

L'info du mois...

- EDITORIAL
Pour 2010, Cap sur les compétences
- Loi sur la formation professionnelle
- La portabilité du DIF
- L'emploi des seniors
- Les prochaines formations inter-entreprises

Nous restons à votre disposition pendant les vacances de Noël.

Jeanne Zitoun et son équipe vous remercient de votre confiance et de votre fidélité et vous souhaitent pour 2010 optimisme et dynamisme dans vos activités et la réalisation des projets qui vous sont chers. Avec nos sentiments les plus chaleureux.

Plus d'infos sur
www.atlantic-conseil.fr

Editorial

POUR 2010, CAP SUR LES COMPÉTENCES

2010 est l'année de nombreux changements. Les compétences vont être ainsi placées au cœur des préoccupations des entreprises. L'employeur va devoir répondre à de nouvelles exigences légales pour valoriser les savoir-faire et les savoir-être de ces salariés.

Tout d'abord, avec la loi de financement de la sécurité sociale. Ainsi, les entreprises de plus de 50 salariés seront tenues, à partir de janvier, de mettre en place un plan d'action ou un accord d'entreprise (ou de branche en fonction de leurs tailles) en faveur de l'emploi des seniors.

En effet, contrairement à nos voisins européens, le taux d'emploi des 55-64 ans n'est en France que de 38 %, alors qu'il est de 46 % dans l'Union Européenne et supérieur à 50 % dans bon nombre de pays européens (53 % aux Pays-Bas, 58 % au Royaume-Uni, 70 % en Suède). La mesure à pour objectif d'accentuer le recrutement des personnes de plus de 50 ans, et de valoriser les compétences des personnes de plus de 55 ans (à travers des formations, des bilans de compétences, des bilans de seconde partie de carrière...).

L'idéal serait de transformer cette obligation de négocier en une opportunité pour améliorer la gestion des emplois et des compétences et favoriser une meilleure adéquation entre les ressources et les besoins de demain. Si les entreprises ne mettent pas en place ce dispositif, elles auront



une pénalité de 1% sur la masse salariale. Cette pénalité sera due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action.

De plus, la réforme sur la formation professionnelle implique de mieux informer, orienter et accompagner les salariés. Par exemple, lors de l'entretien professionnel le manager doit détecter : les envies, souhaits et axes d'amélioration du salarié et lui proposer une formation adaptée. C'est aussi l'occasion de développer les outils individualisés comme le CIF, la VAE ou le DIF d'autant plus que les enjeux du DIF ont changé avec la mise en place du dispositif de portabilité (cf article suivant) et que pour de nombreux salariés le compteur DIF est déjà au maximum (120 h). Il s'agit de mettre les salariés au cœur du système afin de les rendre le plus employables possible. De leurs côtés, les salariés doivent aussi veiller à préserver leur capital compétences en étant acteur de leur parcours professionnel en construisant leurs passeport formation par exemple. 2010 sera ainsi l'année des compétences.

Loi sur la formation professionnelle

Cette loi vise à simplifier et développer les dispositifs de formation. L'objectif est de permettre à chaque personne d'évoluer au cours de sa vie professionnelle et d'accéder plus facilement à la formation.

Rappelons que la formation professionnelle est un gage de sécurité pour les salariés et de compétitivité pour les entreprises.

En effet, la formation c'est : un outil de promotion sociale et de mobilité professionnelle, une arme « anti-crise » (puisqu'elle permet d'élever en compétences les salariés peu qualifiés et de donc de favoriser les reconversions professionnelles), c'est enfin, un moteur de compétitivité pour les entreprises et la possibilité de se préparer aux emplois de demain.

Ainsi, à travers cette loi, l'Etat souhaite favoriser l'accès aux formations pour les salariés des petites et moyennes entreprises à travers différentes réformes.

Les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) : qui sont chargés de collecter et de redistribuer les cotisations des employeurs seront réformés. Le seuil de collecte des OPCA sera relevé pour en ramener le nombre autour d'une quinzaine. L'agrément dépendra notamment « de leur capacité financière » et de leur « aptitude à remplir leur missions ».

