

## Édito

Un an après le vote de la loi portant réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, il s'avère que la mise en œuvre de l'individualisation, de la professionnalisation et de la co-responsabilité demande une volonté importante.

Ces trois principes de notre accord de branche du 20 juillet 2004 sont pourtant les conditions nécessaires à l'adaptation en continue des compétences internes aux besoins de performance de nos entreprises.

Avec le GIM et l'AFORP, l'ADEFIM-RP est votre interlocuteur privilégié qui vous facilite l'accès et la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs de formation et de financement disponibles : contrats d'apprentissage et de professionnalisation, périodes de professionnalisation, formation des salariés en CDD, droit individuel à la formation, plan de formation.

Grâce à l'accompagnement qui vous est proposé dans ces pages par les équipes de l'ADEFIM-RP, mon souhait est de voir le plus grand nombre des entreprises de la métallurgie de la région parisienne, petites, moyennes et grandes, bénéficier de leurs services et de leur aide.

Etienne BERNARD  
Président



Pensez à consulter régulièrement les informations actualisées sur notre site internet : [www.adevim-rp.org](http://www.adevim-rp.org)

## S O M M A I R E

- Page 1 :** • Plan, DIF, PP, 0,1% CDD : quelle participation financière demander à l'ADEFIM-RP ?
- Page 2 :** • Plan, DIF, PP, 0,1% CDD (suite)  
• Mise en place progressive des nouvelles demandes de prise en charge
- Page 3 :** • Contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation : à chacun son rôle
- Page 4 :** • Lorsque je remplace un salarié parti en formation, puis-je bénéficier d'une aide ?  
• Renouvellement en 2005 du dispositif «Objectif Cadres»  
• Nouveaux CQPM

### RÉFORME



## PLAN, DIF<sup>(1)</sup>, PP<sup>(2)</sup>, 0,1% CDD : QUELLE PARTICIPATION FINANCIERE DEMANDER A L'ADEFIM-RP ?

Avec la mise en pratique de la réforme de la formation tout au long de la vie depuis le début de l'année, vous vous demandez sans doute quel(s) dispositif(s) utiliser pour le financement de vos actions de formation continue.

*Pour faciliter votre réflexion, nous vous proposons une démarche selon le questionnaire suivant :*

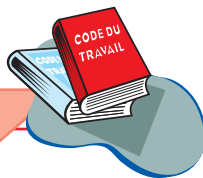
### Le stagiaire est-il salarié en contrat à durée déterminée ?

Dans ce cas, en effet, la prise en charge des coûts pédagogiques de l'action de formation par l'OPCAIM peut être totale dans la limite de 16 h. 30 mn par mois d'exécution du contrat de travail à durée déterminée (dont 1 h. 30 mn au titre du DIF).

Peuvent également faire l'objet d'un remboursement sur ce dispositif :

- le bilan de compétences
- les frais de transport, d'hébergement et de restauration dans la limite des barèmes fixés par l'OPCAIM
- et l'allocation de formation pour les heures effectuées au delà de 15 h. par mois d'exécution du contrat de travail à durée déterminée et dans la limite du plafond de 1 h. 30 par mois.

suite p.2



**S'agit-il d'une action d'adaptation ou d'une action de développement des compétences ?**

S'il s'agit d'une action d'adaptation, elle doit être effectuée sur le temps de travail et relève du plan de formation de l'entreprise. Elle pourra faire l'objet soit d'une imputation sur la participation de l'entreprise à la formation professionnelle continue (entreprises de 10 salariés et plus), soit d'une prise en charge de l'OPCAIM dans les conditions habituelles, propres d'une part aux entreprises de 1 à 9 salariés, ou aux entreprises de 10 salariés et plus, d'autre part.

S'il s'agit d'une action de développement des compétences, elle peut se dérouler hors du temps de travail dans la limite de 90% de sa durée (article 18 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié). Elle pourra faire l'objet d'une participation financière dans le cadre des dispositifs de financement en vigueur.

**L'action de formation, est-elle mise en œuvre dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) ?**

Dans ce cas, les coûts pédagogiques des heures de formation effectuées dans le cadre du DIF pourront être pris en charge à hauteur de 80 % de leur montant dans la limite de 32 € HT par heure/stagiaire, ainsi que l'allocation de formation.

