

Rencontres Régionales

Limoges

lundi 7 novembre 2005

Artisanat des Métiers et des Services

C'est à Limoges que les artisans des métiers et des services se sont retrouvés pour les Rencontres Régionales d'OPCAMS. L'objectif de cette journée était de présenter la réforme de la formation professionnelle et les dispositifs mis en place par OPCAMS pour favoriser la formation des salariés de l'artisanat des métiers et services. Une cinquantaine de participants, parmi lesquels des chefs d'entreprises, des représentants d'organisations professionnelles et de syndicats de salariés, des responsables des chambres de métiers ou d'organismes de formation ont ainsi pu bénéficier des conseils des intervenants.

Une partie de l'assistance écoutant attentivement les propos du Président d'OPCAMS Michel Pillot.



Michel Pillot,
Président d'OPCAMS.

Michel Pillot, Président d'OPCAMS a accueilli les invités dès le début de la journée : « OPCAMS est un organisme paritaire, c'est-à-dire géré à la fois par les représentants des employeurs et ceux des salariés. C'est une chance pour tous de s'inscrire dans une notion de dialogue et le paritarisme fonctionne bien dans le domaine de la formation. Mes remerciements aux équipes d'OPCAMS pour leurs compétences et leur dynamisme. Elles sont très proches des entreprises, nous le constatons par ces journées régionales. »



L'hôtel Mercure de Limoges,
lieu d'accueil des rencontres.



Michel Pillot,
Président d'OPCAMS
et Pierre Roy,
Chef de Services
d'OPCAMS.



Organisme Paritaire Collecteur Agréé
Pour les salariés de l'artisanat des métiers et des services



Le mot du Président

« Le paritarisme se décline à OPCAMS par un conseil d'administration constitué de vingt membres titulaires, dix du collège patronal, représentant la CNAMS, et dix autres pour les organisations de salariés, c'est-à-dire deux élus pour chacune du niveau national : CGT, CGT-FO, CFDT, CFE-CGC et CFTC. Nous célébrons cette année le dixième anniversaire d'OPCAMS, appelé autrefois Multifaf. Pendant cette décennie nous sommes passés de 6 salariés à 70... L'organisme se porte donc bien, et est innovant dans le domaine de la formation professionnelle. Cette journée va être consacrée à vous transmettre des informations, mais aussi à mettre en place, par le dialogue avec les participants, les différentes actions de formation professionnelle sur le terrain. Nous allons évoquer l'accord sur la formation professionnelle (ANI) du 20 septembre 2003, signé par l'ensemble des partenaires sociaux et suivi par la loi du 4 mai 2004, mais également les nouveaux dispositifs comme le Droit Individuel à la Formation ou encore la Validation des Acquis de l'Expérience. »

Fonctionnement d'OPCAMS

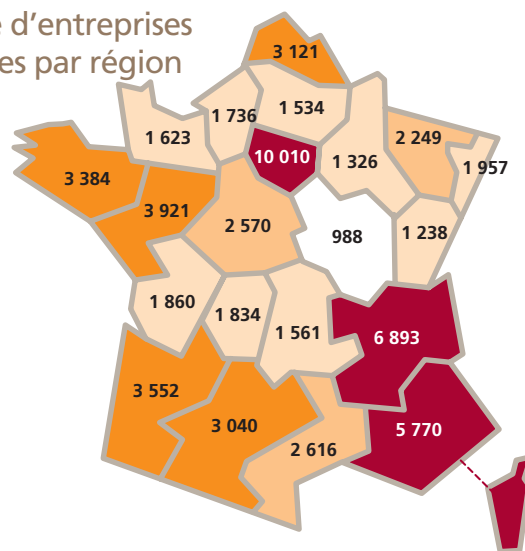


Michel Pillot :

« OPCAMS est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Artisanat des Métiers et des Services et représente environ soixante-cinq branches professionnelles (par exemple, parmi les plus représentatives, la coiffure, les fleuristes, la couture, les taxis, la bijouterie, la joaillerie, l'orfèvrerie, les toiletteurs animaliers, les prothésistes dentaires, l'esthétique, le machinisme agricole, les carriers, la céramique d'art, la cordonnerie, l'entretien textile, les ambulanciers, la serrurerie, l'ameublement, le travail de la pierre, etc.).

