* de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui demeurent inchangées.

4. Afin de tenir compte des spécificités du secteur du transport aérien auxquelles sont soumises des entreprises pour lesquelles la détermination des dates de consultation du comité d'entreprise au titre du plan de formation sur la base d'un calendrier courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre n'est pas pertinente, les dates limites des consultations prévues à l'article 7 *d* de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 pourront être modifiées par accord de branche, tout en respectant le nombre de consultations.

5. Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle continue doit être favorisé par la capacité de négociation des partenaires sociaux dans la définition des objectifs de la formation professionnelle et dans l'affectation des moyens qui leur sont consacrés.

6. Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de considérer comme étant imputables les actions suivantes :

- l'investissement spécifique réalisé en matière de conception et d'utilisation des technologies de l'information et de la communication, dont la formation ouverte et à distance, dans la mesure où il vise spécifiquement à faciliter l'autoformation et à individualiser les actions en fonction de la situation de chaque salarié ;
- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation et l'ingénierie de certification professionnelle.

Ils souhaitent en outre examiner les modalités propres à simplifier la gestion administrative des actions de formation.

A ces fins, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics la création d'un groupe de travail commun avant le 30 juin 2009.

## 1.2. Contrat de professionnalisation

Les parties signataires considèrent que le contrat de professionnalisation est particulièrement adapté pour l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes pour lesquelles une professionnalisation s'avère nécessaire

pour accéder à un emploi, et notamment comme l'ont fait apparaître les conclusions du Grenelle de l'insertion pour les publics les plus éloignés de l'emploi. Il constitue à ce titre un moyen d'accéder à une qualification.

Les entreprises sont incitées à conclure des contrats de professionnalisation. Pour les publics les plus éloignés de l'emploi, un tuteur externe à l'entreprise traite les questions qui ne concernent pas directement celle-ci, mais qui sont déterminantes pour le salarié (transport, logement, santé...). La prise en charge de ces actions d'accompagnement sera définie par convention, sur la base d'un modèle validé par le CPNFP, entre, selon les cas, l'OPCA, Pôle emploi, l'Etat, les régions ou les départements.

7. Sans préjudice des dispositions de l'article 3.1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, et afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi, le salarié en contrat de professionnalisation peut bénéficier, avec l'accord de l'entreprise, d'un accompagnement spécifique par un tuteur externe lorsqu'il entre au moins dans une des catégories suivantes :

- être sans qualification ou de qualification de niveaux VI ou V ;
- être titulaire d'un revenu financé par un fonds de solidarité ;
- avoir bénéficié d'un contrat aidé ou d'un contrat unique d'insertion ;
- avoir été suivi par un référent avant l'entrée en contrat de professionnalisation ;
- n'avoir exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des 3 années précédant la signature du contrat.

Un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peut définir des cas supplémentaires d'accès à l'accompagnement.

Une convention entre l'Etat, Pôle emploi, les collectivités territoriales et l'OPCA concernés déterminera le financement de l'accompagnement par un tuteur externe, dont les missions viennent en complément de celles exercées au titre de la fonction tutorale prévue à l'article 6.5 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

8. En tant que de besoin, le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) prévu à l'article 21 du présent accord peut être utilisé afin de faciliter l'accès au contrat de professionnalisation en contrat à durée indéterminée.

### 1.3. Période de professionnalisation

9. Conformément aux dispositions prévues à l'article 3.2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la période de professionnalisation est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, ainsi que :

- aux salariés qui, après 20 ans d'activité et, en tout état de cause, à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux salariés après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans une convention collective de branche ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche concernée ou, quand l'entreprise relève d'un OPCA interprofessionnel, par la CPNAA de cet OPCA.

10. Sans préjudice des autres dispositions, un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel détermine, d'ici au 31 décembre 2009, la durée minimum des périodes de professionnalisation, en prenant en compte la nécessité de l'individualisation des parcours de formation professionnelle et la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience.

#### 1.4. Droit individuel à la formation (DIF) et congé individuel de formation (CIF)

Les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse être davantage acteur de son évolution professionnelle.

A cet effet, elles simplifient certaines des modalités de mise en œuvre du DIF et du CIF et précisent les modalités concernant la portabilité du DIF en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail.

Elles conviennent par ailleurs de mettre en place, avant le 31 janvier 2009, un groupe de travail chargé de formuler des propositions sur l'optimisation du DIF et du CIF.

##### 1.4.1. Droit individuel à la formation (DIF)

11. Les dispositions ci-dessous précisent les dispositions du 3<sup>e</sup> paragraphe de l'article 2.13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (OPACIF compétent dans le champ du présent accord) dont il relève d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son congé individuel de formation (CIF), sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit OPACIF.

Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, la durée de l'action de formation ainsi réalisée s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF non utilisées à la date d'acceptation de la demande.

## 12. Modalités de financement de la portabilité du DIF

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, un mécanisme de financement de la portabilité du droit individuel à la formation est mis en place pour les ruptures de contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Sans préjudice des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives à l'accès au DIF en cas de rupture du contrat de travail, les salariés concernés pourront mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire prévu à l'article D. 6332-87 du code du travail (soit 9,15 €) tel que prévu en l'absence de forfait horaire fixé dans les conditions définies à l'article L. 6332-14 du code du travail.

### 13. La mise en œuvre se fait à l'initiative du bénéficiaire :

- en priorité, pendant sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, en accord avec le référent chargé de son accompagnement, au cours de la première moitié de sa période d'indemnisation du chômage, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE, ou de mesures d'accompagnement prescrites par ledit référent ;
- et, en accord avec son nouvel employeur, pendant les 2 années suivant son embauche, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE dans le cadre de la formation continue du salarié.

### 14. Les organismes paritaires collecteurs agréés financeront cet abondement selon les modalités définies ci-après :

- l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits abondera le financement des actions mises en œuvre pendant la durée de la prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché abondera le financement des actions mises en œuvre dans la nouvelle entreprise dans les conditions définies au deuxième alinéa de l'article 13 ci-dessus.

Les modalités de financement de ces abondements seront définies par accord de branche et par accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel. A défaut d'un tel accord, ces abondements seront imputés au titre de la section professionnalisation de l'OPCA concerné.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pourra, en cas de besoin, abonder les ressources des OPCA pour la mise en œuvre des dispositions ci-dessus, à hauteur des montants et des modalités arrêtés par le CPNFP, prenant en compte les disponibilités du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'entreprise informe le salarié par écrit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF et ouvrant droit à la portabilité au moment de la rupture du contrat de travail.

Les modalités de suivi administratif et financier à mettre en œuvre entre les OPCA et Pôle emploi feront l'objet d'une convention entre le FPSPP et Pôle emploi dans un délai de 6 mois à compter de la date d'application du présent accord.

### 1.4.2. Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation est un des instruments de la formation différée et de la promotion sociale permettant aux salariés d'élaborer un projet professionnel individuel. Le nombre de salariés bénéficiaires d'un CIF doit être développé en recherchant une optimisation des dispositifs existants et en veillant à mieux adapter les actions prises en charge aux besoins des salariés et demandeurs d'emploi (CIF CDD) et à la situation de l'emploi, conformément aux dispositions relatives à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi du présent accord.

Les OPACIF compétents du champ veilleront également à prendre en compte, dans leurs critères de prise en charge, la réalisation d'évaluations préformatives et l'évaluation des actions réalisées.