L'élargissement du CIF : la loi permet la prise en charge, par les fonds de la formation professionnelle, des formations quand celles-ci se déroulent, à l'initiative du salarié, en tout ou en partie en dehors du temps de travail

La portabilité du droit individuel à la formation (DIF) : Désormais, en cas de rupture du contrat de travail, le salarié pourra mobiliser ses droits à la formation après son départ, soit pendant sa période de chômage, soit dans sa nouvelle entreprise pendant

deux ans si son nouvel employeur est d'accord.

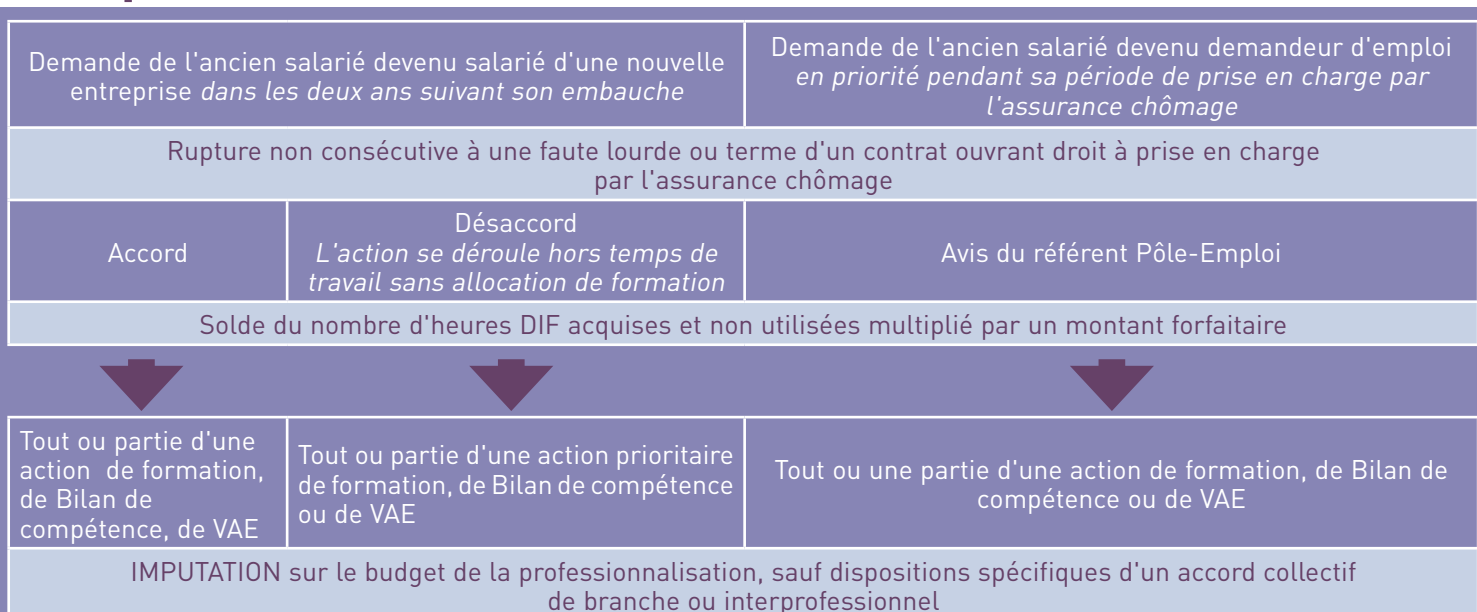
Le passeport formation : Le passeport de formation, à l'initiative du salarié, recensera toutes les actions de formation et les expériences professionnelles du salarié. Un décret fixera les modalités de mise en œuvre.

La valorisation de la formation des salariés des TPE et PME : Aujourd'hui, les salariés des TPE et PME ont deux fois moins de chances d'accéder à une formation que les salariés des grandes entreprises. Cela s'explique notamment par la difficulté dans ces entreprises de mettre en place une véritable politique de formation. En effet, compte tenu de leur taille, les TPE et PME ne possèdent pas de service de formation spécifique, voir de service de gestion des ressources humaines. De plus, les fonds des entreprises de moins de 10 salariés sont « sanctuarisés » au sein



d'une OPCA dans une section propre. Ce n'est pas le cas des entreprises employant entre 10 et 50 salariés, dont les contributions sont mutualisées avec les plus grandes entreprises. Ces dernières, qui sont en capacité de mettre en œuvre un véritable politique de la formation, bénéficient des versements des entreprises de moindre taille. Ainsi, la réforme a pour objectif d'étendre le dispositif aux entreprises de moins de 50 salariés. Ce dispositif aura pour effet d'augmenter le montant total des fonds destinés à la formation de leurs salariés. On évite ainsi que ces fonds ne financent la formation dans les entreprises de plus de 50 salariés.

