



AIN



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des Industries
de la Métallurgie

Sommaire

Une solution qui fait ses preuves pour vous aider à recruter sur des métiers en tension : le GEIQ industrie de l'Ain est à votre servicep. 1-2
 L'Observatoire de la Métallurgie a fait peau neuve..... p. 3
 Réforme de la formation p. 4-5
 Le Règlement Général sur la Protection des Données.... p. 6
 Recruter et former vos futurs collaborateursp. 7
 L'industrie forme et recrute !! 7^{ème} édition p. 8

Édito

Une solution qui fait ses preuves pour vous aider à recruter sur des métiers en tension : le GEIQ industrie de l'Ain est à votre service

L'entreprise TUBESCA COMABI, basée à Trévoux et qui emploie 121 collaborateurs, n'échappe pas aux difficultés que rencontrent les entreprises dans le recrutement de soudeurs.

Cette entreprise qui fabrique principalement des échafaudages a rejoint le GEIQ industrie de l'Ain en 2017 pour tenter de trouver d'autres solutions.



Emmanuelle LAFAY, Responsable R.H., témoigne du travail en synergie avec cette nouvelle structure qui permet aujourd'hui de repérer, qualifier et recruter ses futurs collaborateurs.

« Après bientôt un an de partenariat, comment qualifieriez-vous la collaboration avec le GEIQ Industrie de l'Ain? »

« C'est une façon de procéder qui est intéressante à plusieurs niveaux :

- tout d'abord, cela permet de cibler des profils que d'autres partenaires ne nous ont pas présentés pour pallier les difficultés de recrutement dans les métiers pénuriques.
- ensuite, le processus de sélection par étapes a pour effet de retenir des personnes réellement motivées, qui adhèrent à ce qui leur est proposé.
- enfin, l'accompagnement social et professionnel mis en place tout au long du contrat est un vrai gage de réussite pour les salariés et pour l'entreprise. Cet accompagnement renforcé n'est pas mis en place dans le cadre habituel de l'alternance et de l'intérim. »

« Selon votre expérience, quelle est la plus-value du GEIQ ? »

« Le fait d'avoir un appui pour mobiliser et coordonner les dispositifs existants, dans les phases de recrutement et de formation est

.../...

à savoir

Pour plus de précisions, vous pouvez contacter votre conseiller ADEFIM au 04 74 32 02 59.





vraiment intéressant car l'entreprise ne maîtrise pas toujours ces dispositifs. C'est ce qui donne l'opportunité d'aller chercher de nouveaux profils et d'optimiser le processus de formation. La collaboration avec le GEIQ renforce le travail en réseau de l'ensemble des acteurs. C'est un plus pour l'entreprise, au-delà des salariés du GEIQ.

Faire appel au GEIQ offre la possibilité de satisfaire les besoins de main d'œuvre en déployant les valeurs portées par l'entreprise en matière de RSE notamment. »

« **Est-ce que l'accueil et l'intégration d'alternants salariés du GEIQ vous a amené à évoluer dans vos pratiques ou votre organisation ?** »

« Oui et c'est un élément important de la réussite. Nous avons pris le temps de préparer le terrain et de bien communiquer à tous les niveaux : collègues, tuteur, managers, responsable de production. Il est important que chacun comprenne le choix qui a été fait et rappeler en quoi les alternants sont différents des intérimaires. En effet, il est nécessaire qu'à chaque niveau on soit prêt pour que l'expérience

soit réussie. Les alternants impliquent un accompagnement différent.

Aujourd'hui le pari est réussi. C'est motivant pour l'ensemble de la production de voir le retour sur investissement. Contrairement aux intérimaires que l'on forme souvent « à perte », savoir que les personnes auxquelles on a consacré du temps resteront et seront pleinement opérationnelles, est stimulant.

