

**PROJET D'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL  
SUR LA PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA VIE  
ET LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

**PREAMBULE**

**1. SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

**Art.1.** Les actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels peuvent prendre diverses formes en fonction des besoins des bénéficiaires : actions de bilans, de VAE, d'accompagnement, de formation, incluant des actions de pré-qualification ou préalables à la conclusion d'un contrat de travail.

**1.1. Qualification ou requalification des salariés**

**1.1.1. Bilan d'étape professionnel**

**Art.2.** Le bilan d'étape professionnel, prévu dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 14 novembre 2008 contribue à la sécurisation des parcours professionnels. Lorsque, avec l'accord de l'employeur, il est réalisé par un prestataire externe, il peut être pris en charge par l'OPCA concerné sur la base d'un coût forfaitaire défini par le CPNFP.

**1.1.2. Actions de formation**

**Art.3.** Conformément aux dispositions de l'article 15 de l'ANI du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, les parties signataires du présent accord conviennent de renforcer les politiques en faveur de la qualification et la requalification des salariés dont le déficit de formation fragilise le maintien ou l'évolution dans l'emploi.

Pour déterminer l'éligibilité des salariés définis ci-dessus à la mise en oeuvre de telles actions, les entreprises prendront en compte les conclusions du bilan d'étape professionnel 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 organisations d'employeurs et de salariés ayant conclu un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

A cet effet, les entreprises pourront bénéficier d'une prise en charge des actions mises en oeuvre au bénéfice des salariés concernés, incluant les salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel, par l'OPCA concerné, au titre des périodes de professionnalisation.

Les salariés concernés bénéficieront également d'une priorité de prise en charge au titre du congé individuel de formation auprès de l'OPACIF 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.

Afin de renforcer ces actions, les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord pourront bénéficier auprès du Fonds Unique de Péréquation, dans les conditions définies par le CPNFP, de financements complémentaires, au titre de la sécurisation des parcours, pour la mise en œuvre de projets pris en charge dans le cadre des périodes de professionnalisation et du congé individuel de formation.

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 ci-après.

## **1.2. Qualification ou requalification des demandeurs d'emploi**

**Art.4.** Conformément aux dispositions de l'article 15 de l'ANI du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, les parties signataires du présent accord conviennent de renforcer les politiques en faveur de la qualification et la requalification des demandeurs d'emploi, pour lesquels une action de formation s'avèrerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Un demandeur d'emploi susceptible d'occuper un emploi correspondant à une offre identifiée, déposée à Pôle emploi par une entreprise, ou à des besoins identifiés par une branche professionnelle pourra bénéficier, sans préjudice de l'offre de service mise en œuvre par Pôle emploi, d'une action de formation ne pouvant excéder 400 heures. Cette action peut être prise en charge partiellement par l'OPCA concerné au titre de la professionnalisation ou plus largement des fonds mutualisés. Le bénéficiaire de l'action a 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. Elles donnent lieu à la signature d'une convention entre Pôle emploi, l'entreprise, le demandeur d'emploi 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 et ses modalités de mise en œuvre.

Les actions mises en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par une branche professionnelle 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.

Les OPCA pourront bénéficier auprès du Fonds Unique de Péréquation, dans les conditions définies par le CPNFP, de financements complémentaires, au titre de la sécurisation des parcours, 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 21.

### **1.3. Promotion sociale**

**Art.5.** La formation tout au long de la vie professionnelle renforce la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels des individus, en contribuant à élever leur niveau de qualification et de compétences.

Les modalités de certification, la Validation des Acquis de l'Expérience, le droit individuel et le congé individuel de formation participent à cet objectif de promotion sociale.

#### **1.3.1. Certifications professionnelles**

**Art.6.** Les individus 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, en cohérence avec la logique globale des ECVET (crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels).

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 professionnalisation visé à l'article 51, qui a pour objectif de faciliter l'identification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait des expériences professionnelles, doit être favorisée.

**Art.7.** 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, le cas échéant, la Validation des Acquis de l'Expérience, à ces certifications professionnelles.

