

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

Financements complémentaires : de nouvelles possibilités s'offrent à vous ! p. 1-2

Enquête Pôle Emploi sur les Besoins en Main d'œuvre 2013 p. 3-6

Le contrat de génération et de professionnalisation...p. 7

Forum de l'emploi et de l'alternance : une belle réussite.....p. 8

Édito

Financements complémentaires : de nouvelles possibilités s'offrent à vous !

L'ADEFIM 01 s'est positionnée et a été retenue sur les trois appels à projets du FPSP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels), à savoir :

- formation et chômage partiel,
- lutte contre l'illettrisme,
- le socle de connaissances et de compétences.

L'ADEFIM dispose d'enveloppes financières pour vous accompagner sur ces thématiques.

FINANCEMENT D' ACTIONS DE FORMATION EN PÉRIODE DE CHÔMAGE PARTIEL :

Les règles d'accès au financement d'actions de formation dans le cadre d'une activité partielle ont été modifiées cette année. En 2013, seront concernées les actions réalisées au profit des salariés réellement impactés par le chômage partiel.

Ainsi, pour une action de formation suivie par plusieurs salariés, les coûts pédagogiques affectés aux salariés qui ont chômé peuvent être subventionnés. Les coûts pédagogiques affectés aux salariés qui n'ont pas chômé restent éligibles aux financements habituels de l'ADEFIM.

Toutes les actions de formation imputables débutant 30 jours avant le 1^{er} jour de la période couverte par l'autorisation de la DIRECCTE et 30 jours après le dernier jour de cette même période sont éligibles à ce financement.

L'ADEFIM prendra en charge 100 % des coûts pédagogiques des actions suivies par les salariés qui ont été affectés par une activité partielle.

Il faut noter également que pour justifier de toute dépense effectuée dans le cadre du chômage partiel, l'ADEFIM exigera :

- la copie de l'autorisation de chômage partiel délivrée par la DIRECCTE ou de la convention APLD signée par l'entreprise et la DIRECCTE,
- les états récapitulatifs stipulant la liste et les jours chômés par individu. Cette liste complétée par l'entreprise est fournie à la DIRECCTE tous les mois ou tous les trimestres.

Les actions doivent être engagées en 2013 et se terminer au plus tard le 31 décembre 2015 et ne se déroulent pas forcément sur les jours chômés.

.../...

à savoir

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



FINANCEMENT D' ACTIONS DE FORMATION VISANT LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME :

Les fonds sont en priorité destinés aux actions mises en œuvre au profit de salariés de bas niveau de qualification (CAP-BEP maximum).

Les actions éligibles doivent s'inscrire dans les degrés 1 (initiation) et/ou 2 (adaptation) des 4 savoirs généraux (expression orale, expression écrite, calcul, et espace/temps) du Référentiel de Compétences Clés en Situation Professionnelle (RCCSP). Ce référentiel a été élaboré par l'Association Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI). Elles peuvent également s'inscrire dans les 6 savoirs appliqués du même référentiel sur les thématiques suivantes :

- **Informatique degré 1 et 2** (utiliser un ordinateur, imprimer ou sauvegarder un document, identifier un problème avec un périphérique, faire une recherche sur Internet...)
- **Attitudes et comportements degré 1 et 2** (faire preuve d'exactitude, clarifier ses propos, rendre compte d'un incident, contrôler les résultats de son action...)
- **Technologie** (repérer les moyens mis à sa disposition pour réaliser son activité, préparer son poste de travail, suivre un mode opératoire, nettoyer et ranger son poste de travail...)
- **Geste, postures et observation** (mémoriser la disposition d'un ensemble d'objets, analyser un bruit, utiliser et contrôler les équipements de protection individuelle...)
- **Réglementaire** (respecter un règlement ou une procédure sécurité, prévenir ou corriger un dysfonctionnement, mettre en place une mesure préventive sur son poste...)
- **Ouverture culturelle** (identifier les codes et attitudes en usage dans l'entreprise, saisir le sens d'une prescription de comportement, appréhender la logique des acteurs...)

Chaque stagiaire fera obligatoirement l'objet d'une évaluation pré-formatrice ou d'un test de positionnement. Les actions doivent être engagées en 2013 et se terminer au plus tard le 31 décembre 2015.