Le suivi régulier et formalisé de la formation mise en place par le GEIQ renforce le lien avec l'organisme de formation et implique davantage le salarié. C'est quelque chose que nous ne faisons pas de façon aussi poussée et systématique pour d'autres alternants. »

« **Quel conseil donneriez-vous à une entreprise qui hésiterait à tenter l'expérience ?** »

« C'est une expérience enrichissante en termes humain. Comme toute expérience, on n'a pas l'assurance absolue de la réussite. Pour ma part, je m'attendais à rencontrer plus de difficultés d'autant que nous avons intégré 4 salariés en l'espace de 6 mois. C'est un investissement que nous ne regrettons pas. »

Groupement d'employeurs pour l'Insertion et la Qualification GEIQ Industrie de l'Ain

Le GEIQ industrie de l'Ain est un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (statut associatif).

Il est piloté et géré par ses entreprises adhérentes mobilisées pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre qualifiée en favorisant l'insertion des personnes éloignées du marché du travail. Le GEIQ sélectionne, recrute, et met à disposition de ses adhérents, des salariés en **contrat de professionnalisation**. **Il organise les parcours de formation pour ses salariés, et leur fait bénéficier d'un double tutorat (par l'entreprise et le GEIQ), et d'un accompagnement socio-professionnel (par le GEIQ). Chaque formation est validée par un CQPM.**

Le GEIQ bénéficie d'un **label** délivré annuellement par la fédération française des GEIQ qui vise à garantir le respect de la prestation à la fois aux entreprises, aux salariés, mais aussi aux partenaires nationaux et locaux.

CE QUE LE GEIQ INDUSTRIE DE L'AIN FAIT POUR VOUS !

RÉPONDRE à vos besoins de recrutement dans une logique d'anticipation

SÉLECTIONNER des candidats selon leur potentiel

EMBAUCHER le candidat en portant la responsabilité du recrutement

FORMER le salarié selon vos besoins

SÉCURISER le parcours grâce au tutorat et à l'accompagnement socio-professionnel

Vous avez d'autres besoins dans les premiers niveaux de qualification et dans des métiers en tension (usinage, conduite de lignes, chaudronnerie, soudage, électrotechnique, maintenance...)?

Contactez Marie-Laure FONTANET
au 06 72 26 64 23
contact@geiq01.fr



L'Observatoire de la Métallurgie a fait peau neuve : <http://www.observatoire-metallurgie.fr/>

Il a pour mission d'éclairer les partenaires sociaux, les entreprises et les acteurs concernés sur l'évolution des métiers et des qualifications de l'industrie métallurgique, les pratiques et tendances constatées en matière de recrutement et de mobilité, les évolutions de l'emploi et les besoins en compétences.

L'Observatoire aide à la mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Il met à disposition des outils d'observation, d'analyse et d'expertise des métiers et de leurs évolutions.

Il permet de donner des informations aux salariés pour le développement des compétences, pour se préparer aux évolutions des métiers et des filières industrielles, en particulier ceux dont la branche aura besoin. L'Observatoire de la Métallurgie identifie les facteurs d'évolutions technologiques, industrielles, démographiques et organisationnelles.

RÉPONDRE AUX DÉFIS DE DEMAIN

L'Observatoire de la Métallurgie constitue une opportunité pour les entreprises et les salariés en anticipant les évolutions technologiques, industrielles, démographiques et organisationnelles, et permet ainsi de **se préparer à affronter, notamment, les quatre grands défis de demain** :

- relever les défis technologiques
- relever le défi du développement durable
- relever le défi de la démographie
- relever le défi de la globalisation de l'économie

« **Permettre aux entreprises industrielles de disposer des compétences dont elles ont besoin afin de mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité** » est notre enjeu.

Vous pourrez trouver :

- le Panorama de la branche de la métallurgie en France
- la cartographie des métiers
- les certifications de la branche
- des études d'analyses et de prévisions
- les guides et les accords emploi formation

Observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et qualifications de la Métallurgie

ENTREPRISES SALARIÉS PARTENAIRES ET PRESCRIPTEURS

Accessibilité

Observatoire En chiffres Métiers Certifications Analyses & prévisions Guides & accords emploi-formation Publications

JE RECHERCHE UN METIER JE RECHERCHE UNE CERTIFICATION

L'OBSERVATOIRE PARITAIRE, PROSPECTIF ET ANALYTIQUE DES MÉTIERS ET QUALIFICATIONS DE LA MÉTALLURGIE

ANTICIPER IDENTIFIER ANALYSER QUALIFIER

Réforme de la formation

Le projet de loi du gouvernement pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dont l'examen au Parlement a commencé le 11 juin 2018, réforme profondément la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Il comprend en outre des dispositions relatives à l'assurance chômage, au handicap, à l'égalité professionnelle, au détachement des salariés en France et à la lutte contre le travail illégal.

