

# La lettre de l'ADEFIM

Association de Développement des formations des industries de la Métallurgie

AIN



## Sommaire

Socle de compétences de base : financements exceptionnels .....	p 2
Politique Emploi-Formation .....	p 3.4
Relance de l'alternance : le détail des mesures.....	p 4.5
POE : règles et priorités .....	p 5.6
Consultation du comité d'entreprise .....	p 7
Paiements des dossiers de prise en charge/ Fonctionnement de l'ADEFIM 01.....	p 8

## Édito

### Les contrats d'alternance : voie royale pour l'intégration de vos futurs talents

**La meilleure réponse à vos besoins en compétences est de former des jeunes et adultes par le biais de l'alternance.**

Le gouvernement (encouragé par les partenaires sociaux) l'a bien compris et c'est d'ailleurs pour cela que de nouvelles mesures ont été prises pour inciter davantage les entreprises à recourir aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage, avec notamment des aides supplémentaires (voir pages 4 & 5).

Quelle réussite de former un individu par l'alternance, de le voir évoluer rapidement et de pouvoir grâce à votre investissement compter dans vos rangs un professionnel compétent permettant ainsi à votre entreprise d'aller de l'avant !

**L'alternance reste un moyen sûr et efficace** de former à vos spécificités un salarié. De plus, il faut penser à l'avenir et former vos futurs collaborateurs afin d'**éviter une rupture et perdre des savoir-faire** pouvant être fatals pour la bonne marche de votre entreprise.

Faut-il pour cela arriver à trouver un candidat et l'offre de formation adaptée !

C'est pour ces raisons que l'ADEFIM 01 vient de recruter **David STERNIK, développeur alternance et G.P.E.C.\*** pour vous accompagner dans vos projets de recrutements en alternance.

Outre l'information sur les dispositifs existants, notre volonté est de **vous accompagner dès**

**l'amorce de votre projet** de recrutement d'un contrat d'alternance.

Nous sommes en contact très régulier avec l'ensemble des services publics de l'emploi et notamment Pôle Emploi et les Missions locales pour diffuser vos offres.

Nous vous encourageons vivement à déposer toutes vos offres à Pôle Emploi de manière systématique **et notamment celles en contrats d'alternance (peu d'entreprises y pensent !)**. Par cette action, nous pourrions démontrer les besoins réels des entreprises de notre secteur d'activité.

David STERNIK est à votre disposition pour vous accompagner dans tous vos projets en alternance. N'hésitez pas à le contacter ! Je vous remercie par avance de lui réserver le meilleur accueil lorsqu'il vous sollicitera pour un prochain rendez-vous.

L'équipe et les conseillers de l'ADEFIM 01 restent bien entendu à votre écoute et votre service pour vous accompagner et vous aider dans vos projets de formation.

**Patrice MAYORAL**  
Directeur Délégué



## Le socle de compétences de base : financements exceptionnels, c'est le moment !

**V**ous avez reçu sur ce premier trimestre un courrier de l'ADEFIM 01 vous informant d'un financement spécifique obtenu via le F.P.S.P.P. (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels).

En effet, notre organisme a été retenu et peut vous financer **jusqu'à 100 % des coûts pédagogiques et des salaires chargés** pour toute action de formation permettant à vos salariés d'acquérir un socle de connaissances et de compétences selon 3 axes :

- **la lutte contre l'illettrisme**
  - Apprentissage / perfectionnement de la lecture, de l'écriture, de la grammaire...
  - Renforcement en mathématiques, calcul, logique...
- **l'aptitude au travail en équipe**
  - Comprendre l'organisation de l'entreprise, ses impératifs, ses objectifs...
  - Communiquer et se situer avec les différents acteurs.
  - Faciliter le travail en équipe et adhérer aux valeurs.
  - S'adapter plus facilement aux changements.
- **la maîtrise de l'environnement informatique et des outils bureautiques**
  - Appréhender l'informatique : le matériel et le système d'exploitation.
  - Utiliser les outils bureautiques : tableur, traitement de texte...

Ces actions sont éligibles à l'ensemble de vos salariés titulaires au plus d'un diplôme de niveau IV (bac). Sont financées toutes les actions qui sont engagées avant le **29 décembre 2011** et se terminant au plus tard le 31 décembre 2012.

**La durée des actions de formation peut varier** en fonction du positionnement effectué en amont de la formation (ou de l'évaluation pré-formation). Ces actions sont bien entendu adaptées aux besoins de vos salariés.

