

Formation professionnelle tout au long de la vie

Sécurisation des parcours : en attendant la loi

L'ANI 2009, l'Accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, a été finalisé le 7 janvier 2009, à marche forcée. Constat : des changements, mais pas de grands bouleversements. En attendant la loi qui finalisera cette réforme mi-2009, des compléments sont attendus de la part du législateur, sur lesquels de légitimes inquiétudes planent déjà.

Le problème posé

Cet ANI innove : délaissant la logique de statut, c'est-à-dire le conditionnement d'un droit à la formation à la situation du demandeur, il intègre une logique de projets et de parcours professionnels, quel que soit le statut du demandeur, salarié ou chômeur.

Par sa philosophie générale, l'ANI 2009 met un terme à de fortes critiques antérieures notifiées dans les différents rapports sur la formation professionnelle, en particulier le défaut de prise en charge des personnes les plus en difficultés et les plus éloignées de l'emploi, dont les chômeurs. En abandonnant la logique de statut, en créant un Fonds de sécurisation des parcours professionnels, en

permettant la préparation opérationnelle à l'emploi, l'ANI 2009 rompt, là encore, avec le passé.

Dans la continuité des ANI de 2003 sur la formation et de début 2008 sur la modernisation du marché du travail, ce premier jalon de la nouvelle réforme de la formation professionnelle apporte diverses innovations déclinées en différents axes.

À SAVOIR

Les raisons de la signature

Le texte signé par la CFDT s'inscrit dans la poursuite de celui de 2003, en introduisant des éléments nouveaux, tels que :

- une simplification du plan de formation à deux catégories ;
- une facilitation d'accès à la formation pour les salariés qui sont le plus éloignés de l'emploi ;
- la participation d'un fonds mutualisé à la formation pour les demandeurs d'emploi ;
- la création d'un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- la sécurisation des parcours ;
- l'évaluation et l'anticipation.

Ce qui fait débat

L'ANI 2009 vient en complémentarité des accords liés aux parcours professionnels : accord sur la modernisation du travail de janvier 2008, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de novembre 2008, sur l'assurance chômage. Ce dernier prévoit notamment un élargissement de l'indemnisation des périodes de chômage, un plus grand accès à la formation pour des publics cibles, dont les plus menacés, des mesures de facilitation de retour à l'emploi, des outils collectifs et individuels d'anticipation.

À SAVOIR

De la gouvernance

L'objectif est de différencier les instances, c'est-à-dire séparer celles qui ont la responsabilité du suivi et de la mise en œuvre des politiques de formation, au niveau national – Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP), Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle (CNEFP) nouvelle création de l'ANI, Commissions paritaires nationales pour l'emploi – et au niveau territorial – Commissions paritaires de branche territoriales ou régionales là où elles existent, COPIRE – de celles qui ont la responsabilité de l'application de ces modalités auprès des salariés (les instances de gestion paritaires, FPSPP, OPCA et Opacif).

L'ANI 2009 apporte un certain nombre de changements et réaffirme la volonté d'une gouvernance paritaire de la formation. En voici les principaux points :

Plan de formation

Les partenaires sociaux ont souhaité le simplifier en le limitant à deux catégories :

- les actions de type 1 : adaptation au poste de travail, évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise se déroulent sur temps de travail avec rémunération au taux normal.
- les actions de type 2 : développement des compétences peuvent se dérouler hors temps de travail moyennant le versement de l'allocation de formation.

Contrat de professionnalisation

Il est particulièrement adapté **pour l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes pour lesquelles une professionnalisation est nécessaire pour accéder à un emploi**, et notamment selon les conclusions du Grenelle de l'insertion, pour les publics les plus éloignés de l'emploi.

Il constitue un moyen d'accéder à une qualification.

Les entreprises sont incitées à en conclure avec une redéfinition des publics cibles ⁽¹⁾ et un accompagnement possible par un tuteur externe à l'entreprise.

Périodes de professionnalisation

Elles sont maintenues avec un nouvel encadrement du dispositif, leur durée minimale doit être fixée par accord de branche avant le 31 décembre 2009.

Droit individuel à la formation (DIF)

Un groupe de travail devra formaliser des propositions sur l'optimisation de ces dispositifs, avec comme objectif que chaque salarié puisse être davantage acteur de son évolution professionnelle. Un système de financement de la portabilité du DIF est mis en place avec un temps supplémentaire, au bénéfice de l'individu en rupture de contrat de travail, pour son utilisation. **Au moment de la rupture du contrat de travail, l'entreprise devra informer le salarié par écrit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF et ouvrant droit à la portabilité.**

Mise en œuvre à l'initiative du bénéficiaire :

- au cours de la première moitié de sa période d'indemnisation du chômage avec le financement par l'OPCA ⁽²⁾ de son ex entreprise ;
- en accord avec son nouvel employeur, pendant les deux années suivant son embauche, avec financement par l'OPCA de la nouvelle entreprise.

