

PLAN DETAILLE

PROJET D'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LA PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET LA PROMOTION SOCIALE

Texte n'intégrant pas à ce stade les thèmes faisant l'objet de documents de travail envoyés en préparation à la réunion paritaire du 21 novembre 2008

PREAMBULE

Partie précisée ultérieurement incluant notamment :

- *Textes de référence (ANI du 5 décembre 2003, ANI du 11 janvier 2008)*
- *Définition de la professionnalisation tout au long de la vie*
- *Compétitivité et promotion sociale*
- *Entrées : individu, entreprise, collective.*

I/ LA DEFINITION ET L'ENVIRONNEMENT DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Introduction rédigée ultérieurement sur :

- *l'orientation tout au long de la vie professionnelle,*
- *les outils collectifs et individuels.*

I-1/ LE ROLE DES OBSERVATOIRES PROSPECTIFS DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

Art.X. 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 les travaux à caractère intersectoriel, 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 (incluant les FONGECIF) selon les modalités qui seront prévues pour la mise en œuvre des présentes dispositions.

Art.X. 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, 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.

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.

Cette 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, doivent être favorisées par le CPNFP qui devra se doter des moyens nécessaires pour accomplir cette mission et veiller à ce qu'un socle commun d'informations entre les différents observatoires puisse être défini et rendu accessible à un large public.

I-2/ LES OUTILS POUR DEFINIR LES PARCOURS PROFESSIONNELS

I-2.1. Le bilan d'étape professionnel

Tel que prévu par l'accord GPEC.

I-2.2. Le bilan de compétences

En articulation avec les dispositions sur le bilan d'étape professionnel prévu par l'accord GPEC.

I-2.3. Le passeport professionnalisation

Art.X. 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.X. 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.

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 œuvre pour atteindre cet objectif.

Les OPACIF diffusent le passeport professionnalisation auprès des salariés et des demandeurs d'emploi souhaitant bénéficier ou ayant bénéficié d'une action au titre du Congé Individuel de Formation.

I-2.4. L'entretien professionnel

En articulation avec les dispositions sur le bilan d'étape professionnel prévu par l'accord GPEC.

I-2.5. Le tutorat

Partie précisée ultérieurement.

II – L'ACCES AUX CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

II-1/ LE ROLE DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Art.X. 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 objectifs communs de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise. Elles constituent des indicateurs de professionnalisme 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 leur complémentarité 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, tels ceux qui sont proposés par la Commission européenne dans le projet ECVET (en français, « crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels »).

La définition de référentiels et d'outils méthodologiques appropriés pour leur élaboration, permettent 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 visent l'aptitude d'une personne à réaliser des tâches normalisées, le référentiel étant un corpus de normes et l'habilitation procédant en un examen théorique et pratique.

La mention des certifications professionnelles et des habilitations de personnes dans le passeport formation, 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.X. 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 partenaires sociaux 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.X. 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, le cas échéant, s'agissant en particulier des certificats de qualification professionnelle, la reconnaissance commune ou mutuelle, par plusieurs branches professionnelles, des certifications obtenues.

Le CPNFP favorisera notamment, 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.

(+ préconisations aux pouvoirs publics par une lettre paritaire)

II-2/ LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Art.X. La Validation des Acquis de l'Expérience complète les différents modes d'acquisition d'une certification (formation initiale, apprentissage, 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 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.

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

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'une validation des acquis de l'expérience peut comporter une phase préalable d'accompagnement du bénéficiaire et une phase de validation proprement dite.

Les actions incluses dans la phase préalable d'accompagnement sont prises en charge par les OPCA, selon les modalités définies par accord de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, et par les OPACIF, selon des modalités définies par le CPNFP. La phase préalable d'accompagnement comporte en tout état de cause, les actions d'accompagnement postérieures à la réception de la notification de la recevabilité du dossier de VAE par le candidat et se termine à la date de la première réunion du jury de validation. L'accord de branche ou l'accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peut décider en cas de validation partielle, de prendre en charge les actions d'accompagnement jusqu'à la première réunion du deuxième jury de validation.

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.

III/ LA MISE EN ŒUVRE DE LA PROFESSIONNALISATION ET DE L'ACCES A LA FORMATION

INTRODUCTION

Partie précisée ultérieurement sur : entreprises, salariés, accès et retour à l'emploi.

III-1/ LES DISPOSITIFS A DISPOSITION DES SALARIES ET DES ENTREPRISES

III-1.1. A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Le plan de formation, la professionnalisation

III-1.1.1. LE PLAN DE FORMATION

Art.X. 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.X. Les actions de formation sont mises en œuvre pendant ou en-dehors du temps de travail. Les actions d'adaptation au poste de travail sont effectuées pendant le temps de travail.

Art.X. 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.X. Sans préjudice des dispositions de l'article 2-9 de l'accord national interprofessionnel du 20 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.

III-1.1.2. LA PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation

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

Sans préjudice des autres dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

La période de professionnalisation

Art. X. La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi, de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Sans préjudice des autres dispositions, cette période est ouverte aux salariés pour qui une action de formation, consécutive à un contrat de professionnalisation ou à une action de validation des acquis de l'expérience, serait nécessaire pour l'obtention d'une certification professionnelle

Art.X. Sans préjudice des autres dispositions, un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE, des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de la branche ou des actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche professionnelle dont relève l'entreprise et la CPNAA, accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation, et le cas échéant fixe la durée minimum des périodes de professionnalisation.

III-1.2. A L'INITIATIVE DU SALARIE

Le droit individuel à la formation et le congé individuel de formation

Partie précisée ultérieurement.

III-2. LES DISPOSITIFS POUR L'ACCES A LA FORMATION DE CERTAINS SALARIES ET DEMANDEURS D'EMPLOI

Partie précisée ultérieurement en prenant en compte le document de travail daté du 19/11/2008 sur l'article 15 de l'ANI du 11 janvier 2008.

IV/ LES INSTANCES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : RÔLES ET MISSION

Chapitre précisé ultérieurement.

IV-1. LES INSTANCES PARITAIRES POLITIQUES

IV-1.1. Le Comité Paritaire National de la Formation professionnelle

IV-1.2. Les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE)

IV-1.3. Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales pour l'Emploi (COPIRE)

IV-2. LES ORGANISMES DE GESTION ET DE PEREQUATION

IV-2.1. Le Fonds Unique de Péréquation

IV-2.2. Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

Partie précisée ultérieurement en prenant en compte le document de travail daté du 19/11/2008 sur le rôle et les missions des OPCA.

V / LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Partie précisée ultérieurement.

VI/ LA CONTRACTUALISATION

VII/ L'EVALUATION DES POLITIQUES DE FORMATION

Partie précisée ultérieurement.

- L'évaluation des politiques paritaires de formation
- L'évaluation des politiques publiques de formation (Etat, collectivités territoriales, ...)