La portabilité du DIF



Source : AGEFOS PME



L'emploi des seniors

Pourquoi une telle mesure ?

C'est dans le but d'inciter les entreprises à recruter et à maintenir dans l'emploi les salariés « âgés » que le gouvernement a décidé de mettre en place une mesure en faveur de l'emploi des salariés seniors.

C'est pourquoi, à partir du 1er janvier 2010, toute entreprise (ou groupe d'entreprise) d'au moins 50 salariés qui n'est pas couverte par un accord (d'entreprise ou de branche selon sa taille) ou un plan d'actions relatif à l'emploi des salariés âgés devra payer une pénalité: 1 % de la masse salariale.

Cette pénalité sera due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné précédemment. Celle-ci sera affectée à la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse).

Comment être exonéré de cette pénalité ?

Pour les entreprises et groupes d'entreprises ayant entre 50 et 300 salariés :

Vous pouvez être couvert par votre branche, si celle-ci a signé un accord relatif à l'emploi des salariés âgés (les accords de branche produisant

cet effet sont listés sur le site www.emploidesseniors.gouv.fr).

Si vous avez conclu un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés.

Si vous avez établi un plan d'action relatif à l'emploi des salariés seniors.

Pour les entreprises et groupes d'entreprises de plus de 300 salariés :

Vous ne pouvez pas être exonéré par un accord de branche. Ainsi, vous êtes couvert si vous avez conclu un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés, ou si vous avez mis en place un plan d'action relatif à l'emploi des salariés seniors.

Comment réaliser un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés ?

1) Choisir entre un accord d'entreprise ou un plan d'action :

Tout d'abord, il faut faire la distinction entre un accord et un plan d'action: L'accord est négocié et signé par l'employeur et les partenaires sociaux. Cet accord est d'une durée maximum de trois ans. Tandis que le plan d'action est élaboré par l'employeur seulement (il peut se faire assister par le DRH, des

techniciens, ou des partenaires sociaux...).

2) Définir un objectif global d'action :

Deux options sont possible soit une action de maintien dans l'emploi (pour les personnes de 55 ans et plus), soit une action de recrutement (pour les personnes de 50 ans et plus).

3) Choisir les domaines d'action :

La loi impose à l'accord de comporter des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés portant sur au moins trois des six domaines d'action suivants :

- Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise.
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.
- Transmission des savoirs et des compétences, et développement du tutorat.

4) Définir des objectifs chiffrés et indicateurs pour évaluer la mise en œuvre des dispositions retenues.

Dans le but de connaître les effets du plan ou de l'accord sur l'entreprise chaque disposition sera associé à un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur.

Par exemple, si une entreprise retient le domaine « Anticipation de l'évolution des carrières professionnels » et que dans ce domaine, elle définit comme disposition favorable le développement des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, elle pourrait retenir l'objectif chiffré suivant: « augmenter le nombre d'entretiens professionnels annuels des salariés âgés de 45 ans et plus » dont l'indicateur de suivi serait « pourcentage d'augmentation du nombre d'entretiens professionnels annuels des salariés âgés de 45 ans et plus ».

5) Définir les modalités de suivi :

Pour des accords d'entreprise ou de groupe: l'accord détermine librement les modalités de suivi
Pour les plans d'actions: les indicateurs retenus ainsi que l'évolution de leurs résultats, doivent faire l'objet d'une communication annuelle auprès du comité d'entreprise, ou à défaut au délégués du personnel.

Comment être sûr de la validité de son accord ou plan d'action ?

Après avoir créé votre plan d'action ou accord d'entreprise (ou de branche) vous pouvez recourir à une procédure de rescrit. Cette procédure vous permet de vous assurer que votre accord ou plan d'action est valide vis à vis de la réglementation.