Congé individuel de formation (CIF)

Instrument de la formation différée et de la

(1) *Parmi les nouveaux publics cibles, on peut citer : les titulaires d'un revenu financé par un fonds de solidarité, les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé ou d'un contrat unique d'insertion, celles ayant été suivies par un référent avant l'entrée en contrat de professionnalisation, ou encore les personnes n'ayant exercé aucune activité professionnelle à plein-temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat.* (2) *Organismes paritaires collecteurs agréés.*

promotion sociale, il permet aux salariés d'élaborer un projet professionnel individuel; son nombre doit être développé.

La réalisation d'évaluations pré-formatives pourra être prise en charge dans le cadre du CIF. La nouveauté en termes de CIF est la création d'un **droit à une formation initiale différenciée**. Il concerne **les salariés, ayant arrêté leur formation initiale avant le premier cycle de l'enseignement supérieur, sans qualification professionnelle reconnue**. Ils pourront bénéficier **d'action de formation d'une durée maximale d'un an dans le cadre d'un CIF**.

Les règles de prise en charge seront harmonisées et fixées par le Comité paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP) applicables à tous les Opacif⁽³⁾. Pour autant, à ce jour rien n'est officiellement exprimé sur l'hypothèse de regroupement de tous les Opacif du hors champ, voire de leur gestion par le Fondecif⁽⁴⁾ ou un autre organisme centralisateur. Ainsi dans notre fédération, ANFH⁽⁵⁾, Unifformation⁽⁶⁾, Habitat formation⁽⁷⁾ et Unifaf⁽⁸⁾ relèvent du hors champ. Pour savoir si des modifications les impacteront en termes de gestion du CIF, il faut là encore, attendre la loi.

Outils de sécurisation des parcours

Passeport formation: à partir d'un modèle mis en ligne, le salarié pourra recenser, tout ou partie des informations recueillies à l'occasion: du bilan d'étape professionnel, de l'entretien professionnel, d'un bilan de compétences.

Bilan d'étape professionnel: il contribue à la **progression de chaque salarié d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle**. C'est un diagnostic personnel, distinct de l'entretien professionnel, réalisé dans l'entreprise, mais jamais par la hiérarchie directe. Le salarié peut en faire la demande tout les cinq ans. Elle ne peut être refusée.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Il remplace le Fonds unique de péréquation (FUP); il est créé par prélèvement d'un pourcentage des contributions formation des entreprises qui lui est reversé (le taux sera fixé chaque année par le CPNFP). Si un taux maximal de 13 % est fixé, **on peut toutefois s'inquiéter sur la pérennisation de ce fonds** pour lequel aucun seuil minimal n'est annoncé, et déplorer que son alimentation se fasse uniquement par redéploiement des moyens.

Des conventions avec l'État, les régions et le Pôle emploi seront mises en place pour suivre les moyens et les objectifs de ce fonds.

Actions pouvant bénéficier d'un abondement du fonds de sécurisation :

- périodes de professionnalisation, CIF (avec priorité de prise en charge);
- préparation opérationnelle à l'emploi (POE): formation de 400 heures maxi pour les salariés volontaires qui ont le statut de stagiaires de la formation professionnelle (cofinancement OPCA – Pôle emploi) pour accéder à un emploi identifié dans une entreprise (CDI ou CDD d'au moins douze mois);
- pour répondre à des besoins identifiés par les branches. Ce travail d'identification devra être mené dans les différentes branches fédérales.

Qualification et requalification

L'ambition est de **former 500 000 salariés parmi les moins qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires chaque année**. Pour ce faire, OPCA et Opacif pourront bénéficier d'un soutien du FPSPP.

Bénéficiaires: les salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel. À savoir: ceux de qualification de niveau V⁽⁹⁾ ou infra V, ceux n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des cinq

dernières années, ceux qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage, ceux qui travaillent à temps partiel, ceux des TPE-PME.

Anticipation

Observatoires: Les signataires sont conscients des nécessités d'anticipation sur les métiers et leurs évolutions, les qualifications, les besoins nationaux et régionaux en matière de formation. C'est pourquoi ils insistent sur le besoin de **développer les travaux des observatoires, d'en renforcer la lisibilité et la diffusion**. Reste la **question de la coordination des outils et de la méthode** de ces observatoires.

Validation des acquis de l'expérience (VAE):

L'accord indique les types d'accompagnement qui peuvent être pris en compte⁽¹⁰⁾. Grâce à cet ANI, **les périodes en amont de la recevabilité et en aval du passage devant le jury pourront bénéficier d'un accompagnement et seront, si la loi le confirme, imputables au titre de la formation**.

