

LIAISON

OPCALIA BRETAGNE

Décembre 2007
n°28


OPCALIA
BRETAGNE
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

OPCALIA

NOUVEL ACTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Fort de 550 collaborateurs, OPCALIA, opérateur interbranches, interprofessionnel et interrégional, incarne une nouvelle dynamique de développement de la formation professionnelle... à la croisée des branches et des territoires.

Ne dites plus OPCIB-IPCO, mais OPCALIA ! Depuis le 29 juin dernier, cette nouvelle entité réunit au sein d'un réseau unique les trois opérateurs de branche précédemment rattachés à l'OPCIB⁽¹⁾ et les 24 opérateurs régionaux, originellement réunis sous la houlette de l'IPCO⁽²⁾. "Fort de 550 collaborateurs, OPCALIA offre des capacités d'action renforcées permettant des ciblage plus fins et diversifiés par branches professionnelles, secteurs d'activité, territoires, publics spécifiques et typologie d'entreprises", souligne Francis da Costa, Président d'OPCALIA.

Avec 376 millions d'euros de collecte en 2007 et 45 000 entreprises adhérentes, OPCALIA est désormais le troisième acteur national dans la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue. Force de proposition pour l'ensemble des collaborateurs d'OPCALIA, la structure nationale vise à capitaliser les bonnes pratiques, projets et autres dispositifs. "Notre objectif est de favoriser l'innovation et de mutualiser les

expériences, les outils, pour les mettre à la disposition des branches professionnelles et des territoires", précise Olivier Gourlé, Vice-Président d'OPCALIA. Le réseau national souhaite également mutualiser les méthodes et procédures comptables pour optimiser les ressources humaines et financières de la nouvelle structure.

Axes prioritaires

Les partenaires sociaux d'OPCALIA se sont fixés trois axes d'action prioritaires, à travers la mise en oeuvre de solutions appropriées sur les questions qui sont posées par le handicap, la gestion des seniors et l'illettrisme. En mars dernier, une convention nationale a ainsi été signée avec l'Agefiph. Cet accord a débouché sur la nomination d'un coordinateur dédié qui accompagnera l'ensemble des acteurs du réseau OPCALIA pour mieux intégrer le handicap dans les entreprises. Un plan d'action concerté sur la gestion des âges est également en cours de mise en place, sur la base des enseignements, outils et pratiques repérés dans le cadre des deux projets européens EQUAL, "Performance seniors" et "Equallité-Parcours d'avenir" conduits par certains opérateurs régionaux.

Autant d'ambitions affichées par une nouvelle signature OPCALIA : "Promoteur de compétences", qui traduit le rôle de coordination de la structure nationale et souligne les principes de solidarité, de technicité et de volonté d'action.

(1) Organisme paritaire collecteur agréé interbranches - (2) Instance paritaire de coordination des OPCAREG.

BRANCHES PROFESSIONNELLES

Activités du déchet
Assainissement
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, cadeau
Energie et environnement
Industries du jouet et de la puériculture
Manutention et nettoyage aéroportuaire
Manutention et nettoyage ferroviaire
Prévention sécurité
Services de l'eau
Services funéraires
Transport aérien

SECTEURS D'ACTIVITÉ

Associations d'Insertion
Cristallerie
Esthétique
Fédération de la Formation Professionnelle
Jeux vidéos
Syndicat National de Orthopédistes et Orthésistes Français
Médecines du travail
Parfumerie
Services à la personne
Secteur 3D
Secteur du verre mécanique

EDITO



Yves Hinnekint
Directeur d'OPCALIA

En devenant OPCALIA à son tour, la Bretagne conclut le processus de changement d'identité du nouvel OPCA interprofessionnel, interbranches et régional né de la fusion de l'OPCIB et de l'IPCO (*). OPCALIA est aujourd'hui constitué d'un réseau de 27 opérateurs régionaux et de branche aux capacités d'actions renforcées.

En décidant cette fusion, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en oeuvre la péréquation des fonds gérés au titre de la professionnalisation au sein du réseau. Cette démarche répond à la volonté de répartir les ressources en fonction des besoins des entreprises et des salariés. Ainsi en 2007, la Bretagne s'est vue attribuer un budget complémentaire de 500 000 euros pour satisfaire les demandes croissantes des entreprises de la région.