**Art.8.** 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 favorisera si nécessaire, sur la base de périmètres communs, la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches et de CQP à caractère transversal.

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.

### **1.3.2. Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

**Art.9.** La Validation des Acquis de l'Expérience complète les différents modes d'acquisition d'une certification (formation initiale et formation continue). 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.

**Art.10.** L'engagement des branches est un des vecteurs essentiels de développement de la VAE. Les parties signataires incitent donc les branches à mettre en œuvre des démarches collectives offensives en la matière. 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.

**Art.11.** 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 modalités d'évaluation des candidats, en envisageant, le cas échéant, la possibilité d'intégrer des mises en situation pour mieux apprécier les aptitudes et compétences des candidats.
- 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, incluant les jurys habilités à se prononcer pour la délivrance de toutes certifications délivrées par une branche professionnelle, et aux procédures de Validation des Acquis de l'Expérience.
- les publics bénéficiant d'une priorité d'instruction et de prise en charge.

Afin d'améliorer l'information, notamment des salariés qui souhaiterait 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.

**Art.12.** 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'avèreraient nécessaires à l'obtention de la certification visée.

**Art.13.** 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.

**Art.14.** Lorsqu'une formation complémentaire est nécessaire pour l'obtention de la certification visée, le candidat bénéficie 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 ou d'une priorité de prise en charge au titre des périodes de professionnalisation dans le cadre d'une démarche engagée conjointement avec l'entreprise.

### **1.3.3. Droit Individuel à la Formation (DIF) et Congé Individuel de Formation (CIF)**

*Etant donnée l'importance du DIF et du CIF, ce chapitre sera précisé, comme proposé, à l'occasion d'une réunion paritaire supplémentaire qui portera sur ce point, intégrant les modalités financières et opérationnelles.*

### **1.4. Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications**

**Art.15.** 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 syndicales 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 ou par toute autre instance désignée à cet effet.

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, notamment interprofessionnel, 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 interprofessionnelle et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord selon les modalités qui seront prévues pour la mise en œuvre des présentes dispositions.

**Art.16.** 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.

**Art.17.** 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 devra à ce 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. Ces travaux alimenteront le portail internet prévu à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences..

## **1.5. Modalités de mise en œuvre et financement**

### **1.5.1. Assurer l'accès à la formation de certains salariés et demandeurs d'emploi**

**Art.18.** Dans le cadre du financement des actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prévues au titre de l'article 15 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, le Fonds Unique de Péréquation a pour missions au niveau interprofessionnel national de contribuer :

- dans le cadre de ses actuelles missions de péréquation, au financement des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que du congé individuel de formation, et d'abonder les OPCA et OPACIF compétents dans le champ du présent accord, à hauteur des montants et selon les modalités arrêtées par le CPNFP
- dans les conditions définies par le CPNFP, au financement des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels prises en charge par les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord et définies ci-avant. Ces actions sont susceptibles de faire l'objet d'un cofinancement avec un ou plusieurs partenaires, incluant notamment l'Etat, Pôle emploi, les Régions, ainsi que tout autre partenaire.

### **1.5.2. Rôle du Fonds unique de péréquation (FUP) dans la sécurisation des parcours professionnels**

**Art.19.** Le Fonds Unique de Péréquation dispose des ressources suivantes :

- une contribution, arrêtée par le CPNFP, sur la base des sommes collectées au titre de la professionnalisation et du plan de formation, comprise entre A et B % du montant total de ces sommes. Les accords de branche et les accords entre 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 fonds collectés au titre de la professionnalisation et ceux au titre du plan de formation.
- une contribution, arrêtée par le CPNFP, comprise entre C et D % versée par les OPACIF compétents dans le champ de l'accord sur la base des contributions collectées au titre du CIF.

Le niveau de ces ressources est arrêté par le CPNFP en fonction des besoins des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord et des politiques mises en oeuvre par les signataires des présentes dispositions au titre de la sécurisation des parcours professionnels évoquées au point 1. du présent accord.

