

Édito

Dans ce numéro, nous avons souhaité mettre l'accent sur le tutorat car il est le pilier incontournable de l'intégration et de la professionnalisation des nouveaux embauchés.

Les avantages financiers du contrat de professionnalisation ne doivent pas occulter la place prioritaire que doit occuper l'accompagnement et la formation.

Professionaliser un salarié, c'est créer les conditions pour bien l'accueillir et le former. L'enjeu de la professionnalisation doit amener les entreprises à s'engager dans le tutorat et à donner aux tuteurs les moyens nécessaires à l'accomplissement de leur mission. OPCAMS les accompagne en apportant un soutien à la fonction tutorale.

Notre mission d'accompagnement est désormais facilitée par la création des antennes régionales où les entreprises peuvent bénéficier d'un conseil de proximité.

Le Conseil d'Administration a décidé de créer de nouvelles antennes (page 2) pour offrir à ses entreprises adhérentes un même service sur une grande partie du territoire national. Un projet ambitieux mais à la hauteur de notre objectif : répondre aux attentes des entreprises et de leurs salariés.



Henri Meillassoux
Vice-Président



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

Sommaire

Actualité

- **OPCAMS crée cinq nouvelles antennes régionales** p.1
- **Maîtrise des savoirs de base: conclusion d'un accord - cadre entre OPCAMS et l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme** p.1

Dossier

- **Développer la qualité des contrats de professionnalisation par la mise en place du tutorat** p.2

Interview

- **Élisabeth Carrilho, esthéticienne** p.2

Le point sur

- **Le droit individuel à la formation : des réponses aux questions les plus courantes** p.3

Zoom

- **La contribution formation** p.4

Agenda

- **OPCAMS y sera** p.4

Brèves

- **Bon à savoir** p.4

► Actualité

OPCAMS crée cinq nouvelles antennes régionales

Après les sept antennes créées en juillet 2007 (voir OPCAMS infos n°13), de nouveaux pôles de proximité seront mis en place au premier trimestre 2008 dans les régions Aquitaine, Centre, Normandie, Île-de-France et Rhône-Alpes. Chaque antenne accueillera un conseiller en formation qui sera l'interlocuteur privilégié des artisans et de leurs salariés.

Maîtrise des savoirs de base: conclusion d'un accord-cadre entre OPCAMS et l'Agence Nationale de Lutte contre l'illettrisme (ANLCI)

OPCAMS et l'ANLCI ont signé un accord-cadre le 15 octobre dernier, au cours d'une rencontre nationale organisée à Paris. Cet accord vise à former les salariés de l'artisanat des métiers et des services à la maîtrise des compétences de base (lire, comprendre un message,...) ancrées sur leurs pratiques professionnelles.

Une enquête réalisée par OPCAMS révèle qu'un nombre notable de dirigeants d'entreprise reconnaît que des salariés ont des difficultés dans ce domaine.

Or, l'absence de maîtrise de ces savoirs peut avoir un impact sur la performance économique des entreprises. Par ailleurs, les difficultés dans ce domaine peuvent freiner l'accès à l'emploi ou limiter l'évolution professionnelle des salariés.

L'ANLCI s'engage à mettre à disposition d'OPCAMS son expertise (méthodes, offre de formation...).

OPCAMS sensibilisera ses entreprises adhérentes en les informant sur les formations existantes et financera les actions destinées aux salariés.



Développer la qualité des contrats de professionnalisation par la mise en place du tutorat

Le tuteur a un rôle clé dans le contrat de professionnalisation car il est le guide du nouveau salarié pendant son séjour dans l'entreprise et l'acteur essentiel de transmission des compétences. Le tuteur est un salarié choisi par le chef d'entreprise sur la base du volontariat, ou l'employeur lui-même. La loi ne rend pas obligatoire la présence d'un tuteur mais, pour optimiser la formation du nouveau salarié, l'entreprise a tout intérêt à organiser un tutorat. Plus l'arrivée des nouveaux salariés est préparée, plus la transmission des savoir-faire liés au métier sera garantie.

Quelles missions ?