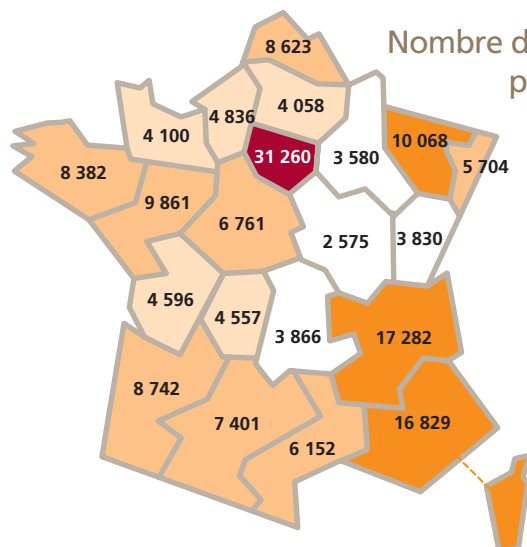
Bien qu'OPCAMS agisse sur tout le territoire national, il n'existe pas d'antennes régionales. Sur une carte de la répartition des entreprises cotisant à OPCAMS, on trouve 16 % d'entre elles en région Île-de-France, les deux autres régions suivantes étant Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Nombre d'entreprises cotisantes par région



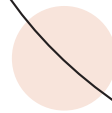
OPCAMS gère des contributions pour des très petites entreprises (TPE), dont les effectifs moyens sont de 2,5 à 3 personnes. La Lorraine dépasse cette moyenne nationale, avec 4,5 salariés par entreprise.

Nombre de salariés par région



Le rôle d'OPCAMS est d'être à la fois un collecteur et un financeur des actions de formation des salariés des entreprises.

Ce rôle s'élargit au conseil : montage des dossiers d'alternance, définition des besoins en formation des entreprises sur les critères de choix des prestataires de formation ou constitution des dossiers de demande de remboursement des actions de formation.



Nous avons réalisé par ailleurs un travail important sur l'allègement des procédures de prise en charge et de remboursement visant à traiter davantage de dossiers. »



Une partie de l'assistance pendant l'intervention de Pierre Roy.

Pierre Roy, Chef de Services d'OPCAMS, prit ensuite la parole : « La structure d'OPCAMS est divisée en plusieurs services : celui de la collecte, qui intervient trois ou quatre mois dans l'année et dont la mission est l'appel des contributions. Le service information, premier intermédiaire des entreprises cherchant à nous contacter, est chargé d'envoyer les demandes de remboursement (terme qui remplace désormais celui de demandes de prise en charge).

Deux autres services importants sont à signaler : celui du traitement des dossiers pour les actions du Plan de Formation et celui du traitement des dossiers pour les actions dans le cadre de l'alternance, appelée aujourd'hui professionnalisation.

Le service conseil, information et développement propose un autre niveau d'information sur les nouveaux dispositifs de formation, particulièrement en ce qui concerne les sujets traités par la réforme, et propose un accompagnement des branches professionnelles pour leur apporter les outils indispensables à la mise en place de leur politique de formation.

Le cœur de métier d'OPCAMS est l'appel des contributions pour le financement des actions de formation. Pour 2004, le résultat est satisfaisant puisqu'il dépasse 16 millions d'euros, alors qu'il atteignait à peine 15 millions d'euros l'année précédente. Si l'on observe ainsi une augmentation significative des montants de la contribution, on constate une légère diminution du nombre des entreprises et une augmentation du nombre de salariés.

Ces fonds sont mutualisés dès le premier euro et dès la collecte car si OPCAMS gère les fonds de soixante-cinq branches professionnelles, ceux-ci ne sont pas gérés individuellement par branche. La mutualisation

supérieurs à leur participation légale d'utiliser les fonds non utilisés par d'autres, selon le même principe que les assurances. La moyenne de versement d'une entreprise pour le Plan de Formation est ainsi de 150 euros par an, tandis qu'elle peut bénéficier d'environ dix fois plus, grâce à la mutualisation et aux partenariats financiers développés par OPCAMS en région. Ainsi, en région Lorraine, OPCAMS vient d'obtenir un accord de subvention du Fonds Social Européen, permettant une prise en charge optimale des actions de formations.