L'ADEFIM prendra en charge **100 % des coûts pédagogiques et des rémunérations chargées** pour les entreprises de **moins de 10 salariés** et **50 % des coûts pédagogiques et des rémunérations chargées** pour les entreprises de **10 salariés et plus**.

Le solde du coût de l'action devra impérativement être financé par l'ADEFIM au titre du plan de formation et/ou du DIF.

FINANCEMENT D'UNE ACTION DE FORMATION VISANT LE SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES :

Le Socle de connaissances et de compétences peut être défini par un ensemble de capacités minimales qu'un salarié doit maîtriser pour occuper son poste de travail.

Les actions de formations éligibles à un financement au titre du FPSPP Socle de compétences sont au bénéfice des salariés de niveau BAC maximum et doivent s'inscrire dans :

- le degré 3 du référentiel des compétences clés en situation de travail de l'ANLCI,
- le Socle de compétences industrielles défini par l'UIMM,
- le niveau A du cadre européen pour les formations en langues étrangères y compris le Français Langue Etrangère (FLE). Ce niveau A correspond à une utilisation élémentaire de la langue qui peut être assimilée à un niveau de fin de collège.

Chaque stagiaire fera l'objet d'une évaluation pré-formatrice ou d'un test de positionnement.

Les actions doivent être engagées en 2013 et se terminer au plus tard le 31 décembre 2015.

L'ADEFIM prendra en charge **100 % des coûts pédagogiques et des rémunérations chargées** pour les entreprises de **moins de 10 salariés** et **70 % des coûts pédagogiques et des rémunérations chargées** pour les entreprises de **10 salariés et plus**.



Dossier



Enquête Pôle Emploi sur les Besoins en Main-d'Œuvre 2013

L'enquête Besoins en Main-d'Œuvre (BMO) est une initiative de Pôle Emploi. Elle mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir...

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE PÔLE EMPLOI :

Chaque année, Pôle Emploi adresse un questionnaire à plus de 1,6 million d'établissements afin de connaître leurs besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi.

Elle permet entre autres :

- d'anticiper les difficultés de recrutement,
- d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail,
- d'informer les demandeurs d'emploi sur l'évolution de leur marché du travail et les métiers porteurs.

191 625 PROJETS DE RECRUTEMENT EN 2013

En novembre 2012, **165 908 établissements ont été interrogés** sur leurs intentions d'embauche pour l'année 2013.

L'analyse des **40 254 réponses** permet de recenser les métiers les plus recherchés, ainsi que les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs de la région. Ces analyses sont également conduites sur les départements de la région et leurs bassins d'emploi.

Une légère hausse de la propension à recruter et une stabilité des besoins en main-d'œuvre.

20,2 % des établissements de la région prévoient au moins une embauche cette année, contre 19,4 % l'an dernier.

Les employeurs rhônalpins envisagent collectivement 191 600 recrutements, soit un recul de 0,2 % par rapport à 2012. La baisse du nombre d'embauches envisagées concerne la quasi totalité des établissements de plus de 5 salariés (- 8 600 projets au total) ; cette évolution se fait en faveur des structures de 0 à 4 salariés (+ 8 200 projets).

La moitié des recrutements auront lieu au cours du 1^{er} trimestre, plus d'un tiers au cours du second trimestre. 79 % des entreprises enquêtées n'envisagent pas de contrat en alternance, ni d'externaliser une partie de leurs activités

(85 %). Un quart des embauches seront des créations de postes, 23 % des remplacements de départ. 57 % seront des contrats CDD de moins de 6 mois, 31 % des CDI. 36 % des projets feront suite à un surcroît ponctuel d'activité.

Les services et le commerce concentrent les trois quarts des intentions d'embauche.

L'hôtellerie-restauration demeure le premier secteur recruteur avec 16 % de l'ensemble des besoins en main-d'œuvre de la région ; les services scientifiques et techniques (11 %) et le secteur sanitaire et social (11 %) constituent également des réservoirs d'emplois importants. Dans le commerce, les intentions d'embauche progressent de 7 % pour atteindre 22 300 unités. L'ensemble industrie agro-alimentaire / agriculture représente 15 % des projets de recrutement, dont une très forte proportion d'emplois à caractère saisonnier.

La part des recrutements jugés difficiles par les employeurs diminue mais demeure élevée.

