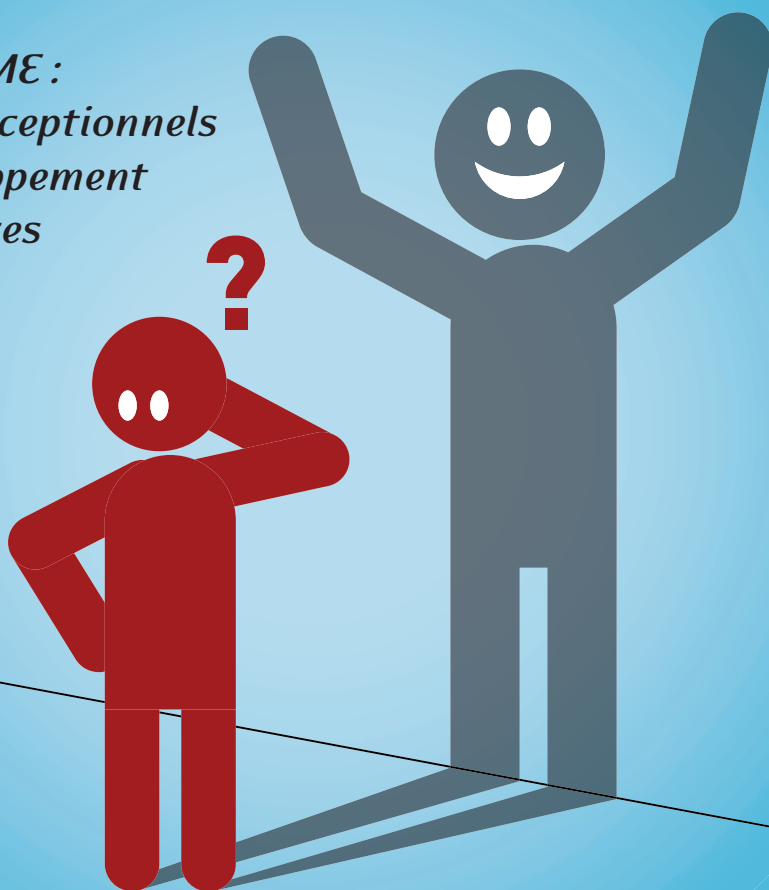


P. 4 LE TOUR DE LA QUESTION

*Spécial TPE-PME :
Des moyens exceptionnels
pour le développement
des compétences*



P. 3

L'ACTU DES PROFESSIONS

*Industries chimiques
Plasturgie
Commerce et distribution de produits à usage
pharmaceutique/para pharmaceutique et vétérinaire*

P. 8

BONS PLANS

*Préparer l'entretien
professionnel :
les solutions DEFi*

P. 8

GPS

*L'OPCA DEFi
devient OCTA
en 2016*

EDITO

2015 est la première année d'application effective de la réforme de la formation professionnelle.

Nouveaux dispositifs, nouvelles règles, nouvelles procédures de gestion... : les changements introduits par la loi du 5 mars 2014 sont nombreux et le temps nécessaire à leur appropriation important. C'est le cas bien sûr lors de chaque réforme, mais la complexité de cette dernière rend l'exercice cette fois-ci particulièrement ardu. Les TPE et les PME sont sans doute les plus directement impactées, ne disposant pas des experts, juristes ou spécialistes de la Formation et des Ressources Humaines pour décrypter les textes et adapter en conséquence leurs pratiques.

C'est pourquoi votre OPCA de branche a conduit en 2015 de nombreuses actions de communication, des plus classiques telles que l'organisation de réunions d'information sur l'ensemble du territoire, aux plus innovantes avec la mise à disposition d'affiches sur le Compte personnel de formation (CPF), destinées à promouvoir le dispositif auprès des salariés.

En complément de ces actions, l'OPCA DEFi mobilise en cette fin d'année tous les moyens à sa disposition pour vous accompagner dans vos démarches de développement des compétences, avec une attention particulière portée aux TPE-PME.

