

Se former, c'est évoluer



Salariés de l'artisanat des métiers et des services, ce livret est le vôtre.

Envisager de se former, c'est **envisager sereinement son avenir**. C'est également l'occasion de favoriser le **dialogue dans l'entreprise** et de faire de l'**entretien professionnel** annuel un outil au bénéfice du salarié comme de l'entreprise.

La formation professionnelle, le développement des compétences, la gestion des parcours individuels, la professionnalisation, la vitalité du secteur, **tout dépend à la fois du chef d'entreprise et du salarié**, individuellement et collectivement.

C'est pourquoi nous avons souhaité réunir dans ces pages **toutes les informations nécessaires** pour comprendre les multiples possibilités de la formation et de la professionnalisation. Vous y trouverez les **détails sur chaque dispositif existant**, présentés le plus simplement possible.

Chaque page de ce livret est une **opportunité d'épanouissement** par la formation... Le développement personnel et collectif, **c'est l'affaire de tous !**

OPCAMS est l'organisme paritaire collecteur agréé de l'artisanat des métiers et des services. Cela signifie :

- qu'il est géré par des **représentants des salariés et des employeurs** en nombre égal,
- qu'il ne concerne que les entreprises de l'**artisanat des métiers et services**,
- qu'il répond aux questions des **chefs d'entreprises** comme des **salariés**.

Ses missions sont dédiées à la **formation des salariés de l'artisanat des métiers et des services**. Parmi les axes fondamentaux, OPCAMS :

- **informer** les entreprises et leurs salariés sur les dispositifs et mesures de la formation professionnelle continue,
- **financer** les formations destinées aux salariés des entreprises de la branche.

Depuis 2007, OPCAMS développe des **antennes régionales** qui assurent un service de proximité. Les conseillers en région peuvent **recevoir les salariés** comme les **employeurs** pour leur **donner des conseils** et les **accompagner dans le montage** de leur projet formation (voir la carte et les contacts en fin de livret).

Nous sommes à votre écoute et à votre service.

Décodez les sigles et abréviations utilisés dans ce livret...

BEP Brevet d'Études Professionnelles	DAVA Dispositif Académique de Validation des Acquis
BP Brevet Professionnel	DIF Droit Individuel à la Formation
BTS Brevet de Technicien Supérieur	EDEC Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences
CAP Certificat d'Aptitude Professionnelle	FONGECIF Fonds de gestion du congé individuel de formation
CARIF Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur les Formations	FSE Fonds Social Européen
CDD Contrat à Durée Déterminée	OPCAMS Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'artisanat des Métiers et des Services
CDI Contrat à Durée Indéterminée	SPI Stage de Préparation à l'Installation
CIBC Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences	VAE Validation des Acquis de l'Expérience
CIF Congé Individuel de Formation	
CIO Centre d'Information et d'Orientation	
CQP Certificat de Qualification Professionnelle	



Le plan de formation de l'entreprise

« Mon employeur me propose d'effectuer une formation pour m'adapter à mon poste de travail, évoluer dans mon emploi ou développer mes compétences : c'est le plan de formation de l'entreprise. »

Le plan de formation regroupe les actions (de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences) répondant aux **objectifs de l'entreprise** et retenues annuellement par l'employeur au bénéfice de ses salariés. Il relève habituellement de l'initiative de mon employeur mais dans un esprit de progrès commun, je peux moi-même formuler une demande. C'est mon employeur qui décidera au final d'inscrire ou non cette action de formation dans son plan.

Qui est concerné ?

Tous les salariés de l'entreprise (CDI, CDD, temps partiel) peuvent accéder au plan de formation, quelle que soit leur ancienneté, mais c'est l'employeur qui choisit les salariés bénéficiaires.

Quelles formations ?

Trois catégories d'actions de formation peuvent être incluses dans le plan de formation :

- Les actions d'adaptation au poste de travail, qui donnent au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre du poste qu'il occupe et sont nécessaires pour exercer les activités liées à son poste de travail. Ces actions sont une obligation de l'employeur et ont lieu **pendant le temps de travail avec obligation de maintien de la rémunération du salarié**.

- Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi qui permettent au salarié d'évoluer dans sa qualification professionnelle ou contribuent au maintien de son emploi lorsque celui-ci évolue. Ces formations ont lieu **pendant le temps de travail avec un maintien du salaire**. Elles peuvent dépasser la durée habituelle de travail dans une limite de **50 heures annuelles**, avec la rémunération habituelle

(sans majoration des heures supplémentaires) et sous réserve d'un accord d'entreprise ou d'un accord écrit du salarié.

