

SE FORMER AUTREMENT VERS UNE CO-CONSTRUCTION DE LA FORMATION

POUR UNE INSERTION DURABLE

Gérard Larcher,
*Ministre délégué
aux relations du travail*
Implication de la
loi de la cohésion
sociale dans l'emploi
et la formation

LA VAE AU SERVICE D'UNE PROFESSION

L'expérience de
l'aide à domicile
en Rhône-Alpes



EDITORIAL

UN NOUVEAU PAYSAGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La réforme de la formation professionnelle se poursuit au rythme de la sortie des décrets, des négociations de branche ou interprofessionnelle. Deux avenants permettant d'approfondir et de favoriser l'opérationnalité du passeport formation, de l'entretien professionnel, du bilan de compétences ou encore de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) sont à la signature des partenaires sociaux. Les mesures concernées, représentent des éléments novateurs pour l'entreprise comme pour le salarié. Ce dernier, à partir de ses souhaits et de la situation de l'entreprise peut dorénavant se construire son propre projet professionnel avec l'aide des différents outils que sont le passeport formation, la VAE... En plaçant le salarié comme acteur de son devenir professionnel, la réforme de la formation implique une mobilisation importante de l'entreprise qui doit intégrer dans sa politique de formation et de développement ou d'évolution de l'emploi, la part d'initiative à laquelle le salarié peut prétendre et la mise en œuvre du plan de formation.

De même, la déclinaison territoriale de l'ANI se précise. Là aussi deux textes ont vu le jour et organisent une déclinaison équilibrée et sereine entre les deux réseaux interprofessionnels de façon à couvrir, entre autres, ce qui est appelé communément le « à défaut d'une convention ou d'un accord de branche ». En effet, rien n'était plus logique que de développer la concertation entre OPCA interprofessionnels pour que, dans chaque région, l'accès à la formation soit permis à tous les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise. Cette déclinaison est essentielle pour organiser une réelle articulation entre les priorités du territoire avec celles des branches professionnelles, pour anticiper l'évolution des métiers, déterminer les publics prioritaires, les qualifications nouvelles à promouvoir, faciliter la mobilité et la transversalité. Dans le contexte préoccupant de l'emploi en Ile-de-France, plus que jamais, cette nouvelle donne de la formation professionnelle continue représente un enjeu permanent de la vie professionnelle individuelle et collective, un enjeu de proximité, d'ancrage local pour asseoir un territoire sur ses dynamiques économiques et sociales.

Cette déclinaison, porteuse de tous les éléments de la réforme, permet à l'OPCAREG Ile-de-France de conforter ses choix et d'accompagner chaque entreprise adhérente dans sa politique de formation.

Françoise Lareur



**Vice Présidente
Collège Salarié
(CFDT)**

SOMMAIRE

ACTUALITE P. 3

. Pour une insertion durable,
Gérard Larcher, Ministre délégué
aux relations du travail.

ENTREPRISES P. 4-5

. Oberthur Card Systems,
jouer la carte de la formation.
. Vidéo Futur, une force de vente optimale.

OUTILS ET METHODES P. 6

. Optimiser la gestion des âges.

DOSSIER P. 7-8-9

SE FORMER AUTREMENT

. Questions à...
- Patrick Ugarte, Président de l'IPCO
et représentant du Medef.
- René Bagorski, Vice-Président
de l'IPCO et conseiller confédéral CGT.
. Vers une co-construction de la formation.

INITIATIVES P. 10 RESEAU

La VAE au service d'une profession.

LA FORMATION P. 11 EN QUESTIONS

A PROPOS... P. 12



POUR UNE INSERTION DURABLE

ACTUALITÉ

Trois questions à Gérard Larcher, Ministre délégué aux relations du travail sur l'implication de la loi sur la cohésion sociale dans l'emploi et la formation.



Entreprises et Compétences : La réforme de la formation professionnelle et le plan de cohésion sociale œuvrent dans un sens commun pour optimiser l'insertion durable. Quelles complémentarités peuvent être mises en application sur le plan régional ?

■ **Gérard Larcher :** le système de formation professionnelle souffrait de certaines insuffisances et dysfonctionnements, notamment de l'inégalité d'accès à la formation, du défaut de lisibilité et des dispositifs. Ce constat, a conduit les partenaires sociaux à ouvrir des négociations sur la formation professionnelle qui ont abouti par la signature d'un accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et traduit par la loi du 4 mai 2004. Les modalités d'accès des salariés à la formation ont été rénovées et l'articulation entre la formation professionnelle et le temps de travail redéfini.

Au niveau interprofessionnel, les partenaires sociaux ont signé l'accord qui précise les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle. Le plan de cohésion sociale s'inscrit dans la suite logique de la loi du 4 mai 2004. Il a l'ambition de traiter ensemble et dès son adoption, les grands problèmes qui mettent en péril la cohésion sociale de notre pays à savoir un chômage persistant et de longue durée, un chômage des jeunes important, un accroissement du nombre d'exclus toujours plus grand. Il faut permettre au plus grand nombre de pouvoir se former et d'avoir un accès facilité à la formation mais aussi faire face à un chômage structurel et à l'exclusion qui l'accompagne.