Tout en veillant à un équilibre économique global, dans le respect de l'article L. 6322-1 du code du travail, ils seront incités à faire bénéficier du CIF un nombre croissant de salariés, en optimisant son fonctionnement, l'organisation et la durée des formations grâce aux dispositifs existants tels que les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience, ainsi que le niveau de prise en charge des rémunérations.

Afin de garantir à tous les salariés une égalité de traitement, le CPNFP définira un tronc commun de règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation. Ces règles, qui s'appliqueront à tous les OPACIF compétents du champ, devront faciliter en outre la mise en œuvre de modalités de préévaluation.

15. Lorsque le salarié souhaite suivre une action de formation au titre du congé individuel de formation pour tout ou partie réalisée pendant le temps de travail, il demande une autorisation d'absence à son employeur. La durée de l'autorisation d'absence délivrée par l'employeur est égale à la durée nécessaire à la réalisation de l'action choisie pendant le temps de travail, compte tenu du calendrier présenté par le dispensateur de formation et, le cas échéant, du temps de trajet nécessaire. Elle ne peut excéder 1 an s'il s'agit d'une action de formation continue et à temps plein ou 1 200 heures s'il s'agit d'une action de formation discontinue ou à temps partiel.

Le coût des actions qui sont réalisées en dehors de la période d'exécution du contrat de travail est pris en charge par les OPACIF compétents du champ selon les mêmes modalités que celles du congé individuel de formation pour les salariés ayant 12 mois d'ancienneté dans la même entreprise.

### 1.4.3. Formation initiale différée

16. Dans un souci d'équité, les salariés qui ont arrêté leur formation initiale avant le premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue, et qui souhaitent poursuivre ultérieurement des études en vue d'une promotion sociale, devraient avoir accès à une ou des formations qualifiantes ou diplômantes d'une durée totale maximale de 1 an, mises en œuvre notamment dans le cadre du congé individuel de formation.

Pour que cette ou ces formations permettent aux salariés un accroissement sensible de leur qualification professionnelle, ils pourront bénéficier :

- d'un concours à l'élaboration de leur projet professionnel, avec l'appui d'un accompagnement dans ou hors de l'entreprise et d'un bilan de compétences ;

- de la validation des acquis de leur expérience avant de suivre la formation qualifiante correspondant à leur projet.

Les coûts des actions d'accompagnement, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience sont alors pris en charge par l'OPACIF compétent dans le champ du présent accord.

Les parties signataires du présent accord demandent que les salariés concernés puissent bénéficier au moment de leur départ en formation d'un abondement financier des pouvoirs publics correspondant au coût moyen d'une année de formation. A cette fin, elles demandent l'ouverture d'une concertation avec les pouvoirs publics.

#### 1.4.4. Mise en place d'un groupe de travail sur le DIF et le CIF (CDI et CDD)

Afin de favoriser l'optimisation du DIF et du CIF, un groupe de travail paritaire sera mis en place afin d'étudier et de formuler des propositions relatives :

- à la cohérence des dispositions relatives à la mise en œuvre du DIF et du CIF ;
- aux missions des OPCA et des OPACIF à cet égard ;
- à des modalités propres à favoriser la gestion externalisée du DIF, incluant la gestion administrative et financière, afin de faciliter sa mise en œuvre notamment dans les TPE-PME, dans le cadre des dispositions financières du présent accord ;
- aux incidences financières relatives à la mise en œuvre du DIF.

Ce groupe de travail composé des organisations signataires du présent accord sera installé avant le 31 janvier 2009 et rendra ses conclusions au plus tard le 30 avril 2009. Celles-ci serviront de base à la négociation d'un avenant au présent accord.

#### 1.5. Bilan d'étape professionnel

17. Le bilan d'étape professionnel, prévu dans le cadre de l'accord national interprofessionnel relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 14 novembre 2008, ouvert à la signature, contribue à la sécurisation des parcours professionnels. Les modalités de son financement seront précisées par avenant au présent accord à l'issue du groupe de travail paritaire mis en place tel que prévu à l'article 1.2 de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Le personnel d'encadrement bénéficie, conformément à l'article 5.3 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, d'un accès à la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales en vigueur. Compte tenu de son rôle dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés, le personnel d'encadrement devra pouvoir bénéficier du bilan d'étape professionnel et d'une préparation à la conduite dudit bilan.

#### 1.6. Passeport formation

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport formation sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et mis en ligne sur les sites internet du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord.

18. Sans préjudice des dispositions prévues par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de son avenant n° 1, le passeport formation recense également, à l'initiative du salarié :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion du bilan d'étape professionnel, de l'entretien professionnel ou encore du bilan de compétences ;
- les habilitations de personnes.

19. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend toute mesure nécessaire pour favoriser par tout moyen la diffusion du passeport formation auprès des salariés et les informer de son existence. Il adresse chaque année au CPNFP un rapport sur les actions et les moyens mis en œuvre pour atteindre cet objectif.

Les OPACIF compétents dans le champ du présent accord délivrent une information systématique sur le passeport formation auprès des salariés et des demandeurs d'emploi souhaitant réaliser ou ayant réalisé une action au titre du congé individuel de formation.

## TITRE II

### **QUALIFICATION ET REQUALIFICATION DES SALARIÉS ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI**

*(Mise en œuvre de l'article 15 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail)*

Les parties signataires du présent accord rappellent que la formation professionnelle doit permettre à chaque salarié, quel que soit son statut, d'être en mesure de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification.

Le plan de formation, les contrats et périodes de professionnalisation ainsi que les formations mises en œuvre à l'initiative du salarié sont des dispositifs adaptés pour la réalisation de ces objectifs.

Les parties signataires conviennent d'amplifier les actions au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi. A cet effet, elles mettent en œuvre les dispositions de l'article 15 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Leur ambition est de pouvoir parvenir à former chaque année 500 000 salariés supplémentaires parmi les moins qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi de plus qu'aujourd'hui. Ces objectifs devront être précisés en fonction des évaluations qui seront effectuées.

Ces actions n'ont pas vocation à se substituer aux dispositifs actuels destinés à ces publics mais à les compléter dans le cadre d'un conventionnement, en apportant les cofinancements nécessaires à leur développement.

#### 2.1. Qualification ou requalification des salariés

20. Les parties signataires du présent accord conviennent de renforcer les politiques en faveur de la qualification et de la requalification des salariés dont le déficit de formation fragilise le maintien ou l'évolution dans l'emploi.

Pour identifier les salariés définis ci-dessus qui bénéficieront de telles actions, les entreprises prendront en compte les conclusions du bilan d'étape professionnel, de l'entretien professionnel, du bilan de compétences qui auront pu être menés et, lorsqu'ils existent, les conclusions des diagnostics réalisés dans le cadre des accords GPEC.

Les petites et moyennes entreprises pourront bénéficier des conclusions de diagnostics pris en charge selon les modalités définies par accord de branche ou accord entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

A cet effet, et sans déroger aux obligations légales des entreprises en matière de formation professionnelle, les entreprises pourront bénéficier d'une prise en charge prioritaire par l'OPCA concerné au titre des périodes de professionnalisation, des actions de formation mises en œuvre au bénéfice :

- des salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel ;
- des salariés de qualification de niveau V ou *infra* ;
- des salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des 5 dernières années ;
- des salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage ;
- des salariés dans un emploi à temps partiel ;
- ainsi que des salariés des TPE-PME.