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 FUP contractualise selon les modalités définies ci-avant avec les différents partenaires : Etat, Pôle emploi, Régions ainsi que tout autre partenaire.

### **1.5.3. Politiques de branches et interprofessionnelles**

**Art.20.** Au niveau de la (ou des) branche(s) professionnelle(s) ou au niveau interprofessionnel, sont éligibles, dans les OPCA, les actions mentionnées ci-dessus concourant à la sécurisation des parcours professionnels.

Les objectifs, la définition et les modalités de mise en oeuvre de ces actions sont précisés par accords de branche ou accords de mise en oeuvre conclus par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel. 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 oeuvre de ces actions, d'autre part les conditions dans lesquelles l'OPCA compétent dans le champ de l'accord, peut, par délégation, conclure des conventions avec un ou plusieurs partenaires.

### **1.5.4. Contractualisation (Pôle Emploi, Régions, Etat, autres partenaires)**

**Art.21.** Les actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels peuvent faire l'objet d'un cofinancement, notamment avec l'Etat, Pôle emploi, les Régions ainsi que tout autre partenaire, selon les modalités définies ci-après, dans le cadre de conventions conclues :

- au niveau de la (ou des) branche(s) entre, selon les cas :

- la branche, en lien avec la CPNE, la CPRE ou la CPTE,
- l'Etat, la Région, Pôle emploi ou tout autre partenaire,
- le Fonds Unique de Péréquation.

- au niveau régional interprofessionnel 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 Unique de Péréquation.



Au niveau national interprofessionnel, des conventions-cadre peuvent être conclues, dans les conditions définies par le CPNFP, entre, selon les cas :

- le Fonds Unique de Péréquation,
- l'Etat, Pôle Emploi, les Régions ou tout autre partenaire.

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'ANI du 5 décembre 2003.

## **2. DEVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION PAR LES ENTREPRISES**

### **2.1. Plan de formation**

**Art.22.** Toute action inscrite dans le plan de formation de l'entreprise est imputable sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle, sous réserve qu'elle respecte les modalités de mise en œuvre précisées par les textes légaux en vigueur. Cette disposition concerne également les actions dites « obligatoires », au sens du code du travail.

**Art.23.** Les actions de formation sont mises en œuvre pendant ou en-dehors du temps de travail. Parmi ces actions, les actions d'adaptation au poste de travail sont effectuées pendant le temps de travail.

**Art.24.** Les parties signataires conviennent que l'employeur n'est plus tenu de distinguer dans le document d'information transmis au comité d'entreprise les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation selon les trois catégories définies à l'article 2-10 de l'ANI du 5 décembre 2003.

**Art.25.** Sans préjudice des dispositions de l'article 2-9 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les documents adressés aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, au plus tard trois semaines avant chacune des réunions au titre du plan de formation doivent comprendre :

- s'agissant du bilan des actions de formation de l'année en cours, un bilan des actions menées au titre du bilan d'étape professionnel sur l'année précédente et l'année en cours.
- s'agissant du plan de formation pour l'année à venir, une note sur les demandes de bilans d'étape professionnels enregistrées pour l'année suivante.

**Art.26.** Afin de tenir compte des spécificités de certains secteurs d'activité ou du contexte international auquel sont soumises certaines entreprises, les dates limites de consultation du comité d'entreprise au titre du plan de formation, prévues à l'article 7 d/ de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 peuvent être modifiées par accord de branche ou d'entreprise.

**Art.27.** A titre expérimental, un accord de branche peut définir les conditions selon lesquelles les formations réalisées en application d'un accord GPEC sont exonératoires de l'obligation de participation au financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation. L'accord devra préciser les conditions d'évaluation de l'expérimentation dont les résultats seront communiqués au CPNFP.

**Art.28.** A titre expérimental, 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 peut définir les conditions selon lesquelles les formations ouvertes et à distance peuvent être réalisées hors du temps de travail quelle que soit la nature de ces actions. L'accord devra préciser les conditions d'évaluation de l'expérimentation dont les résultats seront communiqués au CPNFP.