**S'agit-il d'une action prioritaire pour l'entreprise contribuant au maintien dans l'emploi ou à la conversion de vos salariés en contrat à durée indéterminée ? Ou encore, s'agit-il d'une action sanctionnée par un CQPM<sup>(3)</sup> ou l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ?**

Dans ce cas, un financement au titre des Périodes de Professionnalisation peut être envisagé : évaluation pré-formation, parcours de formation, passage des épreuves du CQPM, et en partie, rémunération correspondante.

**Votre entreprise a-t-elle versé ses contributions au titre des entreprises de dix salariés et plus ou de celles de 1 à 9 salariés ?**

S'il s'agit d'une entreprise de 1 à 9 salariés, les heures de formation non prises en charge au titre d'un autre dispositif pourront faire l'objet d'une participation dans la limite de 26 € HT de l'heure et de 1 765 € HT par an et par entreprise. S'il s'agit d'une entreprise de 10 salariés et plus, des financements complémentaires peuvent être étudiés dans le cadre des fonds mutualisés au titre du plan de formation, à condition :  
 - soit, d'avoir versé à l'OPCAIM les sommes non utilisées de votre plan de formation de l'année précédente,  
 - soit, de verser tout ou partie du budget formation continue de l'année en cours à l'OPCAIM.

**D'autres financements sont-ils accessibles ?**

En fonction des caractéristiques de votre entreprise, de votre projet ou des stagiaires, d'autres financements peuvent être proposés par votre ADEFIM. On peut citer à titre d'exemple : Objectif Cadres, l'objectif 3 du Fonds Social Européen et prochainement l'E.D.E.C. (Engagement Développement de l'Emploi et des Compétences).

*Ainsi, peu importe que vous soyez PME/PMI ou grande entreprise, toutes les possibilités de financement des actions de formation pour vos salariés vous sont accessibles. La démarche présentée ici est celle à laquelle vous serez invité lors d'une rencontre avec l'un de nos conseillers formation.*

Vous pouvez prendre rendez-vous dès maintenant au 01 41 43 96 96



- (1) DIF : Droit Individuel à la Formation
- (2) PP : Période de Professionnalisation
- (3) CQPM : Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie

L'ADEFIM-R.P EN BREF



**MISE EN PLACE PROGRESSIVE DES NOUVELLES DEMANDES DE PRISE EN CHARGE**

Avec la réforme de la formation professionnelle, la demande de prise en charge d'une action de formation continue à l'OPCAIM devient unique quelque soit le dispositif de financement utilisé (plan de formation, période de professionnalisation, CDD ou DIF). En région parisienne, la mise en place de ce nouveau formulaire va se faire progressivement tout au long de l'année 2005.

Depuis le mois d'avril, les entreprises relevant des contributions **1 à 9 salariés** sont invitées à utiliser ce nouveau formulaire **quelque soit le type de financement demandé** pour leur action de formation. Pour les entreprises relevant des contributions **10 salariés et plus**, ce nouveau formulaire doit être utilisé dès maintenant pour les demandes de **DIF** et pour la

formation des **CDD**. Pour les périodes de professionnalisation et le plan de formation, l'utilisation du nouveau formulaire ne sera mise en place que dans quelques semaines, nous vous en informerons sur notre site Internet :

[www.adehim-rp.org](http://www.adehim-rp.org),  
rubrique «actualités»



## CONTRAT D'APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : A CHACUN SON ROLE

En créant le nouveau contrat de professionnalisation, la réforme de la formation professionnelle traduit la volonté des partenaires sociaux de clarifier et de répartir les rôles entre formation initiale et formation tout au long de la vie.

**1- Le contrat d'apprentissage assure la formation initiale des jeunes selon un programme fixé dans le cadre de procédures nationales et d'une alternance entre deux lieux de formation, l'entreprise et le CFA.**

Si vous avez le projet, à la rentrée de septembre, d'accueillir et de former un jeune de moins de 26 ans pour le préparer à un diplôme professionnel d'Etat, c'est maintenant qu'il vous faut contacter les CFA. En effet, certains aménagements ont été apportés au contrat d'apprentissage et vous pouvez signer vos contrats dès le 1er juillet prochain. Il est donc inutile d'attendre le dernier moment pour recruter les candidats qu'il vous faut.