Ce sont ainsi plusieurs millions d'euros qui sont exceptionnellement mis à disposition des entreprises de moins de 50 salariés pour financer leurs projets. Et ce, via le mécanisme de fongibilité entre certains dispositifs, autorisé par les pouvoirs publics pour les actions engagées avant le 31 décembre 2015.

L'OPCA DEFi propose également depuis septembre un diagnostic et accompagnement RH, réservé aux entreprises de moins de 300 salariés et intégralement pris en charge sous certaines conditions. Dans le même temps, la progression des inscriptions à « l'inventaire du RNCP » et sur les listes COPANEF, COPAREF et CPNE de branches, rend le nombre de formations éligibles au Compte personnel de formation de plus en plus important. La Sélection DEFi formations - accessible en ligne - en compte déjà un certain nombre.

L'OPCA DEFi, votre OPCA de branche professionnelle, entend dans ce nouveau contexte renforcer ces prochains mois son accompagnement de proximité. Les possibilités offertes par la réforme sont grandes et vos Conseillers formation sont disponibles pour vous orienter vers les financements mobilisables afin de réaliser les actions de développement de compétences dont votre entreprise a besoin.

Jean-Louis Delajot, Directeur Général

SOMMAIRE

P.3 L'ACTU DES PROFESSIONS

P.4 LE TOUR DE LA QUESTION
Spécial TPE-PME :
Des moyens exceptionnels pour le développement des compétences

P.8 GPS
L'OPCA DEFi devient OCTA en 2016

L'ACTU JURIDIQUE
Contrat de professionnalisation : les nouveautés de la loi « Rebsamen »

BON À SAVOIR
Certifications inscrites à « l'Inventaire » : des financements au titre de la période de professionnalisation quelle que soit leur durée

BONS PLANS
Préparer l'entretien professionnel : les solutions DEFi

TAUX ET PLAFONDS (2015)

Retrouvez sur www.opcadefi.fr, rubrique « Entreprises » / « Financement et formations », toutes les modalités de prise en charge 2015 déclinées par branche et par dispositif.

Directeur de la publication
Jean-Louis Delajot

Conception-rédaction :
OPCA DEFi - Cabinet Boumendil & Consultants

Création : Diagraphie www.diagraphie.fr - 17093

Crédits photo : ThinkstockPhotos

L'ACTU DES PROFESSIONS

INDUSTRIES CHIMIQUES

L'accord relatif à la formation professionnelle du 26 novembre 2014 étendu

L'arrêté rendant obligatoire l'application de l'accord relatif à la réforme de la formation dans les entreprises des Industries Chimiques a été publié (Journal Officiel du 28 juillet 2015). Pour rappel, « *l'accord relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences dans les Industries Chimiques* » comporte des avancées majeures, notamment en faveur du développement des compétences et de la formation des salariés, en particulier dans les TPE-PME.

Les CQP désormais reconnus dans les classifications des Industries Chimiques

Signé le 1^{er} juillet 2015 entre l'Union des Industries Chimiques (UIC) et les fédérations associées* d'une part, la FCE-CFDT et la CFTC d'autre part, l'« *accord relatif à la reconnaissance des Certificats de Qualification Professionnelle dans les classifications des Industries Chimiques* » prend en compte les CQP dans la classification de branche, à travers l'attribution d'un coefficient minimal. Il est applicable depuis le 1^{er} août 2015. Tout salarié titulaire de l'un des CQP aura donc la garantie du coefficient défini par l'accord dès lors qu'il occupe une fonction ou un emploi correspondant à ce certificat. Cependant, il ne sera pas fait d'application rétroactive : les titulaires d'un CQP acquis antérieurement au 1^{er} août 2015, ne pourront bénéficier du nouveau coefficient qu'à compter de cette date.

