

## **FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **FRANCIA**

#### **ACUERDO NACIONAL INTERPROFESIONAL <sup>8</sup>**

---

Después de tres meses de negociaciones, los agentes sociales concluyeron el 7 de Enero de 2009 un Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) relativo al desarrollo de la formación profesional y a la profesionalización y seguridad de los itinerarios profesionales.

De manera paralela, se han llevado a cabo otras negociaciones sobre la gestión anticipada de empleos y competencias (GPEC) y el Seguro de Paro. Las negociaciones se han basado en cierto número de informes de orientación realizados por el Senado en julio de 2007, la IGAS (Inspección General de Asuntos Sociales) en marzo 2008, y COE (Consejo de Orientación sobre el Empleo) en abril de 2008, y en las conclusiones del grupo tripartito de trabajo sobre la formación profesional, de julio de 2008.

Aunque no se hayan alcanzado todos los objetivos deseados, este Acuerdo ha conseguido al menos que la formación pueda llegar a los colectivos que más la necesitaban y menos se beneficiaban de ella (una parte de trabajadores asalariados y demandantes de empleo).

#### **Elementos esenciales del acuerdo**

##### Plan de Formación:

El proyecto de plan de formación presentado al comité de empresa debe distinguir dos tipos de acciones: las relativas a la adaptación al puesto de trabajo y las destinadas a la evolución o mantenimiento en el empleo en la empresa, que se realizarán durante el tiempo de trabajo, y las acciones relacionadas con el desarrollo de las competencias y capacidades que se podrán realizar fuera del tiempo de trabajo.

---

<sup>8</sup> "Liaisons Sociales" n° 8/2009 de 3 de marzo de 2009.

Profesionalización:

El contrato de profesionalización podrá prever una tutoría externa para las personas con bajo nivel de cualificación o para aquellas que estén más alejadas del empleo.

DIF (Derecho Individual a la Formación):

En caso de ruptura del contrato de trabajo, el asalariado podrá utilizar el saldo de sus derechos relativos al DIF durante el período de desempleo, o en los dos años siguientes a su contratación por un nuevo empresario.

Permiso Individual de Formación (CIF):

Las acciones de formación realizadas fuera del tiempo de trabajo serán financiadas por los organismos paritarios habilitados para recaudar y gestionar la financiación de los permisos individuales de formación (OPACIF, en francés).

Preparación para el Empleo (POE):

Permite a un demandante de empleo con posibilidad de ser contratado por una empresa para un determinado puesto de trabajo, beneficiarse de una formación idónea para el citado puesto.

Fondo Paritario para aportar seguridad a los itinerarios profesionales (FPSPP):

Este será el nuevo nombre del anterior Fondo único de recaudación y reparto de los fondos destinados a la formación. Financiará la cualificación o recalificación de los demandantes de empleo, o de asalariados que carecen de la formación suficiente para ocupar un empleo.

Organismos recaudadores:

Tanto las funciones como las misiones encomendadas a los organismos recaudadores y de reparto de los fondos destinados a financiar la formación profesional (OPCA y OPACIF, en francés) citados anteriormente, son definidos de nuevo por este Acuerdo y orientados a las empresas y a los trabajadores asalariados.

## Breve análisis del acuerdo

### Acceso a la Formación

- Plan de formación con dos categorías de acciones (art. 1 a 6): los firmantes reafirman su voluntad de desarrollar el acceso de los asalariados a la formación profesional, a lo largo de toda su vida profesional en el marco de un plan de formación de la empresa. Cuando se consulte al Comité de empresa sobre el proyecto del plan de formación, el empresario precisará la naturaleza de las acciones de formación propuestas, distinguiendo dos categorías: de adaptación al puesto y las relativas a la evolución o mantenimiento en el empleo dentro de la empresa y las que contribuyen al desarrollo de las competencias fuera del tiempo de trabajo.
- Contrato y período de profesionalización (art. 7 y 8): los agentes sociales consideran este contrato de profesionalización como un instrumento adaptado a la inserción o a la reinserción incitando a las empresas a utilizarlo. Se prevé, además, para los más alejados del empleo, que sean acompañados por un tutor externo. La lista de personas que pueden acceder a un período de profesionalización no se ha modificado (antiguos trabajadores, que deseen crear una empresa o mujeres después de un largo período de maternidad, así como ciertos discapacitados). Este período les permitirá adquirir un diploma, título o cualificación profesional.