- **le compte personnel de formation (CPF)** devient le réceptacle unique de l'ensemble des droits liés à la formation, rattaché à l'individu. **Il sera alimenté annuellement en euros (500 € par an dans la limite de 5000 € pour les salariés d'un niveau Bac ou supérieur).** Les règles de gestion encadrant son fonctionnement seront simplifiées (fin des listes des formations éligibles, création d'une application mobile pour connaître en temps réel ses droits acquis et choisir une formation, puis la faire régler...). Ses modalités de financement seront modifiées avec une gestion externalisée au sein de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC). Les règles de mobilisation devraient être quasi-identiques à celles d'aujourd'hui (autorisation d'absence, formations certifiantes sur la CNCP). En revanche, les financements devraient être moins favorables pour les entreprises (fin des financements mutualisés pour les rémunérations et les abondements).

Un **CPF transition professionnelle** se substitue au CIF congé individuel de formation : congé spécifique, **le CPF transition visera les projets de reconversion professionnelle des salariés**, avec possibilité d'un accompagnement par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP) et d'une validation de leur projet par une commission paritaire régionale interprofessionnelle.

- **le plan de formation** : l'avant-projet supprime l'obligation de présenter le plan aux IRP en plusieurs catégories. En conséquence, seules les formations dites « obligatoires » en application d'une disposition légale ou conventionnelle devront se dérouler sur le temps de travail effectif. Pour les autres formations, elles pourront se dérouler en dehors du temps de travail selon les modalités définies par un accord de branche ou d'entreprise ou, à défaut, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou 5 % pour les forfaits. À noter que sont supprimées les obligations de l'employeur en matière de reconnaissance et d'allocation de formation, ainsi que le dispositif des **périodes de professionnalisation au 31/12/2018**.
- **l'entretien professionnel** est assoupli avec notamment la possibilité d'aménager, par accord d'entreprise ou de branche, la périodicité des entretiens, ainsi que les mesures devant être vérifiées sous peine de sanction au bout de 6 ans (abondement correctif CPF).
- **la gouvernance du système** est largement rénovée : France Compétences (établissement public administratif quadripartite) se substitue aux instances existantes au plan national et interprofessionnel (Cnefop, FPSPP, Copanef, et intègre la CNCP). Sous tutelle ministérielle, cet établissement assurera notamment des missions de régulation, d'observation des coûts et de la qualité des organismes de formation, des missions de répartition des fonds collectés par les Urssaf, ainsi que des missions de financement (Péréquation alternance, conseil en évolution professionnelle).
- **les Opcas changent de dénomination dès janvier 2019 et deviennent opérateurs de compétences** (Opcom). Le nouvel agrément sera attribué sur la base d'un accord collectif, selon des champs professionnels et cohérents de filières ou métiers, dans des conditions déterminées par décret. A défaut d'accord, l'État désignera l'opérateur de compétences agréé. Leurs missions visent principalement le financement des contrats en alternance, du plan de formation des entreprises de moins de 50 salariés. Ils auront également pour mission l'appui technique aux branches professionnelles pour la mise en œuvre de leurs politiques conventionnelles en matière de certification professionnelle, GPEC, détermination des niveaux de prise en charge et service de proximité TPE.