Le Conseil d'administration a choisi de dé plafonner les financements des plans de formation. Jusqu'à aujourd'hui les entreprises pouvaient prétendre au remboursement de leurs actions jusqu'à 1 200 euros par an et par entreprise. S'il n'y a plus de limite maintenant, tout n'est cependant pas débridé, le but étant d'augmenter le nombre de salariés accédant à la formation, et donc de diversifier les entreprises bénéficiaires.

En matière de financement, OPCAMS prend en charge les salaires pour 2005, dans la limite de vingt-et-une heures sur la base du SMIC pour inciter plus d'entreprises à envoyer leurs salariés en formation.

Enfin, toujours dans le souci d'allègement des procédures et de simplification, il n'est plus aujourd'hui nécessaire de présenter un dossier avant la formation pour que celle-ci soit prise en charge. Il suffit d'adresser à OPCAMS au plus tard dans les 30 jours qui suivent l'action de formation le dossier de demande de remboursement accompagné des pièces justificatives (photocopie du bulletin de salaire, programme, attestation de présence originale signée par l'organisme de formation et contresignée par le salarié, la facture de l'organisme de formation s'il y a subrogation de paiement, sinon la facture de l'entreprise, la convention FSE dûment complétée et signée), pour en déclencher le remboursement.



Ce principe est fondé sur les objectifs de développement et d'équilibre. L'observation et les statistiques montrent que ce système est plutôt favorable aux TPE. »



Question de la salle : « Y a-t-il des branches plus consommatrices que d'autres au niveau de la formation ? »

Pierre Roy : « Certaines branches envoient plus de salariés en formation que d'autres. Cela est lié à des activités qui ont des besoins qui doivent être renouvelés (par exemple, la coiffure à cause de la mode). À l'opposé, dans d'autres branches professionnelles, il n'est pas simple d'envoyer les salariés en formation en raison de leurs faibles effectifs. Nous essayons d'encourager les branches qui ne sont pas encore dans une dynamique de formation permanente, tout en ne freinant pas les branches les plus habituées à envoyer leurs salariés en formation et donc les plus consommatrices. »

La réforme de la formation professionnelle

Après avoir bien cerné le cadre de fonctionnement d'OPCAMS, les participants à cette journée d'information régionale ont écouté attentivement Rodolf Becquelin, Chargé de mission, présenter les différents dispositifs et les différentes possibilités de mise en œuvre de la nouvelle loi sur la formation professionnelle.



Rodolf Becquelin :

« Le Plan de Formation n'est pas beaucoup modifié par ce nouveau texte.

Jusqu'à maintenant, deux dispositifs existaient, le Plan de Formation, à l'initiative de l'employeur, obligatoire pour le salarié et le

Congé Individuel de Formation, à l'initiative du salarié, avec des modalités spécifiques concernant le refus

de l'employeur. La nouveauté de la loi concerne le Droit Individuel à la Formation, qui mélange les deux dispositifs précédents : il s'agit d'un nouveau droit pour le salarié, avec l'accord de son employeur, qui sous-entend donc une négociation entre les deux parties. C'est ici que réside la nouveauté "culturelle" de cette loi, puisqu'il n'existait pas jusqu'à présent de "dialogue obligatoire" au sein de l'entreprise entre ces deux parties.

Les participants écoutant le propos de Rodolf Becquelin.



Le Plan de Formation

reste toujours décidé par l'employeur. Parmi les obligations sociales de celui-ci, on conserve la protection sociale du salarié, qui reste sous contrat de travail, sa garantie de rémunération et la prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes. Ce qui est nouveau, c'est que la loi définit maintenant une typologie légale des actions de formation éligibles au Plan de Formation (promotion/prévention, acquisition/entretien, ou actions de perfectionnement, de conversion, de bilan de compétences, validation des acquis, lutte contre l'illettrisme, etc.). Ces catégories ont été définies selon le constat fait des obligations de l'employeur vis-à-vis de son employé : il a un rôle de veille, en assurant l'adaptation des salariés à leur poste de travail, il doit garantir le maintien du poste de travail au regard de l'évolution technologique de l'entreprise, et doit proposer des formations participant au développement des compétences des salariés. Ce sont les trois typologies d'actions de l'employeur, d'où découlent les trois catégories de formation :

- action d'adaptation au poste de travail,
- action d'évolution et de maintien dans l'emploi,
- action de développement des compétences.