- Les actions de développement des compétences qui doivent participer à l'évolution de la qualification professionnelle du salarié et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise. **Ces actions de développement des compétences** peuvent se dérouler **en dehors du temps de travail** dans la limite de **80 heures par an** sous réserve d'un accord écrit du salarié. Dans ce cas, l'employeur verse au salarié une allocation de formation égale à 50 % de son salaire net, calculé sur les 12 derniers mois.

Quelle mise en œuvre ?

Le départ en formation dans le cadre du plan de formation s'assimile à un **envoi en mission professionnelle** et je ne peux pas refuser d'aller en formation. Cependant, dans certains cas, **mon accord est requis** :

- Lorsque la formation a lieu **en dehors du temps de travail**. Dans ce cas, l'accord entre l'employeur et le salarié doit être formalisé par écrit et il peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa signature. Mon refus de suivre une formation dans ce cadre ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

- Pour suivre une action de **bilan de compétences** ou de **validation des acquis de l'expérience**.

Pendant toute la durée de la formation, ma rémunération est maintenue. Les heures réalisées hors temps de travail dans le cadre du développement des compétences donnent lieu au versement d'une allocation de formation et je bénéficie de la couverture sociale dans les mêmes conditions que si j'étais resté dans l'entreprise.

Les frais occasionnés par la formation sont à la **charge de mon employeur** : coût de la formation, frais de transport et d'hébergement.



Le droit individuel à la formation (DIF)

« J'ai acquis des heures de droit individuel à la formation, je voudrais savoir comment les utiliser »

Le droit individuel à la formation est un droit qui permet à tout salarié de bénéficier, chaque année, de plusieurs heures de formation, cumulables dans la limite de 120 heures sur 6 ans.

Le DIF relève de **mon initiative** mais le choix de l'action de formation est arrêté **en accord avec mon employeur**.

Qui est concerné ?

••• Les salariés en **CDI** à temps plein et depuis au moins 1 an dans l'entreprise acquièrent **20 heures par an**, mais un accord de branche peut prévoir une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, la durée est calculée au prorata du temps de travail.

••• Les salariés en **CDD** depuis 4 mois cumulent un **nombre d'heures calculé au prorata de leur temps de travail**. C'est le FONGECIF qui assure le financement des formations de cette catégorie de salariés.

••• Les salariés en contrat d'**apprentissage** et de **professionnalisation** sont exclus du bénéfice du DIF.

Chaque année, mon employeur doit m'informer par écrit du total des heures acquises au titre du DIF.

Quelles formations ?

Le DIF permet de suivre des **actions qui répondent à mes besoins et à ceux de mon entreprise**. Des **priorités de formation** peuvent être définies par accord de branche mais en l'absence d'un accord, le DIF permet de suivre des actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, ayant pour objectif l'acquisition d'une qualification.

Quelle mise en œuvre ?

Si j'ai un projet, je dois formuler ma demande de formation (de préférence par écrit) auprès de mon employeur, en précisant les caractéristiques de la formation envisagée. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, au-delà, son acceptation est supposée. En cas d'accord sur la formation, la demande de financement auprès d'OPCAMS incombe à votre employeur.

Si mon employeur refuse son accord sur le choix de l'action de formation durant 2 années consécutives, je peux présenter ma demande au FONGECIF (voir les adresses utiles en fin de livret).

La formation se déroule en principe **en dehors du temps de travail** (dans la limite de la durée maximale du travail fixée par la loi). Un accord de branche peut prévoir son déroulement en tout ou partie sur le temps de travail. L'employeur doit verser une **allocation de formation** si l'action se déroule en dehors du temps de travail et le salaire habituel pour les heures de formation réalisées sur le temps de travail.

En cas de **licenciement** je peux demander à bénéficier du DIF pendant mon préavis, en cas de démission je dois me mettre d'accord avec mon employeur sur le choix de l'action de formation pendant la période de préavis. À défaut, le DIF n'est pas mis en œuvre.

En cas de **rupture du contrat de travail**, le droit acquis n'est pas transférable d'une entreprise vers une autre. Cependant, un accord de branche peut prévoir cette possibilité.

