

édito

En 2007, priorité à la proximité !

OPCAMS va se déployer dans les régions afin que ses entreprises adhérentes aient un interlocuteur privilégié. Parallèlement, il développe un réseau de partenaires au plan territorial pour favoriser la formation des salariés. Des projets qui visent à mieux répondre aux besoins de proximité des entreprises.

Cette année, le Conseil d'Administration a souhaité mettre en œuvre tous les moyens permettant de mieux répartir les ressources mutualisées entre les entreprises tout en maintenant leur demande de formation, en agissant notamment sur la maîtrise des coûts pédagogiques. En croissance constante depuis plusieurs années, l'utilisation des ressources d'OPCAMS par les entreprises a en effet connu une progression spectaculaire en 2006 dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation. Notre objectif est donc bien de mettre en place une stratégie qui permette un déploiement efficace du financement de la formation (lire nos informations page 2).

Être au plus près des entreprises pour répondre à leurs besoins, élargir l'accès de leurs salariés à la formation : c'est dans cette perspective que nous mobilisons tous nos efforts aujourd'hui.



Marcel Plaut-Aubry

Trésorier adjoint,
membre du Conseil
d'Administration

Sommaire

Dispositif

- **La période de professionnalisation : une opportunité pour adapter ou renforcer la qualification de certaines catégories de salariés** p.1-2

Dossier

- **Les nouveaux critères de financement des actions de formation pour l'année 2007** p.2

Le point sur...

- **Les orientations 2007 d'OPCAMS** p.3

Interview

- **Isabelle Clin, lauréate au Certificat de Qualification Professionnelle Assistant Qualité en laboratoire de Prothèse Dentaire** p. 3-4

Agenda

- **OPCAMS y sera** p.4

Brèves

- **Bon à savoir** p.4

Actualité

- **La branche de la coiffure a signé un accord sur les formations qualifiantes dans le cadre de la professionnalisation** p.4

► Dispositif

La période de professionnalisation : une opportunité pour adapter ou renforcer la qualification de certaines catégories de salariés

Le dispositif de la période de professionnalisation, issu de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, a pour objectif de **favoriser par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée**. Elle est utilisée pour prévenir les changements et les risques de déqualification. Sa mise en œuvre repose sur les principes suivants :

- une organisation du parcours de formation alternant des périodes de formation dispensées par un organisme extérieur et des activités professionnelles en entreprise permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec la qualification visée,
- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences du bénéficiaire,
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Salariés concernés

La période de professionnalisation est ouverte à certaines catégories de salariés **déjà en activité, dans le cadre de contrats à durée indéterminée** :

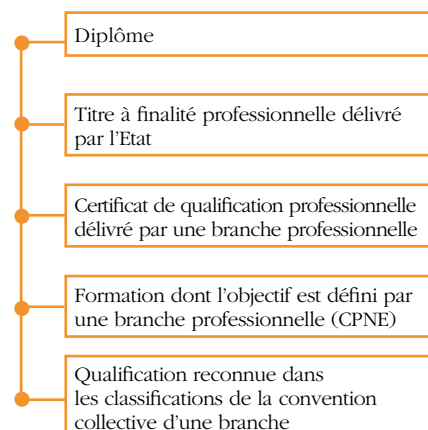
- dont la qualification est inadaptée à l'évolution des technologies et à l'organisation du travail,
- ayant au moins 45 ans ou comptant 20 ans d'expérience professionnelle, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise,
- reprenant leur activité à l'issue de certains congés (maternité, parental),
- envisageant une création ou une reprise d'entreprise,
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés...).

Certains accords de branche élargissent l'accès à d'autres publics.



Le parcours de formation

Il permet au bénéficiaire de suivre une formation dont l'objectif est défini par une branche professionnelle ou d'acquérir une qualification professionnelle :



► Dossier

Mise en œuvre

Les actions de formation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur **ou** du salarié avec l'accord de son employeur.