Ces actions peuvent être mises en œuvre pendant ou hors temps de travail. Les actions d'adaptation ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables dans les fonctions qu'il occupe, celles d'évolution et de maintien dans l'emploi visent à apporter des compétences qui ne sont pas immédiatement utilisables par le salarié,



mais qui correspondent à une utilisation prévue sur le poste ou à une modification des fonctions du salarié sans que cela modifie le contrat de travail ou de la qualification. Pour la troisième catégorie, elle vise à faire acquérir au salarié des compétences professionnelles qui peuvent amener à des modifications du contrat de travail.

Dans la première catégorie, les actions d'adaptation au poste de travail doivent se dérouler pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue intégralement. Pour la catégorie "évolution et maintien dans l'emploi" les actions de formation peuvent se dérouler pendant le temps de travail, mais la loi précise qu'il y a possibilité du dépassement d'heures après accord d'entreprise ou du salarié. Il y a dans ce cas gel des heures supplémentaires et gel du repos compensateur, dans la limite de cinquante heures par an par salarié. Dans la dernière catégorie, actions de développement des compétences, il y a possibilité de déroulement en dehors du temps de travail si accord du salarié et, dans ce cas-là, celui-ci reçoit une allocation de formation équivalente à 50 % du salaire net. Cette possibilité de formation en dehors du temps de travail se retrouve dans d'autres dispositifs, comme le DIF ou la Période de Professionnalisation, avec la même allocation de formation ajoutée au salaire mensuel et exempte de charge.



Question de la salle : « Dans le cas de dépassement d'heures, peut-on appliquer le fait qu'il n'y a pas de journée compensatoire de repos sur un stage fait sur une journée de congé ? »

Rodolf Becquelin : « Si la formation est réalisée sur le temps de travail, il convient de respecter les trente-cinq heures par semaine, et, lorsque la formation les dépasse, il faut respecter le quota des heures supplémentaires conformément au Code du travail. Si les heures supplémentaires sont dépassées et si vous devez accorder, selon votre convention collective, un jour de repos à votre salarié envoyé en formation sur ce jour de repos, vous devez lui donner un repos compensateur ou le payer en heures supplémentaires. »



Rodolf Becquelin : « Pour les autres dispositifs issus de la nouvelle loi, on distingue deux systèmes pour se professionnaliser. Le premier s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, c'est le Contrat de Professionnalisation.

Concernant les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) déjà intégrés à l'entreprise, les partenaires sociaux ont imaginé ce que la Loi a mis en place : la Période de Professionnalisation.

Le Contrat de Professionnalisation a pour objectif de permettre au bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle figurant dans la liste établie par les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) ou reconnu dans une convention collective nationale de branche. La durée du contrat prévue par la loi est comprise entre six et douze mois. Les accords de branche permettent d'aller au-delà de ces douze mois et précisent les publics prioritaires et la nature des qualifications. Cette formation est constituée d'enseignements généraux professionnels et techniques et d'actions d'évaluation et d'accompagnement. La proportion du temps passé en formation est comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat ; sachant que les accords de branche peuvent modifier ces durées au-delà des 25 %. Le grand changement entre les anciens Contrats (Qualification, Orientation et Adaptation) et le Contrat de Professionnalisation, c'est la rémunération. Pour les moins de 21 ans, elle atteint 55 % du SMIC, et 70 % pour les plus de 21 ans. Ces taux sont relevés de dix points pour les jeunes gens ayant déjà atteint un niveau quatre au moment de la signature du Contrat de Professionnalisation. Là encore, ce sont les accords de branche qui sont prédominants, qui ont parfois souhaité augmenter ces rémunérations, comme dans l'esthétique. Les entreprises sont exonérées de charges sociales dans le cadre du Contrat de Professionnalisation, comme pour le contrat de qualification, seulement pour les personnes âgées de moins de 26 ans et pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. »

Pierre Roy : « OPCAMS prend en charge les heures inscrites dans le Contrat de Professionnalisation dans la limite de 9,15 euros de l'heure, pour une durée déterminée par des accords de branche. Chacun d'eux prévoit des dispositions différentes ; pour ce qui est de la coiffure, les durées vont de six à vingt-quatre mois, et plus de douze mois pour des formations de niveau quatre, pour une durée de formation correspondant à 20 % de la durée du contrat.