Les onze branches historiques de l'OPCIB (***) et les secteurs d'activités adhérents s'appuient sur un service de proximité

désormais ancré dans les territoires et qui intègre les priorités de branche.

La force de ce nouveau réseau réside aussi dans sa capacité à mutualiser et à déployer les outils et les services les plus pertinents, pour que chaque entreprise en bénéficie quelles que soient sa position géographique et son appartenance sectorielle.

Cette dynamique engagée par les partenaires sociaux dès 2006 résulte d'un dialogue social réussi en faveur de la simplification de la gestion de la formation professionnelle.

(*) OPCIB (Organisation paritaire collecteur interbranches)
IPCO (Instance paritaire de coordination des Opacareg)

IMPUTABLE !

VOUS AVEZ DIT

FORMATION IMPUTABLE ?

Une action de formation est réputée imputable au titre de la Formation professionnelle continue (FPC), c'est-à-dire déductible de la contribution obligatoire d'une entreprise et finançable par un OPCA dans le respect de ses critères de prise en charge, à trois conditions : qu'elle réponde à l'une des finalités de la FPC, qu'elle s'inscrive dans la typologie des actions de FPC et qu'elle fasse l'objet de modalités de réalisation précises.

Finalités de la FPC

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a modifié la loi du 16 juillet 1971 en précisant les finalités de la FPC. Elles sont au nombre de quatre :

- 1) Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs
- 2) Permettre le maintien dans l'emploi
- 3) Favoriser le développement des compétences des travailleurs et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle
- 4) Contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale

Typologie des actions

Dix grandes catégories d'action de formation entrent dans le cadre de la FPC :

- 1) Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle
- 2) Les actions d'adaptation et de développement des compétences
- 3) Les actions de promotion
- 4) Les actions de prévention
- 5) Les actions de conversion
- 6) Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- 7) Les actions relatives à la radioprotection des personnes

Toute entreprise a l'obligation de participer au développement de la formation continue à hauteur d'un pourcentage minimal de sa masse salariale brute. Mais seules les dépenses imputables - on dit aussi libératoires ou déductibles - sont prises en compte pour le calcul de cette obligation. Mode d'emploi.

- 8) Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
- 9) Les actions de lutte contre l'illettrisme
- 10) Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences

Modalités de réalisation

Stage traditionnel, Formation ouverte et/ou à distance (FOAD), formation intégrée... Quelle que soit sa forme, toute action de formation doit s'adresser à un salarié et nécessairement définir :

- **un objectif** à atteindre, en termes de compétences ou de qualification à acquérir, que cette acquisition soit sanctionnée ou non par un titre ou un diplôme ou simplement évaluée ;
- **un programme**, document écrit qui retrace les différentes étapes intermédiaires à parcourir par le stagiaire en vue d'atteindre l'objectif visé, qui précise les conditions (pré-requis pédagogiques et autres) pour suivre l'action et le public concerné, identifié en termes de catégorie, de fonction, de poste de travail... ;
- **des moyens pédagogiques**, techniques (documentation, salles de formation, équipements divers...) et d'encadrement, c'est-à-dire les personnes disposant des compétences techniques, professionnelles pratiques et théoriques en rapport avec le domaine concerné et ayant la capacité à transmettre leurs connaissances ;
- **des modalités de suivi** de l'exécution de l'action (rapports, mémoires, comptes-rendus, feuilles de présence...) et d'appréciation des résultats (tests de contrôle des connaissances, examen professionnel, fiches d'évaluation,

