



EMPLOI : L'UPE 06 ET SES PARTENAIRES RÉPONDENT À VOS ATTENTES

Parmi les secteurs qui rencontrent des difficultés à recruter, le BTP !

Comme un pied de nez à la crise, certains secteurs tels que le bâtiment et les travaux publics, le médico-social, le commerce et les services, l'hôtellerie et la restauration ou encore la grande distribution, les transports et l'industrie manquent cruellement de personnel. Ce dossier a pour but d'apporter quelques réponses à ces entreprises en mal de main d'œuvre qualifiée

COMMENT RÉUSSIR VOS RECRUTEMENTS ?

Du comment obtenir une embauche sur mesure en optimisant la qualification et l'intégration des salariés et en réduisant les coûts de main d'oeuvre? Tout simplement, en faisant appel au Réseau pour la Professionnalisation et l'Emploi, un projet mis en œuvre par l'AFPA de Nice, porteur du projet en partenariat avec l'ADEF et l'UPE 06 cofinancé par le Fonds Social Européen.



MONSIEUR JEAN JACQUES DESJARDIN Directeur du centre AFPA de Nice nous présente cette action démarrée depuis le mois de juin dernier.

"Nous sommes partis d'un constat évident : les mesures à l'embauche sont extrêmement complexes, méconnues et peu consommées. Compte tenu que seules 25% des entreprises mobilisent et articulent les aides et mesures à l'emploi, à la formation et à la sécurisation du parcours professionnel.

Elles ont toutefois la légitime contrepartie de l'investissement de l'entreprise dans la professionnalisation et l'intégration du nouveau salarié en déficit de qualification. Il fallait réagir en proposant une solution pour faciliter le recrutement

des entreprises et l'intégration de leurs salariés, en particulier sur les métiers de 1^{er} niveau de qualification (bac maximum).

C'est là tout l'enjeu du Réseau pour la Professionnalisation et l'Emploi (RPE):

Optimiser l'utilisation de toutes ces mesures. Concrètement, l'ensemble des partenaires, l'AFPA, l'ADEF et l'UPE06, va mettre tout en œuvre pour rechercher les besoins d'embauche non satisfaits des entreprises et les contraintes de leur recrutement."

Comment ?

"De manière collective par le biais des branches professionnelles ou les organismes collecteurs de la formation professionnelle ou de manière individuelle en interrogeant directement les entreprises, répond Isabelle Rios Directrice de l'UPE. C'est donc la rencontre

de plusieurs réseaux complémentaires qui va permettre la réussite du recrutement."

→ Un recrutement au cas par cas

"Une fois les besoins identifiés, les partenaires auront pour mission de trouver les meilleurs candidats possibles, grâce au développement d'un Réseau Départemental de Sourcing et d'Accompagnement. Il s'agira de mobiliser les prescripteurs et de coordonner leurs actions et orientations pour faciliter le recrutement des entreprises et la professionnalisation des demandeurs d'emploi.

Rappelons ici que le RPE vise en priorité à insérer des demandeurs d'emploi adultes — plus de 26 ans — et non indemnisés par l'assurance chômage, ajoute Catherine ELGUI en charge du pilotage du projet.

"L'objectif est la signature de 200 contrats de travail dans le cadre d'un parcours professionnalisant, d'ici à fin 2010. Et ceci, afin d'endiguer la chute vertigineuse que connaissent les contrats de professionnalisation, - 40% de signatures par rapport à 2008." rappelle Bertrand Renard Responsable d'affaire à l'AFPA. ■

LES PARTENAIRES DU RÉSEAU DÉPARTEMENTAL DE SOURCING ET D'ACCOMPAGNEMENT

Pôle emploi, Handy Job, Plie de Nice Côte d'Azur, Plie du bassin Cannois, Plie du Pays Grassois, Maison de l'emploi du bassin Cannois, Cap Entreprises, Randstad, Manpower, Pôle Azur Provence, Les Côteaux d'Azur...

EMPLOI : L'UPE 06 ET SES PARTENAIRES RÉPONDENT À VOS ATTENTES (SUITE...)

DES PARTENAIRES MOBILISÉS



L'équipe RPE : Nicolas Calafat, Nadine Kanyanga, Jean-Jacques Renard, Luigi Poma et Catherine Elgui

AFPA : UN SAVOIR FAIRE TOURNÉ VERS L'ACTIVITÉ ET L'EMPLOI

- Premier organisme d'orientation et de formation professionnelle en France ;
- 458 sites de formation ou d'orientation sur le territoire national ;

Dans les Alpes-Maritimes

- 2 Centres de formation à Nice et à Cannes ;
- + de 40 formations certifiantes ;
- + de 70 formateurs issus du monde professionnel ;
- + de 2300 personnes formées par an.

