



LETTRE EN BREF – JUIN 2023

SOMMAIRE

Partenaires FNAR

- Fournisseur de gaz (LINDE)
- 6 choses à savoir sur la réforme de la facturation électronique (IRIUM SOFTWARE)
- Formation
- Assureurs santé

Articles déjà parus

- Revalorisation du SMIC au 1er mai 2023

Social flash

- Quelles sont les conditions d'emploi d'un jeune en job d'été ?

Gestion

- Crise de l'AB : un nouvel effort gouvernemental
- Le BTP va-t-il perdre le remboursement de TIC ?
- Dépendance des exploitations bovines aux aides

Formation Professionnelle

- Solde Métiers de la métallerie : les écoles de production, une troisième voie d'excellence

LINDE : Fournisseur de Gaz

La FNAR vous rappelle que ce partenariat vous permet de bénéficier de tarifs préférentiels en tant qu'adhérent FNAR mais vous propose également un meilleur suivi personnalisé de vos besoins.

LINDE fournit une grande palette de gaz industriels (comme l'azote, l'oxygène, l'argon et l'hélium) purs ou sous forme de mélanges, par des moyens d'approvisionnements variés (liquide ou conditionné).

Vous trouverez toutes les informations concernant LINDE Gas en cliquant sur le lien suivant : <https://www.linde-gas.fr/shop/fr/fr-ig/home>

Vous pouvez entrer en contact avec l'animateur du réseau LINDE dans votre région en cliquant ci-dessous : <https://extranet.dlr.fr/sites/extranet.dlr.fr/files/2023-03/Carte%20Secteur%20AR.pdf>



IRIUM SOFTWARE : 6 choses à savoir sur la réforme de la facturation électronique

Dès juin 2024, la **facturation électronique devient obligatoire** pour les entreprises assujetties à la TVA. La digitalisation des factures se fera progressivement selon la taille des entreprises. Découvrez dans cet article tout ce que vous devez savoir sur la généralisation aux entreprises du **traitement digitalisé des factures**.

1 : Qu'est-ce qu'une facture électronique ?

Une facture électronique, au sens de la réforme, n'est pas une facture au format PDF envoyée par voie électronique. Il s'agit en fait de la digitalisation de la **transmission des données fiscales de facturation** à l'administration publique.

2 : Facture électronique et e-reporting : quelle différence

La facturation électronique concerne la digitalisation des données de facturation entre deux entités assujetties à la TVA en France (B2B).

Pour les autres transactions, à savoir : les transactions à caractère international (exportations) ou les transactions avec les non-assujettis (vente aux particuliers, aux associations à but non lucratif) et les transmissions de données d'encaissement, l'administration met en place le e-reporting.

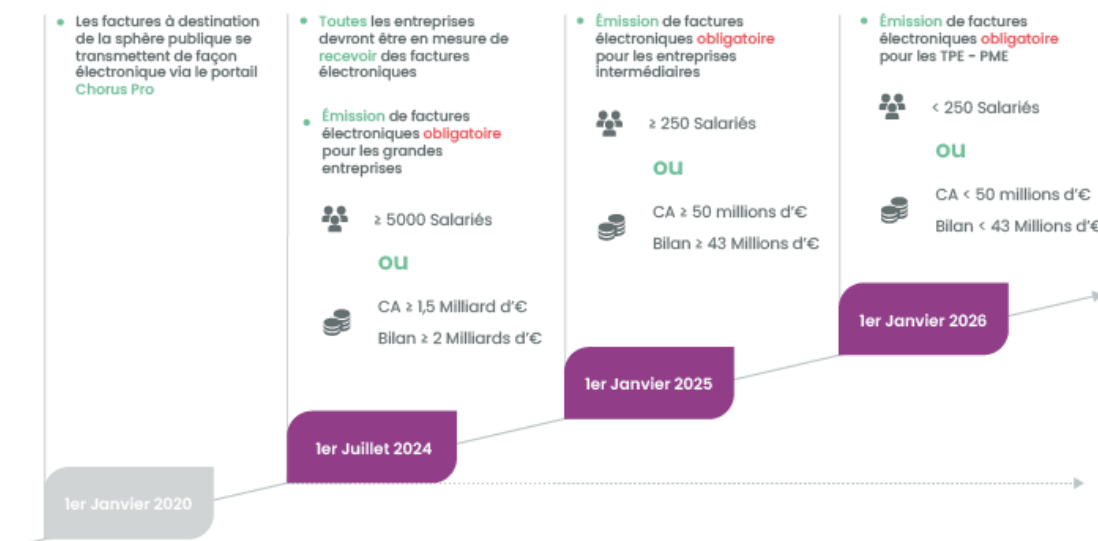
C'est pourquoi il est intéressant de se préparer dès à présent à l'impact de cette réforme au sein de votre structure.

