



## NOUVEAUX CQPM

- CQPM n° 267** : Agent qualifié de modernisation en ascenseurs  
**CQPM n° 268** : Electricien maintenancier process  
**CQPM n° 269** : Mécanicien maintenancier process  
**CQPM n° 270** : Agent de maintenance de matériels et engins de travaux publics  
**CQPM n° 271** : Technicien(ne) de service après-vente de matériels et engins de travaux publics

## REMISE DES VICTOIRES DE L'AMEF

Le mardi 27 Mai 2008, l'AMEF (Association Métiers Entreprises et Formations) a remis les premières Victoires de l'AMEF aux 5 meilleurs « trios » (entreprises, formateurs, jeunes) ayant participé au concours qui vise à valoriser et récompenser les projets de formation en alternance particulièrement innovants et réussis. Félicitations aux lauréats.



Pour plus d'informations : [www.amef.asso.fr](http://www.amef.asso.fr)

## 2 GUIDES PRATIQUES EDITES PAR LE GIM

Guide pratique de l'apprentissage industriel 2008/2009



Guide pratique du CQPM



## CHIFFRES



## ACTIVITE DE L'ADEFIM-RP EN 2007

	Nombre de dossiers	Nombre de stagiaires	Engagements en K€
Contrat de Professionnalisation	1211	1211	4 720
Formation continue des entreprises de moins de 10 salariés	813	1 288	917
Formation continue des entreprises de 10 salariés et plus	9 469	33 069	23 272
Formation des salariés en CDD	785	957	1097
Période de Professionnalisation	13 998	33 694	24 477
Droit Individuel à la formation	6 319	10 136	7 370
<b>Totaux</b>	<b>32 595</b>	<b>80 355</b>	<b>61 853</b>
<b>Rappel totaux 2006</b>	<b>28 132</b>	<b>67 201</b>	<b>56 472</b>
<b>Ecart 2007/2006 en %</b>	<b>+ 16%</b>	<b>+ 20%</b>	<b>+ 10%</b>

La Lettre de l'ADEFIM-RP est tirée à 12 000 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

## Edito

Oui, l'utilisation des dispositifs de formation issus de la réforme de 2004 arrive à maturité. Si cette utilisation est efficiente (voir article ci contre), elle doit permettre de développer les compétences, répondre à vos besoins en personnel qualifié, faciliter la reconversion et l'adaptation, contribuer à la mobilité interne et externe. Les chiffres 2007 de l'OPCAIM à paraître prochainement confirment d'ailleurs ce dynamisme, ainsi que diverses études actuellement publiées, dont celle de la CPNE de la métallurgie (voir son communiqué dans ce numéro).

N'oubliez pas non plus le contrat de professionnalisation qui conserve tout son intérêt dans certaines circonstances, c'est le moment de s'en occuper pour la rentrée de septembre.

L'optimisation de votre budget formation passe par une utilisation pertinente des dispositifs existants. Aussi, chaque jour, nos équipes sillonnent l'Île de France à votre rencontre pour vous accompagner dans leur mise en œuvre. Vous serez sans doute prochainement contacté par courrier ou par téléphone pour un rendez-vous. Vous pouvez aussi, bien entendu, prendre l'initiative de cette rencontre si vous avez des projets de formation.

L'ADEFIM-RP est à vos côtés pour vous aider à les concrétiser.

Bertrand PATIER  
Directeur



## INTERNET

Vous recherchez une information sur un dispositif, vous voulez connaître l'actualité de votre OPCA, les coordonnées de vos correspondants ADEFIM, consulter vos dossiers en cours...

Un seul réflexe : [www.edefim-rp.org](http://www.edefim-rp.org)  
Notre site est le vôtre...

## S O M M A I R E

- Page 1** • Dispositifs de formation issus de l'accord du 20/07/2004
- Page 2** • Dispositifs de formation issus de l'accord du 20/07/2004 (suite)  
• Communiqué du 4 avril 2008 de la CPNE de la métallurgie
- Page 3** • Quel est l'intérêt aujourd'hui d'embaucher en contrat de professionnalisation ?
- Page 4** • Actualités  
• Activité de l'ADEFIM-RP en 2007

## CONSEIL



## DISPOSITIFS DE FORMATION ISSUS DE L'ACCORD DU 20/07/2004 : POUR UNE UTILISATION EFFICIENTE

Dans les nombreux rapports et études publiés ces derniers temps sur la formation professionnelle continue et les impacts de la réforme de 2004, il apparaît que les premiers effets ne se sont fait sentir que tout récemment (2006/2007). En effet, la mise en œuvre des dispositifs favorisant la professionnalisation, la qualification, l'individualisation et la codécision a nécessité un temps d'appropriation par les acteurs. Au travers des prises en charge que nous réalisons quotidiennement, la logique d'utilisation de chaque dispositif apparaît clairement. Il peut être utile de la rappeler ici pour encore plus d'efficacité :