En cas de départ à la **retraite**, les droits acquis au titre du DIF sont perdus.



La période de professionnalisation

« Je suis en CDI et souhaite acquérir une qualification professionnelle ou suivre une formation dans le cadre de l'alternance : c'est la période de professionnalisation. »

L'objectif de la période de professionnalisation est de favoriser par des actions de formation en alternance le **maintien dans l'emploi** des salariés en contrat à durée indéterminée. L'initiative de la demande relève soit de mon employeur soit de mon propre chef avec l'accord de mon employeur.

Qui est concerné ?

Les **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...).

Un accord de branche professionnelle peut définir des catégories prioritaires.

Quelles formations ?

Les actions doivent **viser l'acquisition d'une qualification** (diplôme, titre professionnel ou qualification reconnue par une branche) ou **correspondre à des priorités** définies par un accord de branche professionnelle.

Quelle mise en œuvre ?

La formation est mise en œuvre sur le **principe de l'alternance** associant des séquences de formation dispensées par un organisme extérieur et l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise lié à la qualification visée.

Si la période de professionnalisation est :

- ... **à l'initiative de mon employeur**, la formation est réalisée soit sur le temps de travail soit en tout ou partie en dehors du temps de travail. Je ne peux pas refuser de partir en formation si l'action se déroule sur mon temps de travail mais mon accord écrit est requis si la formation se déroule en dehors du temps de travail.

- ... **à mon initiative**, la formation est réalisée soit sur le temps de travail soit en tout ou partie en dehors du temps de travail dans le cadre du DIF (80 heures maximum par année civile), après accord de mon employeur.

Si elle se déroule **pendant mon temps de travail**, je perçois ma **rémunération habituelle** et si elle se déroule **en dehors du temps de travail** (80 heures par an maximum), mon employeur me verse une **allocation de formation**.

Si la formation se déroule en **tout ou partie en dehors du temps de travail**, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation des **engagements** auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces **engagements** portent sur :

- ... les conditions d'accès du salarié aux fonctions disponibles à l'issue de la formation, dans un délai d'un an,

- ... l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé,

- ... la prise en compte de ses efforts.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

« J'ai une expérience professionnelle et j'aimerais la faire reconnaître en obtenant un diplôme, un titre ou un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) : c'est la validation des acquis de l'expérience. »

La validation des acquis de l'expérience est la possibilité qu'a toute personne d'**obtenir tout ou partie d'un diplôme** ou d'**un titre à finalité professionnelle** ou d'un **certificat de qualification**. C'est un droit individuel inscrit au Code du travail.

Qui est concerné ?

Toute personne ayant une **expérience d'au moins 3 ans** en lien direct avec la certification visée : salariés, non salariés, demandeurs d'emploi, bénévoles.

Quels diplômes et titres ?

- Les **diplômes** délivrés par l'État (CAP, BEP, BP, Baccalauréat professionnel, BTS,...),
- Les **titres à finalité professionnelle** délivrés par l'État ou les organismes privés,
- Les **certificats de qualification** d'une branche professionnelle (CQP).

Quelle mise en œuvre ?

Si je ne sais pas à quelle qualification je peux prétendre, je m'informe auprès des spécialistes :

- Points Relais Conseil en VAE de son département (CARIF, CIBC, CIO...)
- Centres d'Aide à la décision au sein des chambres de métiers et de l'artisanat, notamment pour les certifications portées par celles-ci,
- Dispositif académique de validation des acquis (DAVA) mis en place par chaque académie pour les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, délivrés par l'État (CAP, BP, Bac Professionnel,...),
- Branche professionnelle pour les certificats de qualification professionnelle portés par une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
- Organisations professionnelles,
- Syndicats de salariés.

Si je sais quel type de qualification

je souhaite obtenir : je fais une demande de validation auprès de l'institution ou de l'organisme qui délivre le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé :

- Je **constitue un dossier** destiné à démontrer l'expérience acquise et son lien avec le diplôme ou le titre visé.
- Le **dossier est soumis à un jury** qui déterminera sa décision à partir de l'examen du dossier, d'un entretien avec moi et éventuellement après une mise en situation professionnelle.
- Le jury décide de l'**attribution totale ou partielle du diplôme**. Si la validation est partielle, le jury se prononce sur les compléments de formation nécessaires à l'obtention du diplôme, du titre ou du certificat de qualification visé.