3 : Calendrier de la réforme

Il est important de **distinguer** l'obligation d'**émission** et de **réception** de factures électroniques. Le calendrier prévoit en effet différentes échéances selon le type.

Trois dates clés vont rythmer la dématérialisation des factures et la transmission des données fiscales dans les mois à venir.

Dans ce contexte, une entreprise est égale à un numéro de SIREN, système d'identification du répertoire des entreprises.



LETTRE EN BREF – JUIN 2023

Pour en savoir plus sur le sujet du calendrier de la réforme, vous pouvez consulter la vidéo de [présentation](#) réalisée par Céline Frackowiak, Directrice du Projet Facturation Électronique au sein de la DGFIP (Direction générale des Finances Publiques), à l'occasion de la journée de la facturation organisée par le groupe ISAGRI.



4 : Des formats de transmissions de données imposés par la réforme

La DGFIP impose l'utilisation de formats structurés pour la transmission de vos données fiscales dans le cadre de cette réforme. Vous avez le choix entre trois d'entre eux.

- Le format UBL qui est reconnu par l'Union Européenne, en format XML.
- Le format CII qui est reconnu par les Nations Unies, en format XML.

Le format XML totalement dématérialisé. Ces formats de facture sont idéaux pour un traitement optimisé pour les programmes informatiques. Cependant, comme il n'y a pas de document joint, la lecture par une personne est complexe.

- Factur-X, en format hybride qui permet d'obtenir une facture PDF lui-même contenant un fichier XML.

Un humain peut alors facilement lire sa facture au format PDF classique. Le fichier XML incorporé permettra la transmission et l'interprétation des données par les machines.

5 : Les acteurs clés de la réforme

- Le Portail Public de Facturation/PPF

C'est le portail mis en place par l'administration fiscale qui remplacera Chorus Pro. Il permet de récupérer les données fiscales de manière dématérialisée. Ainsi, les entreprises qui paient leur TVA en France auront l'obligation au 1er juillet 2024 d'effectuer leur déclaration de TVA soit via la Plateforme de Dématérialisation Partenaire/PDP, qu'elles auront choisie, soit directement sur le PPF.

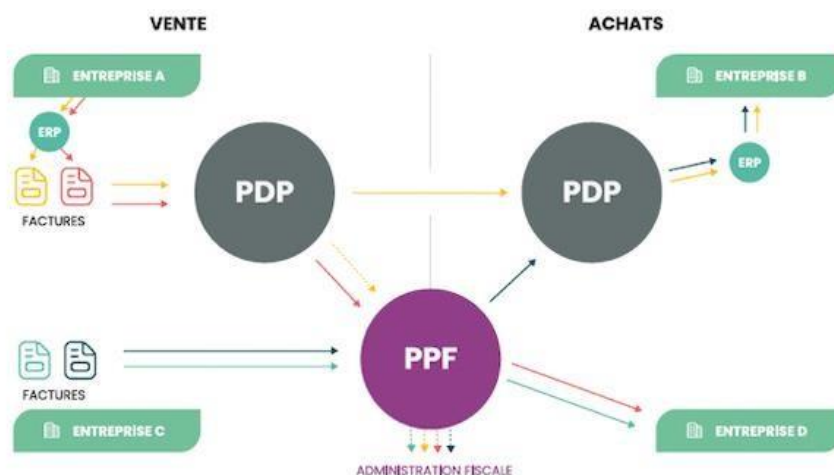
- Plateforme de Dématérialisation Partenaire/PDP

Pour lier les ERP propres aux entreprises, l'administration fiscale a choisi d'identifier des plateformes partenaires. Elles seront certifiées et immatriculées selon un cahier des charges défini par l'État. Ce sont les

LETTRE EN BREF – JUIN 2023

seules plateformes sécurisées et autorisées à se substituer au PPF. Elles pourront alors émettre, recevoir et transmettre les factures concernées par la réforme. Aujourd'hui, aucune PDP n'est officiellement certifiée.

Comment ça marche concrètement ?



6 : Exemple de solution ERP pour vous aider à mettre en place cette réforme au sein de votre entreprise

IRIUM SOFTWARE a choisi d'intégrer nativement la plateforme iFacture de son partenaire Cecurity.com à ses solutions iPro et iMeca afin de faciliter la transition vers la mise en place de la facturation des concessionnaires agricoles, agents, garages et réparateurs de matériels agricoles.

