

La lettre de l'ADEFIM

Association de Développement des formations des industries de la Métallurgie

AIN



Organisme Paritaire
Collecteur Agrégé
des Industries
de la Métallurgie

Sommaire

Voyage au cœur de nos industries.....p. 1-2

Remplissez collectivement votre contrat d'alternance !.....p. 3

La DGEFP précise les modalités du contrat de professionnalisation.....p. 4-5

Comment est traitée une demande de contrat de professionnalisation ?.....p. 6

L'ADEFIM 01 et les demandeurs d'emploi.....p. 7

Chômage partiel – une opportunité pour former vos salariés / Justificatifs et envoi de dossiers en fin d'année.....p. 8

Édito

Voyage au cœur de nos industries



Frédéric SAINT-GEOURS (Président de l'UIMM) au centre, à gauche Claude BORDES (Vice-président de l'UIMM de l'Ain) et à droite François PERRIER (Président de l'UIMM de l'Ain).

A l'occasion du 75^{ème} anniversaire de l'UIMM de l'Ain et du 50^{ème} anniversaire de l'AFPMA, tout le réseau de la Métallurgie de l'Ain s'est mobilisé pour proposer un « voyage au cœur de nos industries » le 13 septembre à Péronnas.

Cette journée a rassemblé 900 participants à travers la présence de jeunes, professeurs, entreprises, représentants de l'Etat, des collectivités, élus, ...

L'U.I.M.M. (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie), avec la participation de son Président, Frédéric SAINT-GEOURS, invité d'honneur, était également présent pour l'événement.

Les objectifs de cette manifestation étaient multiples :

- faire connaître le réseau de notre branche professionnelle, son ancrage de proximité et ses actions,
- valoriser le dynamisme et la diversité de nos industries,
- renforcer les liens avec les acteurs économiques, politiques, institutionnels.

C'est pourquoi nous avons également ouvert cette manifestation aux enseignants et aux jeunes des collèges et lycées.

Il s'agissait de proposer une **découverte originale** des métiers et industries autour des quatre éléments (Eau, Feu, Air, Terre) présentés par de grands témoins. Entourés de jeunes et de formateurs, ils ont illustré de manière concrète, grâce à leurs projets et réalisations d'exception, le savoir-faire et la compétence de notre secteur industriel, essentiel à notre économie. Les entreprises exposantes ont concrétisé ce voyage au cœur de nos industries.

.../...

à savoir

L'équipe de l'ADEFIM 01 est à votre écoute pour vous accompagner et vous permettre d'optimiser le financement des actions de formation pour vos salariés.

Zoom



Dossier



Voyage au cœur de nos industries (suite)



Atelier chaudronnerie qui illustre l'élément « l'air »

de Rhône-Alpes & Maire de Bourg en Bresse), Frédéric SAINT-GEOURS (Président de l'UIMM), David VANETTI (Directeur du centre de formation continue AFPMA),

- vocation métallurgie : des métiers passion avec la participation de Jean-Marc CAIRE (Directeur du centre d'apprentissage AFPMA), Marie-Hélène LEBRANCHU (Secrétaire Général de l'UIMM de l'Ain), Lionel NALLET (International de rugby et dirigeant d'USIREA) & Joël MARCAIS (Président de l'OPCAIM et de la commission formation de l'UIMM),
- les engagements citoyens avec la participation de Damien ABAD (Conseiller régional de Rhône-Alpes et Député de l'Ain), Marc AUMONT (Président de l'AFPMA), Denis BOISSARD (Directeur de projets à l'UIMM), François PERRIER (Président de l'UIMM de l'Ain) et Florence POCHERON (Présidente du comité de tennis de l'Ain).

Les débats et échanges autour de ces thèmes ont permis de placer l'industrie au cœur de notre économie et de souligner son importance. Cela a été l'occasion de mettre en avant, malgré un chômage en progression dans notre pays, les perspectives de recrutement et de carrières dans l'industrie.

Cette manifestation se termina par un cocktail très convivial.