L'employeur peut organiser une période de professionnalisation au bénéfice de salariés visés par la loi afin de prendre en compte l'évolution des métiers ou de renforcer la situation professionnelle de ses salariés. **Le salarié peut aussi demander à bénéficier d'un parcours de professionnalisation** lui permettant de sécuriser son emploi ou d'évoluer.

Des exemples

- 1) une salariée de coiffure dont l'activité s'agrandit, peut mettre en place un projet de formation permettant à un salarié d'évoluer vers un métier de manager.
- 2) une salariée de 45 ans occupant un poste d'aide fleuriste peut, dans le cadre de la période de professionnalisation, obtenir un CAP par le biais de la validation des acquis de l'expérience.

Les avantages pour l'entreprise

- Remettre à niveau des salariés reprenant leur activité professionnelle après une longue absence et faciliter ainsi le retour sur leur poste de travail.
- Adapter le personnel à ses besoins de compétences à moyen terme.
- Mettre à niveau ses salariés pour les adapter aux évolutions des métiers.
- Préparer une reprise ou une création d'entreprise.
- Permettre l'évolution des salariés vers de nouvelles activités ou accompagner une réorganisation d'activités.

Financement OPCAMS

Les actions de formation sont financées sur la base d'un forfait horaire de 9,15 euros.

Les nouveaux critères de financement des actions de formation pour l'année 2007

Des ressources importantes ont été affectées aux entreprises ces cinq dernières années notamment dans le cadre du plan de formation : **le nombre de salariés formés a ainsi quadruplé et le nombre de dossiers financés a augmenté de 120%**. Le nombre d'entreprises « utilisatrices » de la formation a connu une pointe spectaculaire en 2006 avec 38500 demandes. Le droit individuel à la formation (DIF) n'est pas en reste avec 4800 demandes. Bien que positive pour l'artisanat

des métiers et des services, cette évolution risquait d'affecter nos réserves financières et de ce fait, limiter le nombre de salariés susceptibles d'accéder à la formation. Le Conseil d'Administration a donc décidé de prendre des mesures permettant à la fois **de mieux répartir les fonds collectés** au titre de la formation entre les entreprises adhérentes et, de favoriser l'accès à la formation d'un plus grand nombre de salariés. La première mesure consiste à limiter les coûts pédagogiques (tels que définis

par le Comité Technique Paritaire) et la seconde à diminuer la prise en charge de l'indemnité compensatrice de salaire ou d'allocation de formation. Cependant, la participation d'OPCAMS au financement des actions de formation réalisées par des entreprises de moins de 10 salariés reste largement supérieure à la contribution moyenne versée par ces entreprises. Les nouvelles dispositions sont applicables pour toutes les demandes dont les formations débutent à partir du 2 janvier 2007 •

Prise en charge	<ul style="list-style-type: none">• Plan de formation,• Droit Individuel à la Formation (DIF).
Coût pédagogique de la formation	Montant de la prise en charge soumis à l'approbation du Comité Technique Paritaire.
Indemnité compensatrice ou allocation de formation	4 € par heure (formation réalisée sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail dans les limites définies par le Code du travail) : <ul style="list-style-type: none">• dans la limite de 100 heures dans les régions où OPCAMS a contracté des partenariats mobilisant des fonds sociaux européens,• dans la limite de 21 heures dans les autres régions.

Attention

Lorsque le salarié est en formation, l'employeur est tenu de verser le salaire durant toute la durée de l'action de formation dans les mêmes conditions que si le salarié était resté dans l'entreprise et ce, indépendamment du versement par OPCAMS de l'indemnité compensatrice de salaire. Il en est de même de l'allocation de formation qui doit être versée au salarié lorsqu'il suit une formation en dehors du temps de travail dans le cadre d'une « action de développement des compétences » du plan de formation (80 heures par an maximum) ou dans le cadre du droit individuel à la formation. Cette allocation est égale à 50 % du salaire net du salarié, calculé sur les 12 derniers mois. Les indemnités versées par OPCAMS constituent un soutien à l'effort formation de l'entreprise et ne couvrent en aucun cas la rémunération ou l'allocation dûes par l'employeur au salarié.