L'envoi de factures sera possible sans que vous fassiez quoi que ce soit au format Factor-X. Vous conservez alors une lisibilité optimale de vos factures pour vos clients tout en facilitant la transmission des données fiscales auprès de l'administration française. Bien sûr, pendant la période transitoire, vous pourrez continuer en même temps d'imprimer vos factures, comme actuellement, jusqu'en 2026, en fonction de la taille de votre entreprise.

Vous pourrez directement recevoir toutes les factures de vos fournisseurs complètement dématérialisées dans votre ERP, ce qui vous permettra d'éviter de les saisir et même de les rapprocher automatiquement des commandes fournisseurs que vous aurez créées dans votre module magasin.

Enfin, grâce au format Factor-X, vous pourrez dématérialiser l'ensemble de vos factures clients ou fournisseurs internationaux qui reconnaîtront ce format d'échange de facture.

Conclusion :

4 millions d'entreprises doivent d'ici le 01/01/2026 effectuer de très gros changements dans leur manière de facturer et dans leurs logiciels de gestion/facturation pour se mettre en adéquation avec la réforme.

S'y préparer dès maintenant en mettant à jour son logiciel et en installant déjà des solutions compatibles pour la réforme, va vous permettre de gagner en productivité (donc en résultat) puisque vous facturerez plus vite et que vous traiterez vos factures fournisseurs plus vite, mais aussi de vous roder tranquillement avec votre personnel.

Pour terminer, cela vous évitera aussi le stress lié à tous les problèmes de délai de livraisons que connaîtront tous les éditeurs de logiciels avec tous les clients qui s'y prendront à la dernière minute...



Formation



POUR ACCOMPAGNER VOTRE FORMATION

Vous êtes **Chefs d'Entreprise**, **Conjoint Collaborateur Associé** ou **Auxiliaire Familial**,

Vous souhaitez **Vous FORMER**, **Vous PERFECTIONNER** afin de renforcer la compétitivité de votre entreprise et assurer sa pérennité.

Le FAFCEA peut vous **ACCOMPAGNER** et **FINANCER** votre projet de formation.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site internet ou aux coordonnées ci-dessous :

FAFCEA
14, rue Chapon – CS 81234 – 75139 Paris Cedex 3
Tel : 01 53 01 05 22 – Site : www.fafcea.com

Association loi 1901, le FAFCEA est habilité par arrêté ministériel du 27 décembre 2007

MALAKOFF HUMANIS, notre partenaire prévoyance



Vous accédez à une protection prévoyance **construite en collaboration avec vos partenaires sociaux**, et qui s'adapte aux particularités des métiers du monde agricole.

Des solutions prévoyance conformes aux **obligations conventionnelles**

[CLIQUEZ ICI POUR DÉCOUVRIR MALAKOFF HUMANIS](#)





Économiquement
vertueux,
socialement
indispensable



[www.ag2riamondiale.fr/
branchez-vous-sante](http://www.ag2riamondiale.fr/branchez-vous-sante)

AG2RIAMONDIALE
**branchez-vous
santé**

10008 81820 - 0-441 place Sébastien Le Prestre de Vauban - GE AG2RIAMONDIALE
pour le compte de ses membres / 04 - 901 boulevard Haussmann, 75 378 Paris cedex 08



branchez-vous santé

Vos garanties « Branchez-vous santé »

« Branchez-vous santé » est un programme de prévention proposé par AG2R LA MONDIALE et inclus dans votre contrat santé et prévoyance. Grâce à ce programme, vous bénéficiez de nouvelles garanties prévention pour vous aider à prendre en main votre santé et améliorer votre qualité de vie au quotidien.

Mettre toutes les chances de son côté face au cancer

La prise en charge à 100 % de l'innovation médicale Visible Patient en cas de traitement d'un cancer permettant d'obtenir une modélisation en 3D en vue d'une opération chirurgicale.

Parlez en à votre médecin.



L'accès à un programme personnalisé de lutte contre les récurrences après les traitements suite à un cancer basé sur des interventions non-médicamenteuses (INM) : activité physique adaptée, alimentation et motivation.

Contactez une infirmière au 0801801321.



Prendre soin de sa santé bucco-dentaire

Un parcours de santé bucco-dentaire tout au long de la vie, notamment à 35 et 55 ans, en complémentarité avec les dispositifs existants. La promotion des bons gestes à adopter pour préserver sa santé bucco-dentaire durablement.

Prenez rendez-vous chez votre dentiste dès maintenant.



Faire le point sur sa santé avec un bilan de prévention

L'accès au dispositif en ligne « En Quête De Vie » pour vous aider à savoir où vous en êtes sur les thématiques « manger », « bouger », « dormir », « stress » et « tabac ».

