

OPCAMS ▶ infos

édito

Ce numéro consacre une large part au **contrat de professionnalisation** et à la campagne qui lui est dédiée. Promouvoir le contrat de professionnalisation en tant qu'**outil de préparation des compétences de l'avenir** : voilà le défi que s'est fixé OPCAMS.

Cette campagne revêt une importance particulière dans une conjoncture marquée par le chômage et les départs massifs à la retraite dans les entreprises artisanales, au cours des années à venir.

C'est pourquoi, notre organisme a décidé de mettre en œuvre des moyens importants pour **favoriser l'emploi via le contrat de professionnalisation**. Ce contrat permet à son bénéficiaire d'**acquérir une qualification professionnelle reconnue** et à l'entreprise de **satisfaire un besoin de compétences**. Outil au service de l'emploi et des compétences, il est devenu **plus avantageux** au regard des nouvelles incitations à l'embauche dont peuvent bénéficier les entreprises.

Le contrat de professionnalisation : **une opportunité à saisir** pour le développement de l'emploi dans les entreprises artisanales des métiers et des services !



Henri Meillassoux
Vice-Président
d'OPCAMS, CFE-
CGC



Sommaire

Actualité

• **OPCAMS lance une campagne de communication sur le contrat de professionnalisation**p. 1

• **Les premiers candidats au CQP prothésiste dentaire ont obtenu leur titre**p. 1

Dossier

• **La campagne de communication sur le contrat de professionnalisation**p. 2

Zoom sur...

• **Les nouvelles aides de l'État pour l'emploi en contrat de professionnalisation** p. 2

Le point sur...

• **Articuler des dispositifs pour construire un parcours de formation**p. 3

Interview

• **Dominique Chesta, secrétaire comptable**p. 3

Agenda

• **OPCAMS y sera**p. 4

Brèves

• **Bon à savoir**p. 4

Études et enquêtes

• **Fourrure : une étude a été réalisée pour expérimenter une formation nouvelle** .p. 4

▶ Actualité

OPCAMS lance une campagne de communication sur le contrat de professionnalisation



Lancée le 15 juin dernier, pour une **durée de 4 mois**, cette campagne **vise à mieux faire connaître le contrat de professionnalisation** instauré par la réforme de la formation professionnelle de 2004. Promouvoir le contrat

de professionnalisation en tant qu'**outil d'intégration des métiers** et de **renouvellement des qualifications** dans l'artisanat : c'est le principal objectif de cette campagne. Toutes nos informations sur la campagne en page 2 •

Les premiers candidats au Certificat de Qualification Professionnelle ont obtenu leur titre



Fonds social européen

La branche professionnelle des prothésistes dentaires **a créé six CQP** avec la participation d'OPCAMS et du Fonds Social Européen (voir OPCAMS infos n°8). Le premier CQP mis en place a démarré en janvier 2006 à la Chambre de Métiers de Haute-Garonne et concernait la prothèse conjointe.

Avec le soutien de leur employeur, 5 salariés de laboratoires se sont engagés dans un cycle de formation d'une durée totale de 200 heures réparties sur 5 mois. **Les cinq candidats ont réussi l'examen de certification** qui s'est déroulé fin mai 2006 •

La campagne de communication sur le contrat de professionnalisation

Cette opération vise à **promouvoir le contrat de professionnalisation** auprès d'un plus grand nombre : **entreprises adhérentes, jeunes de 16 à 25 ans, demandeurs d'emploi, organismes de formation.** C'est aussi un moyen pour faire connaître la richesse et la diversité de l'artisanat des métiers et des services, trop souvent méconnues, en particulier des jeunes.

Plusieurs moyens ont été mis en place pour développer ce contrat :

- **annonces** avec une série de visuels par métiers dans la **presse quotidienne régionale et nationale**, destinées plus particulièrement aux jeunes et aux demandeurs d'emploi,
- **annonces** dans la **presse professionnelle**,
- **communication par mailing** à destination des entreprises adhérentes et des organismes de formation qui sont en contact à la fois avec des jeunes et des entreprises,

- mise en place d'une **plateforme téléphonique** avec une équipe de téléconseillères chargées de répondre aux appels,

► **N°Azur 0 810 815 811**

PRIX D'APPEL LOCAL

- **ouverture d'un portail internet dédié à la campagne** : www.metiers-artisanat.com sur lequel les jeunes et les demandeurs d'emploi peuvent mettre en ligne leur CV.

Depuis le début de la campagne, vous avez été nombreux à nous contacter pour vous informer sur le contrat de professionnalisation ou concrétiser vos projets de recrutement.



► Zoom sur...