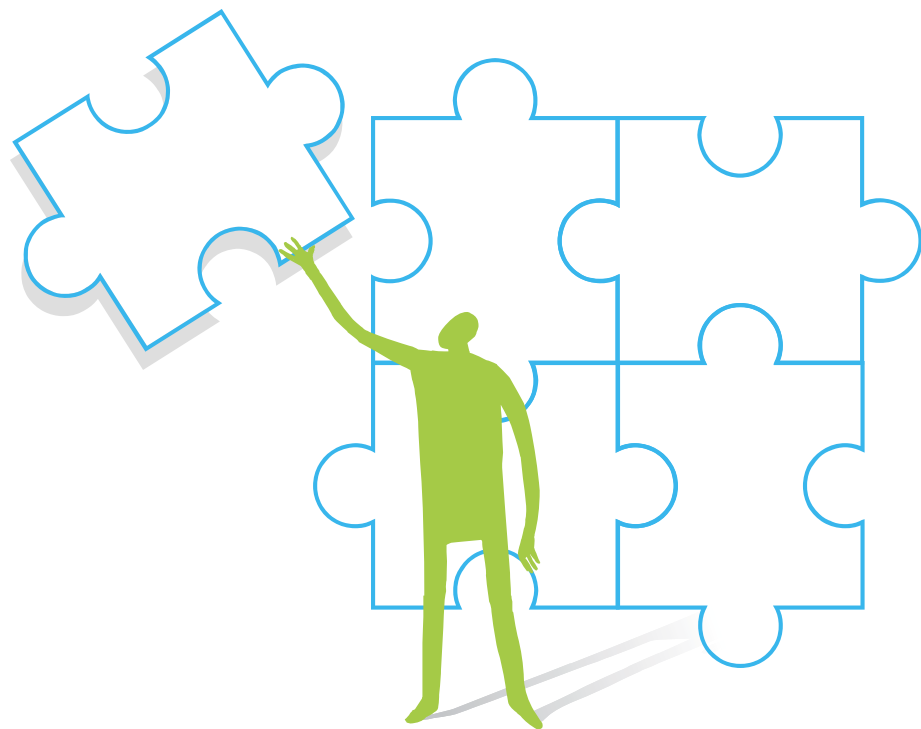
entretien avec un jury professionnel...). Si l'entreprise fait appel à un organisme de formation extérieur, celui-ci doit détenir un numéro de déclaration d'activité.

Cas particuliers

Assimilé à une action de formation, la notion de Parcours individuel de formation permet à un salarié de participer consécutivement à différentes séquences qui ne sont pas toutes, en elles-mêmes, des actions de formation, mais participent d'une continuité pédagogique. Exemples : tests de niveau, phases d'évaluation, phase de formation, mise en situation de production tutorée ou accompagnée, évaluation en fin de formation ou après un délai d'occupation du poste... Ce parcours doit être formalisé dans un document porté à la connaissance du salarié avant le début de l'action.

Indépendamment de cette notion de parcours, un certain nombre d'actions sont rattachables à une action de formation, donc imputables (en amont, tests de positionnement, d'aptitude ou de niveau, et, en aval, tests d'évaluation des compétences acquises...), sous réserve de se dérouler sous la responsabilité du formateur et d'être clairement identifiées.

En ce qui concerne les actions de FOAD (Formation ouverte et/ou à distance), celles-ci doivent respecter l'ensemble des conditions générales d'imputabilité des actions de formation. Compte tenu des modalités d'organisation de ce type de formation, une exigence d'encadrement humain "minimum" est posée. Il s'agit d'apporter la preuve que l'action se distingue d'une simple cession ou mise à disposition de supports (manuels, logiciels, matériels)



à finalité pédagogique, qui peut s'analyser comme une livraison de prestation de services ou de biens.

Un document spécifique, le Protocole individuel de formation (PIF), conclu entre le stagiaire et l'organisme de formation, permet notamment de renforcer la lisibilité d'une action de FOAD en précisant les conditions de réalisation de l'action (calendrier, modalités d'encadrement technique et pédagogique, estimation des durées, conditions d'évaluation de la formation).

Exclusions

Un certain nombre d'actions sont exclues de la participation des employeurs au titre de la FPC. Il s'agit notamment :

- des actions généralistes prenant la forme de sessions d'information ou de sensibilisation, de tests d'évaluation, d'actions de conseil et de suivi thérapeutique ou d'hygiène, de sensibilisation à des questions de société (sécurité routière, lutte contre la toxicomanie...);
- des actions qui ne sont pas organisées en référence précise avec un poste de travail ou une fonction dans l'entreprise (loisirs ou simple sensibilisation);
- des actions ne pouvant pas être considérées comme des actions d'adaptation au poste de travail : information et transmission de consignes sur les conditions d'ergonomie de sécurité..., directives transmises à travers les chaînes hiérarchiques, fonctionnelles ou

organisationnelles..., y compris en cas de changement de poste ou de modification des conditions de travail au poste ;