## **2.2. Contrat de professionnalisation**

**Art.29.** 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 pour les publics les plus éloignés de l'emploi. Il constitue à ce titre une étape de la construction d'un parcours professionnel.

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 « référent » lorsqu'il entre dans l'une des catégories suivantes :

1. être sans qualification ou de qualification de niveaux VI ou V,
2. être titulaire d'un revenu financé par un fonds de solidarité,
3. avoir bénéficié d'un contrat aidé ou d'un contrat unique d'insertion,
4. avoir déjà été suivi par un référent avant l'entrée en contrat de professionnalisation,
5. n'avoir exercé aucune activité professionnelle au cours des trois 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 peut définir des cas supplémentaires d'accès à l'accompagnement.

Une convention entre Pôle emploi, les collectivités territoriales et l'OPCA concernés déterminera le financement de l'accompagnement spécifique par le référent..

**Art.30.** En tant que de besoin, l'action de préparation opérationnelle à l'emploi prévue à l'article 4 du présent accord peut être utilisée afin de faciliter l'accès au contrat de professionnalisation.

### **2.3. Période de professionnalisation**

**Art.31.** 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, peut déterminer la durée minimum des périodes de professionnalisation.

### **3. ROLE ET MISSIONS DES OPCA ET DES OPACIF COMPETENTS DANS LE CHAMP DU PRESENT ACCORD**

**Art.32.** Au-delà des missions de collecte, de gestion et de financement des actions, les missions des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord sont ainsi précisées :

#### **3.1. Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA)**

**Art.33.** 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,
- 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 des financements complémentaires incluant :

- les financements du Fonds Unique de Péréquation au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels
- les financements complémentaires notamment de l'Etat, 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.

La redéfinition 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.

Une partie des contributions des entreprises est consacrée au financement d'actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, notamment des TPE-PME, et des demandeurs d'emploi, en application des dispositions de l'article 19 du présent accord.

### **3.2. Organismes paritaires de gestion du congé individuel de formation**

**Art.34.** Les OPACIF compétents dans le champ du présent accord ont pour rôle et missions :

- de mettre en œuvre la politique incitative au développement de la professionnalisation des individus et de la sécurisation des parcours professionnels définie par les accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires du présent accord au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, dans le respect des règles de prise en charge définies par le CPNFP.

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 FUP 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.

- d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi dans la construction, la mise en œuvre de leur projet de développement professionnel impliquant la réalisation d'une action de formation, d'accompagnement, de bilans ou de VAE.

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 professionnalisation 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 les financements complémentaires incluant :

- les ressources du Fonds Unique de Péréquation au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels.
- les financements notamment de l'Etat, des Régions et de Pôle emploi, favorisant la réalisation des missions mentionnées ci-avant, en cohérence avec les orientations du CPNFP.

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

**Art.34.** 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 Unique de Péréquation. 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 d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peuvent 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 constitutifs d'un OPCA interprofessionnel pour les OPCA, par le FUP 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. GOUVERNANCE**

### **4.1. Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) et Fonds Unique de Péréquation (FUP)**

**Art.36.** Toutes les synergies seront recherchées entre le Comité Paritaire National (CPNFP) pour la Formation Professionnelle et le Fonds Unique de Péréquation (FUP), en respectant le rôle d'orientation politique du CPNFP et de mise en œuvre et de gestion du FUP.

#### **4.1.1. Comité Paritaire National pour la Formation professionnelle (CPNFP)**

**Art.37.** 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.

Au-delà du rôle et des missions définies dans l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, le CPNFP a pour missions:

- de 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

- de procéder aux études et enquêtes qui lui paraissent nécessaires et de procéder à l'évaluation des dispositions relatives à la formation professionnelle des accords nationaux interprofessionnels
- d'assurer la lisibilité et la cohérence de la mise en oeuvre des dispositions précitées en liaison avec les CPNE et les COPIRE
- de définir les orientations du Fonds Unique de Péréquation
- de définir les règles de prise en charge des dépenses afférentes aux actions prises en charge au titre de la contribution congé individuel de formation
- d'assurer la liaison avec les pouvoirs publics, et notamment l'Etat et les Conseils régionaux organisées sur le plan national, en matière de formation professionnelle
- de définir les conditions de contractualisation du Fonds Unique de Péréquation propres à favoriser le cofinancement des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels.

