

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

Cet accord s'appuie sur l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et donne les grandes lignes de la réforme de la formation. Il prévoit la mise en place de groupes de travail pour approfondir certaines propositions ([Voir l'intégralité de l'accord](#)).

4 principes fondateurs guide l'accord :

1. Améliorer la lisibilité des dispositifs de formation et simplifier les modalités de mise en œuvre
2. Renforcer le dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle
3. Renforcer la coordination des politiques de formation et d'emploi
4. Dépasser la logique de statuts pour intégrer une logique de projets et de parcours professionnels.

Titre I – Les actions concourant à la compétitivité des entreprises et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés

Le Plan de formation :

Les actions de formation sont désormais classées en **deux catégories** (et non plus trois) :

- les actions d'adaptation au poste de travail et à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise qui seront réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal,
- les actions liées au développement des compétences qui pourront être réalisées hors temps de travail.

Le Contrat de professionnalisation :

Il sera ouvert aux personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignés de l'emploi qui pourront bénéficier **d'un tuteur externe** pour les questions qui ne concernent pas directement le cadre de l'entreprise (transport, logement, santé...). Le financement de ce tutorat externe sera fixé par une convention entre l'Etat, le Pôle emploi, les collectivités territoriales et l'OPCA.

La portabilité du DIF

Les heures de DIF pourront être mobilisées à la demande du salarié en cas de rupture de son contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage (à hauteur de 9.15 € de l'heure). Les modalités de suivi administratif et financier de ce droit entre les OPCA et Pôle emploi seront arrêtées par voie de convention.

Le CIF (congé individuel de formation)

Les OPACIF sont incités à développer sensiblement l'accès au CIF en s'appuyant sur les dispositifs existants tels les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience. Avec l'accord de l'employeur, un salarié pourra bénéficier d'un CIF en tout ou partie sur son temps de travail, pour une durée d'un an pour une action de formation continue et à temps plein ou 1 200 heures s'il s'agit d'une action de formation discontinuée ou à temps partiel. Des règles de prise en charge des dépenses afférentes au CIF seront définies au niveau national afin de garantir à tous les salariés une égalité de traitement.

Titre II – Qualification et requalification des salariés et demandeurs d'emploi

La formation initiale différée :

Les salariés qui ont arrêté leur formation initiale avant le 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue ont accès à une ou des formation(s) qualifiante(s) ou diplômante(s) d'une durée totale maximale d'un an, mise(s) en oeuvre notamment dans le cadre du congé individuel de formation.

La création du POE, dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

dont la mise en œuvre peut être individuelle ou collective.

Un demandeur d'emploi susceptible d'occuper un emploi correspondant à une offre identifiée peut bénéficier d'une action de formation d'une durée de 400 heures maximum en vue d'acquérir le socle de compétences professionnelles nécessaires pour occuper le poste proposé. Pendant l'action, financé par Pôle emploi et l'OPCA, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

La création du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Nouvelle appellation du FUP (fonds unique de péréquation), ce fonds a pour principale mission de financer les formations des demandeurs d'emploi et des salariés les moins qualifiés. L'accord prévoit la mise en place de co-financements de la part de l'Etat, du Pôle emploi, des régions voire du FSE...

Le fonds bénéficiera d'une contribution égale à un pourcentage (qui ne peut excéder 13%) des obligations légales de droit commun (plan, professionnalisation, CIF) versées par les OPCA et les OPACIF.

Titre III – Anticipation, certification et développement de la validation des acquis de l'expérience

Certifications professionnelles :

Chaque branche professionnelle doit recenser les certifications existantes dans son champ d'activité. Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications seront aussi sollicités.

Validation des acquis de l'expérience (VAE) :

L'accord insiste sur l'information des entreprises et des salariés, la simplification des modalités d'accès et des procédures de préparation des dossiers. Le recours à l'accompagnement et à la réalisation d'actions de formation doit être facilité.

Titre IV – Gouvernance et instances paritaires de la formation professionnelle

L'accord restructure la gouvernance de la formation professionnelle autour de 3 organes :

- Le CPNPF (Comité paritaire national pour la formation professionnelle), **instance politique**, définira les orientations
- Le FPSPP, **instance de gestion**, assurera la collecte et la péréquation notamment en faveur des publics prioritaires
- Le **Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle**, composé à parité de représentants des syndicats et du patronat et de 4 personnalités qualifiées, évaluera les politiques paritaires et la satisfaction des entreprises et des bénéficiaires.

Les OPCA et OPACIF voient leur rôle sensiblement élargi puisqu'ils devront mettre en œuvre une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la sécurisation des parcours, au bénéfice prioritairement des salariés mais aussi des demandeurs d'emploi. Concernant leur gestion, l'accord fixe des règles communes de gestion et de prise en charge dans un souci de transparence de leurs activités et renvoie à un groupe de travail.