D'autres accords ont été négociés, signés et étendus, notamment pour les prothésistes dentaires, l'esthétique, le machinisme agricole, les fleuristes. »

Question de la salle : « En cas de refus par l'OPCA, le salarié peut-il s'adresser aux AGEFOS ? »

Pierre Roy : « Non, les champs d'application doivent être respectés. Les entreprises de dix salariés et plus essayant un refus pouvaient autrefois le faire, mais ce n'est plus le cas aujourd'hui. OPCAMS est un interlocuteur unique pour les contrats de professionnalisation. »

Question de la salle : « Faut-il trouver un tuteur dans l'entreprise pour encadrer ces jeunes ? »

Pierre Roy : « Le tuteur est devenu facultatif, mais il reste souhaitable pour une bonne intégration des jeunes dans l'entreprise. Lorsque le formulaire de demande de remboursement est envoyé, il faut préciser si l'on requiert un tuteur ou non. Le Contrat de Professionnalisation repose sur un lien entre le jeune formé, l'entreprise et l'organisme de formation. Le tuteur est là pour cette fonction, il doit avoir un niveau de compétences égal ou supérieur au jeune formé et doit confier les tâches en rapport avec celles liées à la formation suivie. L'importance de la tâche confiée au tuteur et la surcharge de travail qu'elle implique nécessite de plus en plus une formation de tutorat. OPCAMS propose pour cela un financement déterminé sur la base de 15 euros de l'heure sur une durée maximale de quarante heures. Pour le temps passé à l'encadrement, c'est-à-dire l'exercice de la fonction tutorale, OPCAMS propose un montant de 230 euros par mois et par stagiaire pour une durée maximale de six mois, dans la limite des fonds disponibles.

À l'issue des formations en alternance, plusieurs situations peuvent se présenter à la personne formée : en CDI, il reste dans l'entreprise, en CDD, son contrat peut être renouvelé une fois et s'il n'a pas pu obtenir la qualification envisagée, pour cause d'échec aux

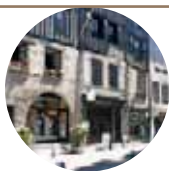
épreuves, de maternité, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation, il se retrouve en recherche d'emploi.

Les statistiques montrent que 75 % d'embauches sont réalisées à l'issue de ces formations, dans l'entreprise ou non. La formation en alternance est donc à préserver et c'est bien l'objectif des contrats de professionnalisation. »



Nombreuses questions de la salle ont trouvé des réponses pendant cette journée.





Rodolf Becquelin : « La Période de Professionnalisation, quant à elle, s'adresse aux salariés déjà en entreprise et en CDI.

La loi a déterminé de façon exhaustive les publics en CDI concernés par cette Période de Professionnalisation. Dans ce public éligible, on trouve ceux dont la qualification est inadaptée à l'évolution des technologies et des organisations, ceux à l'issue de certains congés maternité ou parentaux, les personnes âgées de 45 ans ou comptant plus de vingt ans d'expérience professionnelle, les personnes envisageant une création ou une reprise d'entreprise et enfin les travailleurs handicapés.

La Période de Professionnalisation favorise par des actions de formation le maintien dans l'emploi en acquérant un diplôme ou un titre professionnel comme pour le Contrat de Professionnalisation, ou action visant à acquérir une qualification professionnelle établie par la CPNE ou reconnue dans la classification d'une convention collective de branche. Pour la mise en œuvre, le système d'alternance est maintenu.

La loi indique que ces formations doivent être référencées au RNCP, Répertoire National des Certifications Professionnelles. »

Question de la salle : « Quel financement OPCAMS propose-t-il pour les Périodes de professionnalisation ? »

Pierre Roy : « Les dossiers sont étudiés au cas par cas : si les accords de branche ne prévoient pas de taux horaires, ce qui n'est actuellement pas le cas, le tarif appliqué par OPCAMS est de 9,15 euros de l'heure. »

Rodolf Becquelin : « Sur le Droit Individuel à la Formation, il s'agit de l'essentiel du dispositif instauré par la récente réforme du 4 mai. Ce nouveau droit ouvre au salarié, à son initiative et avec accord de l'employeur, la possibilité individuelle d'actions de formation. Les publics concernés par ce Droit Individuel à la Formation (DIF) sont les salariés en CDI depuis au moins un an dans l'entreprise et les salariés en CDD depuis quatre mois.