Les salariés concernés pourront bénéficier également d'une priorité de prise en charge au titre du congé individuel de formation auprès de l'OPACIF compétent du champ dont ils relèvent.

La mobilisation et la combinaison de ces dispositifs devront notamment intervenir au bénéfice des salariés des entreprises des secteurs d'activités confrontés à des mutations économiques et technologiques, notamment dans les bassins d'emploi où ces mutations ont les répercussions les plus importantes, en particulier lorsque l'intervention financière des différents partenaires s'avère indispensable à la réalisation des actions de formation.

Afin de renforcer ces actions, les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord pourront bénéficier auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, dans les conditions définies par le CPNFP, de financements complémentaires, au titre de la sécurisation des parcours, pour la mise en œuvre de projets qu'ils financent.

Ces critères nationaux interprofessionnels peuvent faire l'objet d'aménagements complémentaires pour prendre en considération les situations locales et sectorielles, notamment au regard de publics de certains bassins d'emploi.

Ces actions pourront faire l'objet de cofinancements avec l'Etat et les régions, ainsi que tout autre partenaire notamment Pôle emploi et le Fonds social européen, selon les modalités définies ci-après.

## 2.2. Qualification ou requalification des demandeurs d'emploi

Les parties signataires du présent accord conviennent de renforcer les politiques en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi (indemnisés ou non), pour lesquels une action de formation s'avé-

rerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi et dont le financement ne pourrait être assuré dans sa totalité par Pôle emploi. Une attention particulière devra être portée aux demandeurs d'emploi alternant fréquemment des périodes de travail et de chômage, aux demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une formation courte et rapide pour accéder à un emploi, aux personnes éloignées de l'emploi.

21. Dans ce cadre, il est créé un dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) qui peut être mis en œuvre de façon individuelle ou collective.

Un demandeur d'emploi susceptible d'occuper un emploi correspondant à une offre identifiée, déposée à Pôle emploi par une entreprise, bénéficie sans préjudice de l'offre de service mise en œuvre par Pôle emploi, d'une action de formation ne pouvant excéder 400 heures en vue d'acquérir le socle de compétences professionnelles nécessaires pour occuper le poste proposé. Sa durée précise, dans le cadre évoqué ci-dessus, sera définie en fonction du diagnostic établi conjointement avec le demandeur d'emploi. Ce demandeur d'emploi est présélectionné par Pôle emploi, volontaire et choisi par le futur employeur en fonction du profil de l'offre qu'il aura déposée.

L'entreprise, avec l'aide de Pôle emploi et l'OPCA dont il relève, définit les compétences que le demandeur d'emploi doit acquérir au cours de l'action de formation pour occuper l'emploi proposé.

Cette action est prise en charge par Pôle emploi et, partiellement par l'OPCA concerné au titre de la professionnalisation ou plus largement des fonds mutualisés. Le bénéficiaire a pendant l'action de formation le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Lorsque ces actions, dites de « préparation opérationnelle à l'emploi », sont mises en œuvre, elles sont individualisées et dispensées préalablement à l'entrée dans l'entreprise. La formation donne lieu à la signature d'une convention entre Pôle emploi, l'entreprise et l'OPCA concerné selon un modèle type établi par Pôle emploi et validé par le CPNFP. Cette convention précise notamment les objectifs de la formation, son contenu, sa durée et ses modalités de financement, ainsi que l'embauche qui en découle.

A l'issue de la formation, l'employeur conclut un contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat de professionnalisation à durée indéterminée, contrat d'une durée déterminée d'au moins 12 mois) avec le demandeur d'emploi concerné ayant atteint, grâce à l'action de formation, le niveau requis pour occuper l'emploi proposé.

En cas de non-conclusion d'un contrat de travail, des modalités d'accompagnement renforcées, fixées dans la convention, seront mises en œuvre avec Pôle emploi pour réorienter le bénéficiaire.

22. Les actions mises en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par une branche professionnelle, après avis de la CPNE, font l'objet d'une convention entre l'OPCA concerné et Pôle emploi.

Cette convention précise notamment les publics éligibles, les objectifs et modalités de formation et de financement. Pour l'identification des besoins, il sera tenu compte des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ou dans le cadre des missions d'observation.

23. Les OPCA pourront bénéficier auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, dans les conditions définies par le CPNFP, de financements complémentaires, au titre de la sécurisation des parcours professionnels, pour la mise en œuvre de projets favorisant le retour rapide à l'emploi.

Ces actions pourront faire l'objet de cofinancements, notamment avec Pôle emploi, l'Etat, les régions ainsi que tout autre partenaire, selon les modalités définies à l'article 27.

Il est précisé que les financements complémentaires des OPCA et du FPSPP ne peuvent porter que sur la prise en charge des coûts pédagogiques et des éventuels frais annexes et en aucun cas sur la prise en charge des indemnisations ou allocations perçues par les personnes concernées, quel que soit leur statut.

### 2.3. Modalités de mise en œuvre et financement

#### 2.3.1. Rôle du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

24. En application de l'article 15 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, il est créé un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), le fonds unique de péréquation (FUP) prenant cette nouvelle dénomination et voyant ses missions élargies.

Ce fonds a pour mission, au niveau interprofessionnel national, de contribuer dans les conditions définies par le CPNFP, au financement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prises en charge par les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord et définies ci-avant. Ces actions doivent faire l'objet d'un cofinancement avec un ou plusieurs partenaires, incluant notamment l'Etat, Pôle emploi, les régions ainsi que tout autre partenaire.

Cette mission s'ajoute aux missions de péréquation mentionnées à l'article 45 du présent accord.

25. Pour assurer les missions mentionnées aux articles 24 et 45 du présent accord, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dispose des ressources suivantes :

Une contribution égale à un pourcentage des obligations légales de droit commun visées aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9, alinéa 1, du code du travail, concernant la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, soit respectivement 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et 1,4 % pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Cette contribution est versée par l'OPCA au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Les accords de branche et les accords collectifs conclus entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel déterminent pour chaque OPCA la répartition de cette contribution entre les participations des entreprises au titre de la profes-

sionnalisation et celles au titre du plan de formation. A défaut d'un tel accord conclu avant le 30 septembre 2009, cette contribution est égale à un pourcentage uniforme des obligations légales de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation.

Une contribution égale au pourcentage, mentionné au premier tiret de cet article, de la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle au titre du congé individuel de formation, incluant la contribution au titre du CIF CDD, versée chaque année par l'entreprise à l'OPACIF compétent du champ.

Cette contribution est versée par les OPACIF au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Le pourcentage mentionné aux 2 tirets précédents, défini chaque année par le CPNFP, au plus tard le 31 octobre pour l'année suivante, ne peut excéder 13 % du montant total de ces obligations.

Pour fixer ce pourcentage, le CPNFP prendra en compte les travaux du conseil national d'évaluation de la formation professionnelle.

Ces contributions sont versées par les OPCA et les OPACIF au FPSPP chaque année avant le 30 juin.

Les parties signataires définissent chaque année les actions et les moyens correspondant à la réalisation de la mission du fonds prévue à l'article 24 du présent accord.