Les orientations 2007 d'OPCAMS

Dans un contexte de forte compétitivité, de difficulté de recrutement de personnels qualifiés, et face aux départs massifs à la retraite dans les prochaines années dans le secteur de l'artisanat des métiers et services, la formation des salariés reste un enjeu majeur pour les entreprises artisanales. Pour répondre au mieux aux besoins en formation du secteur, OPCAMS va s'engager dans un certain nombre de chantiers, avec en particulier **le développement d'un positionnement régional de notre organisme et la mise en place de relais locaux d'information.**

Positionnement régional

Compte tenu du rôle majeur des Conseils Régionaux pour les problématiques de formation, OPCAMS développe une politique partenariale avec ces collectivités territoriales de façon **à faire valoir au mieux les besoins en formation** des entreprises artisanales des métiers et services.

Relais locaux d'information

Dans un contexte de forte évolution des dispositions concernant la formation, liée à la réforme de mai 2004, **les relais locaux permettront d'apporter une information et un conseil de proximité personnalisé** aux dirigeants des entreprises artisanales des métiers et services et à leurs salariés.

Une implantation locale apparaît aussi comme la plus propice au montage de partenariats avec les pouvoirs publics et à la mobilisation de cofinancements pouvant être accordés aux entreprises en matière de formation.

L'objectif d'OPCAMS est de mettre en place **7 relais locaux** au second semestre 2007 **pour atteindre le nombre de 12 implantations en 2008.**

Poursuite du développement sur les autres actions

L'information auprès des entreprises et de leurs salariés va être renforcée par des moyens diversifiés : organisation de petits déjeuners et de journées régionales d'information, évolution du site Internet...

L'accès à la professionnalisation sera développé pour favoriser l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans et accroître la qualification de certaines catégories des salariés en contrat à durée indéterminée.

OPCAMS poursuivra également ses efforts pour assurer un financement optimisé des actions de formation par la recherche de fonds complémentaires (aides publiques régionales ou européennes) aux fonds mutualisés •

► Interview

Isabelle Clin, salariée d'un laboratoire de prothèse dentaire dans l'Oise et conjointe collaboratrice du chef d'entreprise

Elle assure au sein de l'entreprise les tâches de gestion, de comptabilité, d'administration ainsi que les relations clients fournisseurs. Elle a obtenu avec succès, en décembre dernier, un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) Assistant Qualité en laboratoire de Prothèse Dentaire, qui valide la formation suivie pendant 6 mois.

Quelles sont les raisons qui vous ont amenée à suivre cette formation ?

Isabelle Clin : Nous manquions d'organisation dans le laboratoire et nous avions du mal à mettre en forme les exigences de la directive européenne. Nous voulions surtout valoriser la qualité de nos prestations par une

démarche plus professionnelle, nous différencier de la concurrence de plus en plus nombreuse et apporter des services répondant à la demande de nos clients. Le CQP a donc constitué une réponse à ces insuffisances car il est axé sur la qualité de service.

Que vous a apporté cette formation ?

Isabelle Clin : J'ai pu mettre en place des outils qui ont permis d'améliorer notre organisation du service répondant aux besoins du praticien, notamment un journal des appels téléphoniques, des protocoles de fabrication et des fiches de suivi fournisseurs. Tous les salariés s'investissent dans l'amélioration de notre organisation, mon rôle reste de la mettre en forme et en application. Il est encore trop tôt

pour mesurer tous les impacts de la formation car nous sommes au tout début de la démarche, même si les retours de nos clients sont, à ce stade, déjà globalement positifs.

Comment s'est déroulée la formation ?

