

Les interviews

Solange Chappelart



Solange CHAPPELART est Conseillère en Formation pour les entreprises de Sécurité Privée au sein d'OPCALIA (www.opcalia.com) et suit principalement les établissements d'Ile de France.

Gérard PARRIMOND : Solange, au préalable, pourriez-vous nous définir ces sigles, et ce qu'ils représentent : OPCIB - Opérateur National hier, OPCALIA aujourd'hui ?

Solange CHAPPELART : L'Opérateur National est le centre de conseil et de gestion pour les branches de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie, Cadeau, des industries du Jouet et de la Puériculture, de la Prévention sécurité et des Services funéraires.

C'est en quelques chiffres, pour la Branche Prévention Sécurité en 2007 :

- près de 18 000 salariés formés dans le cadre du Plan de Formation et des Périodes de Professionnalisation
- plus de 390 000 heures de formation financées
- environ 1200 Contrats de Professionnalisation

GP : 2008 sera une année charnière quant à la professionnalisation des personnels de la sécurité privée : la mise en place de la certification d'aptitude préalable à l'emploi, mais aussi la dernière année pour le recyclage en SSIAP des qualifications IGH et ERP obtenues avant 2006. Avant d'aborder les solutions liées au financement de ces importants chantiers, pouvez-vous nous définir l'offre de service d'OPCALIA, et nous apporter quelques précisions sur la mutation que vous avez connue cette année ?

SC : Né de la fusion du réseau France OPCAREG et de l'OPCIB, OPCALIA dispose d'une organisation et d'une implantation prenant en compte les spécificités régionales et sectorielles des entreprises. OPCALIA répond aux besoins de branches professionnelles ayant une identité forte et souhaitant conduire en toute autonomie leur propre politique de formation. Nous les accompagnons pour optimiser leurs investissements en formation : un conseiller spécialisé dans le domaine de la Sécurité aide à construire les projets de formation, informe sur les dispositifs de la formation professionnelle continue, des contributions, de leur mutualisation.

Par ailleurs, afin d'assurer la montée en compétences des entreprises et de leurs salariés, OPCALIA développe des services de proximité : conseil, information, élaboration de projets de formation, financement.

Et nous accompagnons toutes les entreprises de la branche :

- dans le règlement des demandes de prise en charge des actions de formation engagées par les entreprises,
- dans le suivi budgétaire, comptable et fiscal de ces fonds en s'appuyant sur des procédures administratives et de contrôle rigoureuses.

GP : Peut-on connaître le volume de la collecte des fonds de formation ?

SC : Précisons qu'OPCALIA est le 3ème collecteur français au titre de la formation professionnelle continue et représente plus de 45 000 entreprises, employant près de 1 600 000 salariés.

Le montant de la collecte des fonds de formation en 2007 s'est élevé à 376 M€ répartis en :

- Professionnalisation : 116,5 M€
- Plan de formation entreprises de moins de 10 salariés : 11,6 M€
- Plan de formation entreprises de plus de 10 salariés : 247,9 M€.

Soit au total : 19 branches professionnelles et secteurs d'activité regroupant 550 collaborateurs.

GP : Ces chiffres sont impressionnants ! La formation est elle suffisamment développée actuellement ?

SC : Le nombre d'actions de formation augmente d'année en année car entrepreneurs et salariés ont été sensibilisés, mais pas encore assez. Ils font face aux besoins de certifications techniques obligatoires, mais la formation n'est pas encore perçue comme outil de gestion de compétences et de professionnalisation : elle répond plus à des besoins techniques des chantiers qu'aux besoins qualitatifs de structuration et d'organisation de l'entreprise.

De plus, dans le contexte de la certification obligatoire applicable au 1er janvier 2008, certaines confondent et pensent qu'une des certifications SSIAP dispense de l'autre, la formation préalable à l'emploi.

GP : Certaines croient que le SSIAP va dispenser du CQP APS ou d'un titre professionnel ?

SC : Oui, les entreprises ont beaucoup de mal à faire la différence.