Vous écrivez à l'administration DRTEFP (Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) pour lui demander de se prononcer sur votre situation au regard de la pénalité. La demande est complète lorsque l'administration ne signale pas d'informations manquantes dans un délai de 30 jours.

La réponse de l'administration vous signifie si vous pouvez ou non vous exonérer de la pénalité de 1 %. Si celle-ci vous répond défavorablement, elle doit motiver sa réponse. Cette décision est opposable aux Urssaf.

Comment ne plus être assujettie à la pénalité ?

L'entreprise ne versera plus cette pénalité, dès lors que l'accord ou le plan d'action qui la concerne aura été déposé auprès de la Direction départementale du Travail,

de l'emploi et de la formation professionnelle (sous réserve que le contenu satisfasse aux conditions exigées). Ainsi, par exemple, une entreprise qui déposera un accord ou un plan d'action le 15 février n'aura plus à s'acquitter de celle-ci à partir du mois de février de cette même année (car la pénalité n'est due que pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action).



Atlantic Conseil recrute

Notre client, une société de communication imprimée et multimédia basé sur Nantes, recherche :

Un attaché commercial (H/F), qui aura en charge de créer développer et fidéliser son portefeuille client.
CDI à temps plein basé à Nantes.

Une entreprise de portes et fermetures industrielles recherche :

Un responsable de maintenance (H/F), qui aura en charge d'assurer la maintenance préventive et curative de l'ensemble des installations, et de développer des contrats de maintenance.
Poste basé aux environs de Nantes.

Notre cabinet recherche au profit d'une imprimerie :

Un(e) Assistant(e) administrative et commerciale, qui aura en charge l'accueil physique et téléphonique, la gestion administrative (devis, facturation...) et le suivi clientèle.
Ce poste à temps plein est basé sur Malville.

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Voici les prochaines formations en inter-entreprises qui auront lieu dans nos locaux de Basse-Goulaine.



TITRE DE LA FORMATION	DURÉE	DATES	TARIFS H.T.* PAR PERSONNE
ACTUALITE DU TRAVAIL DU DROIT	1 journée	17 décembre 2009 ou 21 janvier 2010	315 €
ENCADRER, ANIMER ET MOTIVER UNE EQUIPE	3 jours	7 et 8 janvier + 25 mars 2010	1 015 €
CYCLE MANAGER	7 jours	7 et 8 janvier, 8 et 9 février, 25 mars, 8 et 9 avril	2 350 €
MAITRISER LES BASES DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL	3 jours	15, 21 et 22 janvier 2010	995 €
ASSERTIVITE: GAGNER EN AFFIRMATION DANS SON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	2 jours	22 et 29 janvier 2010	715 €
PERFECTIONNEMENT TECHNIQUES DE VENTE: LES TECHNIQUES DE CONCLUSION COMMERCIALE	2 jours	28 et 29 janvier 2010	715 €
LES DIFFERENTS ENTRETIENS DANS L'ENTREPRISE	2 jours	25 et 26 janvier 2010	665 €
MÉMOIRE ET MIND MAPPING : Dynamiser sa mémoire et son efficacité avec la méthode du mind mapping et des crochets de mémoire	3 jours	1 ^{er} et 2 février + 15 mars 2010	1 015 €
L'ETUDE DES PERSONNALITES : COMMUNIQUER EFFICACEMENT	2 jours	8 et 9 février 2010	715 €
FORMATION: MODE D'EMPLOI ET SOURCE DE FINANCEMENT	2 jours	8 et 9 février 2010	595 €
ADAPTER SON MANAGEMENT A LA PERSONNALITE DES COLLABORATEURS	2 jours	8 et 9 février 2010	715 €
DELEGUER ET DEVELOPPER LA CONFIANCE DANS L'EQUIPE	2 jours	1 et 2 mars 2010	715 €
PERFECTIONNEMENT AU MANAGEMENT	1 journée	25 mars 2010	315 €

Demandez les programmes complets de ces formations auprès de Jeanne ZITOUN ou de Sophie CAILLEAU au 02 40 34 43 91

*TVA : 19,6 %