**Art.38.** A cet effet, le CPNFP met en place trois Comités composés d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs :

- un comité observatoires et certifications, dans le cadre d'un Observatoire Paritaire National des Métiers et des Qualifications
- un comité évaluation et un Observatoire Paritaire National de l'Evaluation de la Formation Professionnelle
- un comité financier. qui constitue le Conseil d'administration du Fonds Unique de Péréquation.

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

**Art.39.** Le Comité observatoires et certifications favorisera la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches et de CQP à caractère transversal. 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).

**Art.40.** Le Comité évaluation mènera des évaluations suivant deux principes :

- Une évaluation en continu de la mise en œuvre du présent accord. Cette dernière s'appuiera sur un nombre réduit d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant le suivi de la mise en œuvre des dispositions du présent accord. Cette évaluation s'attachera à produire périodiquement des éléments de communication aux parties signataires du présent accord.

Une mesure de l'efficacité du partenariat initié pour la contractualisation sera identifiée et réalisée pour permettre de réorienter, si nécessaire, les objectifs initiaux du présent accord.

- Une évaluation globale du présent accord à conduire tous les 3 ans en regard des objectifs de professionnalisation tout au long de la vie et de sécurisation des parcours professionnels. Cette évaluation fera l'objet de bilans formalisés quantitatifs et qualitatifs.

Dans cette perspective, les CPNE et les COPIRE, ainsi que le FUP, transmettent chaque année au secrétariat du CPNFP un compte-rendu de leur activité incluant les informations relatives à la mise en oeuvre, au suivi et aux résultats des conventions visées à l'article 21.

**Art.41.** L'Observatoire paritaire national de l'évaluation de la formation aura pour principales missions :

- de mener ou de faire réaliser tous travaux d'évaluation concernant les politiques paritaires de formation professionnelle
- de formuler des propositions concernant l'évaluation de l'impact de la formation dans les entreprises, pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi
- d'évaluer la performance de l'offre de formation eu égard aux attentes des bénéficiaires
- de proposer des critères permettant de s'assurer de la qualité des formations dispensées.

Il pourra faire appel à des expertises extérieures.

**Art.42.** Le comité financier a notamment pour missions de :

- arrêter au plus tard le 30 juin de chaque année les ressources dont peut disposer le FUP au titre de ses missions de péréquation et de ses missions de cofinancement des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels.
- proposer le coût moyen relatif au contrat de professionnalisation et au bilan d'étape professionnel
- définir le montant forfaitaire applicable au bilan d'étape professionnel lorsque celui-ci est réalisé par un prestataire externe.

**Art.43.** Les organisations signataires du présent accord veillent à ce que les membres qu'ils désignent au sein du CPNFP plénier soient dans la mesure du possible les mêmes que les membres de la commission spécialisée des partenaires sociaux du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV).



#### **4.1.2. Fonds Unique de Péréquation (FUP)**

**Art.44.** Le Fonds Unique de Péréquation est l'instance de mise en œuvre, de gestion et de péréquation des politiques de formation professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels décidées par les partenaires sociaux.

Il a pour objet, dans le cadre des orientations du CPNFP :

- de recevoir et de gérer:

- les sommes collectées au titre des contributions des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord au financement de la sécurisation des parcours professionnels
- 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

- d'attribuer ces ressources aux OPCA et aux OPACIF compétents dans le champ du présent accord au titre de ses missions de péréquation et de ses missions de cofinancement des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels

- d'assurer l'animation des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord

- de préciser 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

- de définir les procédures à suivre par les salariés pour bénéficier de la prise en charge au titre du CIF et des actions dites de sécurisation des parcours professionnels mises en œuvre dans le cadre du présent accord