- les actions relevant de l'obligation légale d'adaptation et les actions de courte durée sont à réaliser dans le cadre du plan de formation, sur le temps de travail. Le financement de l'OPCAIM intervient alors dans le cadre de la mutualisation des fonds du **plan de formation** pour les entreprises de 10 salariés et plus ou dans les conditions de prise en

suite p.2

M. Pierre CHASSEGUET, Directeur Général du GIM (Groupe des Industries Métallurgiques de la région parisienne) est depuis le 30 mai 2008 le nouveau Président de l'OPCAIM (Organisme Paritaire Collecteur Agréé des industries de la Métallurgie).





charge définies pour le plan de formation des entreprises de 1 à 9 salariés.

- Les actions plus longues (21 heures minimum) ayant pour but de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion de certains salariés en contrat à durée indéterminée, en particulier les actions conduisant à un diplôme, un titre, une certification professionnelle relèvent bien entendu de la **Période de Professionnalisation**. Le financement spécifique de l'OPCAIM pour ce dispositif intervient alors.

- Les demandes individuelles co-décidées avec le salarié qui entrent dans le champ de la formation professionnelle et dans les orientations de l'entreprise peuvent s'effectuer, dans la limite des droits acquis par le salarié, dans le cadre du **Droit Individuel à la Formation**. Ces actions s'effectuent hors temps de travail (sauf accord collectif d'entreprise particulier). Elles donnent lieu également, ainsi que l'allocation formation qui y est attachée, à un financement spécifique de la part de l'OPCAIM.

- Pour les salariés en CDD, rappelons enfin le dispositif de financement spécifique des actions qui leur sont destinées.

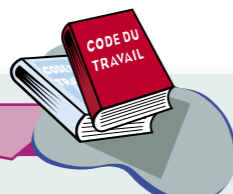


Ces dispositifs peuvent, sous certaines conditions, se combiner entre eux et dans ce cas les financements aussi. Enfin, dans la cadre des services mis en œuvre par l'ADEFIM-RP, pour les entreprises de 10 salariés et plus, le règlement direct du dispensateur de formation peut être effectué. (nous consulter)

Tout cela vise bien entendu à développer les compétences individuelles, à faciliter la professionnalisation, la certification et permettre ainsi plus de mobilité dans un marché du travail tendu. En effet ces dispositifs peuvent être une solution alternative aux problèmes actuels de recrutement, en particulier sur les métiers en tension.

Notre métier, est donc de vous accompagner dans l'utilisation de tous ces dispositifs et ces financements pour optimiser votre budget formation. Pour un rendez-vous personnalisé, dès aujourd'hui contactez le conseiller formation de votre secteur.

## RÉFORME



### COMMUNIQUE DU 4 AVRIL 2008 DE LA CPNE DE LA METALLURGIE (COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI)

**Une nouvelle réforme de la formation professionnelle découragerait l'ensemble des entreprises et des salariés de la métallurgie ; telle est la conclusion de l'évaluation qualitative\* de la mise en œuvre de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle, réalisée par le cabinet PricewaterhouseCoopers en partenariat avec le cabinet Ambroise Bouteille, et qui vient d'être remise aux partenaires sociaux de la métallurgie.**

Cette étude, demandée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie (constituée des partenaires sociaux de la branche) lors de sa réunion du 27 novembre 2007, avait pour objet d'évaluer l'impact de l'accord de 2004 et l'atteinte de ses objectifs. Parmi ceux-ci figuraient, notamment, la professionnalisation, l'individualisation de la formation et la mise en œuvre du principe de codécision.

Cette étude révèle que cet accord a permis l'amorce d'un réel changement culturel des entreprises et des salariés dans le domaine de la formation professionnelle, dont les premiers effets sont constatés :

- Il aide à mieux **structurer le dialogue social** dans l'entreprise et à responsabiliser l'encadrement intermédiaire,
- Il est largement perçu comme améliorant **l'employabilité des salariés** et facilitant leur mobilité à l'intérieur de leur entreprise, comme à l'extérieur,
- Les efforts de la branche, notamment sur le droit individuel à la formation (DIF) et la période de professionnalisation, ont permis un **essor de l'accès à la formation** des salariés, touchant tous les publics quels que soient le sexe, l'âge et la qualification initiale,
- L'accord a renforcé, notamment à travers la mise en œuvre du DIF, la prise de conscience des salariés sur **l'importance de la formation professionnelle**.