Vous pouvez choisir le prestataire avec qui vous souhaitez collaborer. L'action de formation peut avoir lieu dans votre entreprise ou bien dans les locaux de votre prestataire de formation.

**Nous vous encourageons vivement à adhérer à cette action.** En effet, c'est l'occasion de doter vos salariés les moins qualifiés d'un socle de compétences de base et ainsi **leur permettre de sécuriser un peu plus leur situation professionnelle.**

De plus, des compétences supplémentaires ne peuvent que stimuler votre compétitivité !

Votre conseiller ADEFIM est à votre disposition pour vous aider et vous accompagner pour la mise en œuvre de ces actions.



# Dossier



## Politique Emploi-Formation : axes politiques et orientations



**En 2010 nous avons engagé une démarche de fond impliquant tous les acteurs du réseau dans l'objectif de définir les axes de la politique Emploi-Formation de notre Branche.**

Lors de notre convention du 18 mars 2010 les enjeux étaient présentés aux Présidents et Secrétaires Généraux des Chambres Syndicales.

Au cours des différentes étapes qui ont jalonné cette démarche, les échanges ont été riches et constructifs que ce soit lors des réunions régionales ou au sein de la commission formation. Ils ont clairement mis en évidence la nécessaire évolution de la politique Emploi-Formation de notre Branche et de notre réseau pour mieux répondre aux besoins des entreprises industrielles confrontées à un contexte économique en pleine mutation et à la mondialisation des marchés.

Le pari a été tenu : la commission formation remettait ses propositions au Conseil de l'UIMM en décembre 2010 après présentations et échanges avec les Secrétaires Généraux.

Il y a eu des interrogations légitimes sur certains points, des inquiétudes formulées sur les conséquences de telles ou telles orientations. Les réponses ont été apportées et les débats ont eu lieu.

Une étape fondamentale a été franchie lors du Conseil du mois de février 2011 avec l'adoption de toutes les propositions de la commission formation.

À présent nous devons mettre en œuvre les actions qui en découlent à tous les niveaux et nous projeter vers l'avenir.

La politique Emploi-Formation de la Branche s'inscrit résolument dans le développement de la professionnalisation tournée vers les salariés, les jeunes et les demandeurs d'emploi.

Nous devons accompagner les entreprises efficacement et leur apporter des réponses concrètes et adaptées avec la réactivité attendue. L'information et l'orientation vers les métiers industriels auprès des différents publics, l'anticipation de l'évolution de ces métiers et des qualifications associées, le développement de l'alternance, l'adaptation de l'offre de formation aux besoins des entreprises, sont au centre de notre politique Emploi-Formation.

Dans les mois à venir nous aurons à sceller ces orientations dans notre accord de Branche et à préparer notre réseau aux mutations à engager. Les Chambres Syndicales auront un rôle majeur à jouer.

Je compte sur l'adhésion et l'implication de tous pour répondre à ces enjeux qui engagent notre industrie et donc notre avenir.

**Frédéric Saint-Geours**  
Président de l'UIMM

## La prise en compte de l'environnement et de ses évolutions

- Un contexte de concurrence, internationale, dans lequel la "course" à la compétence va devenir un élément, si ce n'est majeur, à tout le moins déterminant.
- Un contexte démographique peu favorable.
- Un risque de désaffection des voies de formation

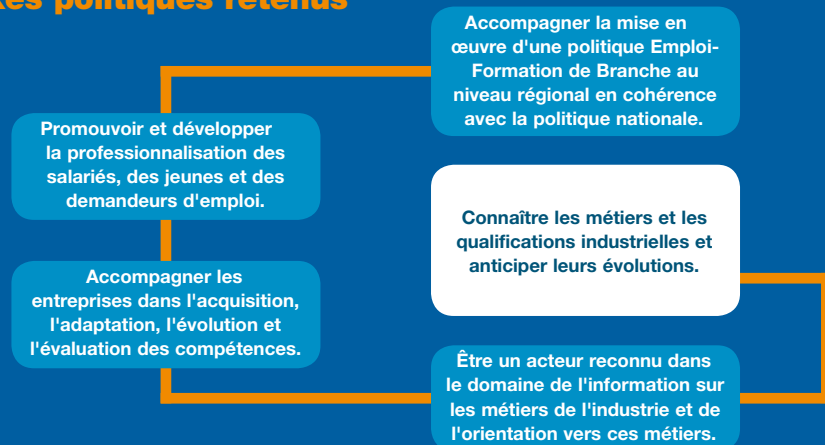
aux métiers industriels faisant courir le risque d'un manque de compétences à tous les niveaux de formation.