Elles se fixent les objectifs suivants :

- parvenir, en fonction des évaluations qui seront effectuées, au doublement du nombre de salariés mentionnés à l'article 20 du présent accord accédant au cours d'une même année à des actions de formation ;
- parvenir, en fonction des évaluations qui seront effectuées, à une augmentation d'un tiers des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'actions de formation au cours d'une même année.

Le versement d'une contribution correspondant à un pourcentage compris entre 5 à 10 % des sommes collectées par les OPCA au titre de la professionnalisation et prévu à l'article 9.10 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 est supprimé, la péréquation étant assurée dans le cadre des contributions évoquées ci-dessus.

Dans le cadre des décisions prises par le CPNFP, le FPSPP contractualise avec les différents partenaires selon les modalités définies au point 2.3.3 du présent accord.

### 2.3.2. Politiques de branches et interprofessionnelles

26. Au niveau de la ou des branches professionnelles ou au niveau interprofessionnel, sont également éligibles, dans les OPCA, les actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Les objectifs, la définition et les modalités de mise en œuvre de ces actions sont précisés par accords de branche ou, pour le champ des OPCA interprofessionnels, par accords de mise en œuvre conclus par les organisa-

tions représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de ces OPCA. Afin d'accroître la réactivité des interventions, ces accords peuvent prévoir, d'une part, les modalités selon lesquelles les CPNE ou CPNAA assurent le suivi et la mise à jour des objectifs et modalités de mise en œuvre de ces actions et, d'autre part, les conditions dans lesquelles l'OPCA compétent dans le champ de l'accord et peut, par délégation, conclure des conventions avec un ou plusieurs partenaires.

### 2.3.3. Contractualisation

27. Les actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi doivent faire l'objet d'un cofinancement, dans le cadre des orientations définies par le présent accord, et mises en œuvre par le CPNFP, avec l'Etat, Pôle emploi, les régions ainsi que tout autre partenaire dont le Fonds social européen, selon les modalités définies ci-après.

Une convention-cadre entre le CPNFP et l'Etat pourra être conclue.

Des conventions formalisant l'engagement, notamment sur le plan financier, de chacun des partenaires dans le respect de son champ de compétences pourront être signées :

- au niveau national interprofessionnel entre, selon les cas :
  - le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
  - l'Etat ;
  - Pôle emploi ;
  - les régions ou tout autre partenaire ;
- au niveau de la ou des branches, entre, selon les cas :
  - les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau de la branche, en lien avec la CPNE, la CPRE ou la CPTÉ ;
  - l'Etat, la Région, Pôle emploi ou tout autre partenaire ;
  - le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- au niveau régional interprofessionnel, dans le cadre de conventions entre, selon les cas :
  - les représentants au niveau régional des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, en lien avec la COPIRE ;
  - l'Etat, la région, Pôle emploi ou tout autre partenaire ;
  - le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Il appartient au CPNFP d'assurer la lisibilité et la cohérence de ces différentes conventions.

Les conventions conclues dans ce cadre peuvent être distinctes des contrats d'objectifs mentionnés à l'article 7.7 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

### 2.3.4. Modalités d'accès et information des bénéficiaires

28. Afin d'assurer l'information des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi potentiellement bénéficiaires des actions de qualification et de requalification, les OPCA pour les entreprises et les institutions représentatives du personnel, les OPACIF pour les projets individuels des salariés et Pôle emploi, en lien avec les OPACIF, pour les demandeurs d'emploi, auront un rôle d'accueil et d'information pour les dispositifs mis en place au titre II du présent accord.

## TITRE III

### **ANTICIPATION, CERTIFICATION ET DÉVELOPPEMENT DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)**

Les parties signataires considèrent qu'il faut :

- mettre à disposition de l'ensemble des publics concernés les informations permettant de mieux anticiper l'évolution des métiers et des qualifications ;
- accroître la lisibilité des différentes certifications professionnelles ;
- favoriser le développement de la validation des acquis de l'expérience ;

afin de faciliter, tant pour les jeunes et leurs familles, les salariés, les demandeurs d'emploi que pour les entreprises, l'accès à la formation professionnelle.

#### 3.1. Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il est nécessaire de développer les travaux conduits par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et d'en renforcer la lisibilité et la diffusion.

Il s'agit ainsi de contribuer à une meilleure information et orientation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi qu'à la définition de politiques de formation et de certification professionnelle prenant mieux en compte les évolutions qualitatives et quantitatives des secteurs d'activité, des métiers et des emplois.

A cet effet, les parties signataires souhaitent qu'une coordination des travaux et des méthodes soit réalisée entre les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications afin d'optimiser les financements qui leur sont consacrés et la qualité des travaux.

29. Les observatoires prospectifs des métiers et qualifications sont mis en place par les branches professionnelles ou dans le cadre de regroupements de branches professionnelles par voie d'accord.

Cet accord prévoit la composition, le rôle et les missions d'un comité paritaire de pilotage de l'observatoire, ainsi que des modalités de participation des représentants des organisations représentatives de salariés et d'employeurs à ce comité. Il détermine également les modalités de l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des secteurs d'activité, de l'emploi, des métiers et des qualifications par les CPNE.

Afin de favoriser des travaux à caractère territorial, il peut en outre prévoir que des travaux d'observation à un niveau régional ou territorial puissent être confiés, dans le cadre d'une délégation formelle, à un autre OPCA que celui de la branche ou des branches concernées, notamment inter-professionnel, ou par convention à un observatoire régional de l'emploi et de la formation (OREF) ou à toute autre instance appropriée. Ces travaux et missions d'observation peuvent être conduits, à la demande des branches professionnelles, des commissions paritaires territoriales (régionales) de l'emploi des branches ou des COPIRE, par les OPCA à compétence inter-professionnelle et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord selon les modalités qui seront prévues pour la mise en œuvre des présentes dispositions.

30. Les travaux des observatoires et les résultats de l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative réalisé par les CPNE sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des salariés, des institutions représentatives du personnel, des organismes compétents du secteur professionnel, des OPCA ainsi que des OPACIF compétents dans le champ du présent accord afin de faciliter leur mission d'aide à l'orientation et à l'accompagnement des projets individuels. Ces travaux sont communiqués en outre au CPNFP qui en assure la diffusion auprès des CPNE et des COPIRE.

31. Le CPNFP favorisera la capitalisation des méthodes et des outils, une meilleure prise en compte de la dimension intersectorielle et interprofessionnelle, l'élaboration de méthodologies communes et cohérentes, notamment par filières. Le CPNFP s'assurera qu'un socle commun d'informations entre les différents observatoires puisse être défini et rendu accessible à un large public dans le cadre d'un observatoire national des métiers et des qualifications. Dans le respect de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ouvert à la signature, le CPNFP s'attachera à renforcer l'efficacité des portails existants.

### 3.2. Certifications professionnelles

Les personnes et les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant des connaissances et savoir-faire acquis par chacun.

Les certifications professionnelles ont pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise. Elles constituent des indicateurs de qualification et participent de ce point de vue à la sécurisation des parcours professionnels.

Les certifications professionnelles revêtent une grande variété de modalités d'élaboration, de modes d'acquisition et d'évaluation auxquels il convient de donner une plus grande cohérence, eu égard à leurs finalités professionnelles. Il s'agit ainsi de favoriser la complémentarité entre elles, en tenant compte de la diversité des objectifs poursuivis afin de faciliter leur obtention et leur reconnaissance.