GP : Alors, on peut peut-être leur préciser ceci : dans l'aptitude préalable à l'emploi - et je désigne là aussi bien les formations telles que le CQP APS que les titres professionnels qui répondent aux dispositions du décret du 6 septembre 2005 modifié - il est prévu un exercice sur feux réels et une initiation aux gestes élémentaires de secourisme. L'exercice sur feux réels qui aurait déjà été réalisé pendant la formation SSIAP 1 par exemple, et le secourisme, qui est en préalable à cette formation sont des modules déjà acquis qui peuvent être intégrés en Unités de Valeur. Dès lors, on peut ne pas les refaire pour l'aptitude préalable à l'emploi : soit 2 à 3 journées de formation tout au plus, sur un total actuel de 70 heures minimum. Et si ces formations ont été suivies il y a plusieurs années, les faire à nouveau, c'est l'occasion de les actualiser. Revenons sur le rôle d'OPCALIA si vous le voulez bien.

SC : Notre rôle est de les informer sur toutes ces réglementations qui touchent leur cœur de métier, de les accompagner dans les processus de réalisation et de rechercher avec eux les financements adaptés, surtout dès le recrutement. C'est à ce moment que se joue le futur de la formation du salarié. Dans les grandes entreprises, les dirigeants sont bien informés mais ne passent pas toujours le relais et on constate que les petites et moyennes entreprises sont sous informées.

GP : Cette nouvelle obligation de formation, beaucoup de dirigeants ne la situent pas. Ils n'ont souvent pas bénéficié de formations eux-mêmes, ont accédé au statut de dirigeants et ne comprennent pas que leurs salariés aient besoin d'une formation préalable à l'activité de sécurité privée. Peut-on énumérer d'autres dispositifs de financement de formation des salariés, ainsi que leurs caractéristiques ?

SC : D'abord, le Plan de Formation, qui représente 0,9% de la masse salariale de l'entreprise, sert à financer toute formation imputable, au minimum dans la limite de son versement. Ensuite, les fonds de la professionnalisation : cette taxe obligatoire qui s'élève à 0,5% de la masse salariale, est mutualisée pour toutes les entreprises de la branche et permet de financer 3 types de dispositifs : Le Contrat de Professionnalisation, la Période de Professionnalisation et le Droit Individuel à la Formation. Contrairement à la première contribution, l'entreprise n'est pas limitée à son versement et peut même aller bien au-delà. Je dois le préciser aux entrepreneurs timides qui ont peur de créer des dettes !

GP : On rappelle la nature de ces fonds ?

SC : Le contrat de professionnalisation, que l'on a évoqué plus haut, s'adresse aux entrants dans le métier, avec pour l'entreprise des avantages associés au recrutement de personnels de moins de 26 ans et de plus de 45 ans. Les entreprises sont un peu freinées par ces contrats car elles y voient une lourdeur administrative et une contrainte pour la gestion de la disponibilité de leur personnel.

GP : Il n'y a pas de raison : pour les premiers contrats, beaucoup de centres de formation assistent leurs clients pour le montage du dossier, et les 150 heures de formation que vous financez sont faciles à planifier dans les 6 mois du démarrage du contrat de travail.

SC : Bien sûr, il faut le démystifier. Le contrat de professionnalisation est un CDI ou un CDD comme un autre, plus souple que l'ancien Contrat de qualification. C'est très simple de le prévoir dès l'embauche, de savoir quand le salarié doit s'absenter pour aller en formation, et c'est valorisant pour le salarié car dès le départ, on lui parle de professionnalisation et de qualification. De fait, on cadre réellement à ce que l'entreprise attend de lui : un challenge de qualité pris en commun. C'est financièrement très intéressant et il n'y a aucune contrainte.

GP : J'ai remarqué par expérience que certaines entreprises hésitaient à recourir à des contrats en alternance car vis-à-vis de leurs clients, elles se sentaient soupçonnées de mettre en place des sous-contrats de travail, et de profiter des abattements de salaires liés à l'âge des salariés.

SC : La quasi totalité des entreprises ne pratiquent pas d'abattement de salaires, les salariés qui bénéficient d'un contrat de professionnalisation sont rémunérés comme les autres.

GP : Développons la Période de professionnalisation, ça paraît plus complexe.

SC : Pas du tout ! C'est en fait très simple. Le financement intervient pour toutes actions imputables, dans la limite de 15% des effectifs de l'entreprise. Parler d'actions imputables, c'est rappeler celles qui ne le sont pas : les obligations de formation de sécurité prescrites par le Code du Travail et non par l'activité professionnelle des personnels de sécurité.