- Une poursuite de l'élévation du besoin en niveau de compétences générant si rien n'est fait des difficultés de recrutement.

### Enjeu

Permettre aux entreprises industrielles de disposer des compétences dont elles ont besoin afin de mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité.

## 5 axes politiques retenus



## RELANCE DE L'ALTERNANCE : LE DÉTAIL DES MESURES



Détail des mesures annoncées, en attente des décrets, en faveur de la formation en alternance et principalement de l'apprentissage :

### QUOTA D'ALTERNANTS RELEVÉ À 4 % DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 250 SALARIÉS

Dans les entreprises de 250 salariés et plus, le quota de 3 % d'alternants parmi leur effectif moyen annuel sera relevé à 4 % et modulé en fonction de l'effort de l'entreprise.

Pour mémoire, depuis 2008, ces entreprises de 250 salariés et plus ont l'obligation d'employer 3 % de leurs salariés en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. En cas de non respect de cette obligation, les entreprises doivent s'acquitter d'une "surtaxe apprentissage", ou CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage), qui correspond à une majoration de 20 % du montant de la taxe d'apprentissage, soit 0,1 % de la masse salariale.

### BONUS/MALUS

Considérant ce système "injuste", il est décidé que le taux de la "surtaxe apprentissage" sera modulé en fonction de l'effort de l'entreprise : "il augmentera de 0,1 % à 0,2 % pour les entreprises employant moins d'1 % de jeunes en alternance (0,3 % pour les entreprises de 2 000 salariés et plus), restera à 0,1 % pour celles qui sont entre 1 % et 3 % et sera établi à 0,05 % pour celles qui sont entre 3 % et 4 %".

Par ailleurs, les entreprises qui dépassent la nouvelle obligation légale, soit 4 % d'alternants dans l'ensemble des effectifs, bénéficieront d'un bonus d'une valeur de 400 euros par contrat et par an. Ce bonus sera valable pour toute embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au-dessus du quota de 4 % et jusqu'au seuil de 6 %.

### ZÉRO CHARGES

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, toute embauche supplémentaire, par rapport à l'année précédente, d'un jeune en alternance bénéficiera d'une exonération totale de charges sociales pendant 6 mois. Les contrats éligibles seront les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation pour un jeune de moins de 26 ans. Cette aide s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011. Décret n° 2011-523 du 16/05/11.

### AIDE POUR L'EMBAUCHE D'UN PLUS DE 45 ANS

Aide à la professionnalisation des 45 ans et plus, aide supplémentaire de 2 000 € versée aux entreprises – quel que soit l'effectif – qui embauchent un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation. Elle s'ajoutera à l'aide de 2 000 € versée par Pôle Emploi pour les contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de 26 ans et plus.

Elle serait en outre cumulable avec l'exonération de cotisations sociales applicable aux contrats de professionnalisation conclus avec des personnes de 45 ans et plus. Décret n° 2011-524 du 16/05/11.

### BAISSE DE L'EXPÉRIENCE MINIMALE REQUISE POUR DEVENIR MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

En l'état actuel de la législation, des "conditions restrictives" sont posées pour devenir maître d'apprentissage notamment de conditions d'ancienneté qui peuvent dans de nombreuses entreprises être sources de difficultés pour les entreprises". C'est pourquoi il est proposé d'assouplir les conditions d'ancienneté pour devenir maître d'apprentissage en abaissant les seuils jugés trop restrictifs (soit 3 ans au lieu de 5 ans d'expérience aujourd'hui).

### PERMETTRE LA SUCCESSION DE DEUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Possibilité d'enchaîner deux contrats de professionnalisation à durée déterminée lorsque le deuxième contrat permet d'acquérir une qualification supérieure reconnue. Une possibilité qui est encore entravée par des "conditions restrictives". Par ailleurs, il est prévu de permettre aux saisonniers de signer un contrat en alternance avec deux employeurs distincts pour "mieux répondre aux besoins des entreprises" et de ces salariés.