La durée du DIF pour les salariés en CDI est de vingt heures cumulables de formation dans la limite de cent vingt heures sur six ans. Pour ceux en CDD, le calcul se fait au prorata du nombre de mois de présence dans l'entreprise.

Les entreprises ont un devoir d'information annuel auprès des salariés sur l'acquisition totale des heures, par exemple en l'indiquant sur la fiche de salaire. La loi prévoit expressément que le droit au DIF s'exerce en dehors du temps de travail, bien que l'accord de branche peut le prévoir pendant le temps de travail.

Le salarié établit lui-même son projet de formation qu'il propose par écrit à son employeur. Celui-ci doit lui répondre dans un délai d'un mois, également par écrit, faute de quoi l'absence de réponse vaudrait acceptation.

Si l'employeur refuse pendant deux exercices civils consécutifs, le salarié fait une demande au FONGECIF qui traite en priorité les dossiers émanant du DIF, selon ses priorités, déterminées annuellement. Ceci n'est pas neutre pour l'employeur : même s'il a refusé le projet de DIF du salarié, il doit verser au FONGECIF l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'employé (50 % du salaire net), ainsi que le coût de la formation sur la base forfaitaire de 9,15 euros par heure. »



Pierre Roy : « En cas d'accord entre le salarié et l'employeur et dans la limite des fonds disponibles, OPCAMS financera le DIF sur les fonds de la professionnalisation, et les dossiers seront étudiés au cas par cas, dans la limite des fonds disponibles. Des accords de branche peuvent prévoir le financement du DIF sur les fonds du Plan de Formation. »



Rodolf Becquelin : « En cas de licenciement, lors de l'entretien, l'employeur doit informer le salarié de ses droits acquis dans le cadre du DIF. Le salarié peut parfaitement utiliser son droit au DIF pour une action de formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience qui se déroulerait ou commencerait pendant son préavis. Dans un cas de démission, il faut solder ce droit pendant la période de préavis. »

Des invités toujours très intéressés posent des questions qui les concernent directement.



Question de la salle : « Lorsqu'un employé quitte l'entreprise et ne désire pas prendre son DIF, peut-il recevoir une compensation financière ? »

Rodolf Becquelin : « Non, le DIF n'intervient que dans le cadre de la formation professionnelle et ne peut absolument pas être transformé en prime ni indemnité. »

La Validation des Acquis de l'Expérience

Les débats reprennent à 14h30 avec l'intervention de Danielle Messié, Chef de Projet à OPCAMS, sur les thèmes de la Validation des Acquis de l'Expérience et du choix d'un organisme de formation.



Danielle Messié : « Dans l'expression Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), un "acquis" se définit par les savoir, savoir-faire et savoir-être du salarié, provenant non seulement de son activité professionnelle, mais aussi bénévole. Ces savoirs peuvent être valorisés, l'objectif étant d'obtenir tout ou partie d'un diplôme. »



La Validation des Acquis de l'Expérience est accessible à toute personne justifiant de trois ans d'activité en lien avec le titre ou diplôme visé. La VAE est un droit inscrit dans le Code du travail. Elle concerne les salariés, les non-salariés, les demandeurs d'emploi et les bénévoles.

On peut accéder par cette voie aux diplômes délivrés par l'État (CAP, brevets professionnels, bacs professionnels, BTS, etc.), aux titres délivrés par les organismes privés ou consulaires (brevets de maîtrise, BTM, BMS, etc.) et aux Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) mis en place à l'initiative des branches professionnelles.

Pour un salarié l'avantage de la Validation des Acquis de l'Expérience est de mettre en avant son expérience professionnelle et de la valoriser. Il y a aussi des avantages pour l'employeur accompagnant son salarié dans sa démarche de VAE : une diminution du temps d'absence d'un salarié par rapport à une formation dispensée par un organisme et le coût en est aussi réduit.

La motivation d'un salarié est aussi singulièrement augmentée par la valorisation de ses compétences. Du côté des branches professionnelles, très mobilisées sur la validation des acquis de l'expérience, en particulier dans la coiffure, cela permet un développement du niveau de qualification des salariés.