Les conditions et modalités de prise en charge de la phase amont seront déterminées par accord de branche ou par accord entre les signataires d'accord d'OPCA interprofessionnel. Celles de la phase post jury ne sont conditionnées à aucun accord. L'accord dit en substance *que le candidat bénéficie d'une priorité de prise en charge de l'Opacif dont il relève dans le cas des démarches individuelles et d'une priorité de prise en charge de* ▶▶

(3) Organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation. (4) Fonds de gestion du congé individuel de formation. (5) OPCA du secteur public. (6) OPCA du secteur Maintien à domicile et des foyers de jeunes travailleurs. (7) OPCA des centres sociaux. (8) OPCA du sanitaire, social et médico-social non lucratif. (9) Niveau de formation équivalent au brevet d'études professionnelles (BEP), au certificat d'aptitude professionnelle (CAP), au certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA) du premier degré. (10) Actuellement, l'accompagnement porte sur la période qui se situe après la recevabilité et en amont du passage devant le jury.

À SAVOIR

Les priorités des groupes de travail

De nombreux points restent à traiter, dont :

- le devenir des OPCA et Opacif du hors-champ ;
- l'épineux problème du paritarisme et de son financement dans les OPCA ;
- l'abondement de l'État sur la formation initiale ;
- la portabilité du DIF non entièrement stabilisée ;
- la nécessaire articulation État-Branches et territoire dans le cadre de la régionalisation des formations ;
- la réelle lisibilité du système de formation qui malgré cet accord demeure une forteresse inexpugnable au citoyen lambda ;
- la problématique du dialogue social tant national, régional que local et la capacité de négociation de ces différents échelons.

Les nécessités de remplacement des salariés en formation dans les TPE-PME.

période de professionnalisation dans le cadre d'une démarche conjointe avec l'entreprise.

Devenir des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) : si tous les partenaires s'accordent sur le fait que, seul, le seuil de collecte de 50 ou 100 millions ne peut être le critère de décision, **aucun autre critère n'est clairement défini à ce jour**. Un groupe de travail, devant se mettre en place avant le 31 mars 2009, déterminera ces critères de regroupement, fusion ou absorption. Parmi ces critères, une logique « métiers » pourrait être prise en compte, se traduisant par un « OPCA des métiers du sanitaire, social et médico-social », ce qui n'est pas illogique. Cependant, cette orientation devra aussi intégrer des logiques de Branches et des

différents agréments : des OPCA de notre champ fédéral étant sous agrément du ministère du Travail, alors qu'un autre est sous agrément du ministère de la Santé. Enfin, restera à traiter la problématique des OPCA agréés au titre du CIF (Opacif), typiquement dans notre secteur ; Unifaf et Uniformation.

Informations et accueil sont les nouvelles missions des OPCA et Opacif : OPCA pour les entreprises et les institutions représentatives du personnel, Opacif pour les projets individuels des salariés, Pôle emploi en lien avec les Opacif, pour les demandeurs d'emploi.

L'ingénierie de certification pourra être financée par les OPCA, ce qui est aussi une évolution de leurs missions.

La position de la CFDT

Malgré des avancées, l'ANI signé le 7 janvier dernier reste inachevé, avec de nombreux points à traiter et/ou à finaliser. Des groupes de travail sont annoncés. Leurs priorités : l'optimisation du DIF et du CIF, les critères d'agréments des OPCA, l'imputabilité, les financements du FPSPP, le financement du bilan d'étape professionnelle, la portabilité du DIF...

Même dans le champ, l'ANI n'est pas applicable immédiatement... De fait, il y a préalablement nécessité d'**adapter les dispositions réglementaires et législatives qu'il impacte, d'établir un accord général fixant les transpositions juridiques** pour les parties où il complète et parfois remplace des dispositions de l'ANI de 2003. Une fois ces conditions remplies, **il prendra effet, pour tout le champ, le lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension**. Il sera alors applicable, tant en Métropole, qu'en Martinique, Réunion, Guadeloupe et Guyane.

Pour conclure, il est important de souli-

gner le fait que **des incertitudes planent encore sur le devenir et l'évolution de l'ANI 2009**, plus encore au regard du projet de loi (à venir avant fin 2009) sur la formation qui s'appliquera, au-delà de l'ANI, à l'ensemble du hors champ.

Compte tenu de la méthode mise en place, à marche forcée, de la nécessité de réunir des groupes de travail pour finaliser de nombreux points (voir encadré ci-contre), le risque d'aboutir à des décisions imposées par le législateur **suscite de légitimes inquiétudes**.