+ d'infos : www.uic.fr

rubrique « Actualités et publications », thème « Emploi-formation »

Mobilisation en faveur du développement de l'emploi et de la formation en région Rhône-Alpes

L'Union des Industries Chimiques (UIC) Rhône-Alpes, le Conseil Régional, la Préfecture et les rectorats de Lyon et Grenoble ont signé, début mars 2015, un **contrat d'objectifs emploi-formation pour la période 2015-2018**, auquel l'OPCA DEFi, Pôle Emploi et le pôle de compétitivité Axelera sont étroitement associés. **Cinq grandes priorités ont été définies dans le cadre de ce projet dont l'alternance constitue le volet central :**

- Partager une vision sur les tendances, pratiques et besoins de demain ;
- Structurer une démarche et développer des outils pour renforcer l'attractivité de la filière chimie-environnement dans la région ;
- Répondre aux besoins en compétences et qualifications de demain par le développement de la formation ;
- Structurer et développer les démarches exemplaires de GRH et GPEC ;
- Renforcer le dialogue social au niveau des entreprises et de la branche.

PLASTURGIE

La promotion des métiers de la branche au cœur de l'opération « Destination Plasturgie »

Accroître de 30 % les recrutements en contrat d'apprentissage dans la branche, telle est l'ambition de la Fédération de la Plasturgie et des Composites en cette rentrée 2015. Afin d'atteindre cet objectif, l'organisation peut compter sur « **Destination Plasturgie** », un atelier mobile engagé depuis le 4 septembre et, jusqu'au 12 décembre, dans un tour de France en 18 étapes destiné à promouvoir les métiers du secteur auprès des jeunes, les informer sur les formations acces-

sibles et, bien sûr, favoriser la signature de contrats d'apprentissage.

Pour connaître le calendrier des étapes de l'atelier, rendez-vous sur www.destination-plasturgie.com ou www.facebook.com/apprentisplasturgie

COMMERCE ET DISTRIBUTION DE PRODUITS A USAGE PHARMACEUTIQUE/ PARA PHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE

Signature d'un accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

L'UNION, quatre organisations professionnelles* et la fédération syndicale CFDT, ont signé, le 2 avril 2015, un « *accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche* ».

Celui-ci prévoit notamment :

- Un **abondement du Compte Personnel de Formation** des salariés qui ne disposent pas du nombre d'heures suffisant pour suivre une formation certifiante inscrite sur la liste de la CPNE des Industries de Santé ;
- Une prise en charge renforcée des actions de formation, au titre de la professionnalisation ;
- Une définition opérationnelle de l'entretien professionnel ;
- Un développement des services de l'OPCA DEFi, notamment en faveur des TPE-PME (contrôle de la capacité des prestataires de formation à dispenser des actions de formation de qualité, financement de diagnostics GPEC...).

+ d'infos : www.lunionccn.com
rubrique « Accords de branche »

* SIMV : Syndicat de l'Industrie du Médicament Vétérinaire
SIDIV : Syndicat de l'Industrie du Diagnostic In Vitro
ANSVADM : Association Nationale des Sociétés Vétérinaires d'Achats et de Distribution de Médicaments
FACOPHAR Santé : Groupement des petites et moyennes entreprises de production et de services pour la pharmacie et la santé

* FEBEA : Fédération des Entreprises de Beauté
FIEPC : Fédération des Industries des Peintures, Encres, Couleurs, colles et adhésifs, préservation du bois
FNCG : Fédération Nationale des industries de Corps Gras

Bilan positif pour les réunions d'information « spéciale réforme »

Le cycle de réunions dédiées à la réforme de la formation professionnelle et à l'accord de branche du 2 avril 2015 a pris fin il y a quelques jours. Cinq rendez-vous, co-animés par l'UNION et l'OPCA DEFi, ont été organisés dans cinq régions. L'occasion pour les entreprises participantes de faire le point sur les sujets prioritaires de ces prochains mois (mise en œuvre du Compte Personnel de Formation, préparation des entretiens professionnels...) mais aussi de mieux connaître les financements et services proposés par l'UNION et l'OPCA DEFi.