Les nouvelles aides de l'État pour l'emploi en contrat de professionnalisation

L'État encourage les contrats de professionnalisation sous forme d'aides à l'embauche :

1/ aide forfaitaire versée par les Assedic aux entreprises qui recrutent, en **CDD** ou en **CDI**, des **demandeurs d'emploi** indemnisés par l'assurance chômage : **200 euros par mois**, avec un maximum de 2000 euros par contrat dans la limite de la durée de l'action de professionnalisation. Pour bénéficier de cette aide, l'employeur conclut une convention avec l'Assedic du domicile de l'allocataire.

2/ aide aux employeurs de jeunes en contrat de professionnalisation à **durée indéterminée** dont la durée du travail est au moins égale à la moitié de la durée du travail applicable dans l'établissement :


- **200 euros mensuels** pour un contrat à temps plein la première année,
- **100 euros par mois** la seconde année.

Cette aide doit être demandée par l'employeur auprès de l'Assedic dans les 3 mois suivant l'embauche.

Elle s'applique aux contrats conclus à compter du 15 juin 2006, avec :

- des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus avec un niveau de formation inférieur à celui d'un diplôme de second cycle de l'enseignement général, technologique ou professionnel,
- **ou** des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus résidant en zone urbaine sensible,
- **ou** des jeunes titulaires du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

Articuler des dispositifs pour construire un parcours de formation



Avec la mise en place de la réforme de la formation professionnelle, les modalités de départ en formation se sont élargies. **L'esprit de cette réforme est de renforcer l'initiative partagée entre salarié et employeur pour construire des projets de formation.** Ces projets peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation, dans le cadre du droit individuel à la formation ou encore de la période de professionnalisation. Mais il est **possible de**

combiner ces différents dispositifs pour concevoir un **parcours de formation**. Car ces dispositifs ont aussi pour vocation à **être utilisés ensemble** afin de renforcer l'articulation entre l'évolution professionnelle du salarié et la formation.

À titre d'exemple, on peut citer le cas d'un salarié aide-fleuriste qui souhaite évoluer professionnellement mais s'interroge sur son orientation en terme de métier et de formation. Il pourra bénéficier d'une action de bilan de compétences dans le cadre du

droit individuel à la formation (DIF) pour l'aider à définir son projet, qui sera relayée par un parcours de formation qualifiant soit dans le cadre du plan de formation soit dans le cadre de la période de professionnalisation en fonction du besoin personnel du salarié et de la logique de l'entreprise.

Ces dispositifs ainsi combinés offrent une nouvelle opportunité pour optimiser le parcours professionnel du salarié et la performance de l'entreprise. ●

► Interview

Dominique Chesta, secrétaire comptable

Salariée à la SIM, une entreprise d'ébénisterie-menuiserie de 6 salariés à Antibes (Alpes-Maritimes) dans laquelle elle travaille depuis 6 ans, Dominique Chesta a suivi une formation d'anglais dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures dans un organisme spécialisé en langues étrangères. Elle nous répond :

Comment avez-vous entendu parler du DIF ?

Dominique Chesta : par différents moyens : sur votre site Internet pour connaître les conditions d'accès au DIF et sur votre lettre d'information ; en tant que comptable, je reçois aussi de la documentation sociale. J'en ai informé mon employeur et lui ai fait part de mon projet de formation en anglais. Le DIF est intéressant car nous vivons dans une société qui évolue énormément et il est nécessaire de se former si on souhaite garder son emploi ou évoluer professionnellement.

Quelle a été la réaction de votre employeur à votre proposition ?

Dominique Chesta : mon employeur a tout de suite accepté mon choix parce que la connaissance de l'anglais peut ouvrir des horizons à l'entreprise et il a pour objectif d'élargir sa clientèle. Cette langue peut m'être utile personnellement car j'avais un niveau d'anglais scolaire avec des lacunes en expression orale ; elle peut aussi être profitable à l'entreprise dans l'éventualité d'un gros contrat. Comme cette formation ne répond pas à un besoin immédiat, nous avons convenu avec mon employeur qu'elle se déroulerait en dehors du temps de travail. Nous sommes arrivés à un bon compromis et nous sommes gagnants tous les deux.

Que vous a apporté cette action de formation ?

Dominique Chesta : je suis capable de dialoguer plus facilement.

Nous avons déjà travaillé avec deux clients étrangers et j'ai assuré la traduction. Nous sommes très satisfaits de notre prestataire auquel nous pensons avoir recours tous les ans. C'est celui qui nous a paru le plus disponible et le plus réactif. Avant le démarrage de la formation, j'ai formulé les objectifs que je souhaitais atteindre et le formateur a élaboré une formation à la carte qui tient compte de mon besoin.