Au-delà des dispositions législatives et des mécanismes financiers, ce plan doit permettre d'anticiper les besoins de ressources humaines, de les adapter, et de refuser toute forme de discrimination et d'exclusion. La mise en œuvre des dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie et celles contenues dans le plan de cohésion sociale, ne sera possible que si l'ensemble des acteurs sur le terrain se mobilisent autour de ces grands principes. Les partenaires sociaux ont manifesté leur mobilisation dans le cadre de la loi sur la formation professionnelle ; l'ensemble des acteurs doit désormais accompagner le plan de cohésion sociale qu'ils s'agissent des collectivités territoriales, des services déconcentrés de l'Etat, des organismes de formation, des entreprises et des associations qui travaillent et œuvrent sur le territoire. Les problèmes se règlent là où ils se posent et le plan de cohésion sociale est une boîte à outils à disposition des acteurs de terrain afin d'agir simultanément sur tous les leviers qui permettront de briser le cercle vicieux de l'exclusion et d'en faire le cercle vertueux de la réussite et de la cohésion.

Les entreprises ont aussi un rôle social à jouer dans l'accès à l'emploi de tous les citoyens. Quels messages aimeriez-vous leur passer pour les sensibiliser à recruter des femmes et des hommes, parfois loin de l'emploi ?

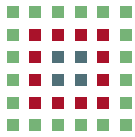
■ **Gérard Larcher :** les entreprises sont souvent les premières à répondre favorablement à toutes les mesures qui sont de nature à rompre la spirale de l'exclusion. Derrière une logique économique, il y a des hommes et des femmes qui tentent, à leur niveau, d'œuvrer dans le sens d'une plus grande justice sociale. Il ne faut pas opposer en permanence la logique économique et la justice sociale. Il faut que nous soyons en capacité de mieux former les jeunes et les adultes de notre pays afin qu'ils puissent répondre aux attentes des entreprises qui recherchent des profils qualifiés. Notre rôle est de permettre aux hommes et aux femmes, jeunes et moins jeunes d'être en mesure de répondre aux attentes des entreprises et d'acquérir les compétences nécessaires recherchées par celles-ci. Il est de notre devoir à tous de permettre au plus grand nombre d'être en adéquation avec les besoins de main d'œuvre des entreprises et d'agir sur la sélectivité du marché du travail non pas en obligeant les entreprises à recruter des personnes éloignées de l'emploi mais en agissant sur les compétences de ces publics.

Parmi les acteurs qui œuvrent pour l'insertion professionnelle des jeunes sur le plan territorial, à votre avis, quel rôle les organismes paritaires interprofessionnels, comme l'OPCAREG Ile-de-France jouent dans le recrutement et la professionnalisation de cette population ?

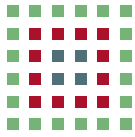
■ **Gérard Larcher :** avec un budget de 273 M€ programmé en 2005, l'insertion professionnelle des jeunes est une priorité du Plan de Cohésion Sociale. La rénovation de l'apprentissage et la réforme des formations en alternance, avec la mise en place du nouveau contrat de professionnalisation lancé le 19 octobre, constituent deux axes d'intervention significatifs. Les mesures du plan s'articulent sur deux principes : simplifier (tel est le cas du contrat de professionnalisation qui se substitue aux contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation) et inciter les employeurs à former des jeunes. Selon une étude réalisée en 2003 par la DARES*, 18% des embauches en entreprises s'effectuent après un contrat en alternance. Cette étude démontre par ailleurs que les jeunes embauchés à l'issue de tels contrats parviennent à s'insérer durablement dans l'entreprise (10% seulement d'entre eux connaissent une rupture de contrat dans les six mois qui suivent leur embauche). L'insertion des jeunes en entreprise est donc étroitement liée à notre capacité à créer des emplois durables. Dans cette perspective, l'action des organismes collecteurs tels que l'OPCAREG, qui sont au contact des entreprises et qui connaissent le tissu économique local, est essentielle pour accompagner les employeurs dans leur démarche de recrutement. L'OPCAREG a joué un rôle significatif pour promouvoir les contrats de qualification en entreprise ; les savoir-faire des Opcareg seront nécessaires pour réaliser la montée en charge du nouveau contrat de professionnalisation.

* Direction de l'Animation de la Recherche et des Etudes Statistiques





ENTREPRISES



VIDEO FUTUR, UNE FORCE DE VENTE OPTIMALE

120 salariés répartis sur 60 franchises de l'enseigne Vidéo Futur ont bénéficié d'une formation collective en technique de vente et management avec l'Opcareg Ile-de-France.



ACTIONS COLLECTIVES, MODE D'EMPLOI
Une profession, plusieurs entreprises, peuvent bénéficier, à leur demande, de la mise en place d'actions collectives sur les thématiques de leur choix. Le service TPE de l'Opcareg Ile-de-France se tient à leur disposition pour étudier avec eux les projets de formation. Pour être éligible une session de formation interentreprises doit réunir au minimum deux entreprises qui emploient moins de 50 salariés, avec une participation minimum de 5 salariés pour chacune d'elle.

Face à un environnement économique et social de plus en plus concurrentiel, un grand nombre de petites entreprises est conduit à utiliser la formation pour accroître ses performances et optimiser les compétences des salariés. Mais celles-ci ne disposent pas toujours de moyens financiers suffisants. C'était le cas d'Emmanuel Fernandez, propriétaire d'une trentaine de magasins Vidéo Futur, qui proposent à la location, des films en VHS et en DVD.