- des actions qui relèvent de l'organisation générale d'un service ou d'une entreprise, sans référence précise au poste de travail et aux compétences à acquérir. Par exemple, les actions répondant à des obligations de démarche qualité ou de mise en conformité avec des normes ne constituent pas, en elles-mêmes, des actions de formation. En revanche, les actions destinées à préparer préalablement des personnels à la mise en oeuvre de telles démarches peuvent être assimilées à des actions de formation ;
- les actions comportementales, destinées à des publics indifférenciés ou hétérogènes, donc sans relation avec un poste ou une fonction.

IMPUTABILITÉ ET FORMATION : UN GUIDE POUR NE PAS SE TROMPER

OPCALIA a réalisé, en collaboration avec le cabinet Boumendil, un guide pratique baptisé Imputabilité et formation professionnelle.

Conditions générales d'imputabilité ; parcours individuel de formation ; séminaires, conférences, colloques ; développement personnel ; formation à distance ; stage à l'étranger... Ce guide est construit autour de quinze fiches thématiques qui permettent à l'utilisateur d'identifier, pour chaque cas, les conditions d'imputabilité, les dépenses imputables et les pièces justificatives à fournir.

Document de référence, ce guide pratique intègre l'ensemble des textes législatifs et réglementaires, dont la circulaire DGEFP du 14 novembre 2006 relative à l'action de formation et aux prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle. Il est disponible dans Visio Formation (www.visioformation-opcalia.com), outil d'aide à la gestion du plan de formation en ligne, espace Références juridiques, rubrique Imputabilité des actions de formation.

Pour en savoir +

Il suffit de prendre contact avec OPCALIA Bretagne de votre département dont les coordonnées sont disponibles sur www.opcalia-bretagne.com

NOS PROJETS...

Toujours soucieux de répondre au mieux aux problématiques de ses adhérents, Opcalia Bretagne initie régulièrement des projets au service du développement de l'entreprise et de l'employabilité des salariés. Pour cette fin d'année, les projets en cours visent plus notamment à développer la GPEC, lutter contre l'illettrisme et favoriser l'égalité des chances avec des moyens importants : une véritable ingénierie de projet, des prestataires soigneusement sélectionnés et des financements optimisés dans le cadre de partenariats institutionnels et professionnels, régionaux, nationaux et européens.

Vous avez une problématique RH très spécifique à votre entreprise ? N'hésitez pas à en parler à votre conseiller Opcalia Bretagne. Nous sommes certainement en mesure de vous accompagner.

1 - Développer la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

UPIB

UNION PATRONALE INTERPROFESSIONNELLE DE BRETAGNE

Dans notre dernier "Liaison", nous vous avons présenté 4 projets mis en œuvre par Opcalia Bretagne, en partenariat avec l'Union Patronale Interprofessionnelle de Bretagne, et financés par l'Etat dans le cadre d'un Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC). Chacun de ces projets se traduit par une action de formation-conseil adaptée au contexte et à la problématique de chaque entreprise, dispensée par un organisme de formation sélectionné par Opcalia Bretagne. Cette action bénéficie d'un cofinancement de l'Etat allant jusqu'à 70% du coût de l'intervention du consultant.

Les premières sessions des formations débutent en décembre, il reste quelques places disponibles. Pour plus d'information, consultez notre site Internet www.opcalia-bretagne.com et n'hésitez pas à contacter votre conseiller Opcalia Bretagne.

ANTICIPER edec

Une formation interentreprises pour s'approprier les outils nécessaires à une gestion des compétences à long terme.

Un appui conseil adapté à la stratégie de votre entreprise et aux outils RH dont vous disposez déjà.

MANAGER edec

Une formation interentreprises pour optimiser vos compétences managériales et passer d'une logique d'administration du personnel à une logique de gestion des emplois et des compétences.

INTÉGRER edec

Recrutement, intégration, fidélisation.

Un diagnostic des pratiques dans votre entreprise, des apports théoriques et des interventions conseil sur la mise en place d'un plan d'actions.

TUTORER edec

Mise en place d'une fonction tutorale au sein de votre entreprise. Un diagnostic de vos ressources, une professionnalisation de vos tuteurs, un accompagnement.