+ d'infos sur la réforme : www.opcadedfi.fr rubrique « Réforme 2014 - Formation professionnelle ». Vous pouvez également contacter votre Conseiller DEFi ou adresser une question directement à l'UNION (dforges@unionccn.com).

Un outil pour préparer et conduire l'entretien professionnel

L'UNION met à votre disposition un support de conduite de l'entretien professionnel, à utiliser en complément du guide réalisé par l'OPCA DEFi. Ce support est personnalisable en fonction du contexte de votre entreprise, des entretiens déjà en place et du salarié concerné. Il intègre des exemples de bonnes pratiques pour que l'entretien professionnel soit pleinement efficace.

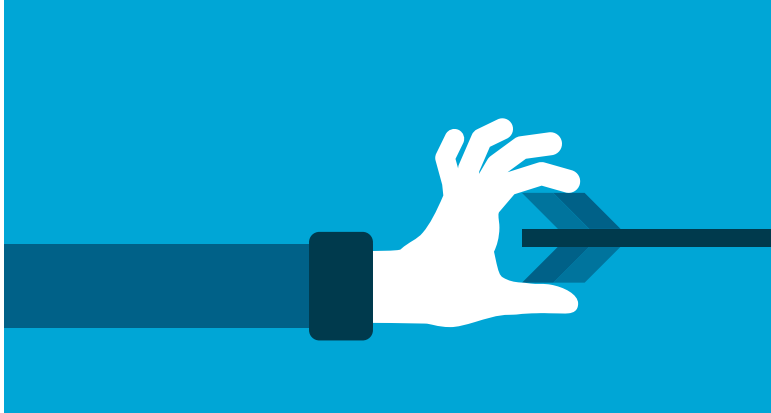
À télécharger sur www.opcadedfi.fr

rubrique « Financement et formations » / « Gérer les compétences de vos salariés » / « Entretien professionnel ».

Les professionnels du secteur mobilisés en faveur du développement de l'alternance

Dans la lignée de l'Accord pour le Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) conclu en 2013, les industriels de la Santé poursuivent leurs actions dédiées à l'insertion professionnelle des jeunes et à la promotion de l'alternance. Parmi celles-ci, l'organisation de forums dont l'objectif est de faciliter la mise en relation entre les jeunes diplômés et les entreprises implantées en régions.

Pour connaître les dates et lieux des prochains forums, rendez-vous sur www.imfis.fr

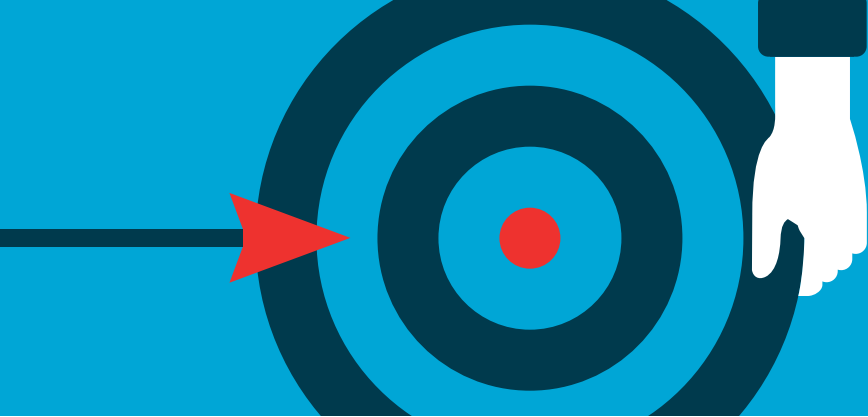


LE TOUR DE LA QUESTION

SPÉCIAL TPE-PME Des moyens exceptionnels pour le développement des compétences

82 %, c'est la part des entreprises de moins de 50 salariés dans les branches professionnelles adhérentes de l'OPCA DEFi. Un poids prépondérant, mais surtout des problématiques spécifiques, des choix particulièrement importants à l'heure de recruter ou de former, des besoins accrus en termes de conseil, de financement ou de gestion des formalités administratives.