Il s'agit aussi de permettre la reconnaissance d'acquis dans différents systèmes par l'adoption de principes communs de découpage en unités.

La définition de référentiels et d'outils méthodologiques appropriés pour leur élaboration permet de favoriser l'évaluation des acquis des salariés et des demandeurs d'emploi et, si nécessaire, de déterminer des parcours de formation individualisés.

Les habilitations de personnes certifient, quant à elles, l'aptitude des personnes à réaliser des tâches normalisées. Le référentiel de ces habilitations est un corpus de normes. L'habilitation procède en un examen théorique et pratique.

La mention des certifications professionnelles et des habilitations de personnes dans le passeport formation visé à l'article 18, qui a pour objectif de faciliter l'identification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles et extra-professionnelles que le salarié juge utile de mentionner, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait des expériences professionnelles, doit être favorisée.

A cet effet, les parties signataires du présent accord demandent à la CNCP de continuer à recenser, en lien avec les branches professionnelles, les habilitations de personnes et de les inclure dans un répertoire distinct des certifications professionnelles.

32. Les parties signataires du présent accord demandent que, en lien avec la CNCP, chaque branche recense les certifications existant dans son champ d'activité.

33. Les certifications professionnelles doivent s'appuyer sur un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis, sur la base de méthodes d'élaboration dont la cohérence doit être recherchée. Eu égard à leurs finalités professionnelles, les référentiels des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle concernés doivent être validés par les représentants des organisations représentatives au niveau national, dûment mandatés à cet effet dans les instances concernées.

Ces référentiels peuvent être complétés d'un ou plusieurs référentiels de formation prenant en considération, d'une part, la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours.

Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles et à leurs CPNE de préciser les modalités d'élaboration et de validation des certificats de qualification professionnelle et, le cas échéant, des autres certifications professionnelles, ainsi que les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, incluant la validation des acquis de l'expérience, à ces certifications professionnelles.

34. Dans le cadre de leurs missions, les OPCA peuvent contribuer au financement de l'ingénierie de certification. Une évolution de leurs missions devra favoriser la capitalisation des méthodes, des outils et, s'agissant en particulier des certificats de qualification professionnelle, la reconnaissance commune ou mutuelle, par plusieurs branches professionnelles, des certifications obtenues.

Le CPNFP incitera si nécessaire, en accord avec les branches professionnelles concernées, et sur la base de périmètres communs, à la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches.

Cette capitalisation des méthodes et des outils, ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels), doit en outre être favorisée par le CPNFP qui devra se doter des moyens nécessaires pour accomplir cette mission.

L'acquisition d'un socle commun de compétences, intégrant l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques ainsi que la pratique de l'anglais ou de toute autre langue étrangère sera favorisée.

Ce socle de compétences pourra être complété par la CPNE afin de tenir compte de la diversité des métiers.

### 3.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience est une des modalités d'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle). Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels.

Les démarches collectives engagées par les entreprises et les initiatives individuelles des salariés et demandeurs d'emploi doivent être encouragées.

Afin de faciliter l'accès à la VAE, les parties signataires invitent les certificateurs à simplifier les modalités d'accès et les procédures de préparation des dossiers, lorsque celles-ci sont trop lourdes. Elles considèrent que l'accompagnement doit être mieux défini et renforcé, et que la réalisation d'une action de formation doit être facilitée, si celle-ci s'avère nécessaire pour l'obtention de la certification initialement visée.

Elles recommandent que les référentiels puissent permettre plus aisément aux candidats de connaître les exigences requises afin de se positionner.

35. Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il est essentiel que les branches professionnelles mettent en œuvre des démarches collectives de développement de la VAE. Ces démarches doivent être de nature à favoriser l'accès des salariés à une certification professionnelle, en particulier ceux ayant été confrontés à un déficit de formation initiale. Outre les actions d'information et de sensibilisation, seront recherchés, à cet effet, les dispositifs et méthodologies adaptés, notamment d'accompagnement, de positionnement et d'évaluation des acquis au regard des référentiels concernés, de mise en œuvre de parcours individualisés et modularisés facilitant l'accès aux certifications visées.

36. Il est demandé aux branches professionnelles et aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel de préciser par accord :

- les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une certification professionnelle, incluant les certificats de qualification professionnelle créés ou reconnus par la CPNE de la branche concernée ;
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience ;
- les modalités de prise en charge par l'OPCA concerné, des frais liés à l'organisation des jurys habilités à se prononcer pour la délivrance des certificats de qualification professionnelle incluant les frais de procédures de validation des acquis de l'expérience.

Afin d'améliorer l'information, notamment des salariés qui souhaiteraient s'engager dans une démarche individuelle, les OPACIF compétents dans le champ du présent accord auront également pour mission de mettre à la disposition de tous les informations relatives aux conditions et modalités d'accès à la VAE ainsi que les conditions de prise en charge financière, incluant le congé de validation des acquis de l'expérience et les actions d'accompagnement.

37. Les actions d'accompagnement prises en charge par les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord comprennent les actions d'accompagnement postérieures à la réception de la notification de la recevabilité du dossier par le candidat et se terminent à la date de la première réunion du jury de validation. Elles peuvent toutefois comprendre une phase d'accompagnement postérieure à cette première réunion afin de faciliter l'accès aux actions de formation qui s'avéreraient nécessaires à l'obtention de la certification visée.

38. Les accords de branche et les accords de mise en œuvre des présentes dispositions conclus par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peuvent définir les conditions et les modalités de prise en charge des actions préalables à la réception de la notification de la recevabilité du dossier par le candidat.

39. Lorsque, après la première réunion du jury de validation, une formation complémentaire est nécessaire pour l'obtention de la certification visée, le candidat bénéficie soit :

- d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de la part de l'organisme gestionnaire du congé individuel de formation dont il relève dans le cadre d'une démarche individuelle ;
- d'une priorité de prise en charge au titre des périodes de professionnalisation dans le cadre d'une démarche engagée conjointement avec l'entreprise.

### 3.4. Socle de connaissances et de compétences

Les parties signataires rappellent que la formation initiale a pour objectif de permettre à tous les citoyens de disposer d'un socle de connaissances et de compétences qui leur permet notamment de s'insérer dans la vie professionnelle. Ce socle conditionne en outre la capacité des personnes à s'orienter et à se professionnaliser tout au long de leur vie.

La formation professionnelle continue ne peut à elle seule combler certaines insuffisances de la formation initiale sous statut scolaire. En particulier, l'information des élèves, des étudiants et de leurs parents doit être renforcée et l'orientation améliorée par une meilleure information sur les possibilités d'emploi, la diversité des métiers et les formations qui y mènent.

Les parties signataires considèrent qu'au-delà du socle commun de connaissances et de compétences (intégrant notamment la maîtrise de la langue française et les compétences de base en mathématiques et la culture scientifique et technologique) qui doit être acquis à l'occasion de la formation initiale et qui relève de la responsabilité de l'éducation nationale, l'acquisition et l'actualisation d'un socle de compétences est de nature à favoriser l'évolution et les transitions professionnelles tout au long de la vie professionnelle.

40. Les parties signataires demandent au conseil national d'évaluation de la formation professionnelle de :

- préciser ce socle, qui intégrera notamment l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques ainsi que la pratique de l'anglais ou de toute autre langue étrangère, et les moyens destinés à en favoriser l'actualisation tout au long de la vie professionnelle ;
- proposer tous moyens destinés à favoriser sa prise en compte dans les programmes de formation continue, et en priorité dans ceux qui concernent les salariés les moins qualifiés et les demandeurs d'emploi, incluant la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- évaluer sa mise en œuvre.