- **l'alternance** : le projet de loi introduit un vrai changement de paradigme en replaçant les branches professionnelles au cœur de l'alternance, actant ainsi le passage d'un système administré de l'apprentissage à une régulation par le marché pour répondre aux besoins en compétences des entreprises. Dans ce cadre, les branches définiront, sur la base d'une méthodologie de calcul commune, les prises en charge des contrats en alternance. **Les fonds de l'alternance seront gérés par les opérateurs de compétences.** Une péréquation interprofessionnelle, gérée par France Compétences, accompagnera les secteurs dont les ressources sont insuffisantes. **Les régions conservent une capacité d'intervention financière pour compléter les prises en charge** des contrats et attribuer des subventions d'investissement dans le cadre de l'aménagement des territoires.
- **les financements** : le principe de financement de l'apprentissage à travers la taxe d'apprentissage est supprimé. **Les entreprises verseront aux Urssaf, au plus tard le 1^{er} janvier 2021, une contribution destinée à financer l'alternance** (l'apprentissage sera financé au contrat directement aux CFA), **la mutualisation des petites entreprises, le conseil en évolution professionnelle et la formation des demandeurs d'emploi.** Cette contribution formation devrait s'élever à 0,99 % pour les entreprises de moins de 11 salariés, à 1,68 % pour les entreprises de plus de 11 salariés. La contribution spécifique de 1 % pour les salariés sous CDD et la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) due par les entreprises de 250 salariés et plus qui ne respectent pas un quota d'alternants – actuellement fixé à 5 % de l'effectif de l'entreprise - seraient maintenues.



Photo © Antoine Moyroux



Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) adopté par le Parlement européen est applicable depuis le 25 mai 2018

A ce titre, nous vous informons que l'OPCAIM, organisme collecteur paritaire agréé des industries de la métallurgie, est agréé par arrêté en date du 20 septembre 2011.

Les OPCA sont agréés par le Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social pour :

- **collecter** les contributions dues par les employeurs pour le financement de la formation professionnelle au titre de l'article L6332-1 du code du travail,
- **mutualiser et gérer ces contributions** pour permettre le financement d'actions de formation pour l'ensemble des salariés des branches couvertes par son agrément,
- **exercer les missions légales** qui leur sont confiées dans le domaine de la formation professionnelle (contribuer au développement de la formation professionnelle, participer à l'identification des compétences et des qualifications au sein de l'entreprise, s'assurer de la qualité des formations).

Les **ADEFIM** exercent quant à elles, par délégation, les missions conférées à OPCAIM, sur les territoires.

C'est dans ce contexte que votre société communique des données personnelles à l'ADEFIM, principalement pour permettre la prise en charge de formations professionnelles destinées à vos salariés.

Les relations entre l'ADEFIM et votre société ne sont donc pas des relations de partenaires ou de clients/fournisseurs ou de collaboration, mais sont régies par les règles applicables à la mise en œuvre du dispositif légal du financement de la formation professionnelle.

Par ailleurs, le RGPD définit le sous-traitant comme la personne qui traite des données à caractère personnel **pour le compte** du responsable du traitement,

celui-ci étant la personne qui détermine les finalités et les moyens du traitement.

Or, nous vous informons que l'ADEFIM ne traite aucune donnée personnelle pour le compte de votre société et n'agit donc pas en qualité de sous-traitant de données personnelles de votre société au sens du RGPD.

C'est bien l'ADEFIM qui définit les finalités et les moyens de son propre traitement de données personnelles, nécessaire au respect des obligations légales de collecte et de prise en charge financière de la formation professionnelle, qui sont les siennes.

Par conséquent, l'ADEFIM et votre société ne sont pas soumises à l'obligation de signer un accord conforme à l'article 28 du RGPD applicable uniquement aux relations entre un responsable de traitement et son sous-traitant <https://www.cnil.fr/fr/reglement-europeen-protection-donnees>

Voyez-vous assurés qu'en tant que responsable de traitement, l'ADEFIM s'est également saisie de cette réforme et s'assure de sa conformité en matière de protection des données personnelles dans le cadre de la mission légale qui lui est confiée.

S'agissant des droits de la personne concernée plus spécifiquement, l'ADEFIM recueille les informations des salariés, à travers la transmission par les entreprises des dossiers de prise en charge. Nous nous permettons de vous rappeler que l'ADEFIM et l'OPCAIM, en tant que destinataire de données personnelles de votre société doivent apparaître en tant que tel dans l'information fournie à vos salariés, ainsi que dans votre registre.

