



La lettre de l'ADEFIM

Association de Développement des formations des industries de la Métallurgie



Sommaire

- Le CQPM à l'épreuve du temps chez CIRA technologiep 1.2
- Plus d'accompagnement des entreprises dans le montage de dossiers de cofinancementp 3
- La branche professionnelle de la Métallurgie de Rhône-Alpes signe un partenariat avec Pôle Emploi, l'État, et les Missions locales p 4.5.6
- Le CQPMp 7
- 4^{ème} forum de l'emploi industriel et des servicesp 8

Édito

Le Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) à l'épreuve du temps chez CIRA technologie



Marcel GRECO, créateur de la société CIRA technologie, aime investir dans des valeurs sûres. Pour ce spécialiste des automatismes du génie climatique et de l'électronique industrielle, la réussite d'un projet repose essentiellement sur l'enthousiasme, l'innovation et la rigueur. Sa formation d'ingénieur CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) a forgé chez lui la conviction que la connaissance renforcée par l'expérience créait la compétence. En 1998, face à la nécessité d'être épaulé dans la gestion administrative de son entreprise, il décide de

recruter une assistante, Carine MARINELLO. Il a été très vite séduit par la formation qualifiante et le côté pragmatique et novateur du dispositif CQPM développé dans la Métallurgie.

Carine MARINELLO, aujourd'hui assistante de direction, aime être autonome et responsable dans son travail. Elle trouve sa motivation dans cette curiosité quotidienne qui lui donne envie d'apprendre, de comprendre et de progresser dans son métier. Après 12 ans dans l'entreprise, sa fierté, c'est d'avoir fait évoluer son poste et ses responsabilités. Après avoir obtenu son DUT en technique de commercialisation, elle souhaitait commencer sa vie professionnelle mais avait conscience qu'il lui fallait trouver un poste qui colle à sa personnalité et une qualification professionnelle adéquate. C'est en s'informant sur les possibilités offertes par l'alternance qu'elle découvrait, en marge de la formation traditionnelle, le dispositif CQPM.

... / ...



à savoir

L'équipe de l'ADEFIM 42 est à votre écoute pour vous accompagner et vous permettre d'optimiser le financement des actions de formation pour vos salariés.

Zoom



Monsieur GRECO, pouvez-vous nous expliquer ce qui vous a séduit dans le dispositif CQPM ?

"À l'époque, la société que j'avais créée était jeune et j'étais l'homme orchestre qui cumulait l'ensemble des responsabilités techniques, commerciales et administratives. Je m'étais surtout investi dans le recrutement de l'équipe technique (bureau d'études, chantier) et devais définir le poste de ma future assistante de direction. Dans une petite entreprise, c'est une fonction qui demande des connaissances pluridisciplinaires et j'avais du mal à en définir précisément les contours. J'avais, d'autre part, l'envie de recruter une personne jeune qui grandirait avec l'entreprise. **Le dispositif CQPM en tant que référentiel de compétences m'a permis de choisir la qualification professionnelle adaptée aux besoins de l'entreprise.** Conseillé et guidé dans mon choix par l'ADEFIM Loire et l'organisme de formation, nous avons pu ainsi créer les conditions favorables au recrutement de Carine. De plus, **le CQPM collait bien à mon souhait de proposer ce poste à une candidature jeune en sécurisant son intégration par une formation adaptée sur une année.** Chaque recrutement a son caractère spécifique et il est rare de trouver une personne tout de suite opérationnelle, notamment quand il s'agit de jeunes diplômés."

Madame MARINELLO, pensez-vous que le CQPM a été déterminant dans la réussite de votre projet professionnel ?

"En sortant de l'IUT de Saint-Etienne en 1998, j'avais conscience que mon seul niveau d'étude ne suffirait pas à m'ouvrir les portes d'une entreprise d'autant que je ne souhaitais pas m'investir dans la fonction commerciale. Je voulais entrer dans la vie professionnelle et trouver le moyen de convaincre un employeur de me mettre le pied à l'étrier. **La présentation par un organisme de formation du référentiel CQPM « assistante administrative dans les**