Ce socle, une fois précisé, pourra être complété par les CPNE de branche afin de tenir compte de la diversité des métiers.

## TITRE IV

### GOVERNANCE ET INSTANCES PARITAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires du présent accord affirment la nécessité de distinguer :

- d’une part, les instances politiques paritaires qui ont la responsabilité du suivi et de la mise en œuvre des politiques et modalités définies par accord entre les organisations représentatives d’employeurs et de salariés au niveau national interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles ;
- d’autre part, les organismes de gestion paritaire qui ont la responsabilité de l’application de ces modalités auprès des entreprises et des salariés.

Les instances politiques paritaires sont principalement, au niveau national, le CPNFP, le conseil national d’évaluation de la formation professionnelle, les CPNE et, au niveau territorial, les commissions paritaires de branche territoriales ou régionales, lorsqu’elles existent, et les COPIRE.

Leurs missions sont différenciées selon le caractère national ou territorial et sont précisées ou complétées afin de renforcer la gouvernance paritaire et une meilleure coordination avec l’Etat, les régions et tout autre collectivité territoriale compétente en matière de formation professionnelle, d’emploi et d’insertion.

Les instances de gestion paritaires sont principalement le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les OPCA et OPACIF compétents dans le champ du présent accord. Leurs missions évoluent pour mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés ainsi que des demandeurs d’emploi et pour accroître l’efficacité opérationnelle de la coordination avec d’autres organismes compétents dans le champ de la formation professionnelle, de l’emploi et de l’insertion, dont Pôle emploi.

#### 4.1. Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP), fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et conseil national d’évaluation de la formation professionnelle

Afin de renforcer la réactivité et l’efficacité des décisions prises par les partenaires sociaux, les synergies seront renforcées entre le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), en respectant le rôle d’orientation politique du CPNFP et de mise en œuvre et de gestion du FPSPP. Un conseil national d’évaluation de la formation professionnelle, présidé par une personnalité qualifiée, sera par ailleurs mis en place.

##### 4.1.1. Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP)

41. Le CPNFP est l’instance politique qui définit les orientations nécessaires à la mise en œuvre et au suivi des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle.

Le CPNFP est animé par un président et un vice-président, désignés pour 2 ans et par alternance par chacun des deux collèges.

Au-delà du rôle et des missions définies dans l'accord national inter-professionnel du 5 décembre 2003, le CPNFP se voit confier par les parties signataires les missions ci-dessous :

- favoriser la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits, d'une part, au titre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, des missions d'information et, d'autre part, relatifs aux certifications professionnelles ;
- procéder aux études et enquêtes qui lui paraissent nécessaires ainsi qu'à l'évaluation des dispositions relatives à la formation professionnelle des accords nationaux interprofessionnels ;
- assurer la lisibilité et la cohérence de la mise en œuvre des dispositions précitées en liaison avec les CPNE et les COPIRE ;
- définir les orientations du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- définir les règles de prise en charge des dépenses afférentes aux actions mises en œuvre au titre de la contribution congé individuel de formation ;
- d'assurer la liaison, en matière de formation professionnelle, avec les pouvoirs publics, et notamment l'Etat et les conseils régionaux organisés sur le plan national ;
- de définir les conditions de contractualisation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels propres à favoriser le cofinancement des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels ;
- de se saisir des travaux d'évaluation réalisés par le conseil national d'évaluation de la formation professionnelle.

De plus, les CPNE et les COPIRE, ainsi que le FPSPP, transmettent chaque année au secrétariat du CPNFP un compte rendu de leur activité incluant les informations relatives à la mise en œuvre, au suivi et aux résultats des conventions visées à l'article 27 du présent accord.

42. Le CPNFP met en place 2 comités composés d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs :

- un comité observatoires et certifications ;
- un comité financier, qui constitue le conseil d'administration du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Le CPNFP peut faire appel aux moyens techniques et financiers du FPSPP pour la réalisation de ces missions.

43. Le comité observatoires et certifications favorisera la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches. Il favorisera en outre la capitalisation des méthodes et des outils ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels) ainsi que la définition d'un socle de compétences. Il recherchera le concours d'expertises extérieures, notamment celui de la CNCF.

44. Le comité financier a notamment pour missions :

- d'arrêter, au plus tard le 30 juin de chaque année, les ressources dont peut disposer le FPSPP au titre de ses missions de péréquation et de ses missions de cofinancement des actions concourant à la qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Le comité financier demandera au préalable l'avis du conseil national d'évaluation

de la formation professionnelle sur l'évolution des moyens qui devraient être alloués à ces différentes actions ;

- de proposer le coût moyen relatif au contrat de professionnalisation.

#### 4.1.2. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

45. Dans le cadre des orientations définies par le CPNFP, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a pour missions :

- d'assurer une péréquation financière entre les OPCA, au titre de la professionnalisation, et les OPACIF ;

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels subordonne la péréquation à un OPCA ou à un OPACIF :

- à un strict respect, pour les OPCA, des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des contrats et périodes de professionnalisation ;
- au respect des règles relatives, pour les OPCA, au coût moyen de prise en charge des contrats de professionnalisation défini par le CPNFP conformément à l'article 9.10 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et au respect des dispositions relatives, pour les OPACIF compétents dans le champ du présent accord, aux règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation définies par le CPNFP ;
- à l'affectation d'un minimum de 40 % du montant de 0,50 % et de 0,15 % des rémunérations perçu par les OPCA en application des articles 9.2 et 9.7, alinéa 1, de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, déduction faite de la part de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels conformément à l'article 25 du présent accord :
  - au financement des contrats de professionnalisation ;
  - ou au financement des actions de formation réalisées au titre des périodes de professionnalisation ayant pour objectif l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle.
- de contribuer au financement des actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi décidées par les parties signataires conformément au titre II du présent accord.

A cet effet, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels :

- conclut, dans les conditions définies par le CPNFP avec l'Etat et les régions, ou tout autre partenaire notamment Pôle emploi, des conventions ayant notamment pour objet de déterminer les modalités de participation ou de cofinancement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- définit les modalités techniques, dans le respect des orientations du CPNFP, de mise en œuvre des mécanismes de cofinancement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- définit les procédures à suivre par les salariés pour bénéficier de la prise en charge au titre du CIF et des actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi mises en œuvre dans le cadre du présent accord ;

- d'assurer l'animation des OPCA et des OPACIF compétents du champ :
  - en précisant les modalités techniques de mise en œuvre des règles générales de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation, au congé de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience ;
  - en examinant les réclamations concernant une demande de prise en charge d'un contrat de professionnalisation ou d'un congé individuel de formation lorsque celle-ci a été rejetée partiellement ou totalement.

46. Pour réaliser ces missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels reçoit et gère :

- les sommes collectées au titre des contributions des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord au financement de la qualification et de la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- les excédents des sommes versées par les entreprises au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation, constatées par les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord, conformément à la réglementation en vigueur ;
- les autres ressources prévues par ses statuts.

47. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels favorise, avec ses moyens techniques et financiers, la mise en œuvre des missions du CPNFP et du conseil national d'évaluation de la formation professionnelle.