42,1 % des embauches sont assorties de difficultés, ce qui constitue un recul de 3 points par rapport à 2012. Le ratio chute de 8 points dans l'industrie manufacturière (à 46,5 %) et de 5 points dans le commerce (à 39,2 %) ; il reste supérieur à la moyenne dans la construction avec les deux tiers des recrutements jugés difficiles. Quatre projets d'embauche sur dix concernent des emplois ponctuels ; le ratio s'élève à 87,5 % dans l'ensemble l'IAA-agriculture.

CHIFFRES CLÉS

Rhône-Alpes

191 625 projets de recrutement, dont :

- **42,1 %** sont jugés difficiles
- **58,8 %** sont non-saisonniers

France

1 613 100 projets de recrutement, dont :

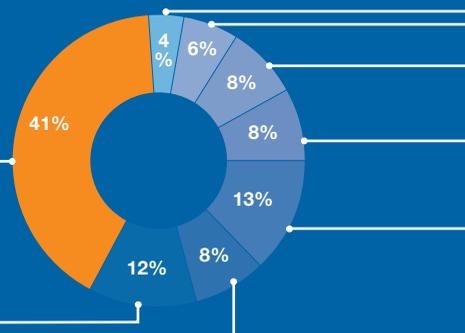
- **40,4 %** sont jugés difficiles
- **64,2 %** sont non-saisonniers

Pensez à déposer vos offres d'emploi auprès de votre Pôle Emploi et répondez à l'enquête BMO afin de montrer les besoins de la métallurgie.

Cette enquête sert aussi à l'administration pour définir sa politique en matière de formation et de fléchage des fonds sur des projets à lancer.

Dossier

PROJET DE RECRUTEMENT NON-SAISONNIER Projet de recrutement par métier



FONCTIONS ADMINISTRATIVES : 8 875

- Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales) : **2 138**
- Agents d'accueil et d'information, standardistes : **1 628**
- Agents administratifs divers (saisie, assistant RH, enquêtes...) : **1 345**

SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL : 14 082

- Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires puériculture, assistants médicaux...) : **3 804**
- Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices : **2 359**
- Professionnels de l'animation socioculturelle animateurs et directeurs : **1 691**
- Surveillants d'établissements scolaires (y compris AVS et aides éducateurs) : **1 568**
- Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école) : **1 049**
- Educateurs spécialisés (y compris Educateur Jeunes Enfants) : **1 046**

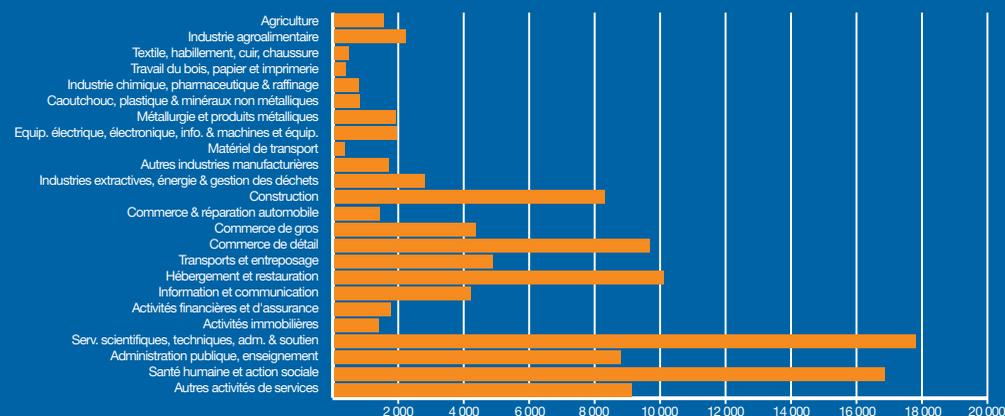
VENTE, TOURISME ET SERVICES : 45 074

- Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) : **7 931**
- Aides à domicile et aides ménagères : **4 313**
- Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine : **3 524**
- Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise) : **2 891**
- Serveurs de cafés, de restaurants (y compris commis) : **2 417**

Les 3 métiers porteurs :

- agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM), soit 7 931 projets
- aides à domicile et aides ménagères, soit 4 313 projets
- aides-soignants (médicopsycho., auxiliaires puériculture, assistants médicaux...), soit 3 804 projets

DYNAMIQUE DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ*



Un panel de secteurs porteurs

En 2013, le nombre de projets de recrutement reste particulièrement important dans les secteurs des services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (hors intérimaires -17 800), dans la santé humaine et action sociale (16 800), l'hébergement et restauration (10 100), ainsi que dans le Commerce de détail (9 600) et les autres activités de services (9 100).