Cette immersion dans l'univers des métiers de la Métallurgie s'est poursuivie par quatre tables rondes sous forme de plateau télévisé sur les thèmes suivants :

- les anniversaires : 75 ans de l'UIMM de l'Ain et 50 ans de l'AFPMA avec la participation de Claude BORDES (Président d'honneur de l'UIMM de l'Ain), Jean-Pierre FINE (Secrétaire général de l'U.I.M.M.), Claude FIFIS (Directeur général de l'AFPMA) & Pierre JACQUET (Directeur général de l'AFPMA de 1981 à 2001),
- les clés de la compétitivité pour nos industries avec la participation de Pierre-Jean BAILLOT (Directeur adjoint d'ERAI), François PERRIER (Président de l'UIMM de l'Ain), Jean-François DEBAT (Vice-Président du Conseil Régional

Remplissez collectivement votre contrat d'alternance !



le portail de
l'alternance

à portée de **clac**
des services pour les **jeunes**
des outils pour les **entreprises**



Que vous soyez le candidat, l'entreprise ou l'établissement de formation, il vous est désormais possible de remplir en ligne le contrat d'alternance.

8 jeunes sur 10 ayant bénéficié d'une formation en alternance trouvent un emploi.

cerfa

FORMULAIRES APPRENTISSAGE ET PROFESSIONNALISATION

Mise à disposition des Cerfa pour les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Les Cerfa du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation sont disponibles. Vous pouvez obtenir les formulaires et leurs notices sur le site :

www.alternance.emploi.gouv.fr



La DGEFP précise les modalités du contrat de professionnalisation

Dans une circulaire du 19 juillet 2012, la DGEFP revient en détail sur les règles entourant la conclusion du contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation tire ses origines de l'ANI du 5 décembre 2003 et de sa transposition par la loi du 4 mai 2004.

- ce contrat vise à favoriser l'insertion professionnelle de certains jeunes et demandeurs d'emploi grâce à l'acquisition d'une qualification professionnelle en alternance,
- dans une circulaire du 19 juillet 2012, la DGEFP détaille les **modalités d'application** de ce dispositif. Tout en reprenant l'essentiel des positions de la circulaire n° 2007-21 du 23 juillet 2007 qu'elle abroge, elle intègre les **évolutions** issues notamment de la loi « formation » du 24 novembre 2009 et de la loi Cherpion du 28 juillet 2011.

Ci-dessous le détail des précisions apportées par la DGEFP quant à la conclusion des contrats de professionnalisation et à la formation de ses bénéficiaires.

L'objet du contrat : « Le contrat de professionnalisation a comme finalité l'acquisition d'une qualification professionnelle » qui doit être soit enregistrée au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) www.cncp.gouv.fr, soit reconnue dans les classifications d'une CCN (convention collective nationale) de branche, soit attestée par un CQP (certificat de qualification professionnelle). « Outre les enseignements généraux, professionnels et technologiques, le programme de formation [...] peut comporter des actions d'évaluation et d'accompagnement ». La circulaire précise par ailleurs que, « lorsque le salarié prépare une qualification reconnue dans les classifications d'une CCN, son employeur doit lui délivrer à l'issue du contrat de professionnalisation de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI, une attestation reconnaissant [qu'il] a bien atteint la classification en question dans la CCN ».

De même, la circulaire indique qu'il n'est pas possible de préparer plusieurs qualifications pour un même contrat de professionnalisation, excepté dans le seul cas où le salarié « partage son contrat de professionnalisation entre deux employeurs dont l'activité est saisonnière ».

SALARIÉS ET EMPLOYEURS CONCERNÉS

La circulaire spécifie que **deux employeurs** dont l'activité est **saisonnière** peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation. Dans le cas où ils ne seraient pas adhérents au même Opcv, la DGEFP recommande fortement aux deux organismes collecteurs concernés de se coordonner avant le début d'exécution du contrat. Par ailleurs, il est précisé qu'un employeur auquel l'administration a notifié une **interdiction de recruter** de nouveaux apprentis et des jeunes de moins de 26 ans sous contrat d'insertion en alternance ne peut pas conclure de contrat de professionnalisation avec un jeune tant que la décision n'a pas été levée ou que le terme n'est pas échu.

Concernant les **bénéficiaires**, la circulaire indique que ceux de **plus de 26 ans** sont obligés de **s'inscrire à Pôle Emploi**, mais seulement si avant le début du contrat ils étaient demandeurs d'emploi ou inactifs non bénéficiaires d'un minima social ou n'avaient pas bénéficié d'un contrat aidé.

