

## Dossier

L'**ADEC** (Action de Développement de l'Emploi et des Compétences) est un co-financement de la DIRECCTE des Hauts de France permettant d'accompagner les projets de formation qui ont pour objet d'anticiper en matière d'emploi et de compétences, les conséquences des mutations économiques sociales et démographiques.

Les actions prises en charge de la cadre de l'ADEC doivent permettre aux entreprises et à leurs salariés de faire face aux changements à venir et éviter toute rupture préjudiciable à la carrière professionnelle. Elles doivent donc s'inscrire dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels.

### Critères d'éligibilité :

- \* Salariés issus de PME en priorité
- \* Publics prioritaires : les salariés de bas niveaux de qualification (ouvriers, employés et techniciens)
- \* Passage des dossiers en commission de validation auprès de la DIRECCTE
- \* 25% x (coûts pédagogiques + salaires chargés plafonnés à 47% dans la limite des coûts pédagogiques)
- \* Convention valable jusqu'au 31/12/2019.



Pour plus de renseignements sur ce co-financement, prenez contact avec votre conseiller ADEFIM.

## Actualités

La loi égalité et citoyenneté (loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, art. 214, Jo du 28) oblige les entreprises d'au moins 300 salariés à former leurs recruteurs à la **non-discrimination à l'embauche**. Cette formation doit être renouvelée au moins une fois tous les 5 ans.

Le Code du travail interdit d'écarter une personne d'une procédure de recrutement pour un motif discriminatoire quel qu'il soit (art. L 1132-1). **D'autres formations devant être mises en place par les responsables formation sont souvent oubliées dans les plans de formation :**

- **formation sur les Risques Psychosociaux** : une obligation générale de sécurité incombe à l'employeur (article L. 4121-1 du Code du travail). Il lui revient d'évaluer les risques, y compris psychosociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Les managers sont chargés d'informer, d'identifier et de piloter la gestion des risques de façon à assurer la sécurité au quotidien. L'employeur est responsable pénalement en cas de manquement à ses obligations.
- **la formation des délégués de pouvoir** : on assiste à l'essor de structures économiques complexes aux organigrammes diffus rendant la détermination de l'employeur responsable difficile. Aussi la délégation est un moyen de faire peser la responsabilité pénale sur les personnes qui, proches du terrain, sont effectivement en mesure de veiller au respect des règles en vigueur. Si l'employeur délègue ses pouvoirs, il doit former le délégué sinon, il sera tenu responsable pénalement.

*Ces formations sont proposées par des organismes de formation, n'hésitez pas à les solliciter pour un devis et contactez votre Conseiller ADEFIM pour étudier la prise en charge.*

### AGENDA 2017

Commission de validation des dossiers ADEC : 8 septembre

## Témoignage



Fabricant de ressorts pour les secteurs automobile, électrique, serrurerie ou encore ménager, la société R.V.F (RESSORT ET VISSERIE DES FLANDRES, à l'origine RESSORTS DES FLANDRES) a été fondée en 1923. Au démarrage située à Croix, elle déménage en 2013 à Wattrelos dans un bâtiment neuf, afin de répondre à de nouvelles normes de sécurité, et de disposer d'un atelier « ouvert », plus accessible.

Intégrée au groupe DELAPLACE ET MUNIER INDUSTRIES depuis 2007, elle dégage un Chiffre d'Affaires annuel de 3 500 000 €, réalisé pour près de la moitié à l'export. Le groupe D.M.I. détient également les sociétés A.M.S (fabricant elle-aussi de ressorts) et EUROBENNE (fabricant de bennes) toutes deux situées en Picardie. Déjà certifiée ISO 9001, R.V.F envisage à l'horizon 2018 d'être qualifiée IATF 16949, ainsi qu'une actualisation ISO 9001 Version 2015.