Affronter la concurrence

« Aujourd'hui, nous sommes confrontés à une forte concurrence, les DVD offerts avec des journaux, les Cinébank et autres vidéos pilotes, sans oublier le téléchargement illégal » constate Emmanuel Fernandez. « Pour y faire face, nous devons offrir à notre clientèle des services et des conseils de qualité adaptés à ses attentes », poursuit-il. Une stratégie qui reposait sur une formation des vendeurs et des responsables magasin pour appliquer une politique commerciale plus dynamique dans les magasins. « Mais je n'avais pas les fonds nécessaires pour le faire », reconnaît-il.

C'est au cours d'un petit déjeuner où Aurélie Noel, conseillère formation au service des Très petites entreprises (TPE), de l'Opcareg Ile-de-France présente la possibilité de réaliser des actions de formation interentreprises que se profile la solution pour Vidéo Futur. « Pour bénéficier de ces actions collectives cofinancées par l'Opcareg Ile-de-France, le Fonds social européen (FSE) et le Conseil régional d'Ile-de-France (CRIF), il faut au moins deux entreprises et cinq salariés et s'assurer qu'elles se sont bien acquittées de leur obligation légale auprès de leur OPCA de branche », indique Aurélie Noel. Des conditions largement remplies par Vidéo Futur qui a embarqué dans l'aventure, un autre franchisé, Pascal Merle propriétaire également d'une trentaine de magasins.

Aiguiser les compétences

Les objectifs de Vidéo Futur étaient de fidéliser la clientèle, dynamiser les salariés, responsabiliser les responsables magasin... Dans ce contexte, la formation doit conduire les vendeurs à être plus réactifs dans l'accueil, à optimiser la vente des abonnements, à apporter davantage de conseils à la clientèle et proposer des produits complémentaires (boissons, confiserie) qui accompagnent souvent la projection d'un film. Pour les responsables des magasins, la formation

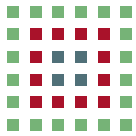
permet de les accompagner dans l'animation et la mise en place d'actions commerciales (promotions, challenge...).

« Avec Bruno Texier, responsable relations entreprises à l'Institut de formation aux carrières de la communication et de la vente (IFCV), nous avons pris en compte la stratégie commerciale et la gestion du personnel souhaitée par Vidéo Futur pour déterminer quelles actions collectives mettre en place. Deux formations ont été choisies : une en technique de vente pour les vendeurs, la deuxième en management pour les responsables magasin », raconte la conseillère formation. Résultat ? Ce sont 120 salariés qui sont entrés en formation !

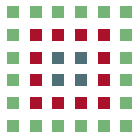
Soutenir la communication interne

Partant du constat qu'il y avait très peu de communication entre les différents magasins, Aurélie Noel a constitué des groupes de salariés hétérogènes. « Nous avons pris le soin d'inscrire dans chaque session des collaborateurs issus des différentes franchises », raconte Aurélie Noel. Pour Emmanuel Fernandez, l'Opcareg Ile-de-France a été d'une grande réactivité dans la construction et la formalisation de ces deux actions. « Aurélie Noel n'a pas hésité à s'investir à nos côtés pour constituer les groupes de salariés, à réaliser et à définir le programme de formation, à gérer notre dossier administratif et financier », reprend-il.

Pour Vidéo Futur, ces actions collectives sont très positives. Elles ont permis de créer de véritables liens entre les collaborateurs des magasins et d'accroître leurs savoir-faire. « Aujourd'hui, nous disposons d'un vivier de personnes compétentes. Mais, il faut poursuivre notre effort de formation pour rester dans la compétition. Je pense à des formations de gestion de stock et de tutorat. Des projets que je souhaite concrétiser avec l'Opcareg Ile-de-France », conclut Emmanuel Fernandez.



ENTREPRISES



Valoriser le potentiel humain, un objectif atteint avec succès par Oberthur Card Systems, 3ème entreprise mondiale dans l'univers des cartes à puce ; deux actions majeures en formation relatives au « management » et à la « gestion de projet » ont participé pour une large part à ce constat.



OBERTHUR CARD SYSTEMS, JOUER LA CARTE DE LA FORMATION

Deux formations ont été mises en œuvre sur trois ans avec des cycles de 12 jours. Elles concernaient 90% des cadres et 60% des ingénieurs de l'entreprise.

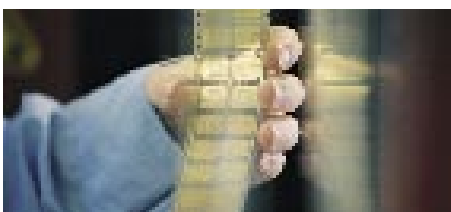
La formation « Management » visait à accroître l'autonomie des cadres et agents de maîtrise dans la gestion quotidienne des équipes. Celle sur la « Gestion de projet » avait pour objectif d'harmoniser les méthodes de travail des ingénieurs, les process et de construire une philosophie commune de travail.

■ Trouver son interlocuteur

« Il fallait s'appuyer sur un OPCA capable de nous accompagner dans le montage de l'ingénierie financière », souligne Pierre Bel. Jusqu'en 2000, les seules formations dispensées annuellement auprès d'une centaine de collaborateurs étaient, pour l'essentiel, des stages linguistiques et de technologies informatiques. La formation était peu utilisée en tant qu'outil stratégique. Et, l'entreprise ne recourait à aucun organisme collecteur.