ENCADREMENT DE LA FORMATION

La **durée totale des actions** d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques est comprise, sauf dérogation prévue par la branche, **entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures**. La DGEFP indique que la part minimale de formation se calcule selon la formule : nombre de semaines prévues au contrat X durée hebdomadaire X 0,15.

Autre précision : **les actions de formation et les épreuves de validation doivent obligatoirement être programmées avant la fin du contrat ou de l'action de professionnalisation**. Le contrat prend fin une fois la qualification obtenue. Il est cependant admis qu'il se termine au plus un à deux mois après les épreuves pour les titres inscrits au RNCP Répertoire National des Certifications Professionnelles www.cncp.gouv.fr, car la date exacte des épreuves peut être incertaine lors de la signature du contrat. La DGEFP précise par ailleurs qu'il est impossible d'effectuer une partie de la formation le dimanche, car cela constituerait une dérogation injustifiée à l'interdiction du travail dominical.

Le recours à une **formation à distance** n'est pas exclu, mais la circulaire indique qu'il doit être justifié, exceptionnel et correspondre à une demande individuelle. Un planning dégageant des plages horaires réservées à la formation doit alors être annexé au contrat.

Par ailleurs, le suivi personnalisé du salarié peut être assuré par un **tuteur** dont la désignation n'est pas obligatoire, sauf accord de branche en ce sens. Ce suivi est formalisé dans un document, comme un cahier de suivi.

L'employeur s'engage à fournir au salarié une formation en lien avec la qualification professionnelle recherchée. A défaut, le contrat est requalifié en contrat de travail de droit commun.

PARTICULARITÉS DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est déposé à l'Opcv qui décide de sa prise en charge et le transmet à la Direccte. Avant ou après cette transmission, les Opcv peuvent **réviser certaines rubriques** sans nécessiter la conclusion d'un avenant (adresse, numéro de téléphone, etc.). Au contraire, un avenant ou un nouveau contrat initial est obligatoire si certaines mentions sont modifiées (date de fin, volume horaire, etc.).

Un employeur peut transmettre le contrat de professionnalisation à l'Opcv avant le début d'exécution du contrat, et cela leur est même conseillé pour « s'assurer de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation ».

Par ailleurs, l'Opcv étant « responsable des dépôts qu'il effectue auprès de l'autorité administrative », en cas de dépôt d'un contrat non-conforme auprès de la Direccte, « l'employeur ayant subi un préjudice de ce fait pourrait, le cas échéant, rechercher devant le juge civil la responsabilité de l'Opcv ». Cette dernière s'arrête toutefois « aux éléments présents dans le dossier » et « ne saurait être engagée concernant des éléments auxquels il n'a pas eu, et n'avait pas à avoir, connaissance ».

La durée du travail incluant les périodes où le salarié est en formation ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise. Si le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation travaille plus de 35 heures mais récupère les heures effectuées au-delà sous forme de RTT, le Cerfa indiquera alors une durée hebdomadaire de 35 heures. La durée du travail est en effet appréciée sur l'année. Cependant, si la durée hebdomadaire est variable, le Cerfa indiquera la durée hebdomadaire moyenne sur l'ensemble du contrat.

Un contrat de professionnalisation peut être conclu pour compléter une formation initiale, notamment pour obtenir un diplôme auquel le bénéficiaire aurait échoué sous statut scolaire. **Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé avec le même employeur si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification préparée, ou en prépare une de niveau supérieur ou complémentaire**. Ces deux causes peuvent être utilisées une seule fois, mais peuvent être mobilisées toutes les deux successivement, et chacune entraîne la conclusion d'un nouveau contrat initial et non pas un avenant. Un contrat de professionnalisation en CDD peut être conclu avant un second en CDI avec le même employeur pour préparer une qualification de niveau supérieur. Les règles applicables aux successions de CDD (délai de carence) s'appliquent lorsqu'un CDD classique doit être conclu entre les mêmes parties après un contrat de professionnalisation.

La DGEFP souligne aussi qu'un contrat de professionnalisation ne peut pas être exécuté en même temps qu'un **contrat unique d'insertion (CUI)**. Il est cependant possible de réaliser une période de professionnalisation pendant un CUI. En outre, aucun délai n'est à respecter pour conclure un contrat de professionnalisation avant ou après un contrat d'apprentissage. Il peut aussi être conclu après un CUI.