Isabelle Clin : La formation avait lieu 2 jours par mois, avec une mise en application de nos acquis dans l'entreprise entre chaque session. Au retour au centre de formation, nous mettions en commun nos réalisations et avec les formateurs, nous procédions à des ajustements. Le groupe de formation était constitué de 7 personnes avec des profils différents mais cela a été très riche car il y avait un échange de pratiques. Dans ce type de formation,

► suite interview

la présence d'un tuteur est nécessaire pour guider la progression des assistants qualité de service.

Qu'est ce qui a changé pour vous depuis l'obtention de ce certificat ?

Isabelle Clin : J'ai acquis de la confiance en moi car je ne suis pas une technicienne de la prothèse dentaire. Je peux mieux expliquer auprès de nos clients (praticiens dentistes) par exemple la nécessité de remplir les fiches de prescription. Je me repère mieux dans mon rôle au sein du laboratoire : perçue comme administrative avant la formation, je suis à présent considérée comme une alliée. En travaillant ensemble, nous avons pris conscience de ce que nous pouvons nous apporter mutuellement.

L'obtention du CQP a donné un élan collectif au laboratoire. Cette démarche m'a fait prendre conscience de la nécessité de la formation, c'est pourquoi je souhaite continuer à me former •



Isabelle Clin, salariée d'un laboratoire de prothèse dentaire

► Actualité

La branche de la coiffure a signé un accord sur les formations qualifiantes dans le cadre de la professionnalisation*

Jusqu'à la conclusion de cet accord, seuls les contrats de professionnalisation à visée diplômante de la profession (BP ou BM) pouvaient être établis. **Avec cet accord**, il est désormais possible de conclure des contrats de professionnalisation **à visée qualifiante**. Les représentants des employeurs et des salariés de la branche ont défini des formations qualifiantes, destinées à un public assez large (nouveaux entrants dans le métier, personnes sortant de formation initiale ou revenant à l'emploi...), dans des domaines répondant aux évolutions de la profession et des postes de travail : coiffure masculine, stylisme, stylisme et techniques, stylisme et tendances, techniques. Les contrats peuvent être conclus sur 6 ou 12 mois suivant la qualification préparée, avec une

durée de la formation égale à 15% de la durée totale du contrat •

*avenant n°1 du 18 décembre 2006 sur le contrat et la période de professionnalisation.

OPCAMS ► infos

Directeurs de la publication :
Bruno Lefebvre et Henri Meillassoux.

Rédactrice en chef :
Michèle Devinante.

Rédacteurs :
Léila Bénézoë, Mériem Dadou.

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>

► Agenda

OPCAMS y sera :

- Beauté Sélection les **22 et 23 avril** au Parc des Expositions de la Beaujoire de Nantes
- Cannes Coiffure Beauté les **29 et 30 avril** au Palais des festivals
- Congrès de la Fédération Nationale des Artisans du Taxi du **23 au 25 mai** à Reims
- Mondial Coiffure Beauté du **22 au 24 septembre** à Paris Expo Porte de Versailles

► Brèves

Modification des exonérations des cotisations dans le cadre du contrat de professionnalisation

La loi de finances 2007 supprime l'exonération de la cotisation patronale d'accidents du travail et de maladies professionnelles dont bénéficiaient les entreprises qui embauchent en contrat de professionnalisation, des jeunes de moins de 26 ans ou des demandeurs d'emploi de 45 ans ou plus.

L'exonération porte donc aujourd'hui sur les cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) et des allocations familiales (seuls les groupements d'employeurs ne sont pas concernés par ce changement).

Cette mesure est applicable pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2007. Rappelons que les employeurs qui prévoient un recrutement de personnes âgées entre 26 et 44 ans peuvent bénéficier de la réduction des cotisations patronales dite "allègement Fillon" s'ils envisagent d'embaucher à un salaire inférieur à 1,6 fois le SMIC •

► 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.