Nous vous remercions, par conséquent, de bien vouloir vous assurer, préalablement à chaque demande de prise en charge, d'avoir fourni à vos salariés une information conforme au Chapitre III du RGPD.



Tour d'horizon

Recruter et former vos futurs collaborateurs : le contrat de professionnalisation en réponse à vos besoins en compétences

Ce type de contrat inclus une période de formation diplômante ou qualifiante au démarrage, il répond ainsi aux enjeux de nos entreprises industrielles :

- en alternant des périodes d'apprentissages théoriques et de **mises en pratique opérationnelle**,
- en apportant une réponse ajustée aux **besoins de recrutement sur nos métiers**.

L'intégration progressive de nouveaux collaborateurs se réalise sur une période minimale de six mois en alternance, et le tutorat, dans le cadre de ce contrat, est un gage de réussite dans la transmission des savoir-faire.

Le contrat de professionnalisation (en CDD ou en CDI) est ouvert à tous les publics, jeunes ou adultes (plus de 26 ans, demandeurs d'emploi).

L'objectif est l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie www.cqpm.fr).

L'ADEFIM 01 assure la prise en charge des coûts de formation, avec un financement pouvant aller jusqu'à 25 € / heure (plafond maximum de 11 400 €) en fonction de la nature de la formation et de la durée du contrat.

La rémunération minimale est comprise entre 60 % et 100 % du SMIC (ou minimum conventionnel) avec des aides possibles de l'Etat (public adulte).

Bon à savoir :

Le tutorat est valorisé et une prise en charge des coûts liés au suivi de l'alternant est possible.

L'alternant n'est pas comptabilisé dans le calcul de l'effectif de l'entreprise, et il n'y a pas d'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Notre prestation d'accompagnement :

- information (type de contrat, offre de formation, financement)
- conseil (de la mise en relation / sourcing jusqu'à l'aide au montage du dossier complet)

Pour plus d'informations et/ou un accompagnement personnalisé, n'hésitez pas à contacter les conseillers de l'ADEFIM 01 et plus particulièrement David STERNIK, en charge du Développement de la Professionnalisation, de l'Emploi et des Compétences : dsternik@adefim.com

.../...

L'industrie forme et recrute !! 7^{ème} édition

#Objectif1Job : forum emploi, alternance et stage

Le mercredi 25 avril 2018, Salle polyvalente de Péronnas

Organisée en étroite partenariat par 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.

Les entreprises industrielles du département se sont mobilisées avec l'appui du réseau « UIMM, La Fabrique de l'Avenir » pour aller à la rencontre des jeunes intéressés par l'alternance ou des stages et des demandeurs d'emploi.

Les industriels ont présenté plus de 400 offres (emploi en CDI ou CDD, alternance et stages) cette année !

Le GEIQ Industrie de l'Ain était présent, avec également un espace information alternance par l'AFPMA - pôle formation de l'UIMM dans l'Ain et l'IFAI (Institut de Formation Alternée pour l'Industrie) - Antenne de l'Ain.

Un espace de présentation des métiers qui recrutent fortement et des actions de formation proposées : peinture industrielle, usinage et soudage.

Plusieurs nouveautés pour cette édition 2018 :

- l'APEC et le FONGECIF Auvergne Rhône-Alpes ont présenté le Conseil en Evolution Professionnelle,
- l'armée de l'air de la base aérienne 278 d'Amberieu-en-Bugey, ont informé sur le Service Militaire Volontaire, ses opportunités et possibilités de débouchés,
- le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), dans l'objectif de développer l'insertion professionnelle des femmes, CAP EMPLOI - SAMETH 01,

pour informer sur les droits et possibilités des personnes en situation de handicap.

Près de 400 visiteurs au profil préalablement ciblé sur les besoins des entreprises industrielles ont été reçus.

Aux vues des retours positifs des entreprises participantes (plus de 80 % des entreprises souhaitent participer à la prochaine édition), **cette manifestation sera reconduite en 2019.**



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 Agréé
des Industries
de la Métallurgie