« Après quelques contacts infructueux, nous avons été démarchés par l'Opcareg Ile-de-France. L'organisme a tout de suite saisi l'intérêt de nos deux projets dans l'optimisation de nos ressources humaines. Véritable partenaire, il nous a particulièrement accompagné dans le montage de l'ingénierie financière et nous a permis de bénéficier d'une gestion administrative simplifiée », raconte le responsable Ressources humaines.

« Morgan Collin, délégué territorial de l'Opcareg Ile-de-France nous a permis de mobiliser des ressources financières supplémentaires au moment où nous en avons besoin pour poursuivre ces formations », reconnaît Béatrice Bigoin, Responsable Gestion des



« Suite aux restructurations et aux fusions, nous étions confrontés, depuis le début de l'année 2000, à des méthodes de travail différentes, avec des populations d'horizons et de cultures différents, sans compter la fuite des cerveaux au sein de nos sites parisiens », explique Pierre Bel, Responsable Ressources humaines des Sites parisiens.

« Il fallait trouver une solution pour fidéliser nos ressources humaines en interne, rapprocher et mobiliser tous les collaborateurs au sein de l'entreprise » poursuit-il.

Avec Jean-Pierre Galan, Directeur des Ressources humaines, ils décident alors d'utiliser la formation.

carrières chez Oberthur Card Systems. « D'autre part, l'Opcareg Ile-de-France est une structure à taille humaine qui permet de rencontrer facilement un interlocuteur et d'obtenir très rapidement des réponses », reprend-elle.

■ Fédérer les collaborateurs

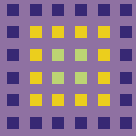
Lorsque Pierre Bel présente au Comité d'entreprise les deux projets, il reçoit un avis très favorable. En amont, les futurs stagiaires sont interrogés sur leurs besoins et leurs attentes pour affiner le contenu des formations. Par la suite, ils sont régulièrement informés sur les actions choisies. Résultat ? Des formations très bénéfiques pour l'ensemble du personnel et l'entreprise.

L'encadrement a mis en place certains outils comme l'entretien annuel d'évaluation qui permet aujourd'hui aux salariés d'être écoutés, de s'exprimer sur leurs attentes et d'être évalués en vue de construire un projet professionnel.

La seconde formation a permis de redéfinir les fonctions de chef de projet mais, surtout, aux personnes de se connaître et d'apprendre à travailler ensemble.

« Dans notre domaine d'activité, la concurrence est rude. Aujourd'hui, pour y faire face, la formation doit être utilisée comme un véritable outil de dialogue, de promotion, d'insertion et de cohésion sociale au sein de notre entreprise », estime Jean-Pierre Galan, Directeur des Ressources humaines. « C'est la raison pour laquelle nous consacrons plus de 3% de la masse salariale brute, soit 800 000 euros pour la formation », conclut-il.

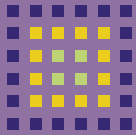
Enfin, actualité oblige, la DRH planche sur de nombreux chantiers, les régimes complémentaires santé, la retraite, les 35 heures, et, la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle. A l'occasion d'une formation action organisée par l'Opcareg Ile-de-France sur ce dernier sujet, l'équipe RH formation d'Oberthur Card Systems a rappelé son partenariat avec l'Opcareg Ile-de-France et a confirmé sa volonté de préparer l'avenir avec les mêmes acteurs.



« Entreprises et Compétences » donne la parole à la Présidence de l'Instance Paritaire de Coordination des Opcareg (IPCO). Son rôle de coordination auprès du Réseau France Opcareg favorise la mise en oeuvre de la politique de formation de l'interprofessionnel.

DOSSIER

DOSSIER : SE FORMER AUTREMENT



Patrick Ugarte,
Président de l'IPCO
et représentant
du Medef

Quelle est la place et le rôle de l'interprofessionnel au cœur de la réforme ? Qu'est-ce que cela change pour les entreprises ?

Il y a deux façons complémentaires d'aborder l'entreprise : l'entreprise au travers de ses métiers ; l'entreprise entité sur son territoire. L'interprofessionnel intervient de manière transversale pour apporter des réponses en fonction des particularités territoriales et des publics visés souvent très attachés à leur bassin d'emploi.

La place du Réseau France Opcareg est unique, au croisement des logiques professionnelles et territoriales en complémentarité avec les branches professionnelles. Un rôle réaffirmé par la réforme qui reconnaît aux entreprises, le droit d'utiliser leur plan de formation en interne, tout en professionnalisant les emplois de branche, sans oublier la dynamique territoriale confiée à l'interprofessionnel.

La modernisation de la formation professionnelle modifie l'approche des entreprises dans l'utilisation de leur contribution à la formation professionnelle. En effet, aujourd'hui, pour satisfaire aux exigences de leurs clients, les entreprises doivent s'impliquer davantage dans la gestion des ressources humaines, et cela passe, entre autres, par la professionnalisation des salariés et par l'adaptation de leurs compétences.

En conséquence, les entreprises sont amenées à innover dans leur politique de formation, à anticiper sur le renouvellement de la main-d'œuvre et plus largement à intégrer leur environnement socio-économique.

La formation doit faire l'objet d'une stratégie réfléchie : mieux articuler les plans de formation avec les besoins de compétences, stimuler l'implication des managers, développer l'appétence des salariés.