Ce dispositif permet aussi de bien préparer les départs à la retraite. Ainsi, un employé de salon de coiffure qui n'a pas de brevet professionnel mais qui dispose néanmoins des compétences pour reprendre le salon, peut obtenir son diplôme par la VAE, quitte à compléter ses acquis par une formation en comptabilité ou en gestion du personnel.

Enfin, la VAE permet aux branches professionnelles de valoriser les métiers de l'artisanat.

Quatre grandes étapes composent le processus de VAE : en premier lieu, faire une demande de dossier auprès des organismes relais d'information, puis le compléter en démontrant que l'expérience acquise a un lien avec le diplôme visé et répond à une exigence du référentiel de diplôme. Dans cette phase il est recommandé de se faire accompagner par des spécialistes dont le coût est pris en charge par OPCAMS (sur la base de 24 heures). En troisième étape, un jury se réunit pour examiner le dossier du candidat et s'entretenir avec lui ou le mettre en situation.



La décision prise en quatrième étape peut être une obtention totale de son titre ou diplôme ; une obtention partielle, certains modules du référentiel étant validés, tandis que le jury demande que le candidat puisse conforter les autres modules par une formation ; enfin, il peut y avoir non-validation du dossier, cas assez rare.

Selon que l'employeur est partie prenante ou non du projet de son salarié, le financement de la Validation des Acquis de l'Expérience peut être réalisé selon deux modes.

Dans le premier cas, l'employeur va pouvoir demander à OPCAMS le financement de la prestation d'accompagnement, et, si il y a validation partielle, OPCAMS pourra financer la formation pour l'obtention des modules complémentaires. Dans le second cas, en individuel, l'employé s'adresse au FONGECIF pour une demande de congé afin d'obtenir la validation des acquis de l'expérience.

Pour constituer le dossier de demande de remboursement, il faut rassembler le descriptif de la prestation d'accompagnement (comme le programme dans le cas d'une formation), la copie d'une convention tripartite rédigée et signée par l'employeur, le salarié et l'organisme d'accompagnement, et enfin une photocopie de la dernière fiche de salaire du candidat. »



Quelques chiffres de l'activité de la VAE pour la branche coiffure :

- en 2003-2004, sur 844 candidats qui ont demandé un dossier de validation des acquis pour le Brevet Professionnel, 755 ont effectivement présenté un dossier, 500, soit 66 %, ont obtenu une partie du diplôme (validation partielle), 255 la totalité du diplôme, soit 34 % ;
- sur 50 candidats ayant demandé un dossier de CAP, 28 ont obtenu une validation partielle, 15 la totalité du diplôme.

On peut se renseigner sur ce dispositif via un réseau national, diffusé dans chaque département par des points-relais d'information au sein de trois types d'institution :

- les Délégations Académiques pour la Validation des Acquis (DAVA), concernant les diplômes délivrés par le ministère de l'Éducation Nationale ;
- les Centres d'Information sur le Bilan de Compétences (CIBC), plusieurs par département, qui accompagnent et renseignent les candidats sur la VAE ;
- et les Chambres de Métiers de chaque département, au sujet des diplômes et des titres relevant des ces organismes consulaires.

Les services d'OPCAMS sont aussi à la disposition des employeurs et des salariés pour toute demande d'information, ou sur le site Internet <http://www.opcams.fr>, où on trouvera une partie spécifique traitant de la VAE.

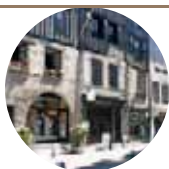
Quelques clés pour bien choisir un organisme de formation



Danielle Messié : « OPCAMS souhaite aider et accompagner les entreprises dans leur choix d'un organisme pour réaliser une formation. Après avoir identifié un besoin précis de formation pour les salariés, il faut contacter au moins trois organismes de formation pour comparer les propositions. Il existe en effet des coûts différents entre des offres pour un même type de formation. Il vaut mieux rencontrer l'organisme, préparer l'entretien en définissant clairement les résultats attendus par l'entreprise à l'issue de la formation proposée. Il s'agit aussi de vérifier les références de cet organisme en faisant vous-même une enquête auprès d'autres entreprises ayant fait appel aux formations dispensées par cet organisme.

