

**AVENANT N°1 DU 20 JUILLET 2005 A L'ACCORD NATIONAL  
INTERPROFESSIONNEL DU 5 DECEMBRE 2003 RELATIF A L'ACCES DES  
SALARIES A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

---

**PREAMBULE**

Conformément aux termes du préambule de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les parties signataires précisent dans le présent avenant, les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle. C'est ainsi qu'elles s'attachent à :

- définir les conditions de mise en œuvre de l'entretien professionnel et du bilan de compétences,
- fixer, en tenant compte des initiatives européennes prises en la matière, les conditions de mise en œuvre du passeport formation, ainsi que les modalités de son financement.

**Article 1-1 – L'entretien professionnel et le bilan de compétences**

**1-1-1** Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficié, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise conclu en la matière ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise sur la base des principes suivants :

- l'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise,
- cet entretien professionnel a lieu soit à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, soit à l'initiative du salarié, et, si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés, en tenant compte de la mise en œuvre dans l'entreprise des actions conduites dans le cadre du plan de formation, notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences,
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation visé aux articles 2-12 et 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003,
- les conditions de réalisation de la formation en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques visés à l'article 2-10-2-b de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Les propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié, lors ou à l'issue de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans une annexe séparée à son passeport formation tel que défini à l'article 1-2 du présent avenant.

Les parties signataires du présent avenant demandent aux branches professionnelles et aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interprofessionnel pour les champs non couverts par une branche, de définir les modalités :

- de préparation et de mise en œuvre de l'entretien professionnel,
- d'information des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens,
- de formalisation des conclusions de l'entretien professionnel,
- des suites à réserver à un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel,
- de la prise en charge de la formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels.

**1-1-2** Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'accès au congé de bilan de compétences visé à la section 4 du chapitre 4 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 susvisé relève d'une démarche individuelle du salarié.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'organisme visé à l'article 2-27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'organisme visé ci-dessus.

**1-1-3** Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu aux articles 2-12 et 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Ces actions de bilan ou de validation des acquis de l'expérience contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge notamment dans le cadre de la période de professionnalisation.

Pour permettre aux salariés visés à l'alinéa ci-dessus de bénéficier de ce bilan de compétences et de cette priorité d'accès à la validation des acquis de l'expérience, les parties signataires du présent avenant demandent au conseil d'administration de chaque organisme visé à l'article 2-27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 :

- de déterminer, à partir de l'ensemble des ressources dont ils disposent, une enveloppe budgétaire annuelle affectée à la prise en charge des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience demandées par ces salariés,
- d'assurer le financement de ces actions, dans le respect des règles et sur la base du coût moyen de prise en charge par action de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, arrêtés par le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP),
- d'informer collectivement les entreprises et les salariés sur les dispositifs mis en place au bénéfice des salariés concernés,
- de transmettre au Fond Unique de Péréquation qui le tient à disposition du CPNFP, un compte-rendu sur les actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience ainsi prises en charge et sur les bénéficiaires desdites actions.

Le salarié qui, en application des dispositions du présent article, bénéficie du bilan de compétences transmet s'il le souhaite les éléments permettant la personnalisation de la formation s'ils existent, contenus dans le document de synthèse.

### **Article 1-2 – Le passeport formation**

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent avenant souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,
- les activités tutorales exercées,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

Compte tenu de la volonté des parties signataires du présent avenant d'intégrer les initiatives européennes prises en la matière, elles décident que tout salarié qui le souhaite établit son passeport formation sur la base d'un modèle élaboré par le CPNFP avant le 31 décembre 2005 et qui prendra notamment en compte le curriculum vitae européen ainsi que les dispositions du présent article.

L'information sur le passeport formation et la diffusion sous forme électronique ou sous forme papier du modèle de passeport formation élaboré par le CPNFP, sont assurées, par le Fonds Unique de Péréquation (FUP).

### **Article 1-3 – Conditions de mise en œuvre du présent avenant**

Les articles 1-1 à 1-2 du présent avenant annulent et remplacent les articles 1-1 à 1-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Les deux articles du présent avenant sont conclus conformément au régime juridique applicable au moment de la signature de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et dans le respect de la valeur hiérarchique que les signataires ont entendu donner au dit accord.

Fait à Paris, le 20 juillet 2005

Pour le MEDEF

Pour la CFDT

Pour la CGPME

Pour la CFE-CGC

Pour l'UPA

Pour la CFTC

Pour la CGT-FO

Pour la CGT

## **Extrait de procès verbal à l'avenant n°1 du 20 juillet 2005**

Les parties signataires de l'avenant n°1 du 20 juillet 2005 demandent au CPNFP d'élaborer, avant le 31 décembre 2005, un modèle de passeport formation qui prendra notamment en compte le curriculum vitae européen ainsi que les dispositions de l'article 1-2 de l'avenant n°1 du 20 juillet 2005.

Fait à Paris, le 20 juillet 2005

Pour le MEDEF

Pour la CFDT

Pour la CGPME

Pour la CFE-CGC

Pour l'UPA

Pour la CFTC

Pour la CGT-FO

Pour la CGT