L'accès à la VAE se fait dans le cadre du :

- **Congé de validation des acquis de l'expérience** si la démarche relève de mon initiative. Le congé est ouvert à tout salarié sans condition d'ancienneté. Le financement est assuré par le FONGECIF.
- **Plan de formation** si l'initiative relève de mon employeur (mon accord est requis dans ce cas).
- **Droit individuel à la formation** si la démarche associe l'employeur et moi. Le financement est assuré par OPCAMS (prestation d'accompagnement dans une limite de 24 heures).



Le bilan de compétences

« Je voudrais faire un point sur mes possibilités d'évolution professionnelle : c'est le bilan de compétences. »

Dans une optique de connaissance de soi, le bilan de compétences délivre un **panorama complet** des atouts et des lacunes d'un salarié, de ses savoir-faire et ses savoir-être. C'est un bilan qui porte autant sur les **compétences professionnelles** que sur les **qualités personnelles**.

À une époque où le travail est devenu un élément vital, l'ensemble des compétences apparaît comme un capital santé qu'il convient d'analyser, voire de réviser de temps en temps.

Le bilan comporte **trois phases** :

••• Une phase préliminaire, destinée à **analyser mes besoins**, à m'informer des conditions de déroulement du bilan et des techniques et des méthodes mises en œuvre et à confirmer mon engagement dans la démarche.

••• Une phase d'investigation qui me permet de **déterminer mes intérêts**, mes motivations, mes compétences et mes possibilités d'évolution professionnelle.

••• Une phase de conclusion vérifiant la **faisabilité du projet** et définissant les étapes de sa mise en œuvre. Cette phase se termine par la remise au bénéficiaire d'un document confidentiel.

Qui est concerné ?

Tous les salariés peuvent bénéficier d'un bilan de compétences.

Quelle mise en œuvre ?

Le bilan de compétences est réalisé :

••• Soit à **mon initiative**, dans le cadre du **DIF** ou du **congé pour bilan de compétences**.

Le congé est ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté de 5 ans dont 12 mois dans l'entreprise (24 mois au cours des 5 dernières années pour les salariés sous CDD). La durée du congé est de 24 heures du temps de travail, consécutives ou non et son financement est assuré par le FONGECIF.

••• Soit à l'**initiative de mon employeur** dans le cadre du **plan de formation** de l'entreprise mais dans ce cas mon accord est nécessaire. Le financement est assuré par OPCAMS dans une limite de 24 heures. Le bilan n'est réalisé qu'après la signature d'une convention tripartite entre mon employeur, l'organisme prestataire agréé par le FONGECIF et moi.

Pour m'informer, je peux prendre contact avec :

- le CIBC de mon département ou de ma région,
- la Chambre de Métiers et de l'Artisanat,
- les organisations professionnelles,
- les syndicats de salariés.

Le congé individuel de formation (CIF)

« Je souhaite me former pour un projet personnel : c'est le congé individuel de formation. »

Le congé individuel de formation est une **autorisation d'absence**, reconnue à tout salarié, lui permettant de suivre une action de formation de son choix, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences, indépendamment des objectifs de l'entreprise.

L'initiative du congé individuel de formation relève uniquement du salarié.

Qui est concerné ?

Tous les salariés (CDI, CDD, salariés temporaires) quel que soit l'effectif de l'entreprise, y compris celles occupant moins de 20 salariés non assujetties à la contribution au titre du congé individuel de formation.

Une **ancienneté** en qualité de salarié de **24 mois consécutifs ou non**, dont 12 mois dans l'entreprise est demandée, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés, dont 12 dans l'entreprise). Une réglementation particulière est prévue pour les salariés temporaires et les salariés sous CDD.

Quelles formations ?

La formation choisie peut avoir ou non un caractère professionnel et différents objectifs :

- accéder à un niveau supérieur de qualification,
- se perfectionner professionnellement,
- changer d'activité ou de profession,
- s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

La **durée du congé est égale à la durée de l'action**, sans dépasser un an si le stage est à temps plein, ou 1 200 heures si la formation est discontinue ou à temps partiel.

Quelle mise en œuvre ?