L'accord interprofessionnel conduit, à travers différents dispositifs et l'implication des salariés dans le pilotage de leur parcours professionnels, à penser différemment la mise en oeuvre du plan de formation. Avec la période de professionnalisation, par exemple, l'entreprise est dotée d'un outil supplémentaire pour optimiser la seconde partie de carrière des seniors. Ou encore, le contrat de professionnalisation qui permet aux entreprises d'intégrer des jeunes ou des demandeurs d'emploi, pour les former à la spécificité de leur métier.

Le Réseau France Opcareg, d'ores et déjà, mobilise, à l'attention de ses adhérents, constitués majoritairement de PME, des ressources humaines et des outils pour faciliter la mise en oeuvre des politiques d'emploi et de formation sur les plans départemental, régional et national au travers de l'IPCO.



René Bagorski,
Vice-Président de l'IPCO
et conseiller
confédéral CGT

Quel est le nouvel état d'esprit engendré par la Loi du 4 mai 2004 ? Et comment s'intègre dans ce paysage le Réseau France Opcareg ?

La réforme de la formation professionnelle donne au salarié les moyens d'être acteur de son parcours professionnel. Cette évolution introduit la notion de co-construction de la formation. Elle doit permettre de répondre aux besoins collectifs de l'entreprise et aux besoins individuels du salarié. Pour illustrer ces avancées, on peut citer la nouvelle construction du plan de formation à travers les trois types d'actions.

La catégorie 1, l'obligation d'adaptation conduit les salariés vers une consolidation de leur savoir en lien avec les projets de développement de l'entreprise.

La catégorie 2 offre aux salariés la possibilité de se maintenir ou d'évoluer dans l'emploi et à l'entreprise le moyen de garder du personnel qualifié et compétent.

La catégorie 3 permet aux salariés de développer des compétences, de consolider des savoir-faire, d'acquérir de nouvelles certifications. Pour le salarié, c'est l'opportunité d'accéder à une certification supérieure reconnue.

Pour l'employeur, c'est la possibilité de pérenniser des emplois, de développer les qualifications de l'entreprise.

Si la formation se fait en partie hors temps de travail, pour cela un accord de branche, d'entreprise ou à défaut un accord formalisé du salarié est nécessaire, l'employeur doit s'engager à reconnaître une priorité d'accès à un poste correspondant à la nouvelle compétence acquise par le salarié.

La réforme permet aux deux acteurs, entreprise et salarié, de « faire leur marché » en vue d'optimiser les performances de l'un et les compétences de l'autre. Ainsi, le salarié peut utiliser l'entretien professionnel, le bilan de compétences, le passeport formation, la validation des acquis de l'expérience (VAE) comme moyens lui permettant de mettre en oeuvre son projet personnel. Il peut le faire, si c'est son choix, en lien avec son entreprise.

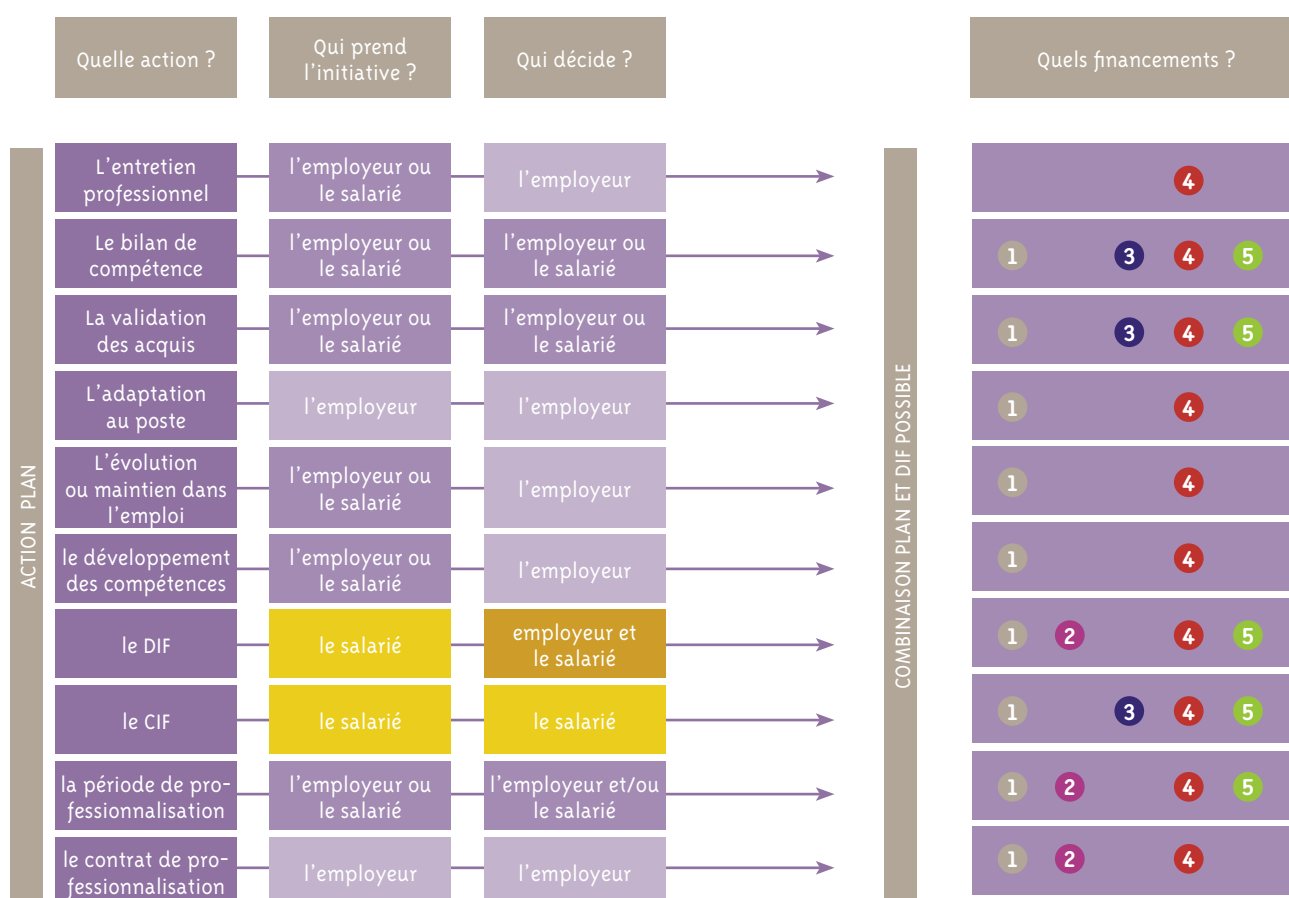
Ce nouvel état d'esprit devrait favoriser le dialogue social entre les acteurs de l'entreprise notamment dans le cadre des négociations sur la combinaison des nouvelles mesures au service d'une professionnalisation tout au long de la vie.