Un des rôles du tuteur est de bien accueillir le nouvel arrivant dans l'entreprise et de lui fournir toutes les indications nécessaires à son intégration. Être tuteur, c'est aussi transmettre au bénéficiaire du contrat son savoir-faire, organiser le parcours d'apprentissage au sein de l'entreprise, préparer et expliquer les tâches à accomplir.

C'est également s'assurer que le nouveau salarié a bien acquis les compétences professionnelles liées au poste et confronter son évaluation avec celles des formateurs pour ajuster la formation et les activités en entreprise.

Des qualités nécessaires, de la disponibilité

Le tuteur doit posséder une expérience du métier de l'entreprise (au moins 2 ans dans une qualification ou un secteur d'activité en rapport avec l'objectif poursuivi par le contrat de professionnalisation). L'expérience ne garantit pas à elle seule la qualité du tuteur; la capacité à expliquer clairement les activités, les attitudes d'écoute et d'ouverture sont aussi des qualités essentielles.

Le tuteur doit aussi être suffisamment disponible car il va assurer, en plus de ses activités professionnelles habituelles, un rôle d'encadrement du nouvel arrivant. Il doit bénéficier d'un aménagement de son temps de travail pour bien accomplir sa mission.

De plus, la réglementation prévoit que le tuteur, s'il est salarié de l'entreprise, ne peut se voir confier plus de 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'apprentissage ou d'une période de professionnalisation. Lorsque l'employeur assure la fonction de tuteur, il ne peut l'exercer qu'à l'égard de 2 salariés bénéficiaires de ces contrats.

Une formation pour se préparer

Un bon professionnel ne sait pas forcément transmettre son savoir-faire. Pour bien assurer sa mission, il peut donc bénéficier d'une formation spécifique. Ses effets peuvent être importants car un salarié bien accueilli devient opérationnel plus vite.

OPCAMS valorise la fonction des tuteurs en finançant le coût de leur formation. Il assure également la prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale, destinée à compenser le temps passé par le tuteur à l'encadrement du bénéficiaire du contrat (*voir encadré*).

OPCAMS encourage le tutorat

- Formation du tuteur : 15 € par heure de formation (dans la limite de 40 heures).
- Exercice de la fonction tutorale : 230 € par mois pendant 6 mois.

► Interview

Élisabeth Carrilho, esthéticienne...

...va reprendre l'institut où elle exerce depuis 12 ans, après une formation à la reprise d'entreprise. À 35 ans, elle deviendra responsable d'une entreprise située à Chenôve dans la Côte-d'Or.

Quelles sont les circonstances qui vous ont amenée à reprendre votre entreprise ?

Élisabeth Carrilho : Je travaille depuis 12 ans dans le même institut de beauté. Mon employeur, Andrée Lambert, envisageait son départ à la retraite et elle m'a proposé de reprendre l'entreprise.

Nous travaillons ensemble depuis longtemps, nous avons des relations de confiance et je connais bien mon entreprise. Dans ce contexte, il est plus facile de se lancer dans un projet de reprise.

Qu'est-ce qui vous a incitée à suivre une formation pour vous préparer à la reprise ?

Élisabeth Carrilho : Mon employeur a eu connaissance du parcours de formation à la reprise d'une entreprise artisanale, proposé par OPCAMS et dispensé par la Chambre de Métiers



Élisabeth Carrilho et Andrée Lambert

et de l'Artisanat de la Côte-d'Or. Nous avons choisi ensemble des modules de formation en gestion-comptabilité sur une durée de 6 jours, car c'est mon principal point faible. .../...

► Suite interview

Je souhaite bien maîtriser ce domaine pour la bonne marche de l'entreprise et éviter aussi un recours trop fréquent à un cabinet comptable. J'ai également suivi la formation interne de 150 heures, proposée dans le parcours, pour bénéficier d'un accompagnement par mon employeur.

Quel est le bénéfice majeur de cette formation ?