Le savez-vous ? L'OPCA DEFi propose des mesures et services réservés aux TPE-PME. **A commencer par des financements exceptionnels, mobilisables jusqu'au 31 décembre 2015.**



Gestion des ressources humaines : faites appel à un expert

► Vous rencontrez des difficultés à recruter ? Vous devez composer avec un important turnover parmi vos équipes ? Vous souhaitez vous assurer de la conformité de vos pratiques avec une réglementation qui évolue sans cesse ? Parce que la performance économique de votre entreprise dépend notamment de votre capacité à bien gérer vos ressources humaines, l'OPCA DEFI vous propose un nouveau service : le **diagnostic & accompagnement RH**. Son objectif : vous aider à faire de votre capital humain un levier de développement et un facteur de compétitivité.

► Réservée aux entreprises de moins de 300 salariés et assurée par un spécialiste référencé par l'OPCA DEFI, cette prestation se décline en deux temps :

- Une 1^{ère} phase de « **diagnostic et préconisations** » : l'expert en ressources humaines vous aide à établir un plan d'actions RH répondant à vos problématiques. Il s'agit non seulement de définir les actions concrètes à mettre en œuvre (organisation de la transmission des savoir-faire nécessaires à la poursuite de l'activité, renforcement des compétences du responsable RH...), mais aussi de déterminer les moyens adaptés pour y parvenir : dispositifs de formation mobilisables, outils RH sur-mesure, financements...

- Une 2^{ème} phase (facultative) : l'expert RH vous accompagne dans la mise en œuvre des préconisations issues du diagnostic.

NOS AVANTAGES



- > Une prestation délivrée par un cabinet de conseil sélectionné sur appel d'offres par l'OPCA DEFI.
- > Un financement optimal : 100 % si votre entreprise compte moins de 50 salariés ; 85 % si vous employez entre 50 et 299 salariés (phase 1).
- + d'infos : www.opcdefi.fr rubrique « Offre de services » / « Diagnostic & Accompagnement RH »

PAROLES D'ENTREPRISES

« Il n'existe pas de poste de responsable RH chez ANDRONACO. J'assure cette fonction en quelque sorte « par défaut ». RH, c'est un vrai métier, difficile qui plus est, auquel je n'ai pas été formée. Il est donc important pour moi d'être accompagnée et conseillée par des spécialistes. Pour m'améliorer, mais aussi pour être sûre de faire les bons choix et être en mesure de les expliquer en interne. »

« La prestation **diagnostic & accompagnement RH** qui démarrera dans quelques jours s'inscrit dans la continuité de l'appui conseil « Contrat de génération » réalisé début 2015. Nous attendons de cette démarche qu'elle nous permette de mettre en œuvre les pistes d'actions dégagées à l'occasion du premier accompagnement, que ce soit en termes d'anticipation des départs à la retraite ou de transmission des savoir-faire. Mais aussi de répondre aux attentes de nos équipes, en tenant compte des caractéristiques et de l'activité de notre entreprise. Deux journées sont programmées avec le cabinet référencé par l'OPCA DEFI. »

Mme Ravel, Directrice Générale d'ANDRONACO, 19 salariés



Information, conseil, accompagnement : les équipes de l'OPCA à votre service

► Information sur les dispositifs emploi-formation et leurs conditions de mise en œuvre, optimisation du budget de formation, construction du plan de formation, préparation de projets de recrutement... : **votre Conseiller DEFi vous apporte des réponses opérationnelles, ajustées à vos objectifs et sécurisées sur le plan juridique.**