Un effort de communication apparaît nécessaire auprès des entreprises, particulièrement les TPE, et des salariés, qui ne connaissent pas encore suffisamment le détail des dispositifs prévus par cet accord.

En tout état de cause, la remise en question de l'équilibre de cet accord, par le biais d'une nouvelle réforme, découragerait l'ensemble des salariés et des entreprises qui estiment être en cours d'appropriation de ses dispositifs.

*\* Etude qualitative réalisée par PricewaterhouseCoopers sur la base d'entretiens menés en février/mars 2008 auprès de 600 personnes au sein de 84 entreprises de toute taille et tous secteurs, de salariés et d'organismes de formation. Cette étude s'appuie sur les données chiffrées de l'OPCAIM (Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Industries de la Métallurgie).*



### QUEL EST L'INTERET AUJOURD'HUI D'EMBAUCHER EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

Suite à différents ajustements du dispositif, la question mérite d'être posée.



Il est vrai que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 le contrat de professionnalisation (CP)

ne vous fait plus bénéficier d'une exonération des charges patronales de sécurité sociale, sauf pour les embauches de salariés de plus de 45 ans. Pour des raisons de simplifications administratives, le régime des exonérations lié au CP a basculé vers un régime d'allègement de droit commun (dispositif Fillon). La perte d'avantages est faible : jusqu'au SMIC versé, les entreprises de moins de 20 salariés ne perdent rien. Quant aux plus de 20 salariés, l'écart mensuel supplémentaire (sur 35 h) varie entre 15 et 27 € (source DGEFP<sup>1</sup>).

La participation financière de l'OPCAIM reste avantageuse pour les parcours d'intégration, les CQPM<sup>2</sup> et les titres professionnels dès lors que le CP s'adresse à un public prioritaire et n'est pas dérogoire.

Pour les entreprises de plus de 250

salariés, les embauches entrent dans le quota demandé des 3% de jeunes en alternance.

Pour les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée, la prime de précarité n'est pas due.

Les salariés ne rentrent pas dans le calcul des effectifs pour le franchissement des seuils.

Enfin, lorsqu'un tuteur est nommé, l'intégration est facilitée pour les candidats. Par cette formule de contrat, courte et opérationnelle, l'entreprise se constitue rapidement un vivier de compétences parfaitement adaptées à ses besoins.

(1) Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

(2) Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie

### Si vous avez des difficultés à recruter sur certains métiers : le CP est fait pour vous !

Il vous permet d'embaucher et de former sur des qualifications spécifiques comme les CQPM(2) : agent qualifié de maintenance en ascenseurs, soudeur, agent de maintenance de matériels et engins de travaux publics, technicien de maintenance réseaux etc. En intra-entreprise : il permet d'ajuster

au plus près le contenu de formation aux compétences attendues. Le CQPM est votre cahier des charges, l'organisme choisi doit pouvoir vous proposer le parcours le plus adapté au regard du niveau de votre candidat. En inter-entreprise : il faut pouvoir trouver le centre de formation qui

organise la formation qui vous intéresse avec un parcours personnalisé. Des opérations spéciales sont menées par certaines fédérations professionnelles, le CNAM, les services publics de l'emploi... Renseignez-vous auprès de votre conseiller formation.

### Si vous avez besoin de personnel rapidement opérationnel : le CP est aussi fait pour vous !

6 à 12 mois, c'est la durée habituelle de ce contrat. Au delà de 12 mois, les demandes de participation financière sont dérogoires et sauf cas prévus par notre accord de branche professionnel, elles peuvent être limitées voire inexistantes.

Au menu de l'alternance, le CP reste donc une bonne opération pour les entreprises qui recherchent une formule « à la carte », flexible, une alternance choisie et non subie et qui mettent en œuvre des projets respectant le cadre habituel (6 à 12 mois), légal (15 à 25% de formation) et conventionnel (CQPM, parcours, certifications professionnelles...).

Pour les autres, selon l'objectif professionnel visé, formations longues (> 446 H ; > 12 mois) et standardisées (BAC PRO, BTS...), destinées à des jeunes de moins de 26 ans sortis de scolarité, la conclusion d'un **contrat d'apprentissage** doit être recherchée car plus appropriée, plus simple à mettre en



Consultez utilement le site : [www.cfarif.net](http://www.cfarif.net)

Demandez-nous le guide de l'apprentissage 2008 édité par le conseil régional IDF et le guide pratique de l'apprentissage industriel édité par le GIM.