En revanche, il est peu probable qu'un CUI puisse être signé après un contrat de professionnalisation, le salarié ne remplissant plus les critères d'éligibilité à un contrat aidé.

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Circulaire_DGEFP_du_19_juillet_2012_-_contrat_Pro-2.pdf



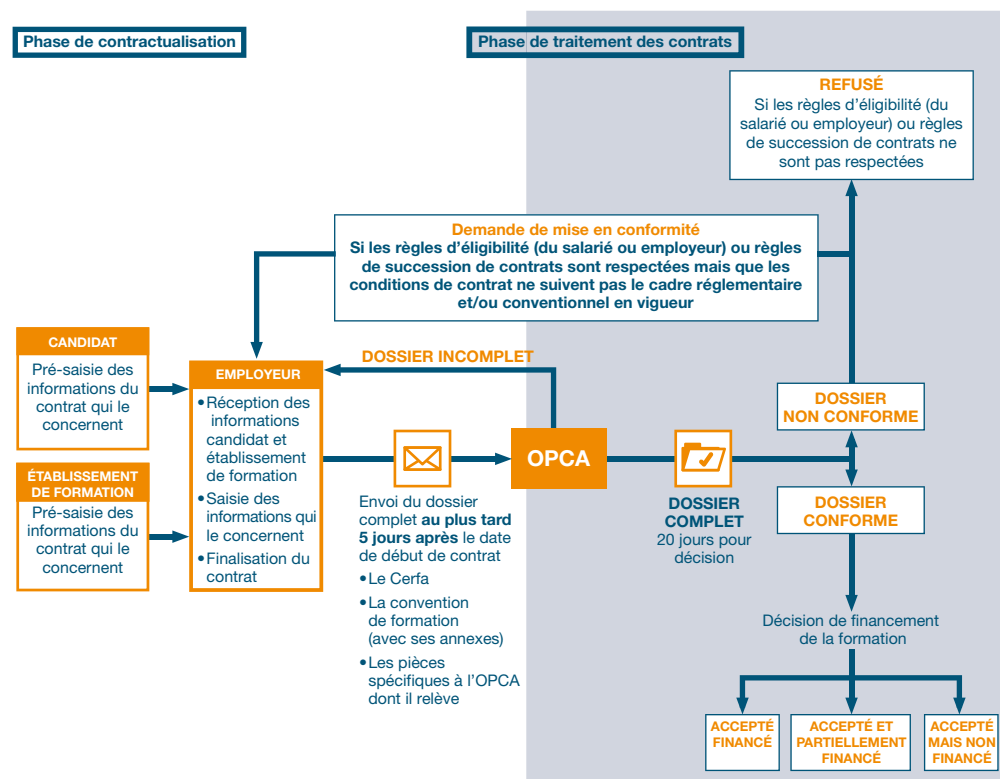
Dossier



Tour d'horizon



Comment est traitée une demande de contrat de professionnalisation ?



Attention : Si dans le cadre du traitement du contrat, l'OPCA demande à l'employeur de compléter le dossier ou de modifier le contrat pour le rendre conforme, l'employeur doit respecter scrupuleusement le délai qui lui est indiqué pour renvoyer les pièces ou le contrat corrigé. **Si non le contrat sera refusé.**

L'ADEFIM 01 et les demandeurs d'emploi

Depuis la dernière réforme opérée par le législateur en 2009, l'ADEFIM s'est vue confiée d'autres missions avec notamment le financement d'actions de formation, de bilans de compétences ou d'actions de Validation des Acquis de l'expérience en faveur des demandeurs d'emploi issus du secteur de la Métallurgie à travers différentes mesures.