GP : Sont donc imputables les formations de recyclage. 2008 est une année chargée dans ce domaine.

SC : Affirmatif, les recyclages inclus. Les recyclages SSIAP, les CQP APS ou les titres professionnels, les formations aéroportuaires, sont pris en charge dans la période de professionnalisation.

GP : Et pour les personnels qui s'absentent dans le cadre d'une formation en période professionnelle, n'y a-t-il pas d'obligation de recruter pour pourvoir à leur remplacement ?

SC : Non. Enfin, le troisième dispositif est le DIF, le Droit Individuel à la Formation.

GP : Tout le monde en parle, est ce que tout le monde l'utilise ?

SC : Pas assez ! Il a fait un peu peur au début de sa mise en place. Le DIF est une demande du salarié en accord avec l'employeur. L'employeur a obligation d'informer chaque salarié du nombre d'heures de formation acquises, ce calcul étant arrêté au 31 décembre. Pour promouvoir son développement, on peut prendre exemple sur les sociétés qui savent anticiper et qui, chaque année, centralisent les besoins et planifient les départs en formation. Le succès du DIF est une affaire de communication et de sensibilisation auprès des salariés. C'est assurer la valorisation professionnelle des salariés associée à la professionnalisation des entreprises. La branche a d'ailleurs insisté sur certains types de formations : la bureautique, les langues, les expressions écrites et orales, la communication.

GP : Ce qui a pu freiner les projets, c'est qu'au départ, il y avait très peu d'heures, puisqu'elles se capitalisent au fil des années : pour un salarié en activité à temps complet depuis le 4 mai 2004 - c'est la date de départ du DIF - il a acquis aujourd'hui : 13 heures en 2004, 20 heures en 2005, plus 20 en 2006 et 20 autres en 2007. Soit un total de 73 heures acquises au 31 décembre. Il peut prévoir de belles formations cette année ! Mais le DIF prévoit que la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail, avec une indemnisation horaire de 50% du montant du salaire habituel. Comment ça se passe concrètement ?

SC : La majorité des entreprises acceptent que les heures de formation se réalisent pendant la période habituelle de travail, donc rémunérées normalement. Les entreprises doivent aussi savoir que les financements de tous ces dispositifs de formation peut se combiner entre eux pour des projets importants : qu'ils n'hésitent pas à nous consulter. Nous pouvons monter un projet avec 2 ou 3 financements par exemple, compléter un DIF avec une période de professionnalisation et un financement issu de Plan. La majorité des entreprises trouvent ça complexe mais après notre visite, elles savent à quoi servent leurs contributions et optimisent ensuite leur projet.

GP : Elles se déchargent souvent sur le comptable.

SC : Tout à fait ! Certaines n'utilisent pas leurs fonds et le reversent au Trésor Public. Leurs contributions sont des taxes, les utiliser correspondant à un investissement. Nous n'avons pas une démarche réellement commerciale, notre rôle est simplement de leur dire : vous avez de l'argent, vous pouvez bien l'utiliser. C'est une taxe, comme l'impôt sur le revenu, à la différence qu'ils peuvent récupérer ce qui a été versé, sinon c'est perdu pour eux ! Je dois souvent préciser aux entreprises, surtout aux petites et aux moyennes, qu'ils ont les moyens de faire face à leurs obligations, sans dépenses supplémentaires. Enfin, il existe quelques ressources spécifiques pour les entreprises de moins de 10 salariés, mais il vaut mieux prendre contact directement avec nous.

GP : J'entends dire que la formation coûte cher. Que prenez vous en charge ?

SC : Sur le budget du Plan de formation, le financement est à hauteur de leur contribution, et si le versement est important, nous pouvons prendre en charge toute la dépense, soit le salaire avec ses charges et le coût des frais pédagogiques. Qu'ils nous consultent, une brochure spécifique est à leur disposition, et notre site internet est convivial ! La nouvelle organisation de notre réseau va nous permettre d'avoir des relais en région avec des conseillers spécialisés, avec des projets spécifiques aux régions, comme par exemple l'intervention contre l'illettrisme.

**Vous souhaitez réagir à cette interview,
apporter votre commentaire ?
Adressez votre message à notre service éditorial,
rubrique « nous contacter »
ou
contact@emploi-securite.com.**



La clé de l'emploi dans la sécurité privée