Il peut ainsi, par exemple, s'assurer de la conformité de vos process de formation avec la réglementation, vous orienter dans le choix du dispositif le mieux adapté au

renforcement des compétences de vos salariés (période de professionnalisation, compte personnel de formation...), mobiliser des financements complémentaires pour réaliser votre projet de recrutement (auprès de Pôle Emploi...), vous recommander des pistes d'actions et des outils pour anticiper vos futurs besoins en compétences... **Votre Conseiller DEFi est non seulement un expert en matière d'ingénierie emploi-formation, mais aussi un véritable partenaire au service du développement de votre activité.**

► UNE OFFRE DE SERVICES MODULAIRE, AJUSTÉE À VOS PROJETS ET À VOS BESOINS

L'OPCA DEFi vous fait bénéficier d'un accompagnement expert et de services dans de nombreux domaines : information sur l'évolution du cadre légal, réglementaire et conventionnel de la formation, accompagnement de proximité assuré par votre Conseiller, accès privilégié aux formations du catalogue « Sélection DEFi », gestion de vos demandes de prise en charge et de remboursement...

L'OPCA DEFi s'adapte pour répondre au plus près à vos attentes, à travers une offre de services structurée autour de trois gammes : DEFi Gestion pour tout versement effectué correspondant à votre obligation légale, DEFi Performance en cas de versement volontaire, services additionnels à la clé, et DEFi Préférences, des services à la carte (en cours d'élaboration).

+ d'infos : www.opcadedefi.fr rubrique « Conseils et services ».



NOS AVANTAGES

- > Un accompagnement au gré de vos besoins, assuré par un interlocuteur attitré.
- > Visites sur site, échanges mails, entretiens téléphoniques : votre conseiller s'adapte... n'hésitez pas à le solliciter !
- + d'infos : www.opcadedefi.fr, rubrique « L'OPCA DEFi » / « Vos conseillers en régions »

PAROLES D'ENTREPRISES



Notre Conseiller DEFi nous accompagne depuis de nombreuses années. Il connaît parfaitement nos problématiques et nos besoins. C'est donc en toute logique qu'il participe à l'élaboration des axes de notre politique de formation. Ce travail de co-construction de notre stratégie formation avec l'OPCA DEFi est essentiel à la pérennisation de l'entreprise, tant formation et développement vont de pair dans notre secteur.

M. Martin, Gérant d'IDMC (ex-SCPJ),
19 salariés



Cofinancements : un effet levier

► Certaines formations sont éligibles à des financements accordés par l'Etat, les régions ou des opérateurs publics dans le cadre d'appels à projets ou de plans d'actions concertés. Ces financements « additionnels » vous permettent d'amplifier vos projets de formation, d'anticiper l'évolution de votre d'activité ou encore de pérenniser l'emploi dans votre entreprise.

Actions de développement de l'emploi et des compétences dans

les Industries de Santé, accompagnement au déploiement opérationnel de démarches GPEC dans la filière automobile, sécurisation des parcours professionnels des salariés des entreprises des Industries Chimiques en Alsace, dispositif « Croissance PME en Midi-Pyrénées... » : nombreux sont les projets territoriaux ou sectoriels actuellement en cours. **Profitez-en vous aussi !**



NOS AVANTAGES

- > Des cofinancements de l'État, des Conseils Régionaux, du FPSPP et du FSE largement mobilisables (2,65 M € en 2014).
- > L'appui de votre Conseiller DEFi pour cibler les aides auxquelles votre entreprise est éligible et monter le dossier de demande de financement.
- + d'infos : www.opcadedefi.fr, rubrique « L'OPCA DEFi » / « Financement et formations » / « Co-financements régionaux »



À chaque besoin formation sa solution

► Vous souhaitez former vos collaborateurs sur des thématiques transverses (Langues, Ressources humaines, Sécurité...) ou des fondamentaux métiers (Chimie, génie chimique et procédés, Plasturgie, Pharmacie, Parapharmacie et vétérinaire...)? L'OPCA DEFi vous propose une offre d'actions interentreprises : la Sélection DEFi. Conçue pour répondre à l'essentiel des besoins de votre branche professionnelle, la Sélection DEFi est accessible en quelques clics sur www.opcadedfi.fr. Simple, rapide et efficace !