### VALORISER LE STATUT DES APPRENTIS

À l'instar des étudiants, il est proposé aux apprentis de plus de 18 ans d'accéder aux prestations offertes aux étudiants de l'enseignement supérieur comme l'accès aux résidences universitaires, l'accès aux meilleurs tarifs de restauration (CROUS) et à des réductions étudiantes (loisirs, culture, transport).

Des décrets et une loi doivent paraître pour certaines dispositions.

## Préparation Opérationnelle à l'Emploi "POE" : règles et priorités permettant de décider des prises en charge

### OBJET DE LA FORMATION ET PRIORITÉS

Permettre à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi.

La formation mise en œuvre est individualisée et prépare à un métier industriel.

### BÉNÉFICIAIRES

Les demandeurs d'emploi souhaitant accéder à un emploi correspondant à une offre d'emploi :

- déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi
- et située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) du demandeur d'emploi

À l'issue de la formation dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est :

- un CDI (éventuellement en contrat de professionnalisation)
- un CDD d'au moins 12 mois

### INTERVENTION FINANCIÈRE DE PÔLE EMPLOI

Pôle Emploi finance 5 € de l'heure pour une formation dispensée par un organisme interne à l'entreprise et 8 € pour une formation dispensée par un organisme externe à l'entreprise. Pôle Emploi ne finance pas les heures de tutorat.

Les heures de formation peuvent être payées par Pôle Emploi avec subrogation et donc directement à l'organisme de formation.

Les heures de formation doivent être facturées à Pôle Emploi au plus tard dans les 6 mois qui suivent la fin de formation.

La réception du bilan de la POE, du bilan de la formation, et de la facture déclenche le paiement des heures.

Dès lors que l'action de formation se sera déroulée dans les conditions prévues dans la convention POE, Pôle Emploi

# Dossier



paiera la formation quelle que soit l'issue de la POE (embauche ou non embauche).

## **Pôle Emploi envisage cependant d'émettre une forte réserve pour la contraction d'une POE pour un employeur qui aurait :**

- Licencié économiquement des salariés au cours des 12 derniers mois.
- Réalisé une 1<sup>re</sup> POE sans embauche à l'issue de la période de formation.
- Réalisé une AFPR sans embauche à l'issue
- La pérennité du poste occupé à l'issue de la POE est également un des critères d'observation de l'employeur.

## **INTERVENTION FINANCIÈRE DE L'OPCAIM**

Dans la branche de la métallurgie, la formation dispensée dans le cadre d'une POE est individualisée et l'**OPCAIM intervient prioritairement lorsque la formation prépare à un métier industriel** :

- **évaluation pré-formative**
  - Forfait : 200 € sans que la durée soit inférieure à 3 heures 30.
  - Justificatifs : contrat de prestation ou convention de formation, fiche de présence signée par le stagiaire et l'intervenant, facture de l'entreprise.
- **parcours de formation**
  - Prise en charge des coûts pédagogiques en complément de la prise en charge par Pôle Emploi, dans la limite de 400 heures et de 8 € de l'heure, pour les formations individua-

- lisées et préparant à un métier industriel.
- Justificatifs : convention de formation, fiche de présence signée par le stagiaire et l'intervenant.
- **passage des épreuves de certification (le cas échéant)**
  - Forfait de 457 € selon la première liste établie par la CPNE : CQPM.
  - Le paiement de ce forfait est effectué contre présentation d'une facture de l'entreprise, et après contrôle, par l'OPCAIM, de la présentation effective du salarié aux épreuves.

## **L'OPCAIM ne finance pas les heures de tutorat.**

Les heures de formation, pour être financées, doivent être dispensées par un organisme de formation déclaré, qu'il soit interne ou externe à l'entreprise.

## **Pour le paiement des heures, l'ADEFIM récupérera :**

- **auprès de l'organisme de formation (et donc de l'employeur s'il s'agit d'un organisme de formation interne)**
  - La ou les factures de l'OF.
  - Les attestations de présence avec le logo du FPSP.
  - Une copie de la lettre informant le bénéficiaire que sa formation a bénéficié du soutien financier du FPSP.
- **auprès de l'employeur**
  - Une copie du bilan de la formation et du bilan de la POE.





# Tour d'horizon

## Consultation du comité d'entreprise : rappels

**T**oute entreprise employant 50 salariés et plus est tenue de consulter son comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Cette consultation s'effectue au cours de deux réunions spécifiques et distinctes : la première, sur l'exécution du plan de formation de l'année

précédente et la seconde, sur le projet de plan de l'année à venir.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, donnent un avis simple, sur la base de documents transmis, trois semaines avant la réunion, par l'employeur.