PME/PMI » a joué le rôle de révélateur et j'ai tout de suite compris la chance qui s'offrirait à moi. Mon projet prenait corps et le parcours qui m'était proposé était prévu pour compléter, au fil des mois, mes connaissances. Il me semble aujourd'hui que **la réussite d'une première expérience dépend pour beaucoup de ce compagnonnage sur mesure que permet le dispositif CQPM.** Dans mon cas, le poste se créait et pour moi tout était à inventer. La formation que je recevais me donnait des repères pratiques et quand j'étais en questionnement, des professionnels étaient là pour me conseiller. J'ai pu ainsi avancer en confiance et répondre aux attentes de l'entreprise. **J'ai beaucoup apprécié ce lien étroit qui a existé entre mon employeur et l'organisme de formation tout au long de mon apprentissage jusqu'au passage des épreuves du CQPM.** Si cette année en alternance a facilité mon intégration professionnelle, elle m'a aussi appris à gérer mon temps et mon organisation car il n'est pas toujours facile de concilier études et travail. Ma chance, c'est que Monsieur GRECO en avait fait l'expérience avant moi avec les cours du soir."

CIRA technologie

ZA du Puits de La Chaix Ouest
42650 SAINT-JEAN-BONNEFONDS

Effectif : 20 salariés

Chiffre d'affaires : 2M d'euros

Activités :

- Automatismes pour le génie climatique, études et programmation d'automates, fabrication d'armoires électriques, installation.
- Développement de produits à base de micro-électronique pour la gestion de salles blanches et laboratoires de recherches.

Marque déposée : *apem-sas* (gamme de produits pour la gestion des salles blanches)

Secteurs d'activités : pharmacie, hôpitaux, industrie

Principaux clients : Sanofi, Biomérieux, Laboboiron, Merial, Commissariat à l'Énergie Atomique (CEA), Pfizer.

Dossier



Plus d'accompagnement des entreprises dans le montage de dossiers de cofinancement

La branche professionnelle de la Métallurgie se dote d'expertises supplémentaires en créant 2 postes de chargé de projets :

- Un basé sur Grenoble pour les départements de la Haute-Savoie, la Savoie, l'Isère, et Drôme / Ardèche ; en cours de recrutement.
Tél : 04 76 41 49 49
- Un autre basé à Lyon pour l'Ain, le Rhône et la Loire.

L'objectif étant de renforcer l'accompagnement pour instruire les dossiers de cofinancement en provenance de l'Europe, de l'État, de la Région et du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)...

CONTACT



Anne LECHENADEC
basée à Lyon.
Tél : 04 78 77 05 83

Chargée d'accompagner et assurer le suivi des dossiers de cofinancement des plans de formation des entreprises.



La branche professionnelle de la Métallurgie de Rhône-Alpes UDIMERA – signe un partenariat avec Pôle Emploi, l'État, et les Missions locales.

M. BORDES Président de l'UDIMERA composée des 7 Chambres Syndicales des territoires suivants : Ain, Drôme/Ardèche, Isère, Loire, Rhône, Savoie et Haute-Savoie, a signé en date du 25 mai 2010 dans l'entreprise JTEKT à Irigny, un accord avec M. GÉRAULT Préfet de Rhône-Alpes, M. LESCURE Directeur régional de Pôle Emploi, M. DARNE Président de l'Union Régionale des Missions Locales URML, afin de se mobiliser pour le développement des contrats de professionnalisation.

Cet accord traduit la volonté des signataires de favoriser la création de parcours intégrant la politique de formation de la branche, afin de répondre aux besoins en qualification et en recrutement des entreprises, tout en contribuant à la sécurisation des trajectoires professionnelles des personnes qui en bénéficieront.

L'accord a pour objet de favoriser l'accès à l'emploi par le moyen d'une qualification pour des jeunes et des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés, par le développement du contrat de professionnalisation au profit de ces publics.

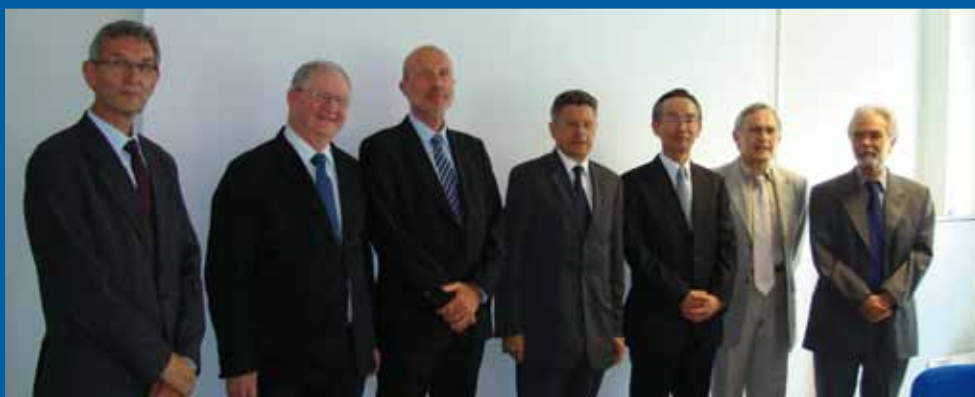
Les personnes visées sont prioritairement les publics accédant traditionnellement peu aux contrats de professionnalisation, c'est-à-dire les publics de premiers niveaux de qualification.