Dans ce nouveau paysage, le Réseau France Opcareg s'engage auprès des entreprises, des salariés et des territoires pour dynamiser l'emploi et la formation. Une politique d'intervention large puisque 27% des entreprises ne relèvent pas d'accord de branche sans compter toutes celles qui choisissent d'adhérer librement, dans le respect des obligations de branche, à un Opcareg régional et interprofessionnel.

La région, cheville ouvrière du plan régional de formation, conforte l'ancrage territorial du Réseau France Opcareg — 94 délégations sur tout le territoire — pour être une interface incontournable entre les partenaires sociaux et les entreprises.

L'augmentation des contributions s'accompagne d'une modification des règles en matière de financement des actions de formation. Cela se traduit par plus de souplesse dans la combinaison des dispositifs et des financements. Les entreprises pourront, par exemple, articuler DIF et plan de formation (avec l'accord du salarié) pour utiliser son DIF, ou encore DIF et période de professionnalisation, conjuguer les financements (0,9% et 0,5% , budget entreprise, financement personnel du salarié), mixer le temps de travail et le hors temps de travail...

COMBINAISON DES DISPOSITIFS ET FINANCEMENTS



1 « 0,90% Plan » :

Utilisation directe par l'entreprise pour les actions du plan (adaptation au poste, évolution ou maintien dans l'emploi, développement des compétences), et aussi

- des dépenses non prises en charge par l'OPCA sur le 0,50%, et les dépenses non prises en charge par l'OPACIF sur le 0,20%,
- versement à un OPCA agréé en qualité de fond d'assurance formation (FAF),
- financement de la formation de demandeurs d'emploi

2 « 0,50% DIF et professionnalisation » :

Obligatoirement versé à un OPCA agréé pour recevoir ces fonds et financer :

- des actions au titre du droit individuel à la formation (DIF), des contrats et des périodes de professionnalisation, du tutorat, mais aussi le fonctionnement d'un observatoire prospectif, ou de centres de formation d'apprentis...

3 « 0,20% CIF » :

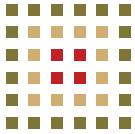
Obligatoirement versé à un OPACIF agréé pour recevoir ces fonds et financer :

- des congés individuel de formation, de bilan de compétences ou de VAE...

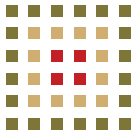
4 « budget entreprise » :

• hors obligation légale, dépenses de formation exposées au-delà de l'obligation légale au titre du 0,90% du plan.

5 « financement personnel du salarié »



INITIATIVES RESEAU



Difficultés de recrutement, turn-over important, faible qualification, interventions de plus en plus complexes dans le cadre des services à la personne... ont conduit les professionnels du secteur à professionnaliser les salariés.

LA VAE AU SERVICE D'UNE PROFESSION

En Rhône-Alpes, près de 80 salariés de l'aide à domicile, dont 70% de plus de 40 ans, principalement des femmes, se sont engagés dans une démarche VAE, en 2004, pour répondre au besoin de professionnalisation du secteur. Une démarche pilotée par l'Opcareg Rhône-Alpes, en partenariat avec des acteurs territoriaux (Conseil général de la Loire, Comité de bassin d'emploi), des organismes de formation (AFPA, Rockefeller, CEMEP Formation) et des organismes valideurs (DRASS, DDTEFP). En effet, les Pouvoirs publics se sont penchés sur les problématiques liées à cette profession et ont mis en place une convention unique pour le secteur de l'aide à domicile. Celle-ci structure la profession en trois catégories de salariés : agent à domicile, employé à domicile et auxiliaire de vie sociale. Et un Diplôme d'Etat d'assistance de vie sociale (DEAVS) a été créé.