► Parce que l'adaptation continue des compétences des salariés et l'intégration des nouvelles recrues sont des enjeux essentiels pour les TPE-PME, l'OPCA DEFi peut également vous aider à organiser, mettre en place et financer des parcours « longue durée », spécifiques à vos métiers. Parlez-en avec votre Conseiller !



NOS AVANTAGES

- > Des organismes sélectionnés sur appel d'offres pour leur fiabilité, la qualité des formations dispensées et la couverture nationale de leur réseau.
- > Des formations organisées en présentiel ou à distance.
- > Une enveloppe globale de 3 000 € si votre entreprise compte moins de 10 salariés ; 1 500 € si votre entreprise emploie de 10 à 299 salariés.
- + d'infos : www.opcadedfi.fr rubrique « Sélection DEFi Actions collectives »

PAROLES D'ENTREPRISES

« Nous avons recruté il y a quelques mois cinq jeunes diplômés d'un BTS Industrialisation des Produits Mécaniques (IPM). Chacun a bénéficié à son arrivée d'un Parcours d'Intégration et de Professionnalisation (PIP)*. Le principe est le suivant : une embauche en contrat de professionnalisation doublée d'une formation de 300 à 400 heures, organisée en interne. Véritables « marchepieds » vers la vie active, ces parcours permettent à des jeunes sortis de l'école de s'acclimater au monde de l'Industrie, découvrir leurs collègues, gagner progressivement en autonomie sur leur poste, mais aussi de déterminer un projet professionnel. Car la difficulté, pour une petite entreprise comme la nôtre, c'est de fidéliser ces jeunes, notamment face à la concurrence des grandes entreprises du tertiaire. En leur offrant la possibilité de s'intégrer en douceur et de se voir confier rapidement de nouvelles responsabilités, nous améliorons nos chances d'y parvenir et, par la même occasion, de développer notre entreprise. »

M. Martin, Gérant d'IDMC (ex-SCPJ),
19 salariés

*Accord de branche Plasturgie

pour concrétiser vos projets

PAROLES D'ENTREPRISES

« IDMC souhaite dans les cinq prochaines années se développer à l'international et investir sur le long terme le secteur de l'automobile. Pour ce faire, nous avons besoin d'acquérir dès aujourd'hui de nouvelles compétences, notamment dans les domaines de la qualité, de la conception et de la fabrication additive. Sur la recommandation et avec l'aide de notre Conseiller DEFi, nous avons donc déposé un dossier auprès de la DIRECCTE pour bénéficier d'un accompagnement et de financements au titre de la Charte automobile nationale. »

M. Martin, Gérant d'IDMC (ex-SCPJ),
19 salariés



DES FINANCEMENTS EXCEPTIONNELS, ACCESSIBLES JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2015

En cette fin d'année, l'OPCA DEFi met à disposition des entreprises de moins de 50 salariés une enveloppe exceptionnelle dédiée au développement des compétences des salariés. Quelle que soit votre branche, vous pouvez bénéficier de ces financements - jusqu'à 5 000 € - pour toute formation planifiée avant le 31 décembre.

Pour connaître les conditions d'accès à ces financements, consultez notre site (rubrique « L'OPCA DEFi » / « Financement et formations » / « Financements complémentaires ») et contactez votre Conseiller DEFi.

GPS



L'OPCA DEFi devient OCTA en 2016

L'OPCA DEFi pourra collecter la taxe d'apprentissage de ses entreprises adhérentes dès 2016. A ce titre, vous aurez donc la possibilité de vous acquitter de vos versements auprès de l'OPCA DEFi via son organisme délégataire, l'API. Plus d'informations prochainement sur www.opcadefi.fr



CPF : l'OPCA DEFi vous aide à communiquer auprès de vos salariés

Afin de vous aider à informer vos collaborateurs, l'OPCA DEFi vous propose plusieurs supports : DEFInfo spécial CPF, guide DEFinitions et affiche personnalisable. N'hésitez pas à les mobiliser, ils sont disponibles en téléchargement sur www.opcadefi.fr, rubrique « Réforme de la formation » / « Publications sur la réforme ».