Élisabeth Carrilho : J'ai pris de l'assurance et je suis beaucoup plus à l'aise pour communiquer. La formation à la Chambre de Métiers m'a donné des connaissances de base en gestion et

en comptabilité. Le déroulement en effectif réduit est appréciable car il permet une adaptation de la formation à chaque participant. C'est la formation interne qui m'a permis de mieux maîtriser le fonctionnement de l'entreprise ; c'est un moment fondamental au cours duquel le chef d'entreprise transfère son expérience. Ma responsable a pris le temps de m'expliquer et de m'accompagner dans différents domaines : trésorerie, bilans, outil informatique,...

Quels conseils donneriez-vous à un futur repreneur d'entreprise ?

Élisabeth Carrilho : Il faut d'abord être

sûr de vouloir se lancer, il faut aussi avoir une certaine maturité et bien connaître son entreprise. Je pense qu'une des conditions d'une reprise réussie est l'accompagnement du repreneur par le chef d'entreprise.

Comment appréhendez-vous vos nouvelles responsabilités de chef d'entreprise ?

Élisabeth Carrilho : Je reprendrai l'entreprise au premier trimestre 2008. J'envisage sereinement ce changement d'autant plus que mon employeur restera présent le temps nécessaire. C'est une chance pour moi que la transmission se fasse progressivement.

► Le point sur

Le droit individuel à la formation (DIF) est un dispositif récent qui suscite beaucoup d'interrogations. Des réponses aux questions les plus courantes...

De qui relève l'utilisation du DIF ?

C'est le salarié qui est à l'initiative de la demande mais l'accord de l'employeur est nécessaire. Il est préférable que le salarié fasse une demande écrite précisant les caractéristiques de la formation envisagée. L'employeur a un mois pour répondre à la demande et passé ce délai, l'absence de réponse vaut acceptation. En cas d'accord entre salarié et employeur, le choix de l'action de formation doit être arrêté par un accord écrit.

L'entreprise doit-elle informer ses salariés sur le DIF ?

Oui, elle doit informer annuellement et par écrit les salariés de leur crédit d'heures acquises, sur le bulletin de salaire ou sur un document écrit spécifique. Cependant, l'employeur ne peut pas obliger les salariés à se former ; ils sont libres d'utiliser ou non leurs heures.

L'entreprise est-elle obligée d'accepter une demande de formation en DIF ?

L'employeur n'est pas tenu de répondre favorablement à une demande de DIF.

Il est cependant préférable de motiver le refus par écrit.

Parmi les points possibles de désaccord : le coût de la formation, un programme jugé trop imprécis,...

Le DIF est-il transférable d'une entreprise à une autre ?

En cas de rupture du contrat de travail, le droit acquis n'est pas transférable d'une entreprise vers une autre. Cependant, le salarié peut utiliser son DIF en cas de licenciement (sauf pour faute grave ou lourde) ou en cas de démission.

Quelles sont les obligations de l'entreprise en cas de licenciement ?

L'employeur doit informer le salarié dans la lettre de licenciement (hors faute lourde ou grave) du montant des droits acquis au titre du DIF et de la possibilité de faire une demande, pendant son préavis, pour bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Si le salarié fait une demande de formation avant la fin de son préavis, l'employeur est tenu de verser

le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées à la date de rupture du contrat.

Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action. À défaut de demande, le DIF n'est pas dû.

En cas de licenciement économique, l'employeur est tenu de proposer une convention de reclassement personnalisé (CRP) au salarié. Si le salarié accepte, l'employeur verse à l'Assedic compétente une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises par le salarié au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées.

Qui finance le DIF en cas d'acceptation ?

L'employeur prend en charge la formation (frais pédagogiques, frais annexes, salaire ou allocation de formation). Il peut faire une demande de financement auprès d'OPCAMS (salariés en CDI) mais il doit s'adresser au FONGECIF (organisme collecteur du congé individuel de formation) pour le financement du DIF des salariés en CDD.

Date limite de versement de votre contribution formation 2007 : 29 février 2008

Chaque année, les entreprises de l'artisanat des métiers et des services versent à OPCAMS un pourcentage de leur masse salariale pour le financement de la formation professionnelle. Les fonds versés sont mutualisés et redistribués aux entreprises pour financer la formation de leurs salariés.

