

La lettre de l'ADEFIM

Association de Développement des formations des industries de la Métallurgie

AIN



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des Industries
de la Métallurgie

Sommaire

Contrat de génération : appui conseil p. 2
 Former pour anticiper p. 3
 Les CQPM, c'est quoi ? p. 4
 Les CQPI : une reconnaissance inter-branches
 des compétences professionnelles p. 5
 Utilisez la POE individuelle p. 6
 1 semaine 1 emploi p. 7
 "L'énergie, clé de compétitivité" p. 8

Édito

Le contrat de génération = un jeune recruté en CDI + un senior

Le contrat de génération est un nouveau dispositif (loi du 1^{er} mars 2013, décret n°2013-224 du 15 mars 2013) qui vise trois objectifs :

- améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI ;
- maintenir l'emploi des seniors ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Même si toutes les entreprises peuvent être concernées par le contrat de génération, les obligations liées à ce nouveau dispositif **varient en fonction de la taille de l'entreprise.**

En effet, une entreprise employant **moins de 300 salariés** peut obtenir **une aide de 4 000 € sur 3 ans soit 12 000 €** à la double condition :

- embaucher un jeune de 16 à moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé)
- maintenir dans l'emploi ou recruter un senior de 57 ans et plus (ou 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé).

Le jeune doit être embauché en C.D.I. (quelle que soit la nature de son précédent contrat (C.D.D, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage...)).

Pour les entreprises employant entre **50 et moins de 300 salariés**, cette aide est conditionnée à la réalisation d'un **diagnostic préalable** sans avoir à conclure un accord d'entreprise ou à mettre en place un plan d'action unilatéral. En effet, la branche a signé un accord le 12 juillet 2013 (étendu le 2 octobre 2013, parution au Journal Officiel le

11 octobre 2013) exonérant les entreprises de la Métallurgie de cette obligation.

Les entreprises employant **300 salariés et plus** ne sont pas éligibles à cette aide et sont tenues de signer un accord ou, en cas d'échec, des négociations à élaborer un plan d'action. En cas de non-réalisation, l'entreprise peut s'exposer à des pénalités financières.

Pour la mise en œuvre de ce dispositif, **les entreprises employant moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un appui conseil** par le recours à un consultant extérieur qui peut être en totalité financé par l'ADEFIM (voir page suivante article "Appui conseil contrat de génération").



contrat de génération
POUR L'EMPLOI, TOUS ENSEMBLE

à savoir

www.contrat-generation.gouv.fr

Contactez l'ADEFIM 01 au 04 74 32 02 59
ou par mail : adefim01@adefim.com



Contrat de génération : appui conseil

L'OPCAIM a signé une convention E.D.E.C. (Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences) avec la D.G.E.F.P. (Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) afin de pouvoir financer les entreprises souhaitant être accompagnées dans la déclinaison du contrat de génération.

En effet, cette convention a pour objectif de permettre à une entreprise (ou à un collectif d'entreprises) de bénéficier d'une aide financière de l'État afin de pouvoir recourir à un conseil externe pour faire évoluer la gestion des âges et de l'emploi.

Sont éligibles les entreprises employant moins de 300 salariés, appliquant la convention collective de la Métallurgie et cotisantes à l'ADEFIM.

Cet appui conseil est composé de trois volets :

- élaboration et conception d'un diagnostic et d'un plan de préconisation ;
- aide à la négociation d'un accord collectif et/ou à l'élaboration d'un plan d'action ;
- accompagnement à la mise en œuvre du plan d'action.

La durée des volets 1 et 2 devra être comprise entre 2 à 4 jours, le volet 3 à 4 jours (4 à 5 jours si accompagnement collectif). 1 à 2 jour(s) supplémentaire(s) pourra(ont) être réalisé(s) pour la transmission des savoirs et des compétences.

Ces prestations sont à tiroirs et, en conséquence, les entreprises ne sont pas tenues de mettre en œuvre l'ensemble des volets.

L'intervenant devra respecter le cahier des charges défini dans la circulaire de la D.G.E.F.P. n°2013-07 du 15 mai 2013.

L'entreprise devra justifier le choix du prestataire retenu ou solliciter un consultant ayant été labellisé par l'ADEFIM 01.

Le coût de la prestation serait financé à 100 % (50 % État & 50 % ADEFIM) dans la limite de 1200 € HT / jour et dans la limite de 8 jours par entreprise (décisions de l'OPCAIM à venir).

Pour plus de précisions, merci de contacter votre conseiller ADEFIM :
04 74 32 02 59
adefim01@adefim.com



Former pour anticiper

La crise économique et financière actuelle fragilise les territoires industriels historiques et suscite de profondes mutations au sein des entreprises, avec des conséquences importantes en termes d'emplois.