**Pour la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, nous vous proposons la démarche suivante :**

### 1ère étape :

Recensez d'abord vos besoins en personnel qualifié à court, moyen, et long terme et identifiez les qualifications susceptibles de répondre à vos besoins. Pour cela, consultez les listes 1 et 2 de la CPNE de la métallurgie.

La liste 1 répertorie les certificats de qualification de la branche dont vous trouverez les fiches d'identité sur le site de l'UIMM, [www.cqpm.com](http://www.cqpm.com).

La liste 2 indique les parcours de professionnalisation, diplômes ou titres à finalité professionnelle pouvant donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation.

### 2ème étape :

Contactez ensuite votre correspondant ADEFIM, et informez-le de votre projet pour qu'il vous apporte les informations nécessaires sur les conditions de conclusion du contrat, les conditions de participation financière de l'OPCAIM et vous accompagne au mieux dans le montage, en amont, de votre dossier.

### 3ème étape :

Choisissez enfin un prestataire de formation, capable de construire un parcours

Sur simple demande, nous vous adressons :

le répertoire complet des CFA situés en région parisienne, sinon, vous pouvez vous connecter sur le site Internet du Conseil Régional Ile de France [www.cfarif.net](http://www.cfarif.net).

Et pour en savoir plus sur les modalités pratiques de conclusion d'un contrat d'apprentissage dans l'industrie, demandez-nous le guide de l'apprentissage industriel édité par le GIM.

**2- Le contrat de professionnalisation permet à des jeunes et à des demandeurs d'emploi de compléter leur formation initiale ou d'acquérir une qualification par l'alternance, selon les orientations définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Métallurgie (CPNE).**

Depuis le début de l'année, plus de 450 contrats de professionnalisation ont été signés dans les entreprises de la métallurgie de la région parisienne, mais par méconnaissance, beaucoup d'entreprises ne se sont pas encore appropriées ce nouveau dispositif.

de formation personnalisé et adapté aux besoins réels de votre entreprise et des salariés recrutés.

Si vous disposez d'un centre de formation interne structuré, avec un numéro de déclaration d'activité, ce dernier peut tout à fait intervenir dans la mise en œuvre du contrat. Si vous ne connaissez pas de centre de formation, contactez votre correspondant ADEFIM-RP.

### 4ème étape :

Si la formation vise un Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM), et que l'organisme de formation pressenti n'a jamais préparé de candidats en région parisienne, il est indispensable que votre entreprise prenne contact en amont de la conclusion du contrat avec le GIM chargé de superviser les épreuves. En effet, l'organisation des épreuves de CQPM implique le respect des procédures inhérentes à la qualification préparée.

Pour vous accompagner dans cette démarche, le GIM et l'ADEFIM-RP s'associent pour vous apporter l'appui technique nécessaire à la réalisation de votre projet.

Si la formation vise une certification professionnelle inscrite sur la liste 2, nous vous invitons à nous faxer les éléments de votre projet en amont pour vérifier ensemble la faisabilité de votre dossier.

Pour tirer le meilleur parti des nouveaux dispositifs de formation qui vous sont proposés, nous vous suggérons d'adopter la même démarche que pour vos achats de formation dans le cadre du plan de formation.

En effet, le contrat de professionnalisation est un contrat établi « sur mesure » pour l'entreprise et son salarié ; c'est donc une démarche que, seule, l'entreprise est capable d'initier.

Sauf cas particulier, c'est aussi un contrat court en durée : 6 à 12 mois, avec une durée de formation comprise entre 15 % et 25% de sa durée. Si vous voulez garder la maîtrise des coûts, il faut donc adapter la formation aux besoins réels de votre entreprise et des salariés recrutés.

Pour s'approprier ce nouveau contrat, il est conseillé de rompre avec les anciennes habitudes et de ne pas laisser à d'autres, le soin de décider à votre place.

(projet de contrat avec les dates + convention, programme et calendrier)

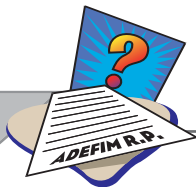
### 5ème étape :

Vous venez de vérifier avec votre correspondant ADEFIM-RP la conformité des principaux éléments du contrat, vous pouvez alors nous adresser votre dossier complété et signé dans les 5 jours qui suivent l'embauche.