- de valider, après délibération du CPNFP, le coût moyen applicable aux contrats de professionnalisation conformément à l'article 9-10 de l'ANI du 5 décembre 2003 ainsi que le montant forfaitaire applicable au bilan d'étape professionnel lorsque celui-ci est réalisé par un prestataire externe

- d'examiner les réclamations concernant une demande de prise en charge d'un contrat de professionnalisation lorsque celle-ci a été rejetée partiellement ou totalement

- de conclure, dans les conditions définies par le CPNFP avec l'Etat, les Régions, Pôle emploi ou tout autre partenaire, des conventions ayant notamment pour objet de déterminer les modalités de participation ou de cofinancement des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels

- de définir les modalités techniques, dans le respect des orientations du CPNFP, de mise en oeuvre des mécanismes de cofinancement des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels

- de favoriser, avec ses moyens techniques et financiers, la mise en oeuvre des missions du CPNFP.

**Art.45.** Les parties signataires du présent accord demandent que l'attribution de financements du FUP, au titre de ses missions de péréquation, à un OPCA soit subordonnée :

- au strict respect pour les OPCA, des champs des contrats et périodes de professionnalisation, tant au niveau de la collecte que du financement
- au respect des règles relatives, pour les OPCA, au coût moyen de prise en charge des contrats de professionnalisation définie par le CPNFP
- au respect des règles 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, au financement des contrats de professionnalisation ou de 40% de ces mêmes montants, 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 à un certificat de qualification professionnelle.

## **4.2. Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi et Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales pour l'Emploi (COPIRE)**

### **4.2.1. Rôle des Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi (CPNE)**

**Art.46.** Outre les dispositions régissant les CPNE, celles-ci ont pour mission :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 oeuvre des actions cofinancées par le Fonds Unique de Péréquation qui donneront lieu à contractualisation telle que prévue à l'article 21 du présent accord.

### **4.2.2. Rôle des Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales pour l'Emploi (COPIRE) en matière de formation professionnelle**

**Art.47.** Outre les dispositions contenues dans l'accord modifié du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, la COPIRE est animée par quatre Secrétaires Techniques Régionaux désignés, à parité, par chacun des deux collègues.

**Art.48.** 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 lui 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 oeuvre 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 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 Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle 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 oeuvre des actions cofinancées par le Fonds unique de péréquation qui donneront lieu à contractualisation telle que prévue à l'article 21 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'observations 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 oeuvre des politiques régionales de formation.

## **5. AMELIORATION DES DISPOSITIFS D'ORIENTATION, DE BILAN ET D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ANI DU 5 DECEMBRE 2003**

### **5.1. Entretien professionnel**

**Art.49.** Le salarié envisage avec l'entreprise, à l'occasion de son entretien professionnel, les moyens à mettre en oeuvre (actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation) pour prendre en compte les conclusions du bilan d'étape professionnel.

### **5.2. Bilan de compétences**

**Art.50.** L'articulation du bilan de compétences et du bilan d'étape professionnel sera définie dans le cadre du groupe de travail paritaire mentionnée à l'article 1.2 de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008.

### **5.3. Passeport professionnalisation**

**Art.51.** Sans préjudice des dispositions prévues par l'ANI du 5 décembre 2003 et son avenant, le passeport formation, appelé désormais passeport professionnalisation, recense également :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion du bilan d'étape professionnel,
- les habilitations de personnes et les habilitations reconnues par le marché du travail.

**Art.52.** Tout salarié qui le souhaite établit son passeport professionnalisation sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le Fonds Unique de Péréquation (FUP) et mis en ligne sur les sites internet du Fonds Unique de Péréquation, des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord.

Le Fonds Unique de Péréquation prend toute mesure nécessaire pour favoriser par tout moyen la diffusion du passeport professionnalisation 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 oeuvre pour atteindre cet objectif.

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

#### **5.4. Tutorat**

**Art.53.** Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il convient de développer le tutorat assuré par les salariés de 45 ans et plus.. A cet effet, les parties signataires demandent aux branches professionnelles et aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel de préciser les règles de prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale ainsi que les tuteurs concernés.