Du côté des activités industrielles, on enregistre moins de 1 000 intentions de recrutement pour 5 secteurs dans la région. Parmi ces secteurs, on retrouve le caoutchouc, plastique et minéraux non métalliques (800), l'industrie chimique, pharmaceutique et raffinage (800), le textile, habillement, cuir et chaussure (400), le travail du bois, papier et imprimerie (400), le matériel de transport (300).

TECHNICIENS ET EMPLOYÉS : 4 771

- Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement : **1 434**
- Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres) : **547**
- Techniciens des industries de process (production, R&D, contrôle qualité...) : **471**
- Techniciens en électricité et en électronique : **440**
- Techniciens et chargés d'études du BTP : **428**

OUVRIERS DU BTP : 6 932

- Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...) : **996**
- Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment : **842**
- Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés) : **832**
- Menuisiers et ouvriers qualifiés de l'agencement et de l'isolation : **750**

AUTRES MÉTIERS : 8 917

- Conducteurs et livreurs sur courte distance : **1 867**
- Ouvriers qualifiés magasinage et manutention (caristes, préparateurs commandes...) : **1 120**
- Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires : **1 036**
- Jardiniers salariés, paysagistes : **964**
- Conducteurs routiers et grands routiers : **947**

OUVRIERS DE L'INDUSTRIE : 9 408

- Mécaniciens et électroniciens de véhicules : **730**
- Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique (câbleurs, bobiniers...) : **573**
- Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y compris réparateurs) : **562**

ENCADREMENT : 14 647

- Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques : **2 112**
- Ingénieurs et cadres d'étude, R&D (industrie) : **1 590**
- Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris professeurs d'art) : **1 340**
- Ingénieurs et cadres technico-commerciaux : **1 108**
- Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) : **916**

PROFIL DES ENTREPRISES QUI RECRUTENT*

38,2 % du volume de projets dans les établissements de moins de 10 salariés

Les intentions de recrutement sont nombreuses parmi les structures de 10 à 49 salariés (26,9 %) avec une part prépondérante pour celles entre 20 et 49 salariés (16 %).

Les potentiels sont moindres parmi les établissements de 50 à 199 salariés (20,5 %) et, notamment, pour les plus grands de 200 salariés et plus (14,4 %).

Ces proportions sont à mettre en parallèle de celles des activités ; l'industrie regroupant les plus grands employeurs dans notre région.

Département	Intentions saisonnières/non-saisonnières par région	Non-saisonnières
Ain	11 791	8 147
Ardèche	10 267	4 142
Drôme	19 418	7 927
Isère	31 514	21 173
Loire	14 328	9 572
Rhône	56 723	39 514
Savoie	22 740	7 812
Haute-Savoie	24 844	14 419
Rhône-Alpes	191 625	112 706

POIDS DES INTENTIONS* DANS LES DÉPARTEMENTS

4 départements en tête des projets de recrutements

Les départements du Rhône (69,7 %), de l'Ain (69,1 %), de l'Isère (67,2 %) et de la Loire (66,8 %) envisagent de recruter le plus d'emplois non-saisonniers. A l'opposé, la Savoie (34,4 %), l'Ardèche (40,3 %) et la Drôme (40,8 %) connaissent des proportions moindres, la Haute-Savoie (58 %) étant dans la moyenne régionale.

Les volumes de recrutements projetés sont de moindre niveau par rapport à l'enquête 2012. La Haute-Savoie déçoit à ce constat avec une hausse de plus de 7 %, avec l'Ardèche (+2,4 %). La Drôme enregistre le plus fort recul (-13 %), accompagnée de l'Ain (-7 %).

PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

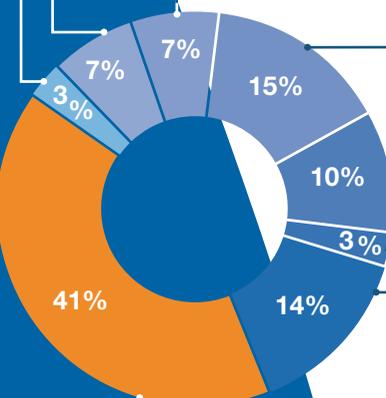
Difficulté par métier

FONCTIONS ADMINISTRATIVES : 2 771

- Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales) : **690**
- Agents d'accueil et d'information, standardistes : **391**
- Employés de la comptabilité : **364**
- Techniciens production et exploit. systèmes d'information (y compris maintenance) : **316**

OUVRIERS DU BTP : 5 251

- Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...) : **675**
- Menuisiers et ouvriers qualifiés de l'agencement et de l'isolation : **641**
- Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment : **619**
- Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés) : **594**
- Charpentiers (bois) : **443**
- Plombiers, chauffagistes (ouvriers qualifiés) : **443**
- Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment : **409**



OUVRIERS DE L'INDUSTRIE : 5 960

- Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires : **559**
- Mécaniciens et électroniciens de véhicules : **456**
- Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons qualifiés : **438**
- Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y compris réparateurs) : **385**
- Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (moulistes, usiniers...) : **336**

AUTRES MÉTIERS : 11 775

- Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs : **4 382**
- Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles : **2 287**
- Ouvriers qualifiés magasinage et manutention (caristes, préparateurs commandes...) : **794**
- Conducteurs et livreurs sur courte distance : **681**
- Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires : **663**
- Conducteurs de transport en commun sur route : **621**
- Conducteurs routiers et grands routiers : **558**
- Maraîchers, horticulteurs salariés : **504**

ENCADREMENT : 7 880

- Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques : **1 385**
- Ingénieurs et cadres d'étude, R&D (industrie) : **835**
- Ingénieurs et cadres technico-commerciaux : **695**
- Agents immobiliers, syndics : **523**

TECHNICIENS ET EMPLOYÉS : 2 709

- Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement : **653**
- Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres) : **414**
- Techniciens en électricité et en électronique : **236**
- Dessinateurs en mécanique et travail des métaux : **222**
- Techniciens et chargés d'études du BTP : **214**

SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL : 11 318

- Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) : **3 879**
- Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires puériculture, assistants médicaux...) : **2 073**
- Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices : **1 173**
- Sportifs et animateurs sportifs (encadrants) : **937**
- Surveillants d'établissements scolaires (y compris AVS et aides éducateurs) : **807**
- Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école) : **784**

VENTE, TOURISME ET SERVICES : 33 012

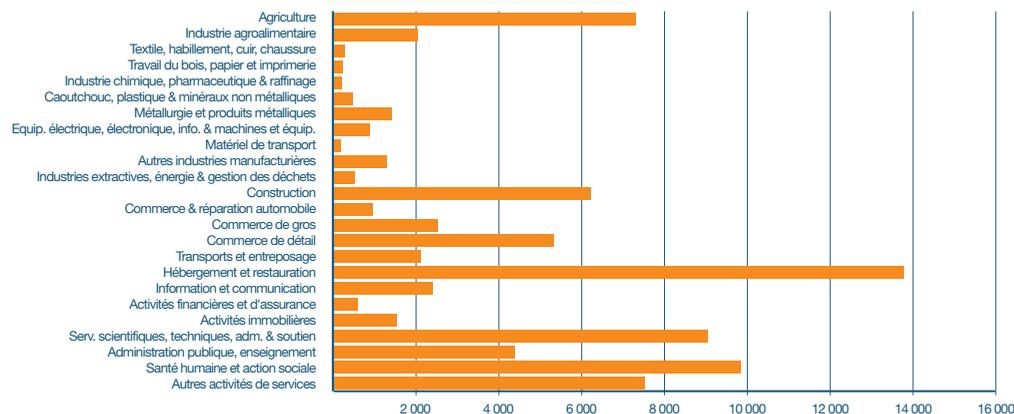
- Serveurs de cafés, de restaurants (y compris commis) : **4 166**
- Aides à domicile et aides ménagères : **3 809**
- Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) : **3 510**
- Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine : **2 735**
- Cuisiniers : **2 367**
- Employés de l'hôtellerie : **1 930**
- Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture : **1 633**
- Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise) : **1 508**
- Employés de maison et personnels de ménage : **1 423**

Les 3 métiers jugés difficiles :

- viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs, soit 4 382 projets
- serveurs de cafés, de restaurants (y compris commis), soit 4 166 projets
- professionnels de l'animation socio-culturelle (animateurs et directeurs), soit 3 879 projets

*Projet de recrutements non-saisonniers

DIFFICULTÉ PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



5 activités concentrent les projets difficiles

Le taux de difficulté est obtenu en faisant le rapport entre le volume d'intentions d'embauche jugées difficiles et le nombre total de projets de recrutement.