### CALENDRIER DES CONSULTATIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

	Procédure	Références
Avant le 10 septembre	Communication des documents obligatoires	Art. L2323-36, D2323-5 et D2323-6 du Code du travail
Avant le 1 <sup>er</sup> octobre	Première réunion du CE pour délibérer sur l'exécution du plan de formation de l'année antérieure et en cours	Art. L2323-36 à L2323-39 et D2323-7 du Code du travail Art. 2-8 de l'ANI du 3.12.03
10 décembre au plus tard	Communication notamment du projet de plan de formation pour l'année à venir comportant la liste des actions de formation proposées, les organismes de formation	Art. L2323-34 du Code du travail Art. D2323-5 et D2323-7 du Code du travail
31 décembre au plus tard	Seconde réunion du CE sur le plan, les conditions de mise en œuvre des périodes et contrats de professionnalisation et du droit individuel à la formation. Avis du CE sur le plan de formation de l'année à venir. Procès-verbal de l'ensemble de la consultation.	Art. L2323-34 à L2323-39 et D2323-7 du Code du travail

### DOCUMENTS À REMETTRE AVANT LES DEUX RÉUNIONS

A remettre trois semaines avant la 1 <sup>ère</sup> réunion (avant le 10 septembre)	A remettre trois semaines avant la 2 <sup>ème</sup> réunion (le 10 décembre au plus tard)
<ul style="list-style-type: none"> <li>note sur les orientations en matière de formation</li> <li>résultat éventuel des négociations de branche ou d'un accord professionnel</li> <li>déclaration 2483</li> <li>informations sur la formation figurant au bilan social (entreprises d'au moins 300 salariés)</li> <li>conclusions éventuelles des services de contrôle</li> <li>bilan des actions du plan de formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours</li> <li>informations sur les congés individuels de formation, les congés de bilan de compétences et les congés pour enseignement, pour l'année antérieure et pour l'année en cours</li> <li>bilan des conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF</li> </ul>	<p>Pour l'année à venir, informations sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>le plan de formation, en respectant la ventilation en deux catégories</li> <li>les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF</li> </ul>

En plus des réunions sur le plan de formation, le comité d'entreprise **doit délibérer sur les orientations de la formation dans l'entreprise**. Si cette réunion peut juridiquement être tenue après la première réunion sur le plan de formation, il est toutefois recommandé qu'elle ait lieu avant cette réunion.

Cette consultation a lieu une fois par an, et chaque fois qu'un changement affecte les perspectives économiques de l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des investissements, des technologies.

La consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation est obligatoire (art. L-2323-33 du code du travail).

**Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions fiscales et pénales.**

## Paiements des dossiers de prise en charge

**N**ous vous encourageons vivement à nous adresser dès que possible les différents justificatifs ainsi que vos factures afin que nous puissions vous régler au plus vite et ainsi vous éviter des relances inutiles.

*En cas de report ou d'annulation d'une action de formation, nous vous demandons le cas échéant, de bien vouloir informer les services*

administratifs de l'ADEFIM (courrier, mail ou fax) afin que nous puissions faire les modifications nécessaires (date de fin de formation repoussée) ou réintégrer les fonds suite à l'annulation d'une action de formation. Cela nous permettra **d'optimiser davantage les fonds disponibles et ainsi financer plus d'actions de formation.**

## Fonctionnement de l'ADEFIM 01



Stéfanie DIJOUX et David STERNIK

**N**ous vous informons du départ en congé maternité jusqu'à la fin de l'année d'Alice NION.

**Stéfanie DIJOUX assurera l'intérim** pendant cette absence et reprend l'ensemble des dossiers suivis et missions assurées par Alice.

Nous profitons de l'occasion pour féliciter les parents pour la naissance de Léandre et leur souhaiter tous nos vœux de bonheur.

Fermeture annuelle durant les congés d'été  
du 1<sup>er</sup> au 15 août 2011.



### ADEFIM 01

1 bis, allée des Tyrandes - BP16 - 01960 Peronnas

Tél. 04 74 32 02 59 - Fax 04 74 32 86 25 - e-mail : [adefim01@adefim.com](mailto:adefim01@adefim.com)



Organisme Paritaire  
Collecteur Agréé  
des Industries  
de la Métallurgie