Pour y répondre, les entreprises doivent pouvoir développer et adapter les compétences de leurs salariés.

À travers "Former pour anticiper", la Région accompagne les entreprises engagées dans des changements stratégiques et dont le plan de formation de leurs salariés conditionne la réussite du projet. Elle apporte un soutien financier aux entreprises confrontées à une mutation stratégique (mutation conditionnant la pérennité de l'entreprise et l'emploi, réorientation de marché et diversification, verdissement...).

PUBLIC CONCERNÉ

- toutes les entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité ;
- priorité aux entreprises appartenant à des filières économiques particulièrement structurantes de Rhône-Alpes ;
- soutien prioritairement aux salariés les plus fragilisés, de bas niveau de qualification ainsi qu'à l'encadrement de premier niveau.

MONTANT DE L'AIDE/ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉ

Co-financement de toutes les actions du plan de formation à l'exclusion :

- des formations internes ;
- des formations réglementaires ;

MODALITÉS D'ATTRIBUTION

L'entreprise devra :

- présenter sa stratégie à la Région (et donner le cas échéant l'impact de cette dernière sur ses sous-traitants) ;
- recueillir l'adhésion des salariés, via les Instances Représentatives du Personnel ou délégué(s) du personnel ;
- présenter un projet de formation intégrant des formations générales et/ou spécifiques ;
- mobiliser son obligation légale ;
- signer la charte d'engagements réciproques.

La Région intervient :

- en co-financement, de l'entreprise, de son/ ses OPCA, de l'Etat, voire d'autres financements (ex. Charte auto, FSE, FPSP...) uniquement sur les coûts pédagogiques ;
- dans la limite des plafonds d'aides publiques du régime n°X64/2008 (en fonction de la taille des entreprises, les pourcentages appliqués seront différents). La subvention régionale est versée à (ou aux) OPCA.

Rhône-Alpes Région



Contactez votre Adefim pour tout renseignement.

Dossier

Les CQPM, c'est quoi ?

Pour faciliter l'accès dans la vie professionnelle, pour valoriser les acquis et progresser professionnellement : les CQPM !

Les CQPM constituent une reconnaissance du professionnalisme permettant de valider les capacités professionnelles des personnes, en vue de leur **recrutement**, de leur **adaptation au poste de travail**, ou de leur **évolution professionnelle** et du **développement de leurs compétences**. Les CQPM valident les qualifications professionnelles de ces personnes, à l'issue de parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).



www.cqpm.fr

TRÈS PROCHAINEMENT SIX CQPM SERONT DÉPOSÉS AU RNCP (RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES) :

www.mcp.cncp.gouv.fr

- Soudeur industriel (N° 0042)
- Opérateur-régleur sur machine-outil à commande numérique par enlèvement de matière (N°0009)
- Tuyauteur(euse) industriel(le) (N°0093)
- Pilote de systèmes de production automatisée (N°0119)
- Technico-commercial industriel (N°0027)
- Chargé(e) de projets industriels (N°0142)

NOS 3 ATOUTS

Des certifications nationales ouvrant les portes vers tous les métiers de l'industrie

Le CQPM certifie les capacités professionnelles pour la qualification à obtenir. Ils assurent une reconnaissance professionnelle et sociale au plan national par les entreprises de la branche métallurgie. Les CQPM sont délivrés par les partenaires sociaux (représentants d'entreprises et de syndicats de salariés) au niveau national suite à l'avis des Jurys paritaires tenus en région.

Des qualifications professionnelles accessibles à tous

La certification est ouverte à un large public, aux jeunes comme aux adultes, aux salariés et aux demandeurs d'emploi, qui souhaitent se qualifier, accéder à un autre emploi, construire un parcours professionnel.

Un dispositif de certification des capacités professionnelles adapté et évolutif

Les qualifications professionnelles sont élaborées et mises à jour régulièrement par les différents professionnels des entreprises, afin de les adapter aux évolutions des métiers, des entreprises technologiques, du marché de l'emploi industriel.

Les CQPM sont classés selon 5 catégories de niveau progressif.

Les référentiels des CQPM sont constitués de plusieurs capacités professionnelles qu'il faut valider pour l'obtention du CQPM.

UN PASSEPORT POUR L'EMPLOI

Des qualifications ouvrant les portes d'accès à l'emploi

Pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, le CQPM est une opportunité pour accéder plus aisément au monde du travail par une certification professionnelle largement reconnue.

Pour les salariés, c'est un « passeport » pour l'employabilité et la mobilité par une valorisation de leurs acquis.