### Evolución del DIF y del CIF (art. 11 a 16)

- Derecho Individual a la Formación (DIF): en caso de desacuerdo entre empresario y trabajador durante dos años consecutivos sobre la formación solicitada por este, el organismo encargado de la formación (OPACIF) lo considerará prioritario para la concesión de la formación.
- Conservación del derecho al DIF en caso de pérdida de empleo: conforme a las disposiciones del artículo 14 del ANI de 11/1/08, sobre la modernización del mercado de trabajo, cuando se produce ruptura del contrato de trabajo con derecho a la prestación por desempleo (despido, fin de CDD, ruptura convencional del contrato, etc.), el patrono informará al asalariado del número de horas adquiridas no utilizadas. El asalariado puede pedir, en aplicación del artículo D.6332-87, del Código de Trabajo, que se constituya un fondo para la formación cuyo cuantía sería el resultado de multiplicar el número de horas por el importe citado en dicho artículo, es decir 9,15 euros.

- Permiso Individual de Formación (CIF): los firmantes desean desarrollar el número de CIF y adaptar mejor las formaciones a las necesidades de los trabajadores y a los demandantes de empleo. El acuerdo prevé también un mecanismo –llamado formación inicial diferida- para que los asalariados poco o nada cualificados –y más precisamente los que cesaron su formación inicial antes del primer ciclo de enseñanza superior sin ninguna cualificación profesional reconocida y deseen adquirirla- puedan formarse en ese sentido durante un año como máximo.

#### Cualificación y reclasificación (art. 20 a 28).

Se prevén formaciones para la obtención o mejora de una cualificación o una reclasificación profesional destinadas a los asalariados y demandantes de empleo, cuya falta de formación los fragiliza respecto al retorno al empleo, por encontrarse en sectores en mutación económica o tecnológica. O bien de demandantes de empleo que necesiten una formación para favorecer su retorno al empleo y que su financiación no pudiera asegurarse en su totalidad por “Pôle Emploi” (servicio público del empleo). Las empresas podrán beneficiarse de una ayuda prioritaria de la Opcá (organismo paritario recaudador habilitado) correspondiente.

#### Validación de la adquisición de conocimientos a través de la Experiencia, y Certificación (art. 29 a 40).

Los firmantes del Acuerdo ven en este modo de acceso a la cualificación un instrumento que aporta seguridad a los itinerarios profesionales, y cuyo procedimiento debe simplificarse. Conviene recordar que la VAE es un procedimiento que transforma las adquisiciones aportadas por la experiencia en títulos equivalentes a los proporcionados por la formación profesional clásica.

#### Organismos recaudadores y gobernanza (art. 52 a 55).

El acuerdo nacional interprofesional amplía y extiende las misiones encomendadas a las OPCA (Organismos paritarios recaudadores homologados) y a las OPACIF (Organismos paritarios homologados para recaudar y gestionar la financiación de las acciones de formación).

- Las OPCA interprofesionales realizan una política incitativa para el desarrollo de la profesionalización y de la formación de los asalariados. Aportan seguridad a los itinerarios profesionales, en beneficio de los trabajadores, de los jóvenes y de los demandantes de empleo;
- Favorecen la aplicación de una política incitativa para la profesionalización de los asalariados, tal y como la define la empresa en el marco de su plan de formación;

- Informan, sensibilizan y acompañan a las empresas, en particular a las micro-empresas y a las Pyme en el análisis y la definición de sus necesidades en materia de formación profesional;
- Aportan, en caso de necesidad, financiaciones complementarias en materia de formación profesional.
- Las OPACIF acompañan a los asalariados y a los demandantes de empleo en la construcción, la aplicación y proyecto de desarrollo profesional que necesita la realización de una acción de formación, de acompañamiento, de balance o de VAE;
- Realizan una política incitativa para el desarrollo de la profesionalización de las personas y de la manera de aportar seguridad a los trayectos profesionales, en beneficio directo de los asalariados, así como de los demandantes de empleo, en el marco de la elaboración de un proyecto individual.
- Sensibilizan, informan y acompañan a los asalariados y demandantes de empleo afectados respecto al análisis y a la definición de sus necesidades, así como sobre las vías y medios que permitan realizar su proyecto profesional. Esta información se refiere sobre todo a los oficios, las cualificaciones, la VAE y el pasaporte de formación.