Votre ADEFIM intervient dans les dispositifs suivants :

- **Contrat de Sécurisation Professionnelle (C.S.P.)** qui est venu se substituer aux dispositifs C.R.P. (Convention de Reclassement Personnalisée) et C.T.P. (le Contrat de Transition Professionnelle). En effet, peuvent adhérer à ce dispositif les salariés ayant été licenciés (pour raison économique notamment) dans des entreprises employant moins de 1 000 salariés. Après validation du projet de formation par le Pôle Emploi, l'ADEFIM finance la formation du demandeur d'emploi (prise en charge du coût pédagogique) tout en respectant une moyenne de **15 € HT / heure de formation sur l'ensemble des actions financées**,
- **Portabilité du D.I.F. (Droit Individuel à la Formation) :** le demandeur d'emploi peut demander, pendant sa période d'indemnisation par le Pôle Emploi, à utiliser le DIF acquis auprès de son précédent employeur. L'ADEFIM, en cas de sollicitation du demandeur d'emploi financera l'action de formation dans la limite des droits acquis et monétisés à hauteur de **9,15 €/heure de D.I.F.**

- **P.O.E. (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) individuelle et collective :** l'objectif de ce dispositif est de permettre à un demandeur d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi faisant suite à une offre d'emploi déposée par une entreprise auprès du Pôle Emploi ou bien pour exercer un métier pour lequel la profession rencontre des difficultés de recrutements (voir dernière lettre de l'ADEFIM 01 de juin 2012). L'ADEFIM alloue sur la POE individuelle un forfait pouvant atteindre **8 € / heure** et qui vient en complément des financements apportés par le Pôle Emploi. Concernant la P.O.E. collective, l'ADEFIM finance le coût pédagogique en devant respecter un taux horaire moyen ne pouvant pas dépasser **16 € / heure**.

Nous constatons une montée en puissance sur l'utilisation de ces différents dispositifs. Ces derniers ont été mis en place afin de pouvoir **donner davantage de moyens aux demandeurs d'emploi pour acquérir les compétences nécessaires** en vue d'intégrer durablement le monde du travail. Ils répondent à la volonté des partenaires sociaux de **sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi et leur permettre ainsi de rebondir.**

Nous vous encourageons à utiliser ces dispositifs et ces possibilités offertes pour accueillir vos futur(e)s salarié(e)s.



N'hésitez pas à solliciter votre conseiller pour plus de précisions.

Chômage partiel – une opportunité pour former vos salariés

L'ADEFIM avec l'appui du F.P.S.P.P. (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) peut vous aider à passer ce cap difficile.

En effet, en cas de mise en œuvre effective du chômage partiel dans votre entreprise, vous pouvez bénéficier d'un financement de vos actions de formation **jusqu'à 100 % des coûts pédagogiques**. Les actions de formation, pour être éligibles, doivent débuter **dans les 30 jours qui précèdent ou les 90 jours qui suivent la période d'indemnisation en chômage partiel**. Ce financement concerne les actions débutant entre le **1^{er} janvier et le 31 décembre 2012**.

L'objectif de cette mesure est de **permettre aux entreprises de poursuivre le développement des compétences des salariés en période de ralentissement ou suspension temporaire de votre activité**.

Nous pouvons bien entendu régler directement les coûts de formation aux prestataires.

C'est l'occasion pour vous d'accroître la qualification de vos salariés et pouvoir ainsi **conquérir de nouveaux marchés grâce, notamment, à de nouvelles compétences**.

Pour bénéficier de ce financement, merci de nous consulter au plus vite afin que nous puissions valider vos projets de formation.

Justificatifs et envoi de dossiers en fin d'année

Afin de pouvoir traiter dans les délais l'ensemble de vos demandes de prise en charge et surtout de pouvoir les satisfaire, nous vous demandons pour toute action de formation débutant en 2012 de nous adresser les documents de prise en charge dès que possible et de ne pas attendre les derniers jours de l'année pour nous les envoyer.

Nous vous rappelons que les demandes de prise en charge doivent nous être adressées avant le démarrage de la formation.

Le dossier doit comporter les pièces suivantes, à savoir :

- la demande de prise en charge,
- son annexe (informations sur les salariés participant à la formation),
- la convention et le programme de formation.

Nous restons bien entendu à votre entière disposition pour vous adresser les formulaires sous format papier ou informatique.

Pour les actions de formation se réalisant courant décembre et non programmées à l'avance, merci de nous tenir rapidement informés afin que nous puissions traiter et financer votre action sur l'année 2012.

De plus, et afin de ne pas se retrouver en situation de perdre les fonds alloués, nous vous demandons de nous retourner dès que possible les justificatifs afin que nous puissions régler les montants alloués.



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



Organisme Paritaire
Collecteur Agrégé
des Industries
de la Métallurgie