Diplômé ou non, à la recherche d'un emploi ou déjà en poste, les CQPM vous permettent d'accéder à différentes catégories d'emploi.

Ils sont ouverts :

- aux jeunes et aux adultes en contrat de professionnalisation ;
- à l'ensemble des salariés ;
- aux intérimaires ;
- aux demandeurs d'emploi.

Les CQPI : une reconnaissance inter-branches des compétences professionnelles

Le CQPI valorise les acquis professionnels, favorise l'employabilité, et la mobilité des salariés entre branches professionnelles.

Le CQPI est une certification professionnelle qui valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre dans l'entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles.

Le CQPI est le fruit d'une collaboration entre professions qui ont décidé de reconnaître la validité de ce type de certificat.

Il est élaboré par deux ou plusieurs branches dès lors qu'elles estiment que la qualification concernée recouvre des activités professionnelles identiques ou proches, et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun.

Entreprises, salariés, jeunes, partenaires sociaux, le CQPI répond aux intérêts de tous ces acteurs :

- **les entreprises** : une réponse à des besoins communs de certification compte tenu de la proximité des métiers et un moyen d'adapter les compétences des salariés aux évolutions des métiers ;
- **les salariés** : un "passeport" pour l'employabilité et la mobilité par une reconnaissance et valorisation de leurs acquis ;
- **les partenaires sociaux** : une lisibilité et une crédibilité de leurs certifications renforcées ;
- **les jeunes et adultes, dont les demandeurs d'emploi** : une opportunité pour accéder plus aisément au monde du travail par une certification professionnelle largement reconnue.

14 branches professionnelles se sont engagées dans la démarche des CQPI.

10 branches industrielles : Agro-alimentaire, Ameublement, Caoutchouc, Chaussure, Habillement, Médicament, Métallurgie, Papiers Cartons, Tannerie Mégisserie, Textile.

3 branches du commerce : Commerce et Distribution à prédominance alimentaire, Grands magasins et magasins populaires, Vente à distance.

1 branche partenaire : PRISME (Entreprises de travail temporaire).

CQPI :

CEI : Conducteur d'Équipements Industriels

AL : Agent Logistique

TMI : Technicien de Maintenance Industrielle

OMI : Opérateur de Maintenance Industrielle

TQ : Technicien Qualité

OQ : Opérateur Qualité

AE : Animateur d'Équipe domaine industriel

VCM : Vente Conseil en Magasin

VCad : Vente Conseil à distance

Dossier



Entreprises : utilisez la POE individuelle avant vos embauches en CDD, CDI ou avant un contrat en alternance

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 en priorité à un métier industriel. Elle est financée par Pôle Emploi et l'OPCAIM.

BÉNÉFICIAIRES

La POE permet de résorber efficacement l'écart entre les compétences du candidat que vous reprenez et les compétences requises par le poste.

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

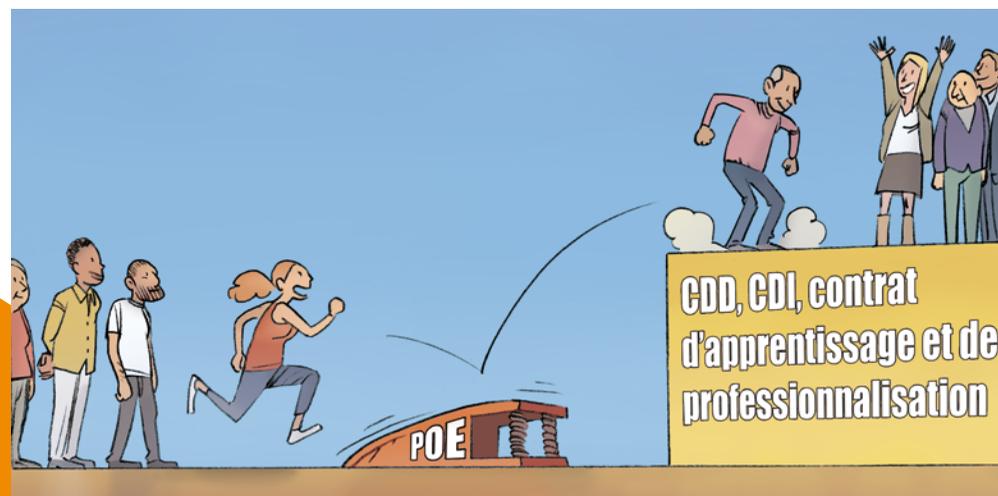
- déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi ;
- et située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) du demandeur d'emploi.

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 (éventuellement en contrat de professionnalisation) ;
- un contrat d'apprentissage.