■ Accompagner le secteur d'activité

Ce sont 35 salariés qui se sont inscrits dans l'acquisition du titre d'Assistante de vie (ADV) et 44 pour le Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS). Mais cette utilisation originale de la VAE au service d'une profession nécessite un accompagnement individuel assez important auprès des entreprises d'aide à domicile, qui sont souvent des petites et moyennes structures. A proximité des entreprises, l'Opcareg Rhône-Alpes est intervenu auprès des dix structures concernées. En effet, la mise en place d'une VAE est assez complexe. Elle a nécessité un accompagnement technique et financier tout au long du parcours : choix des salariés pressentis, diplômes visés, financement... « Chaque salarié bénéficie d'un accompagnement de 24h pour les aider à préparer et à présenter leur dossier au jury de validation. Nous prenons en charge 100% du coût pédagogique et la rémunération », explique Ourida Leball, chargée de projet de l'Opcareg Rhône-Alpes. Pour le DEAVS, les salariés décrivent toutes les compétences exercées et les

actions mises en œuvre en fonction des différentes activités. Et, pour l'ADV, ils sont mis en situation (préparer un repas, habiller une personne, faire la lessive, le ménage...). « Il n'y a pas d'échec, s'ils n'ont pas obtenu la totalité du titre, nous avons prévu des modules de formation ou des passages par de l'expérience sur les compétences qui manquent », indique la chargée de projet.

■ Professionnaliser l'aide à domicile

Aujourd'hui, cette démarche régionale VAE de l'Opcareg Rhône-Alpes a créé une véritable dynamique de la professionnalisation de l'aide à domicile. « Il existe un véritable effet d'entraînement qui conduit l'ensemble du personnel d'une même structure à s'engager dans la VAE, y compris les profils de personnes les plus en difficulté au regard de l'emploi », reconnaît Ourida Leball. Pour les premières femmes qui ont préparé cette validation, c'est une grande victoire. « C'est une reconnaissance de leur métier, mais surtout de leurs compétences qui leur apporte une réelle évolution professionnelle et salariale », conclue-t-elle. Et, cerise sur le gâteau, le DEAVS ouvre des portes vers d'autres professions paramédicales jusque là inaccessibles (aide-soignante, aide médico-psychologique...). Cette initiative de l'Opcareg Rhône-Alpes sur le développement régional des emplois de l'aide à domicile trouve un écho dans le plan de cohésion sociale concocté par Jean-Louis Borloo qui envisage la création de 500 000 emplois de service à domicile. En attendant, l'Opcareg Rhône-Alpes a déjà fait le plein de candidates pour sa démarche VAE 2005 !



LA FORMATION EN QUESTIONS



1/ A partir de quelle date les salariés peuvent-ils utiliser les heures acquises au titre du DIF ?

Sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant des dispositions spécifiques sur ce point, les salariés pourront prétendre mettre en œuvre pour la première fois leur droit individuel à la formation (DIF) à compter du 7 mai 2005, si à cette date ils ont un an d'ancienneté dans l'entreprise. ATTENTION : cette réponse est en attente de confirmation par le CPNFP.

Le DIF-CDD : Le salarié en CDD doit avoir une ancienneté minimum de 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois, pour pouvoir bénéficier de son DIF prorata temporis. Sur la base de ce principe, les quatre mois correspondent à la condition d'ouverture du droit au DIF. D'autre part, ces quatre mois doivent être pris en compte, en tout ou partie, dans le calcul des droits acquis. En effet, le calcul du DIF débute dès le 1er jour de la conclusion du CDD.

La date d'entrée en vigueur du DIF-CDD n'a pas encore été précisée.

2/ Comment se calcule l'allocation de formation ?

L'allocation de formation est la rémunération que reçoit le salarié de son employeur lorsqu'il suit une formation hors temps de travail, dans le cadre :

- du droit individuel à la formation (DIF) ;
- d'une action de développement des compétences prévue dans le plan de formation de l'entreprise ;
- d'une période de professionnalisation.

Son montant est égal à 50% de la rémunération nette du salarié.

Le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours des mêmes 12 derniers mois.

$$\frac{\text{Rémunérations nettes versées au salarié durant les 12 derniers mois précédant le début de la formation}}{\text{Nombre total d'heures rémunérées au cours de cette même période}} = \text{salaire horaire de référence}$$

Il existe des situations particulières :

Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise : sont pris en compte le total des rémunérations et le total des heures rémunérées depuis l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

Les salariés intérimaires : sont prises en compte les heures rémunérées au titre de mission en cours ou de la dernière mission.

Les salariés sous le régime du forfait en jours : le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée et la formule suivante :

$$\frac{151,67 \text{ heures} \times (\text{nombre de jours de la convention individuelle de forfait}) \times 12 \text{ mois}}{217 \text{ jours}}$$

L'allocation de formation est versée par l'employeur au salarié au plus tard à la date d'échéance normale de la paie du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail.

Attention : un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise peut prévoir des dispositions spécifiques en la matière. D'autre part, un document récapitulatif de l'ensemble des heures de formation réalisées en dehors du temps de travail et des versements de l'allocation formation qui y sont rattachés doit être remis chaque année au salarié et annexé au bulletin de salaire.

3/ Quels sont les apports de la loi du 4 mai 2004 et de l'ANI du 5 décembre 2003 en matière de consultation du CE ?

Le CE devra être consulté sur les conditions de mise en oeuvre du DIF et donner son avis sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation lors des deux réunions au titre du plan.

ATTENTION : pour la consultation de la fin de l'année, les informations porteront toujours sur les contrats d'insertion en alternance de l'année en cours.

Les documents remis au CE préciseront notamment la « nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés ». Le rapport annuel d'information du CE comporte des informations sur la pyramide des âges des salariés de l'entreprise et sur les actions de prévention et de formation prévues au bénéfice des salariés âgés peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ainsi que pour les publics prioritaires définis par accord de branche (Article 15 de l'ANI).