Êtes-vous partante pour suivre d'autres actions ? Qu'en pense votre employeur ?

Dominique Chesta : oui, je compte utiliser mon quota d'heures de DIF tous les ans pour maintenir mon niveau d'anglais et me perfectionner. Mon objectif n'est pas d'être bilingue mais de progresser en expression orale. Je pense que mon employeur me soutiendra car il est toujours ouvert à toutes les propositions. ●

► Agenda

OPCAMS y sera :

- Mondial Coiffure Beauté du **16 au 18 septembre 2006** à Paris - Expo Porte de Versailles
- Congrès de la Confédération Nationale de l'Artisanat des Métiers et des Services (CNAMS) du **7 au 9 octobre 2006** à Niort
- Congrès HBJO les **15 et 16 octobre 2006** à Paris
- Floralties nationales du **8 au 12 novembre 2006** à Pau
- Beauté sélection les **12 et 13 novembre 2006** à Lyon

Journées d'information régionales d'OPCAMS :

- 25 septembre à Carcassonne
- 23 octobre à Bourges
- 9 novembre à Pau
- 11 décembre à Grenoble

► Brèves

Bon à savoir

- Concours Meilleur Ouvrier de France

OPCAMS rembourse un montant forfaitaire de **1600 euros** pour la participation à ce concours.

- Changement de critères pour les formations en informatique-bureautique

L'entreprise peut bénéficier d'une seule formation par an et pour un salarié, à hauteur de 20 euros par heure de formation dans une limite de 21 heures. Pour les formations en informatique spécifiques au métier de l'entreprise, la demande de financement est examinée au cas par cas.

► Études et enquêtes

Fourrure : une étude a été réalisée pour expérimenter une formation nouvelle

Pour répondre aux évolutions de la profession de la fourrure, plusieurs partenaires se sont associés (Fédération Française des Métiers de la Fourrure, OPCAMS, bureau de la formation professionnelle continue du ministère de l'Éducation Nationale, GRETA Industriel de l'Agglomération Lyonnaise et Syndicat Mode Habillement Rhône-Alpes) pour **conduire une étude visant à expérimenter une formation nouvelle***.

Définie à partir de l'élaboration d'un référentiel métier « création de vêtements, d'accessoires et d'objets en fourrures, cuirs et peaux », la **formation sera axée sur les activités constitutives du métier de fourreur mais intégrera aussi les attentes nouvelles de la profession**, notamment la dimension création, les techniques empruntées aux métiers de la mode, de l'habillement et des métiers connexes, la combinaison de différentes matières (fourrure, cuir et peaux, textile,...).

La finalité de cette formation est de **satisfaire les besoins en recrutement des entreprises** et de permettre le **développement de la polyvalence** des professionnels dans le secteur de la fourrure.

Cette formation qui sera ouverte à des publics divers (salariés, chefs d'entreprise, demandeurs d'emploi) s'inscrira dans le cadre de la **formation continue**. Elle sera découpée en modules afin de pouvoir construire des **parcours à la carte** au plus près des besoins de compétences des entreprises. Autre intérêt de ce découpage : la **formation pourra s'inscrire dans plusieurs dispositifs** (plan de formation, contrat de professionnalisation,...) selon l'expérience, le besoin ou le statut du futur stagiaire.

Afin de vérifier si cette formation correspond bien aux exigences des entreprises et d'identifier leurs besoins en recrutement et les compétences recherchées, **une enquête a été réalisée auprès d'un échantillon de professionnels** de la fourrure, dans les régions Île-de-France et Rhône-Alpes. Une majorité d'entre eux a confirmé que la formation envisagée constitue un élément de réponse aux difficultés de la profession.

La présentation des résultats du projet a eu lieu fin juin à Lyon et a réuni les partenaires associés et des professionnels du métier. Le lancement de la formation est prévu en 2007 pour une année expérimentale.

*Parallèlement, un chantier dans le champ de la formation initiale est engagé au sein du ministère pour la rénovation du CAP fourrure.

Contact : Leïla Bénozène
Tél : 01 49 20 85 05

OPCAMS ► infos

Directeurs de la publication :
Bruno Lefebvre et Henri Meillassoux.

Rédactrice en chef :
Michèle Devinante.

Rédacteurs :
Danielle Messié et Leïla Bénozène.

Réalisation : Additiv.

OPCAMS - Les Mercuriales - Tour du Levant
40, rue Jean Jaurès - 93176 Bagnolet cedex
Tél. : 01 49 20 00 00 - Fax : 01 49 20 87 50
<http://www.opcams.fr>

► Cette lettre est la vôtre.
N'hésitez pas à nous communiquer vos remarques, suggestions ou sujets que vous souhaiteriez voir traités.
Merci de votre participation.