Vous avez un demandeur d'emploi formé à l'issue de la formation de **400 heures maximum**.

Vous pouvez également l'accueillir en **stage** dans votre entreprise pendant la durée de la POE avant l'embauche.



Tour d'horizon

1 semaine 1 emploi : l'ADEFIM 01 sur le front de l'emploi

Depuis plusieurs années, l'ADEFIM 01 participe aux différents forums sur l'emploi et la formation se déroulant sur tout le département de l'Ain.

Cette année, l'ADEFIM 01 a signé une convention de coopération avec Pôle Emploi pour sa participation sur l'ensemble des forums organisés par Pôle Emploi dans le cadre de :
1 semaine 1 emploi (du 14 au 18 octobre 2013).
Site internet : www.1semainepour1emploi.fr

Notre rôle est de **présenter les différents dispositifs sur lesquels les demandeurs d'emploi peuvent s'appuyer pour acquérir une qualification indispensable pour accéder à un emploi durable** dans notre secteur d'activité. C'est l'occasion notamment de faire la promotion des actions mises en œuvre dans le cadre de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi collective et d'attirer ainsi de futurs talents sur des métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés à recruter.

Pour cela, nous nous efforçons de repérer des potentiels pour leur proposer des actions de formation voire de les guider vers les entreprises pouvant être intéressées par leur profil.

Afin de donner une lecture plus claire des besoins en recrutement des entreprises de notre branche, nous adressons également chaque semaine à l'ensemble des agences de Pôle Emploi du département, les postes à pourvoir que nous avons recensés lors de nos visites dans les entreprises.

Nous vous rappelons qu'il est important d'informer Pôle Emploi de vos besoins en personnel afin de rendre plus visibles les recrutements de notre secteur d'activité sur le marché de l'emploi (et des difficultés que vous pouvez rencontrer) auprès des différents services publics de l'emploi.

En parallèle, nous animons un comité de pilotage avec Pôle Emploi, les Missions Locales et l'État (DIRECCTE) pour mener et coordonner des actions, et développer ainsi l'emploi et la formation en faveur des demandeurs d'emploi.



Anne LAUVERGEON — "L'énergie, clé de compétitivité"

Point d'orgue de la conférence organisée par le réseau de la Métallurgie de l'Ain à l'issue de l'Assemblée Générale de l'UIMM de l'Ain, Anne Lauvergeon est venue débattre autour du thème "L'énergie, clé de compétitivité" le 3 octobre à l'Amphi de Bourg-en-Bresse.



La Présidente du Fonds A2i, Agir pour l'Insertion dans l'Industrie et de la Commission "**Innovation 2030**", a rappelé le rôle majeur qu'a joué l'énergie dans l'évolution de nos sociétés et qu'il constitue pour l'avenir. Un sujet dont les industriels doivent davantage s'emparer a-t-elle soutenu.

Après avoir précisé les contraintes d'efficacité énergétique qui pèsent pour l'avenir, elle a développé, avec conviction, le principe d'Innovation et une des Ambitions pour la France qu'elle comptait présenter une semaine plus tard dans le rapport remis à l'Elysée ; **l'énergie, domaine où la France excelle, doit rester un axe fort de recherche dans lequel la France doit investir**. Trouver des solutions de stockage de l'énergie constitue l'un des grands enjeux de demain.

Au-delà de toute idéologie, Anne Lauvergeon a défendu une **stabilité dans les politiques énergétiques et dans les grands projets mis en œuvre**.

À l'issue de cette conférence, **trois apprentis ont remis à Anne Lauvergeon un coffret "Made in AFPMA"**. Cet objet, réalisé par leurs soins, est le symbole des Métiers de la Métallurgie.

Anne Lauvergeon préside le Fonds A2i, Agir pour l'Insertion dans l'Industrie, fonds créé par l'UIMM. Elle préside également la commission "Innovation 2030" constituée le 18 avril dernier à la demande du Président de la République.

Le rapport de la commission "Innovation 2030", remis le vendredi 11 octobre 2013, soutient un principe - le principe d'innovation - et propose sept grandes Ambitions pour la France : le stockage de l'énergie, le recyclage des matières : métaux rares ; la valorisation des richesses marines : métaux et dessalement de l'eau de mer ; les protéines végétales et la chimie du végétal ; la médecine individualisée ; la silver économie, l'innovation au service de la longévité ; la valorisation des données massives (Big Data).

"Ces efforts stratégiques doivent s'accompagner d'importantes réformes du contexte dans lequel les entreprises évoluent", conclut le rapport de la commission "Innovation 2030".

Pour voir d'autres photos de la conférence : www.uimm01.fr



ADEFIM AIN

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