A noter : la liste des formations prises en charge au titre du dispositif peut être consultée en ligne sur www.moncompteformation.gouv.fr, rubrique « Professionnels de l'emploi et de la formation professionnelle » / « Formations éligibles ».

BON À SAVOIR

Certifications inscrites à « l'Inventaire » : des financements au titre de la période de professionnalisation quelle que soit leur durée

La durée minimale des formations prises en charge dans le cadre de la période de professionnalisation est de 70 heures. Certains types d'actions échappent toutefois à cette règle. C'est notamment le cas des formations visant une certification inscrite à l'Inventaire, financées par l'OPCA DEFi sans limitation de durée. L'Inventaire référence les certifications non diplômantes. Il est tenu et actualisé régulièrement par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).

Y sont d'ores et déjà enregistrées les certifications en langues (TOEIC, TOEFL, BULATS...) et en bureautique-informatique (TOSA, PICE, CISCO, Microsoft...), mais aussi les certifications relevant de la branche des Industries pharmaceutiques (affaires réglementaires, assurance qualité site exploitant, audit des façonniers, coaching des visiteurs médicaux...).

+ d'infos : www.opcadefi.fr rubrique « Période de professionnalisation »

BONS PLANS

Préparer l'entretien professionnel : les solutions DEFi

La réforme de la formation professionnelle a rendu obligatoire la réalisation, au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel avec chaque salarié. Destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, cet entretien doit être préparé avec soin.

Afin de vous y aider, l'OPCA DEFi vous propose dans le cadre de sa Sélection DEFi une formation au « **Nouvel entretien professionnel (réforme 2014)** », dispensée par des organismes rigoureusement sélectionnés sur appel d'offres. Quelle que soit la taille de votre entreprise et votre branche, vous bénéficiez d'une prise en charge optimale, grâce aux tarifs négociés par l'OPCA DEFi et selon votre accord conventionnel. A noter : les entreprises de la Plasturgie bénéficient d'une formation qui leur est spécifique, intitulée « Conduite d'entretien en Plasturgie ».

+ d'infos :

- Retrouvez sur notre site l'intégralité des sessions de formation organisées d'ici la fin de l'année, rubrique « Sélection DEFi » > « Ressources humaines » > « Nouvel entretien professionnel (réforme 2014) ».
- En quoi consiste ce rendez-vous ? A qui s'adresse-t-il ? Quand doit-il avoir lieu ? Quel en est le déroulement ? Trouvez toutes les réponses à vos questions dans notre guide de l'entretien professionnel, rubrique « Réforme » > « Entretien professionnel ».

L'ACTU JURIDIQUE

Contrat de professionnalisation : les nouveautés de la loi « Rebsamen »

Il est désormais possible d'embaucher des personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an, quel que soit leur âge, dans le cadre d'un **contrat renforcé dit « nouvelle chance »** :

- dont la durée peut être allongée jusqu'à 24 mois,

- avec une durée de formation supérieure à 25% de la durée totale du contrat,
- bénéficiant d'un financement majoré de la formation et du tutorat.

A noter : ces modalités spécifiques étaient jusqu'alors réservées aux jeunes de moins de 26 ans n'ayant pas validé un 2nd cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi qu'aux bénéficiaires de minima sociaux (ASS, RSA, AAH...) ou anciens titulaires de contrat unique d'insertion.

Par ailleurs, le contrat de professionnalisation pourra désormais comporter des **périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises**.

Et ce, quel que soit le profil de la personne recrutée. Une disposition applicable à compter de la publication du décret qui doit également préciser les modalités de l'accueil et le contenu de la convention préalable à conclure entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.