Les entreprises rencontrant des difficultés de recrutement seront ciblées, afin de leur proposer la requalification de leurs offres d'emploi non satisfaites en offres en contrats de professionnalisation.

La convention fixe comme objectif de favoriser l'entrée de 1 700 contrats de professionnalisation, dont 500 sur public cible infra bac et 15 % de personnes sans emploi.

LES ENJEUX :

- Répondre aux besoins de recrutement des entreprises du secteur Métallurgie sur le plan qualitatif et quantitatif.
- Promouvoir les métiers de la Métallurgie auprès des demandeurs d'emploi.
- Développer les certificats de qualifications paritaires de la Métallurgie, (CQPM).
- Agir contre l'exclusion professionnelle et les discriminations aux côtés de l'UDIMERA en donnant l'accès à des profils plus diversifiés en termes d'âge, de formation et d'expérience.
- Favoriser avec l'appui de l'UDIMERA l'insertion professionnelle durable des nouveaux entrants, la qualité des organisations et la qualification des salariés.



De gauche à droite : C. BORDES - J. DARNE - F. FORTIN Vice-Président JTEKT entreprise d'accueil de la signature - J. GÉRAULT Préfet de Rhône-Alpes - T. NAKAYA Président JTEKT - P. LESCURE - M. DELARBRE Directrice



L'UDIMERA S'ENGAGE À :

- Désigner un chef de projet régional, les Chambres syndicales territoriales de Rhône-Alpes désignant chacune un correspondant.
- Mobiliser les ADEFIM de la région Rhône-Alpes.
- Identifier les besoins territoriaux en recrutement et qualification, en lien avec Pôle emploi.

En fonction des besoins repérés et des qualifications recherchées :

- Déterminer l'offre de formation la plus pertinente pour les acquérir en contrat de professionnalisation.
- Mobiliser entre autres, les outils adéquats existants dans la branche tels que les IFTI (îlots de formation technique individualisée) et les CEFPI (Centres d'évaluation des potentiels à se former).
- Promouvoir et renforcer l'information faite aux entreprises sur le contrat de professionnalisation sur la base d'un plan d'action convenu avec Pôle emploi et les Missions Locales.
- Accompagner les entreprises dans la construction de parcours de professionnalisation individualisés en particulier pour les jeunes et demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi.



pôle emploi

PÔLE EMPLOI S'ENGAGE À :

- Rechercher et proposer sur les offres collectées, des candidats volontaires, pour acquérir les compétences nécessaires à leur insertion ou réinsertion professionnelle.
- Se fixer pour objectif la requalification des offres d'emploi de droit commun non satisfaites en offres en contrat de professionnalisation.
- Promouvoir et proposer le dispositif des contrats de professionnalisation auprès des demandeurs d'emploi.
- Mobiliser les plateformes de vocation pour évaluer les aptitudes des candidats au regard des offres d'emploi et les mettre en relation avec les entreprises.
- Informer et sensibiliser son réseau sur le contrat de professionnalisation et les spécificités de ce contrat dans les entreprises relevant de la Métallurgie.

... / ...

Dossier



LES MISSIONS LOCALES S'ENGAGENT À :

- Sensibiliser et outiller les conseillers des Missions locales sur le secteur de la Métallurgie pour qu'ils puissent utiliser ces informations dans leur activité de conseil, de construction et d'accompagnement des parcours des jeunes.
- Promouvoir les métiers et les entreprises de la branche de la Métallurgie auprès des jeunes des Missions locales.
- Préparer les jeunes à l'insertion dans le monde professionnel en mobilisant les différents dispositifs concourant à l'accès des jeunes aux contrats de professionnalisation dans une logique de parcours.