Obligation légale, la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle est un investissement essentiel qui permet de maintenir et d'améliorer les compétences de leurs salariés.

Comment verser sa contribution ?

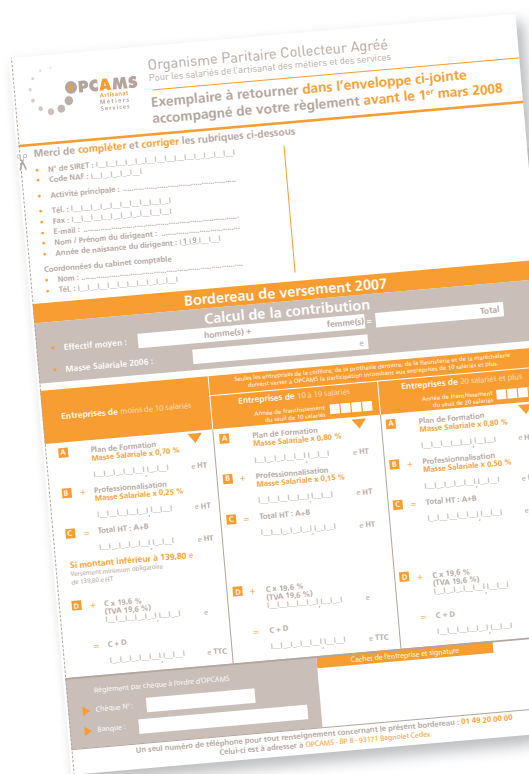
Un bordereau d'appel de contribution relative à la formation professionnelle continue au titre de l'année 2007 vous sera adressé au mois de janvier prochain. Il est à retourner avec votre versement à OPCAMS avant le 1^{er} mars 2008.

Le règlement doit être effectué par chèque, libellé à l'ordre d'OPCAMS.

Les taux de contribution (% de la masse salariale annuelle brute)

	Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 19 salariés*	Entreprises de 20 salariés et +*
Professionalisation	0,25%	0,15%	0,50%
Plan de formation	0,70%	0,80%	0,80%
Contribution totale	0,95%	0,95%	1,30%

* uniquement les entreprises de coiffure, de fleuristerie, de toilettage animalier, de maréchalerie et les laboratoires de prothèses dentaires.



À quoi servent vos contributions ?

En 2006, vos contributions ont permis le financement de :

- 41375 actions au titre du plan de formation.
- 5147 contrats de professionnalisation.
- 4700 actions au titre du droit individuel à la formation.

OPCAMS y sera :

- Les Ciseaux d'Or (toilettage animalier) les **2 et 3 février 2008** au Palais des Congrès de la Grande Motte.
- Beauté Sélection Metz les **3 et 4 février** au Centre des Congrès de Metz.
- Dental Forum du **13 au 15 mars** au Palais des Congrès de l'Est Parisien à Montreuil.
- Beauté Sélection Nantes du **16 au 17 mars** au Parc de La Beaujoire à Nantes.
- 38^e Congrès International d'Esthétique Appliquée du **29 au 31 mars** à Paris-Expo Porte de Versailles.
- Toulouse Coiffure Beauté les **20 et 21 avril** au Parc des Expositions à Toulouse.

► Brèves

Bon à savoir

• Coiffure

Le CAP coiffure n'est pas accessible par la voie du contrat de professionnalisation. Il peut s'obtenir dans le cadre du contrat d'apprentissage (convention collective nationale de la coiffure).

• Financement du DIF pour les salariés en CDD

La convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006 prévoit que les entreprises dont les salariés n'ont pas utilisé leurs droits au DIF à l'échéance de leur CDD, devront verser à l'OPACIF (organisme collecteur gestionnaire du congé individuel de formation) une contribution égale au montant de l'allocation de formation correspondant au solde des droits acquis par les salariés. Un avenant à cette convention précise que le versement de la contribution s'effectuera en 2008 au titre de l'exercice 2007.

OPCAMS ► infos

Directeurs de la publication :

Bruno Lefebvre et Henri Meillassoux.

Rédactrice en chef : Michèle Devinante.

Rédacteurs : Leïla Bénozzène, Meriem 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>

► 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.**