Quatre grandes étapes permettent la mise en place d'un CIF :

- Je choisis une formation.
- Je demande par écrit une autorisation d'absence à mon employeur : 120 jours avant le début de la formation si elle dure au moins 6 mois et 60 jours dans les autres cas. La demande doit préciser le type de formation, ses modalités et sa durée.
- Mon employeur doit faire connaître sa réponse dans les 30 jours suivant la réception de la demande. Il ne peut pas refuser l'autorisation d'absence sauf si je ne réunis pas les conditions d'ouverture. Il peut reporter le départ en CIF pendant 9 mois pour des raisons de service ou si plusieurs salariés en font la demande en même temps.
- Je m'informe du financement auprès du FONGECIF de ma région (voir contacts en fin de livret) car la prise en charge financière est de sa compétence et non de celle d'OPCAMS.

Pendant la formation, **mon contrat de travail n'est pas rompu** mais suspendu. Je bénéficie d'une **protection sociale** dans les mêmes conditions que si j'étais resté à mon poste de travail. La durée du CIF est comptabilisée pour le calcul des congés payés. J'ai une obligation de présence à la formation et ma rémunération et les frais de formation dépendent du FONGECIF.



La reprise d'une entreprise

Parce que la formation permet de porter à 80 % les **chances de réussite du repreneur**, OPCAMS propose et finance exclusivement pour les salariés de l'artisanat des métiers et des services une formation à la reprise et la direction d'entreprise artisanale. Elle permet une bonne préparation à la reprise d'une entreprise en permettant d'acquérir les connaissances, les compétences et les savoir-faire indispensables à un futur chef d'entreprise.

Qui est concerné ?

Les **salariés** des entreprises artisanales adhérentes à OPCAMS sur les régions : Île-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Picardie, PACA, Auvergne, Bourgogne, Franche-Comté, Haute-Normandie, Centre et Poitou-Charentes.

Quelle formation ?

La formation se décompose en 3 étapes complémentaires :

••• Le Stage de Préparation à l'Installation (SPI) :

Formation collective préalable à toute installation, ce stage est dispensé par les Chambres de Métiers et de l'Artisanat sur cinq jours en continu ou fractionnés. Il apporte au salarié les connaissances transversales indispensables à la reprise d'une entreprise artisanale et une prise en compte du caractère individuel de chaque projet de reprise.

••• Des modules de formation à la carte :

modules « généraux » et/ou modules « professionnels » qui permettent au stagiaire de personnaliser sa formation en fonction de l'individualité de son projet, dans une limite de 6 jours. Les stagiaires peuvent choisir entre des modules de formation générale et/ou des modules de formation professionnelle, dispensés soit par les Chambres de Métiers et de l'Artisanat, soit par des organismes de formation spécifiques aux branches professionnelles.

••• **La formation interne** dispensée par le chef d'entreprise permet au dirigeant de former son salarié, en situation, dans l'entreprise, jusqu'à la reprise effective. Favorisant le transfert des savoir-faire et de l'expérience professionnelle, elle est dispensée par le chef d'entreprise sur la base d'un programme de formation établi avec son salarié repreneur, dans une limite de 150 heures.

Mon employeur peut obtenir le **financement de ce parcours de formation** en s'adressant à OPCAMS. Celui-ci est assuré dans son intégralité grâce aux fonds mutualisés d'OPCAMS, complétés par le Fonds Social Européen (FSE) et l'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC).

Le contrat de professionnalisation

« Je souhaite recommander le secteur de l'artisanat des métiers et des services à un chercheur d'emploi ou à un jeune qui souhaite se former selon un contrat en alternance entre école et entreprise : c'est le contrat de professionnalisation. »

Le contrat de professionnalisation **favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle** des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi par l'acquisition d'une qualification professionnelle : diplôme, titre à finalité professionnelle ou qualification reconnue par une branche professionnelle.

Qui est concerné ?

- Les **jeunes de 16 à 25 ans**, sans qualification professionnelle ou ceux souhaitant compléter leur formation initiale.
- Les **demandeurs d'emploi de 26 ans et plus**.

Quel contrat ?

Le contrat de professionnalisation est un **contrat de travail** qui associe une **formation** sur le temps de travail et une période de travail dans l'entreprise. Le bénéficiaire du contrat peut être encadré par un tuteur.

Il peut être conclu dans le cadre d'un **contrat à durée déterminée** de 6 à 12 mois ou dans le cadre d'un contrat à **durée indéterminée**. Dans ce cas, l'action de professionnalisation (période pendant laquelle le bénéficiaire est formé) qui doit se situer en début de contrat, est comprise entre 6 et 12 mois (les durées peuvent être étendues à 24 mois pour des catégories de bénéficiaires et de qualifications désignées par accord de branche).