L'UPE 06 : UNION POUR L'ENTREPRISE DU 06, réunit les représentants du mouvement patronal dans le département. Elle fédère le MEDEF 06 et la CGPME 06 :

- 40 syndicats de branches professionnelles ;
- 20 associations à vocation économique et sociale ;
- 9500 entreprises adhérentes directement ou représentées ;
- 800 mandataires patronaux.

Identifier et mobiliser les dispositifs et mesures adéquats dans la gestion et la sécurisation des parcours professionnels en réponse aux attentes des entre-

prises et au déficit de qualification des bénéficiaires : "notre action s'inscrit nécessairement dans la synergie de l'ensemble des réseaux de l'emploi et de la formation des Alpes-Maritimes" nous précise Nicolas Calafat chargé des relations entreprises AFPA, détaché à l'UPE 06. **Contact** : Nadine Kanyanga : n.kanyanga@upe06.com

L'ADEF : ASSOCIATION POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI PAR LA FORMATION

- Ingénierie financière et optimisation des financements de parcours de professionnalisation ;
- Étude et suivi de l'évolution des mesures de l'emploi, de la formation et de leurs articulations ;
- Promotion du contrat de professionnalisation et des mesures pour l'emploi ;
- Communication institutionnelle.

Contact : Luigi Poma, Directeur des actions : contact@adef06.org ■

EMPLOI DES SENIORS : COMMENT ÉVITER LA PÉNALITÉ DE 1 % ?

Attention, à compter du 1^{er} janvier 2010 une pénalité de 1% de la masse salariale sera appliquée aux entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'un tel effectif comme aux établissements publics, employeurs privés s'ils n'ont pas conclu un accord ou un plan d'action prévoyant des mesures sur l'emploi des salariés seniors. Une dérogation est prévue pour les entreprises entre 50 à moins de 300 salariés qui justifieront d'un accord de branche étendu respectant les mêmes conditions.

→ Des dispositions précises

L'accord ou le plan devra préciser d'une part, un objectif chiffré de maintien dans l'emploi (salariés de 55 ans et plus) ou de recrutement (salariés de 50 ans et plus). D'autre part, il devra comporter des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant au choix de l'entreprise sur au moins trois domaines d'action parmi lesquels :

- le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

Les dispositions arrêtées pour chaque domaine d'action retenu, doivent être assorties d'objectifs chiffrés en y associant des indicateurs de suivi opérationnel des actions mises en œuvre.

Enfin, l'accord ou le plan devra mentionner les modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif. ■

RECRUTER GRÂCE AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

DISPOSITIF DE FORMATION EN ALTERNANCE, le contrat de professionnalisation contribue à l'insertion ou à la réinsertion des personnes les plus éloignées de l'emploi, notamment les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle Emploi. Il permet l'acqui-



L'hôtellerie peine également à trouver du personnel qualifié...

sition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un titre homologué ou d'une qualification professionnelle reconnue par les conventions collectives. Il présente l'avantage de la souplesse, en permettant de construire un parcours de formation sur mesure. Tous les employeurs assujettis à la contribution à la formation professionnelle peuvent conclure ce type de contrat, puisqu'il est à l'initiative de l'employeur. Il peut être à durée déterminée ou indéterminée, sa durée minimale étant de 6 mois et sa durée maximale, 24 mois.

→ Prise en charge de la formation du salarié

Le financement de la formation du salarié est pris en charge selon des conditions spécifiques par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés.

Nombre d'OPCA financent en outre une aide à la mission tutorale.

A noter que lorsqu'il s'agit d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans, l'entreprise est

exonérée des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

Les autres contrats bénéficient de la réduction bas salaires (Fillion). ■

BÉNÉFICIEZ D'UN CONSEIL INDIVIDUALISÉ

L'Afpa, l'UPE 06 et l'Adef accompagnent les entreprises dans cette démarche et mettent à disposition leurs expertises, leurs organisations et leurs moyens d'action. Pour bénéficier d'un conseil individualisé, il suffit de contacter le chargé des relations entreprises qui dans le cadre de cette mission est détaché à l'UPE 06 :
nicolas.calafat@aafpa.fr
Tél. : 04 92 27 27 72

Optimisez toutes les mesures pour la formation et l'emploi pour vos recrutements

"L'objectif est de répondre aux attentes des entreprises concernant le coût du recrutement, de l'intégration et de la formation de leurs nouveaux collaborateurs, en optimisant l'utilisation et l'articulation des mesures et dispositifs pour l'emploi et la formation.", nous explique Luigi Poma.