Jacky DARNE Président URML
Claude BORDES Président UDIMERA
Jacques GERAULT Préfet Rhône-Alpes
Patrick LESCURE Directeur de Pôle Emploi Rhône-Alpes

Le Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie : 3 atouts pour valoriser le parcours professionnel de vos salariés

Plus de 230 qualifications professionnelles dans 20 domaines d'activité pour tous les secteurs de l'industrie et notamment ceux de la Métallurgie, c'est ce que vous offre le dispositif développé par l'UIMM*. Ses atouts :

- Un certificat reconnu au plan national
- Des qualifications professionnelles au plus près de l'évolution des métiers
- Un dispositif mis en œuvre paritairement

Les CQPM peuvent être obtenus à l'issue d'un parcours de formation personnalisé ou par la

validation des acquis de l'expérience. Ils sont ouverts :

- Aux jeunes et aux adultes en contrat de professionnalisation
- Aux salariés de votre entreprise dans le cadre du plan de formation

Pour une consultation simple et rapide des qualifications, vous pouvez vous connecter sur www.cqpm.com ou en parler à votre conseiller ADEFIM Loire.

**Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie*

Depuis le 1^{er} janvier 2010, elle met son enthousiasme et son énergie au service du développement des CQPM



Barbara Prusik a rejoint l'équipe de l'ADEFIM Loire pour assurer la promotion des CQPM auprès des jeunes, des organismes de formation et de vos entreprises.

Vous avez un projet ou souhaitez être informé, prenez rendez-vous avec elle en contactant l'ADEFIM Loire au **04 77 92 89 84**.



4^{ème} forum de l'emploi industriel et des services

Judi 1^{er} juillet (à Roanne) & Vendredi 2 juillet 2010 (à St-Etienne)



Recruter n'est pas chose évidente dans la période actuelle. Toutefois la nécessité de remplacer les départs en retraite et les mesures d'aide incitatives de la Région Rhône-Alpes devraient permettre aux entreprises de poursuivre leur politique d'apprentissage.

Cette opération a été conçue spécifiquement pour faciliter les rencontres entre employeurs et candidats et est plus particulièrement destinée aux jeunes qui s'orientent vers l'alternance (apprentissage & professionnalisation). Il est également ouvert aux demandeurs d'emploi.

Objectifs du Forum :

- Permettre le rapprochement entre entreprises et candidats présélectionnés, offres et demandes d'emploi
- Apporter des réponses aux difficultés de recrutement des entreprises industrielles
- Satisfaire les attentes des entreprises quant à la qualité des profils présentés
- Permettre le reclassement de salariés dans d'autres entreprises industrielles

Programme du Forum :

À Roanne :

• 8h30 à 10h00 : Petit-déjeuner débat

Thème : « L'individualisation des parcours de formation dans la mécanique : quels sont les moyens et outils mis à la disposition des entreprises ? »

• 10h30 à 12h00 : Speed Dating sur la base d'entretiens programmés

À Saint-Etienne :

• 9h à 13h : RDV organisés entre les entreprises et les candidats sous forme de Speed Dating. Inscription préalable obligatoire : 04 77 92 89 89

À noter : 4 ateliers d'accompagnement au projet personnel professionnel et à la recherche d'entreprises seront proposés tout au long de la matinée.

Quelques chiffres du Forum organisé en 2009 :

- 29 entreprises étaient présentes
- Plus de 100 jeunes reçus en rendez-vous organisés sous forme de "speed dating"
- Environ 150 entretiens lors de cette journée
- 20 recrutements réalisés (13 contrats d'apprentissage, 4 contrats de professionnalisation, 3 contrats CDD ou CDI)

** Le Forum de l'Emploi Industriel Jeunes s'intègre dans le Plan de Promotion des Métiers de la Mécanique développé par l'UJMM Loire, labellisé par le pôle de compétitivité VIAMECA et avec le soutien financier de la DRIRE Rhône-Alpes et de la Région Rhône-Alpes.*

Pour plus d'informations :

Marielle DELOUIS

Tél. : 04 77 92 89 74

Mail : mdelouis@citedesentreprises.org

Site Internet : www.emploi-industriel42.fr



ADEFIM Loire

Cité des entreprises - 16, Bd de l'Etivallière - BP 709 - 42950 Saint Etienne Cedex 9

Tél. 04 77 92 89 84 - Fax 04 77 92 89 85 - e-mail : adefimloire@adefim.com



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des Industries
de la Métallurgie