Les difficultés résultent du profil inadéquat des candidats (1^{er} motif), de pénurie de postulants ou des conditions de travail liées à la distance, horaires...

Les principales difficultés de recrutement en Rhône-Alpes concernent l'hébergement et la restauration (13 800), la santé humaine et action sociale (9 800), les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (hors intérimaires) (9 000), et les autres activités de services (7 500) et l'agriculture (7 300).

D'autres activités montrent, quel que soit le volume de projets de recrutement, des taux de difficulté élevés, comme dans les autres industries manufacturières (71,4 %), la métallurgie et produits métalliques (71,2 %), et les activités immobilières (69,6 %). Le secteur du commerce et réparation automobile (65,2 %), le textile, habillement, cuir et chaussure (54,8 %) et l'information et communication (54,3 %) sont assortis de difficultés de recrutement pour 2013.

DIFFICULTÉ SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

42,1 % de projets jugés difficiles : recul de 3 points par rapport à 2012

Les plus fortes difficultés sont évoquées par les structures de 1 à 4 salariés pour lesquelles 1 emploi sur 2 est jugé difficile à pourvoir. Suivent avec des niveaux similaires de difficulté, les établissements de 5 à 9 salariés (46,4 %), de 10 à 19 salariés (50,3 %) et de 20 à 49 salariés (45,7 %).

Les structures de moins de 50 salariés recensent à elles seules 79,8 % des projets difficiles.

En revanche, les établissements de grande taille connaissent, globalement peu de difficulté, avec 30,6 % pour les établissements de 100 à 199 salariés et 26,1 % pour les établissements de 200 salariés et plus.

PART DES DIFFICULTÉS PAR DÉPARTEMENT

Département	Intentions saisonniers/non-saisonniers région	Jugés difficiles
AIN	11 791	5 457
ARDÈCHE	10 267	4 530
DRÔME	19 418	7 176
ISÈRE	31 514	14 900
LOIRE	14 328	5 857
RHÔNE	56 723	21 893
SAVOIE	22 740	8 933
HAUTE-SAVOIE	24 844	11 930
RHÔNE-ALPES	191 625	80 676

Des disparités départementales face aux tensions de recrutement

Les départements de la Haute-Savoie (48 %), de l'Isère (47,3 %), de l'Ain (46,3 %) et de l'Ardèche (44,1 %) affichent les plus fortes tensions de recrutements de la région.

La part des projets difficiles au niveau régional est en baisse (- 6,9 %). Ils sont en baisse notamment, dans la Drôme (- 17 %), la Savoie (- 12,1 %), l'Ain (- 11,9 %) et le Rhône (- 10,5 %).

Seuls, les départements de l'Ardèche et de l'Isère notent une hausse du volume de projets jugés difficiles (+ 5,7 % et + 2,7 % respectivement).

Source statistiques : Pôle Emploi Rhône-Alpes - Avril 2013
Enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2013



Le contrat de génération

Ce dispositif, initié par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013, avec son décret d'application du 15 mars 2013, a pour objectifs :

- de favoriser l'emploi des jeunes,
- de maintenir les seniors dans leur activité ou favoriser leur recrutement,
- d'assurer la transmission des compétences et des savoir-faire.

Selon la taille de l'entreprise		
Moins de 50 salariés	De 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
<p>Vous embauchez un jeune en CDI (16 à 25 ans, ou 30 ans si reconnaissance de handicap), vous maintenez un senior dans l'entreprise (à partir de 57 ans, ou 55 ans si reconnaissance de handicap ou nouvelle embauche).</p> <p>Vous bénéficiez d'une aide de l'Etat de 4 000 € par an pendant trois ans.</p>	<p>Vous élaborez un plan d'action (accompagnement possible via un diagnostic GPEC) ou vous êtes couvert par l'accord de branche de la Métallurgie, vous embauchez un jeune en CDI (16 à 25 ans, ou 30 ans si reconnaissance de handicap), vous maintenez un senior dans l'entreprise (à partir de 57 ans, ou 55 ans si reconnaissance de handicap ou nouvelle embauche).</p> <p>Vous bénéficiez d'une aide de l'Etat de 4 000 € par an pendant trois ans.</p>	<p>Vous avez l'obligation de négocier et conclure un accord avant le 30 septembre 2013, comprenant des engagements pour l'emploi des jeunes et des seniors, en faveur de la transmission des compétences, de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.</p> <p>Vous remplissez cette obligation et vous n'êtes ainsi pas exposé à des pénalités.</p>