#### 4.1.3. Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle

48. Les parties signataires décident de créer un conseil national d'évaluation de la formation professionnelle.

##### a) Composition

Ce conseil est composé :

- d'un représentant titulaire par organisation représentative de salariés au niveau national interprofessionnel ;
- d'un nombre de représentants titulaires des organisations représentatives d'employeurs au niveau national interprofessionnel égal au nombre de représentants des organisations de salariés ;
- de 4 personnalités qualifiées désignées d'un commun accord par les parties signataires du présent accord.

La présidence du conseil est assurée pour 2 ans par une des personnalités qualifiées, renouvelable une fois.

Des membres suppléants en nombre égal à celui des titulaires peuvent être désignés dans les mêmes conditions que les membres titulaires. Ils les représentent en cas d'absence.

##### b) Missions

Le conseil a pour missions :

- de mener ou faire réaliser tous travaux d'évaluation concernant les politiques paritaires de formation professionnelle ;
- de mesurer le niveau de formation des publics concernés par les politiques de formation professionnelle, notamment la maîtrise du socle de compétences ;

- d'évaluer la satisfaction des entreprises ;
- d'évaluer la satisfaction des différents publics bénéficiaires ;
- d'évaluer et assurer le suivi détaillé et régulier des programmes mis en œuvre dans le cadre des financements accordés par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ainsi que l'adéquation entre les publics visés, les actions et le niveau des financements engagés ;
- de diligenter des audits auprès des instances paritaires de gestion de la formation professionnelle ;
- de réaliser un rapport public annuel faisant état de l'ensemble de ses travaux.
- de contribuer aux travaux du conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

#### c) Moyens

Pour mener à bien ses missions, le conseil s'appuie sur les moyens logistiques du CPNFP et sur les ressources financières du FPSPP.

Il pourra solliciter toute expertise nécessaire, et notamment celle des corps de contrôle de l'Etat.

### 4.2. Commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) et commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi (COPIRE)

#### 4.2.1. Rôle des commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE)

49. Outre les dispositions régissant les CPNE, celles-ci ont pour missions de formuler des propositions et de donner un avis, dans les conditions fixées par le CPNFP, sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donneront lieu à contractualisation telle que prévue à l'article 27 du présent accord.

#### 4.2.2. Rôle des commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi (COPIRE) en matière de formation professionnelle

50. Outre les dispositions contenues dans l'accord modifié du 10 février 1969 relatif à la sécurité de l'emploi, la COPIRE est animée par un président et un vice-président désignés pour 2 ans et par alternance par chacun des deux collèges.

51. Les COPIRE, en coordination avec le CPNFP, ont pour missions :

- de contribuer à l'organisation et à la diffusion de l'information auprès des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi au niveau régional et territorial sur les dispositions relatives à la formation professionnelle définies par les accords nationaux interprofessionnels ;
- de procéder aux études et enquêtes qui leur paraissent nécessaires ou déterminées par ces accords et de participer à l'évaluation des dispositions relatives à la formation professionnelle des accords nationaux interprofessionnels au niveau régional et territorial. A ce titre, les COPIRE peuvent proposer aux OPCA et aux OPACIF compétents dans le champ du présent accord, la réalisation d'études et d'enquêtes appropriées à leurs missions ;

- d'assurer la lisibilité et la cohérence de la mise en œuvre des dispositions des accords nationaux interprofessionnels précités en favorisant l'information réciproque sur les politiques des commissions paritaires régionales de l'emploi des branches professionnelles, lorsqu'elles existent. Les COPIRE favoriseront la concertation entre les représentations territoriales des organisations d'employeurs et de salariés au sein des différentes instances ;
- de contribuer à assurer la liaison avec l'Etat en région et les conseils régionaux en matière de formation professionnelle, incluant les travaux conduits au sein des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et, le cas échéant, le conseil régional pour l'emploi. Les organisations signataires du présent accord veilleront à une bonne coordination entre leurs représentants au sein du CCREFP et au sein des COPIRE ;
- de formuler des propositions et de donner un avis, dans les conditions fixées par le CPNFP, sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donneront lieu à contractualisation telle que prévue à l'article 27 du présent accord ;
- de favoriser la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits au titre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et des missions d'observation auprès des OREF et des instances régionales susceptibles de favoriser l'orientation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- de formuler tout avis relatif à la définition et à la mise en œuvre des politiques régionales de formation.

#### 4.3. Rôle et missions des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord

52. Au-delà des missions de collecte, de gestion, de mutualisation et de financement des actions, les missions des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord sont ainsi précisées :

##### 4.3.1. Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

53. Les OPCA, dans le cadre des accords de branche et des accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel ont pour rôle et missions :

- de mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- de favoriser la mise en œuvre d'une politique incitative à la professionnalisation des salariés, telle que définie par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier, les TPE-PME, dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle incluant :
  - l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise et en prenant en compte les objectifs définis par les accords de GPEC lorsqu'ils existent.

Les OPCA pourront prendre en charge les coûts de diagnostics des petites et moyennes entreprises réalisés à cet effet, tels que définis à l'article 20 du présent accord, 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 OPCA interprofessionnel ;

- l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement pouvant inclure des cofinancements avec d'autres partenaires financiers ;
- l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre des actions de formation des salariés et, le cas échéant, à l'identification des organismes de formation. A cet effet, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, il est rappelé que l'OPCA sans se substituer à l'entreprise dans le choix de l'organisme de formation pourra veiller au respect des critères de qualité, et notamment de labellisation de cet organisme. Il est rappelé que l'OPCA n'a pas à exercer à l'égard de l'entreprise un contrôle qui aille au-delà de la vérification de la réalité de l'action dont il a assuré le financement ;
- l'aide à la mise en œuvre de politiques favorisant la construction de parcours professionnels ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant :
  - les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi ;
  - les financements complémentaires notamment de l'Etat, du Fonds social européen, des régions et de Pôle emploi, favorisant la réalisation des missions mentionnées ci-dessus.

Les accords de branche et les accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel définissent les modalités selon lesquelles les CPNE et CPNAA assurent la mise à jour des priorités définies par ces accords.

Lorsque ces mises à jour sont susceptibles de modifier les règles de prise en charge des actions de formation par l'OPCA concerné elles sont publiées sur le site internet de l'OPCA et mises en œuvre par ce même OPCA.

L'évolution des missions des OPCA, qui contribuent au financement des observatoires, doit être de nature à favoriser la capitalisation des méthodes, des outils et, le cas échéant, des moyens mis en œuvre par les observatoires ainsi qu'une meilleure prise en compte de la dimension intersectorielle et interprofessionnelle des travaux.

Pour la mission de sensibilisation, d'information et d'accompagnement des entreprises, les OPCA s'appuient sur les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et les résultats des missions d'observation, ainsi que les résultats des analyses conduites par les CPNE et les COPIRE. Ils prennent également en compte les travaux conduits par les branches professionnelles et le CPNFP relatifs à la certification professionnelle ainsi que ceux de la CNCP.

Une partie des contributions des entreprises est consacrée au financement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés, notamment des TPE-PME, et des demandeurs d'emploi, en application des dispositions de l'article 25 du présent accord.