Les actions de formation comprennent des **enseignements généraux, professionnels ou technologiques**. Elles peuvent aussi comprendre des actions d'évaluation des compétences professionnelles et d'accompagnement. Elles se déroulent dans un organisme de formation externe ou dans l'entreprise si elle dispose d'un service de formation structuré.

La **durée de la formation** est comprise entre **15 et 25 % de la durée totale du contrat**.

Un accord de branche peut porter la durée de la formation au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Le temps de travail et le temps de formation additionnés ne peuvent pas excéder la durée hebdomadaire habituelle du travail pratiquée dans l'entreprise.

Rémunération du salarié :

- **Bac général ou qualifications inférieures** au Bac Pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau :
 - 16/20 ans : **55 % du SMIC**
 - 21-25 ans : **70 % du SMIC**
- **Bac Pro ou titre ou diplôme professionnel** de même niveau ou supérieur au niveau 4
 - 16/20 ans : **65 % du SMIC**
 - 21-25 ans : **80 % du SMIC**
- **Tous niveaux pour les 26 ans et plus**
 - 85 % du minimum conventionnel sans être inférieure au SMIC pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation.

Quels avantages ?

- **Exonération partielle des cotisations patronales** pour l'employeur : assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) et allocations familiales. L'exonération est applicable aux CDD et aux CDI (pendant la période de formation du bénéficiaire) lorsque le bénéficiaire du contrat est âgé de moins de 26 ans ou de 45 ans et plus.
- **Allègement des cotisations patronales** pour les 26 - 44 ans, dite « réduction Fillon ».
- **Aides incitatives** de l'État :
 - > Aide aux employeurs qui embauchent en CDI certaines catégories de jeunes de 16 à 25 ans à hauteur de 200 € par mois la première année et de 100 € la seconde.
 - > Aide de 200 € par mois (maximum de 2 000 € dans la limite de la durée de l'action de professionnalisation) pour l'embauche en CDD ou en CDI de demandeurs d'emploi de 26 ans et plus indemnisés par l'assurance chômage.



Contacts

••• Pour le DIF, en cas de refus de mon employeur durant deux exercices consécutifs : je contacte le FONGECIF de ma région
(adresses sur <http://www.fongecif-idf.fr>)

••• Pour toute autre demande :

Siège national

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

Bretagne

Place du Granier
BP 97143
35571 Chantepie Cedex
François Charmeteau
f.charmeteau@opcams.fr
Tél. : 02 99 41 68 07
Fax : 02 99 41 68 09

Midi-Pyrénées

9, rue de Sébastopol
BP 21531
31015 Toulouse Cedex 6
Marie-Ève de Rabaudy
m.derabaudy@opcams.fr
Tél. : 05 67 31 45 20
Fax : 05 67 31 45 21

Languedoc-Roussillon

80, place Ernest Granier
34000 Montpellier
Nelly Sanchez
n.sanchez@opcams.fr
Tél. : 04 67 13 87 05
Fax : 04 67 13 85 68

Nord-Pas-de-Calais

21, avenue Le Corbusier
59042 Lille Cedex
Hervé Picotin
h.picotin@opcams.fr
Tél. : 03 59 56 16 07
Fax : 03 59 56 16 08

Champagne-Ardenne

37, rue des Capucins
51100 Reims
Frédéric Cauet
f.cauet@opcams.fr
Tél. : 03 26 48 18 86
Fax : 03 26 48 18 86

Bourgogne

14E, rue P. de Coubertin
21000 Dijon
Karim Aouidat
k.aouidat@opcams.fr
Tél. : 03 80 63 19 52
Fax : 03 80 48 03 09

PACA

565, avenue du Prado
13008 Marseille
Sabine Perrot
s.perrot@opcams.fr
Tél. : 04 91 57 37 00
Fax : 04 91 57 37 02

11



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

OPCAMS - Les Mercuriales
Tour du Levant - 40, rue Jean Jaurès - 93176 Bagnolet cedex
Tél. : 01 49 20 00 00 - Fax : 01 49 20 87 53 - <http://www.opcams.fr>
OPCA géré par CNAMS / CFDT • CFE-CGC • CFTC • CGT • CGT-FO