Rendez-vous sur www.eqdv.fr pour commencer votre bilan.



Retrouvez toutes les informations du programme « Branchez-vous santé » sur notre site www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante

Articles déjà parus

Parution de l'arrêté relatif à l'augmentation du SMIC : + 2,22%

L'évolution de l'indice des prix à la consommation entre novembre 2022 et mars 2023 conduit le gouvernement à mettre une nouvelle fois en œuvre en cours d'année le mécanisme de revalorisation automatique du SMIC.

La Première ministre Élisabeth BORNE a annoncé ce vendredi 14 avril une augmentation du SMIC de 2,19%. Le taux horaire du SMIC passera donc de **11,27€** à **11,52€** au 1er mai 2023.

Un décret va très prochainement être publié pour acter l'augmentation dans les textes.

En conséquence, le SMIC mensuel s'élèvera à **1 747,20€** bruts par mois (contre **1 709,28€** précédemment) sur la base d'une durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, ce qui correspond à une hausse de 37,92€ brut par mois.

Le SMIC net mensuel au 1er mai 2023 s'élèvera à **1 383,08€** contre **1 353,07€** précédemment, soit une hausse de 30,01€ net par mois.

Attention, au 1er mai, compte tenu de ces annonces les deux premiers coefficients de la grille de salaires Ouvriers employés de la convention collective SDLM, A10 et A20, seront inférieurs au SMIC. Il conviendra donc de les aligner.

Pour cette raison, la Première ministre invite les organisations professionnelles à renégocier les salaires minima conventionnels afin que les deux premiers coefficients de la grille soient conformes au SMIC. Les entreprises de la branche SDLM doivent donc s'attendre à voir s'ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème avec les partenaires sociaux en 2023.

A noter que pour ce qui est des salaires supérieurs, il n'y a aucune obligation juridique pour l'employeur d'augmentation à due proportion.

Social Flash

Quelles sont les conditions d'emploi d'un jeune en job d'été ?

Comme chaque année, de nombreuses entreprises souhaitent embaucher des jeunes pendant les vacances scolaires. Le plus souvent, ces jeunes sont recrutés afin de remplacer les salariés partis en congés ou de pallier l'accroissement d'activité auquel font face les entreprises.

Voici, un rappel des règles légales en cas d'embauche d'un jeune en job d'été.

Quel type de contrat faut-il conclure ?

L'employeur qui embauche un jeune pour un job d'été peut conclure un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire ou un contrat à durée déterminée.

Le CDD doit être établi par écrit et remis en un exemplaire au jeune travailleur. Il doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires : le motif du recrutement, le poste pourvu, la durée du contrat, la CCN applicable, la durée de la période d'essai.

L'employeur peut-il conclure un seul contrat pour pourvoir plusieurs remplacements successifs avec un même jeune travailleur ?

La jurisprudence est claire : l'employeur doit conclure autant de contrats écrits que de salariés à remplacer.

LETTRE EN BREF – JUIN 2023

Ainsi, dans un arrêt du 28 juin 2006 (Cass, soc., 28 juin 2006, n°04-40.455) un salarié avait été recruté pour remplacer trois salariés absents pour cause de congés payés. Un seul contrat avait été conclu avec le salarié.

Ce dernier demandait la requalification de son CDD en CDI. Dans un premier temps, les juges du fond rejettent sa demande, mais la Cour de cassation y fait droit. Un CDD devait être conclu pour remplacer chacun des trois salariés absents.

L'employeur doit-il mentionner le motif précis de remplacement et, notamment, le nom du salarié absent ?

Oui, dans un arrêt du 24 février 1998 (Cass, soc., 24 février 1998, n° 95-41.420), la Cour de cassation a requalifié en CDI un CDD qui avait été conclu, non pas pour remplacer un salarié déterminé, mais "dans le cadre général du remplacement du personnel absent et qu'il était appelé à remplacer l'ensemble du personnel titulaire se trouvant en congé annuel ou maladie, et qu'il pouvait être mis un terme à son contrat de travail à tout moment".

Existe-t-il des règles spécifiques selon l'âge du jeune travailleur ?

L'âge du jeune travailleur peut entraîner l'application de règles spécifiques, notamment pour ceux de plus de 14 ans et de moins de 16 ans. L'employeur doit notamment adresser une demande écrite à l'inspection du travail au moins 15 jours avant toute embauche d'un mineur (article D.4153-5 du code du travail).

La demande doit comporter :

1. les nom, prénoms, âge et domicile de l'intéressé ;
2. la durée du contrat de travail ;
3. la nature et les conditions de travail envisagées ;
4. l'horaire de travail ;
5. le montant de la rémunération ;
6. l'accord écrit et signé du représentant légal de l'intéressé.