#### 4.3.2. Organismes paritaires de gestion du congé individuel de formation (OPACIF)

54. Les OPACIF compétents dans le champ du présent accord ont pour rôle et missions :

- d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi dans la construction, la mise en œuvre de leur projet de développement professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, d'accompagnement, de bilans ou de VAE ;
- de mettre en œuvre la politique incitative au développement de la professionnalisation des individus et de la sécurisation des parcours professionnels, telle que définie dans le présent accord, au bénéfice, prioritairement des salariés, ainsi que des demandeurs d'emploi, dans le cadre de l'élaboration d'un projet individuel et dans le respect des règles de prise en charge définies par le CPNFP et de priorités territoriales définies par leur conseil d'administration.

Ces règles de prise en charge constituent un tronc commun pour l'ensemble des OPACIF compétents dans le champ du présent accord. Précisées par le FPSPP en ce qui concerne leurs modalités techniques de mise en œuvre, elles s'imposent au conseil d'administration des OPACIF compétents dans le champ du présent accord.

En outre, les OPACIF compétents dans le champ du présent accord :

- sensibilisent, informent et accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi concernés sur l'analyse et la définition de leurs besoins et les voies et moyens permettant de réaliser leur projet professionnel, incluant notamment :
  - l'information sur les métiers, les qualifications et leur évolution au regard de l'emploi ;
  - l'information et la promotion des bilans, et de la validation des acquis de l'expérience ;
  - l'information sur l'offre de formation susceptible de permettre la réalisation d'une action de formation pertinente au regard de leur projet de développement professionnel ;
  - une information systématique sur le passeport formation à tout salarié souhaitant réaliser ou ayant réalisé une action financée au titre du congé individuel de formation ;
- s'appuient sur :
  - les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et les résultats des missions d'observation, ainsi que les résultats des analyses conduites par les CPNE et les COPIRE ;
  - les travaux conduits par les branches professionnelles et le CPNFP relatifs à la certification professionnelle ;
- mobilisent, si nécessaire, les financements complémentaires incluant :
  - les ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi ;

- les financements, notamment de l'Etat, du Fonds social européen, des régions et de Pôle emploi, favorisant la réalisation des missions mentionnées ci-avant, en cohérence avec les orientations du CPNFP.

#### 4.3.3. Transparence et règles de gestion des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord

55. La transparence des activités des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord doit être renforcée par les dispositions suivantes :

- à partir de critères d'évaluation fixés par le CPNFP, les OPCA font chaque année le bilan financier, quantitatif et qualitatif de leurs activités qu'ils transmettent, après approbation de leur conseil d'administration, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Ces bilans comprennent des informations sur leur activité au niveau régional ;
- les accords de branche et les accords collectifs conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel doivent prévoir les modalités selon lesquelles les CPNE ou les CPNAA assurent la mise à jour des dispositions définies par ces accords ;
- dans un souci de meilleure information et de lisibilité, les règles de prise en charge des OPCA et OPACIF compétents dans le champ du présent accord doivent faire l'objet d'une publicité et d'une large communication selon les modalités adaptées (au-delà du site internet, publications de l'OPCA ou de l'OPACIF compétent dans le champ du présent accord, publications professionnelles...). Ces modalités sont définies par accord de branche et par accord des organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel pour les OPCA, par le FPSPP et les conseils d'administration des OPACIF pour les OPACIF compétents dans le champ du présent accord ;
- lorsque ces mises à jour sont susceptibles de modifier les règles de prise en charge des actions de formation par l'OPCA de branche ou interprofessionnel concerné, elles sont publiées sur le site internet de cet OPCA et mises en œuvre par ce même OPCA.

#### 4.3.4. Préconisations sur les critères d'agrément des OPCA

Les parties signataires considèrent que la prise en compte du seuil de collecte des OPCA n'est pas le seul critère pertinent et que l'agrément des OPCA doit être déterminé au regard de leur capacité à exercer le rôle et les missions qui leur sont confiés ainsi que de mettre en œuvre des règles de gestion harmonisées.

Elles rappellent par ailleurs que l'article 8.17 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 prévoit que le CPNFP agréé les organismes paritaires visés aux articles 8.23 à 8.27 dudit accord.

Les parties signataires considèrent que les éventuels regroupements d'OPCA doivent reposer sur une double logique de proximité professionnelle (secteurs d'activités ou métiers connexes, problématiques de qualification des salariés communes ou proches, chaîne de valeurs...) et de libre adhésion des différentes parties concernées.

Dans cette optique, ces éventuels regroupements doivent favoriser :

- la capacité à renforcer le service de proximité au bénéfice des entreprises, et notamment des TPE-PME, en tenant compte de la diversité des besoins des entreprises au regard de leur taille et de la structuration des branches professionnelles ;
- la capitalisation et la diffusion des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et des travaux relatifs à la certification professionnelle à un niveau intersectoriel ;
- la capacité d'intervention opérationnelle et financière au niveau intersectoriel.

Un groupe de travail paritaire sera mis en place pour émettre des préconisations à cet égard avant le 31 mars 2009.

Les parties signataires demandent en outre que s'ouvrent, dès la fin des négociations en cours, les travaux relatifs à la révision du plan comptable des OPCA.

Ils considèrent enfin que l'éventuelle modification des taux des frais de gestion et d'information doit être examinée après mise en œuvre effective des présentes dispositions pour bénéficier d'un recul suffisant sur l'opportunité et le régime des éventuelles modifications à introduire.

## TITRE V

### DISPOSITIONS FINALES

56. L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'adaptation de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application. En outre, les dispositions qu'il contient ne prendront effet qu'à compter de la date d'entrée en application de l'accord général visé ci-dessous. Si les dispositions législatives et réglementaires n'étaient pas en conformité avec celles du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les conséquences de cette absence de conformité.

57. Les parties signataires du présent accord s'engagent à procéder à la stricte transposition juridique des dispositions du présent accord dans un accord général réunissant les dispositions du présent accord qui complètent ou remplacent celles de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 modifié relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et les dispositions de l'accord national interprofessionnel de 2003 qui n'ont pas été modifiées. Elles présenteront aux partenaires sociaux ledit accord général le 15 février 2009 au plus tard.

Sous réserve que les dispositions législatives et réglementaires permettent son application intégrale, ce nouvel accord général, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et se substituera, à la date de son entrée en application, à l'ensemble des dispositions conventionnelles en vigueur.

Les parties signataires conviennent de procéder au cours de la 5<sup>e</sup> année d'application du nouvel accord général à un bilan formalisé, quantitatif et qualitatif, de la mise en œuvre de ses dispositions et, au vu de celui-ci, d'examiner l'opportunité de l'ouverture d'une négociation visant à apporter les modifications au présent accord qui se révéleraient nécessaires.

58. Il ne peut être dérogé par accord de branche ou d'entreprise à l'ensemble des dispositions du présent accord.

59. Les dispositions du présent accord sont applicables sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer.

## TITRE VI

### DISPOSITIONS TRANSITOIRES

60. Pour financer dès l'année 2009 les actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prévues aux articles 20 et 21 du présent accord, le CPNFP se réunira avant le 31 janvier 2009. Il examinera à cette occasion les ressources disponibles au sein de l'actuel fonds unique de péréquation et décidera, en tant que de besoin, de fixer à 10 % le pourcentage mentionné au troisième alinéa de l'article 9.10 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Fait à Paris, le 7 janvier 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CGPME ;  
UPA ;  
MEDEF.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT-FO ;  
CGT.