2 - Lutter contre l'illettrisme

Nous pouvons élaborer avec vous un plan d'actions de lutte contre l'illettrisme et vous accompagner dans la mise en œuvre de ce plan d'actions, en finançant l'intervention d'un consultant expert et les parcours de formation pour vos salariés concernés. Pour plus d'informations, contacter notre chef de projet Maïwenn Vivier au 02 23 20 00 20.



Fonds Unique de Péréquation

3 - Favoriser l'égalité des chances dans l'accès à la formation professionnelle

Opcalia a sollicité le soutien du FSE pour favoriser le développement de l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation. Les entreprises qui engagent des actions de formation d'au moins 20 heures en faveur de salariées prioritaires peuvent bénéficier sous certaines conditions d'une subvention de 40% des coûts pédagogiques. Pour plus d'information : www.opcalia-bretagne.fr ou vos interlocuteurs Opcalia Bretagne.



Avec le concours du Fonds social européen

4 - Performance Entreprise

La solution formation de Opcalia Bretagne pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Cette solution est née de la volonté de proposer aux entreprises de moins de 50 salariés des opérations de formation clés en mains. En effet, on peut constater en examinant les chiffres de la formation en France que, plus l'entreprise est petite, moins les employés ont accès à la formation. Notre objectif est donc de redonner à ces petites et moyennes entreprises, l'appétit de la formation.

Le guide "Performance Entreprise" proposé depuis le début du mois de novembre aux entreprises adhérentes de Opcalia Bretagne présente donc 14 thèmes différents allant de la bureautique au management d'équipe en passant par des formations sur Internet, la création et l'utilisation de tableaux de bord, etc... L'opération, qui va durer un an, s'attache à faciliter la vie de l'entreprise durant les périodes de formation de ses employés. Ainsi, Opcalia Bretagne a soigneusement sélectionné une vingtaine d'organismes de formation qui ont répondu aux exigences de son cahier des charges et qui présentent une grande qualité de contenu pédagogique. Cette offre de formation couvre la totalité des 4 départements bretons afin de favoriser la proximité et ainsi réduire les contraintes de déplacement.

Pour les chefs d'entreprises comme pour tous ceux qui pensent que la formation est un facteur incontournable de développement, le guide "Performance Entreprise" est bien sûr disponible en ligne sur le site www.opcalia-bretagne.com.



PERFORMANCE SENIORS

Grace au soutien du Fonds Social Européen, depuis juillet 2005, Opcalia Bretagne a accompagné ses adhérents dans le financement de la formation de leurs salariés seniors. Ce projet s'achève le 30 novembre 2007. Les résultats de l'étude réalisée sur un échantillon de près de 6 700 salariés dont plus de 1 000 salariés bretons seront disponibles très prochainement sur notre site Internet.

UN NOUVEAU GUIDE "LA FORMATION EN QUESTIONS"

La diversité des dispositifs définis par l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, suivi de la Loi du 4 mai 2004, a suscité au sein des entreprises de nouvelles pratiques dans la gestion des ressources humaines. Complément indispensable, OPCALIA assure depuis toujours et de façon indissociée, un service d'information auprès de ses adhérents. La rencontre de toute nouvelle interrogation suscite une réponse étayée par l'avis de nos conseillers formation et de nos juristes spécialistes de la formation professionnelle. Ainsi, nous avons pu recenser une cinquantaine de questions-réponses récurrentes. Nous les avons réunies dans un guide "La formation en questions" afin de vous faire partager ce savoir le plus essentiel pour approcher la Formation professionnelle tout au long de la vie. Ce guide sera disponible très prochainement et est déjà téléchargeable sur notre site "www.opcalia-bretagne.com".

OUVERTURE D'UNE NOUVELLE AGENCE À VANNES

Parc tertiaire de Laroiseau

2 rue Ella Maillart

56000 VANNES

Tél : 02.97.89.05.20

Fax : 02.97.89.09.90

LIAISON
OPCALIA Bretagne



Adresse : 4 bis, allée du Bâtiment - 35000 Rennes
Site : www.opcalia-bretagne.com
Directeur de publication : Alain Hellard
Maquette - rédaction : Idoine - Rennes