Le plan stratégique R.V.F, construit par les cadres de la société et établi sur les 5 ans à venir, permet de cibler toutes les grandes actions d'amélioration : « Une charte qualité décline toutes les grandes orientations, et en particulier l'amélioration des connaissances et la polyvalence du personnel. Un objectif annuel est défini, et un plan de polyvalence par activité est mis à jour tous les 6 mois. Ce document met en évidence les carences en connaissances. Nous avons sélectionné des « tuteurs » pour former les personnes sélectionnées. Nous ne pouvons pas faire des formations par des organismes externes car nos machines sont spécifiques » indique Christian DESROSIERS, le Directeur Qualité et Industriel du Groupe D.M.I.

« Un descriptif de la formation est formalisé pour chaque poste, le tuteur ayant la responsabilité de respecter scrupuleusement les étapes. A la fin de la formation, un contrôle efficacité de formation est effectué pour valider cette formation. Ensuite, le plan de polyvalence est mis à jour et est régulièrement réactualisé selon les besoins. Améliorer la polyvalence sur chaque machine et poste de travail permet de maîtriser les cas exceptionnels et d'améliorer le taux de service client. Augmenter les compétences du personnel assure la pérennité de la société et maintient un seuil de motivation ».

La formation interne constitue donc un enjeu très important pour R.V.F. Par le passé, elle a déjà sollicité l'ADEFIM afin de financer de nombreuses actions, réalisées par des formateurs de l'entreprise. Elle prévoit d'y avoir encore recours à l'avenir : « Le concours financier de l'OPCA est essentiel car nous dégageons beaucoup de temps pour former nos salariés. Un facteur temps qui serait encore plus important si nous devions faire appel à des organismes externes. Lesquels ne peuvent de toute façon pas répondre à nos exigences, très spécifiques ».

*Vous avez un projet de formation interne ? N'hésitez pas à prendre contact avec votre Conseiller ADEFIM.*

## Outil

Vous envisagez de recourir à la **formation interne** mais vous ne savez pas comment vous y prendre ?

Afin de vous assurer de la **qualité** de la formation dispensée et de son financement au titre de la formation professionnelle continue, nous avons créé des outils personnalisables.

Sur simple demande, votre conseiller peut vous mettre à disposition un **mode d'emploi** et une **boîte à outils indispensables** pour répondre à votre besoin.

*Alors, n'hésitez plus, demandez-les !*



Depuis le 1<sup>er</sup> juillet, comme annoncé, nous examinons la situation des organismes de formation (OF) au regard du DATADOCK pour continuer à financer vos actions de formation.

Voici les étapes clés pour les organismes de formation :

**Étape 1** : L'OF dispose d'un numéro de déclaration d'activité (NDA), il peut créer son compte sur le DATADOCK\*. Il est « **CRÉÉ** ».

**Étape 2** : L'OF effectue sa déclaration sur le DATADOCK, il répond aux 6 critères qualité et aux 21 indicateurs en décrivant son mode de fonctionnement et l'organisation de sa structure. Il est « **DÉCLARÉ** ».

**Étape 3** : Un financeur examine la déclaration sur le DATADOCK et valide ou invalide la déclaration. Si la déclaration est **INVALIDÉE**, l'OF apporte de nouveaux éléments pour un nouvel examen du financeur. Si la déclaration est **VALIDÉE**, l'organisme est référencé par l'OPCAIM et peut bénéficier de nos financements. Il est « **EXAMINÉ** »

Pensez à vous renseigner sur la situation de l'organisme au regard du DATADOCK avant tout achat de formation.

\* Les organismes nouvellement créés ou étrangers doivent contacter l'ADEFIM pour initier un compte.

Pour vous aider, retrouvez notre catalogue de référence des organismes de formation sur <http://www.opcaim.com/ContentPage/Details?contentPagelId=103166>



**L'ADEFIM Nord-Pas-de-Calais sera fermée du lundi 31 juillet au mardi 15 août inclus. Bonnes vacances à tous !**