Il faut aussi demander une proposition détaillée en répondant à différentes rubriques nécessaires pour obtenir le financement des actions de formation par OPCAMS. Parmi celles-ci se trouvent l'intitulé du stage, le public concerné et les prérequis (expérience préalable du salarié), les objectifs pédagogiques du stage (ce que le salarié peut faire à son issue), le programme de la formation détaillé, les méthodes pédagogiques utilisées (vidéoprojecteur, films, etc.), le nombre maximal de stagiaires prévu, les dates précises de formation, les durées en nombre d'heures et le lieu de la formation, les horaires, le profil des formateurs (professionnels, enseignants), le coût total et le tarif horaire de la formation, le numéro d'activité de l'organisme de formation.

Il arrive aussi parfois que l'entreprise soit démarchée par un organisme de formation. Dans ce cas il faut être vigilant et ne prendre aucune décision de suite. Il convient de s'assurer que la formation proposée répond bien à un besoin pour l'entreprise. Dans cette hypothèse, il est recommandé de consulter d'autres organismes pour comparer les propositions.



Enfin, il faut vérifier que le remboursement de cette formation est bien éligible à la prise en charge par OPCAMS. Les commerciaux de certains organismes de formation peuvent se faire passer pour OPCAMS, ce qui est illégal. Par ailleurs, les demandes de remboursement sont signées par l'employeur, qui engage ainsi sa responsabilité. Il est donc impératif de vérifier les informations inscrites sur ces demandes par l'organisme de formation.

En conclusion, quel que soit le mode d'accès à la formation, une fois celle-ci achevée, il est important de faire une évaluation de la formation réalisée. Il s'agit de vérifier qu'elle a bien obéi aux objectifs fixés dès le départ par l'entreprise et de mesurer ce qu'elle a apporté à l'entreprise et aux salariés. »

Question de la salle : « Pourquoi OPCAMS ne prend pas en charge les apprentis ? »

Michel Pillot : « L'apprenti est déjà en contrat de formation en alternance tout comme les personnes en Contrat de Professionnalisation. »

Cette journée est importante pour la qualité des informations données et l'image plus positive de la formation.

La nouvelle loi, au-delà des contraintes à craindre, va entraîner un débat dans l'entreprise tout à fait motivant. OPCAMS se rapproche des régions et des adhérents, et mes remerciements vont à notre auditoire limousin, qui s'est montré attentif et intéressé, et à la qualité des interventions de ce jour. »

Conclusion



Michel Pillot : « OPCAMS reste à la disposition de tous les artisans de la région Limousin. Des actions de communication comme cette journée sont entreprises depuis plusieurs années et se poursuivent dans toutes les régions de France.

Nous comptons sur vous pour faire part de ce que vous avez appris aujourd'hui aux autres chefs d'entreprises artisanales de votre entourage. N'hésitez pas à nous contacter, par téléphone et à consulter notre site Internet pour obtenir toutes les précisions qui vous sembleraient nécessaires.

Une équipe de 70 personnes

Sous la direction de Michèle Devinante,
les services se mobilisent pour la réussite
des projets de formation des entreprises.

Assistante de direction : Christelle Grosmaire

- **Le service communication** : il renseigne sur les différents dispositifs de la formation professionnelle et sur les critères de financement des formations.

Contacts : Christine Ragot c.ragot@opcams.fr

et Nicole Rambert n.rambert@opcams.fr

- **Le service conseil, information et développement** : il accompagne les entreprises et les branches professionnelles dans leurs projets formation, informe sur l'actualité de la formation professionnelle, assure la communication en direction des adhérents, des branches et des partenaires et met en place des partenariats financiers avec les régions.

Interlocuteurs : Rodolf Becquelin, Leïla Benozène, François Charmeteau,
Laure Francillette, Elsa Gaspar, Danielle Messié, Sabine Perrot,
Marina Rajkovic, Sophie van Sevenant.

Contact : contact@opcams.fr

- **Le service collecte** : il assure la gestion des contributions relatives à la formation professionnelle.

Responsable : Pierre Roy

Assistante : Éloïse Peynet

Contact : collecte@opcams.fr

- **Le service plan de formation** : il gère et suit les demandes de financement des actions de formation continue des entreprises.

Responsable : Pierre Roy

Assistante : Emmanuelle Hellier

Contact : plandeformation@opcams.fr

- **Le service alternance** : il gère et suit les dossiers de contrats en alternance.

Responsable : Pierre Roy

Assistante : Nadia Valet

Contact : alternance@opcams.fr