A PROPOS...



Changement d'adresse de l'Opcareg Ile-de-France

Le siège social de l'Opcareg Ile-de-France emménage le 20 décembre prochain dans ses nouveaux locaux situés près de la gare Saint-Lazare. Pour toute correspondance, il faut dorénavant s'adresser au

7, rue de Madrid - 75008 Paris

Tél. : 01 44 06 77 10 - Fax : 01 45 83 52 44

www.opcareg-idf.org

Numéro vert « collecte 2005 »

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, la participation des entreprises au 28 février 2005 change de taux. Pour les entreprises de plus de 10 salariés, celle-ci s'élève à 1,6% de la MSB, pour celles de moins de 10 salariés, à 0,40% (puis 0,50% en 2006).

Pour répondre à toutes les questions des entreprises franciliennes, concernant le calcul et le paiement de leur contribution à la formation professionnelle et les services proposés, l'Opcareg Ile-de-France met en place un **numéro gratuit 0800 800 107** en service à partir du 17 janvier 2005. D'autre part, www.opcareg-idf.org propose une information actualisée et bientôt en ligne le calcul de votre cotisation à la formation professionnelle.

Comment construire son plan 2005 ?

En partenariat avec le CESI et CIRCE Consultants, l'Opcareg Ile-de-France propose **un outil multimédia convivial**, véritable guide méthodologique qui vise à accompagner les entreprises dans la construction et la mise en œuvre de leur plan de formation. C'est une démarche en huit étapes élaborée en fonction des projets des différents acteurs de l'entreprise et qui intègre les apports de la loi du 4 mai 2004. Celles-ci sont étayées de conseils méthodologiques, de fiches techniques et d'outils pratiques qui complètent la démarche... Mais aussi, d'une bibliothèque thématique, de références juridiques, d'une FAQ, d'un lexique... Disponibilité à partir du 20 décembre 2004 sur **www.opcareg-idf.org**

A LIRE

Réussir la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle

De la définition de la politique de formation jusqu'à l'achat de prestation en passant par l'élaboration et le suivi du plan de formation tous les aspects du management de la formation sont à repenser. Dans ce livre, l'auteur, Marc Denery, répond aux questions que se posent tous les acteurs de la formation. Comment mettre en œuvre ce nouveau dispositif et comment en tirer le meilleur parti ? Quelle communication mettre en place dans l'entreprise autour de ces nouvelles pratiques ? Comment adapter les processus de gestion opérationnelle et redéfinir les rôles des différents acteurs ? Quelles nouvelles approches pédagogiques développer ? Quelles nouvelles stratégies d'achat déployer et comment gérer les coûts de la réforme ? Cet ouvrage offre à la fois une synthèse du nouveau paysage de la formation professionnelle sous forme de fiches pratiques et d'un guide pour tous ceux qui souhaitent adapter leur stratégie de formation en fonction du nouveau contexte législatif et réglementaire ;

Réforme de la formation professionnelle. Les clés pour réussir sa mise en œuvre, Marc Denery, ESF Editeur, collection Formation Permanente.

Le DIF

Dans son ouvrage, Alain-Frédéric Fernandez liste les avantages et les inconvénients de chaque point clé de la réforme (DIF, passeport formation, entretien professionnel...) acteur par acteur (salarié, DRH, syndicaliste, manager, formateur externe). Il aborde également les leviers d'action pour mettre en œuvre la réforme et chiffre les coûts et les surcoûts du financement du DIF. Enfin, l'auteur évalue les points restant en suspens.

Le DIF, comprendre et mettre en œuvre la Réforme de la formation professionnelle, Alain-Frédéric Fernandez, Dunod.

Le salon de la Réussite professionnelle

Rendez-vous de tous les acteurs de la formation et de l'emploi, ce salon mobilise les entreprises, les salariés et le grand public. Au cours de ces journées, des conférences seront organisées autour de thèmes majeurs : la VAE, le financement, le bilan de compétences, le coaching, les métiers de demain, se reconverter, créer son entreprise. Cette année sera marquée par une grande nouveauté, la création d'ateliers de conseils et d'orientation où les visiteurs pourront se tester et s'informer de façon concrète et pratique : faire son bilan professionnel, comment financer sa formation, s'approprier les techniques de recherche d'emploi, tester son niveau de langue, bâtir son parcours professionnel...

10, 11, 12 février 2005 - Paris-Expo, Hall 4 Porte-de-Versailles

www.generation-formation.fr

Conférence régionale pour l'Emploi

Le 8 décembre 2004 a eu lieu la première conférence pour l'Emploi, le Développement économique, l'Economie sociale et solidaire et la formation professionnelle à l'initiative du Conseil régional d'Ile-de-France. Cette journée a été ouverte par Jean-Paul Huchon, Président du conseil régional d'Ile-de-France et Bertrand Landrieu, Préfet de la région Ile-de-France. Ce rendez-vous a été l'occasion pour tous les acteurs économiques et sociaux de se retrouver et de travailler à la définition des grandes orientations que la Région portera, avec ses partenaires, pour les années à venir, en matière d'emploi et de formation professionnelle.

www.iledefrance.fr

JOYEUSES FÊTES

Les administrateurs, la direction et les collaborateurs de l'Opcareg Ile-de-France souhaitent de bonnes fêtes de fin d'année à tous, partenaires, entreprises adhérentes et salariés.