Ce dispositif concerne, pour embaucher un jeune, les contrats de travail à durée indéterminée : CDI "classique" ou contrat de professionnalisation établi en CDI.

Le contrat de professionnalisation

Intégrer de futurs collaborateurs et répondre au besoin en compétences :

- professionnaliser et qualifier un public jeune ou adulte de 26 ans et plus,
- en le formant de façon opérationnelle aux spécificités de votre entreprise,
- en tenant compte du niveau et de l'expérience de la personne pour l'emploi proposé en rapport avec la qualification visée.

Cette formation qualifiante ou diplômante, sur le principe de l'alternance, répond aux enjeux de nos entreprises industrielles : apprentissages théoriques et mise en pratique opérationnelle dans l'entreprise.

L'intégration de l'alternant dans l'entreprise peut se réaliser progressivement, en apportant une réponse ajustée aux besoins de l'entreprise.

- CDD ou CDI, avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois (pouvant être portée à 24 mois), pour obtenir un diplôme ou une qualification (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie – www.cqpm.fr)
- Temps de formation généralement limité à 25 % de la durée du contrat
- Rémunération minimale entre 60 et 85 % du SMIC ou du minimum conventionnel (100 % si public adulte)
- Aides financières de l'Etat
- Prise en charge des coûts liés au suivi de l'alternant (aide à la fonction tutorale)
- Formation du tuteur avec prise en charge à hauteur de **15 €/h sur 21 heures maximum**
- Non prise en compte de l'alternant dans le calcul de l'effectif de l'entreprise

Forum de l'emploi et de l'alternance : une belle réussite !

Suite au succès rencontré l'année dernière, un nouveau forum de l'emploi et de l'alternance a été organisé le 29 mai dernier à la salle polyvalente de Péronnas en étroite partenariat avec l'UIMM de l'Ain, l'ADEFIM 01, la DIRECCTE, Pôle Emploi Ain et les Missions locales jeunes.

Cette manifestation a été l'occasion de contacts directs de candidats avec des industriels.

Plus de mille candidats se sont présentés à ce second forum de l'emploi et de l'alternance.

22 entreprises présentes ! Des entreprises de l'ensemble du département se sont mobilisées avec l'appui du réseau des industries technologiques (UIMM et ADEFIM) pour aller à la rencontre des candidats.

Des entreprises satisfaites de rencontrer des candidats correspondants aux profils des postes à pourvoir et qui ont regretté de ne pas rencontrer des jeunes en nombre suffisant au regard des opportunités.

Les industriels ont proposé leurs offres d'emploi et d'alternance.

Parmi les métiers où les opportunités sont nombreuses : l'usinage, la chaudronnerie, la soudure, la maintenance industrielle, le câblage électrique, l'électrotechnique, la conception de produits industriels, ...

Plus de deux cents postes à pourvoir, de l'opérateur à l'ingénieur, directement ou après une formation adaptée. Des entretiens et conseils personnalisés ont été réalisés.

Un espace information alternance avec l'AFPMA - le pôle information des industries technologiques de l'Ain, l'IFAI (Institut de Formation Alternée pour l'Industrie) - Antenne de l'Ain et l'ECAM Lyon.

Forum emploi et alternance, un double objectif : permettre aux candidats de découvrir les entreprises du département de l'Ain. Candidater et faciliter la rencontre avec son futur employeur.

Au regard de la réussite pour cette seconde édition, nous prévoyons de reconduire cette manifestation en 2014 !



ADEFIM Ain

1 bis, allée des Tyrandes - BP16 - 01960 Peronnas

Tél. 04 77 32 02 59 - Fax 04 74 32 86 25 - e-mail : adefim01@adefim.com



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des Industries
de la Métallurgie