Pour en savoir plus sur un CQPM, contactez M. JOSSE ou M. JURKEW au GIM  
Tél. : 01 41 42 36 76 ou 36 72

Pour en savoir plus sur l'offre de formation CQPM en contrat de professionnalisation, contactez Carole DUVERGER, Responsable formation alternance à l'ADEFIM-RP  
Tél. : 01 41 43 96 60



**QUESTION :**

Lorsque je remplace un salarié parti en formation, puis-je bénéficier d'une aide ?

**REPONSE DE L'ADEFIM-RP :**

Oui, si vous êtes employeur de moins de cinquante salariés.

L'aide au remplacement des salariés en formation vise à compenser les temps d'absence des salariés en formation à l'exception des titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation et des salariés en congé individuel de formation.

Les formations suivies doivent être dispensées pendant le temps de travail par un organisme de formation indépendant de l'entreprise.

Pour bénéficier de l'aide, il est nécessaire que le salarié parti en formation soit effectivement remplacé par un salarié recruté à l'extérieur de l'entreprise. Le salarié remplaçant doit être

employé sous contrat de travail autre que les contrats bénéficiant d'une aide publique à l'emploi ou à la formation professionnelle, à l'exclusion des mesures générales d'exonération des charges sociales. Ils peuvent aussi être mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeur.

L'aide est accordée sur la base d'un forfait horaire correspondant à 50% du taux horaire du SMIC. Elle est calculée au prorata du nombre d'heures travaillées par le remplaçant dans la limite du nombre d'heures de formation dispensées au salarié remplacé. Elle est accordée pour une durée maximale d'un an.

**QUESTION :**

Quelle est la procédure à suivre pour en bénéficier ?

**REPONSE DE L'ADEFIM-RP :**

Une convention d'aide au remplacement doit être déposée par l'employeur auprès du Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du lieu de l'établissement où est employé le salarié remplacé, au plus tard un mois après l'embauche ou la mise à disposition du salarié remplaçant.

Les représentants du personnel doivent être informés de la conclusion de la convention avec l'état. L'aide est versée à l'employeur en fin de remplacement quand la durée de remplacement est inférieure à 152 heures. Lorsque cette durée excède 152 heures, des acomptes peuvent être versés (par tranche minimale de 152 heures).

ACTUALITÉS  
FORMATION



**RENOUVELLEMENT  
EN 2005 DU DISPOSITIF  
«OBJECTIF CADRES»**

Vous souhaitez permettre à un **technicien ou cadre intermédiaire** de 26 ans ou plus, titulaire d'un diplôme (BTS, DUT...) ou d'un titre professionnel de **niveau III**, justifiant d'une **activité professionnelle d'au moins trois ans** d'obtenir un diplôme ou un titre de niveau I ou II (maîtrise, diplôme d'IUP, licence, licence professionnelle)... En complément d'une prise en charge de l'OPCAIM, vous pouvez bénéficier d'une aide pouvant atteindre 5000 € dans le cadre du dispositif Objectif Cadres.

 Renseignez-vous auprès de votre conseiller formation ADEFIM

**NOUVEAUX CQPM**

- CQPM n° 229 : Technicien de production en tôlerie fine de production
- CQPM n° 230 : Monteur(euse) câbleur(euse) en équipements électriques
- CQPM n° 231 : Pilote opérationnel en logistique de production
- CQPM n° 232 : Pilote d'installations d'emboutissage
- CQPM n° 233 : Technicien en organisation «contrôle-qualité-métrologie»
- CQPM n° 234 : Opérateur en traitement de surface pièces aéronautiques
- CQPM n° 235 : Mécanicien en réparation navale
- CQPM n° 236 : Sécurité environnement
- CQPM n° 237 : Technicien en prévention et sécurité général
- CQPM n° 238 : Electrobobinier sur machine tournante haute tension
- CQPM n° 239 : Technicien préparateur méthodes de fabrication

La Lettre de l'ADEFIM-RP est tirée à 11 500 ex - Directeur de la publication : Bertrand PATIER, Directeur ADEFIM-RP  
ADEFIM-RP : 34, avenue Charles de Gaulle - 92523 Neuilly-sur-Seine Cedex - Tél. : 01 41 43 96 96 - Fax : 01 41 43 96 95  
Internet : [www.edefim-rp.org](http://www.edefim-rp.org) - E-mail : [info@edefim-rp.org](mailto:info@edefim-rp.org) - Conception et réalisation : Marking Tél. : 06 08 63 62 03