Aux termes de l'article D4153-2 du code du travail, « *l'emploi du mineur est autorisé uniquement pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 14 jours ouvrables ou non et à la condition que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances* ».

La durée du travail ne peut pas excéder 35 heures par semaine et sept heures par jour. Néanmoins, leur rémunération subit une minoration.

Aux termes de l'article D4153-4 du code du travail, le mineur ne peut être affecté qu'à des travaux légers susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, sa santé ou son développement.

L'employeur ne peut pas employer des jeunes travailleurs de plus de 15 ans et de moins de 18 ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces.

(voir note "[travaux dangereux interdits aux mineurs](#)" pour les dérogations)

Quelle est la rémunération et les conditions de travail d'un jeune qui exerce un job d'été ?

Le jeune travailleur en job d'été doit être rémunéré de la même manière qu'un salarié embauché en CDI pour les mêmes fonctions et à qualification équivalente. Il doit donc percevoir, au minimum, le Smic ou le minimum conventionnel s'il est plus favorable.

Son salaire, comme indiqué plus haut, peut toutefois être minoré en fonction de son âge. Selon la convention collective SDLM, les jeunes travailleurs mineurs ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation, ont la garantie du salaire minimum de l'emploi qu'ils exercent, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans la branche d'activité.

LETTRE EN BREF – JUIN 2023

Ces abattements sont de :

- 20% avant 17 ans ;
- 10% entre 17 et 18 ans.

L'employeur doit, par ailleurs, respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés. Il doit notamment permettre l'accès au restaurant d'entreprise pour les jeunes travailleurs ou les faire bénéficier de titres-restaurant. Le salarié, quant à lui, est tenu de respecter le règlement intérieur (Cass. soc., 24 février 1971, n°70-40.113).

Le jeune en job d'été perçoit-il l'indemnité de précarité ?

En application de l'article L1243-10 du code du travail, l'indemnité de précarité n'est pas due lorsque le CDD est conclu avec un jeune pendant ses périodes de vacances scolaires ou universitaires.

Gestion

Crise de l'AB : un nouvel effort gouvernemental

Alors que certaines trajectoires de politique publique envisagent encore le doublement des exploitations engagées en Agriculture Biologique à l'horizon 2030, la crise que vivent ses filières n'est plus en débat. Mais l'enveloppe d'aides de 10 millions d'euros annoncée au dernier salon de l'agriculture s'est révélée incapable de freiner les déconversions et restimuler la demande, si bien que le ministre de l'Agriculture a annoncé une nouvelle aide de 60 millions d'euros. La Fédération Nationale d'Agriculture Biologique (FNAB) estimait récemment les besoins à 151 millions d'euros, demandant un rehaussement des aides par le biais de la PAC. Les ventes d'alimentation AB auraient diminué de 7 % l'année dernière, et l'objectif de 20 % de bio dans l'approvisionnement des cantines souffre de grandes inégalités, avec des communes exemplaires et d'autres à la traîne.

Le BTP va perdre le remboursement de TIC : et l'agricole ?

Bruno Le Maire a réaffirmé sur la radio RTL, ce 23 mai, la volonté de « réduire les avantages fiscaux qui existent sur les énergies fossiles ». Engagé très prudemment dans un premier temps (les gilets jaunes sont encore dans toutes les têtes), et avec la promesse de n'alourdir ni les impôts ni la dette, le verdissement de la fiscalité devrait concerner rapidement les carburants utilisés par les engins de BTP, selon le ministre, qui a évoqué des discussions en cours pour étudier les compensations. Dans un communiqué du jour centré sur la décarbonation – mais n'évoquant pas une seule fois le GNR – la FNTP plaide pour un fléchage prioritaire des "carburants liquides bas carbone" (ex : biodiesel) en priorité vers les usages non-routiers. **La question n'est plus de savoir si l'avantage fiscal du GNR en agriculture sera conservé à l'avenir. Mais plutôt, jusqu'à quand.**

Dépendance des exploitations bovines aux aides

À raison de 4,3 Md€ d'aides publiques par an, l'élevage bovin demeure, de loin, l'activité agricole la plus subventionnée en France. Pour autant, le modèle économique des exploitations d'élevage apparaît fragile et sa viabilité reste dépendante du niveau élevé d'aides publiques » constate la Cour des comptes, dans une évaluation des soutiens publics apportés à l'élevage. Sans aides, 90 % des exploitations allaitantes et 40 % des exploitations laitières auraient un Revenu Courant Avant Impôts négatif (contre respectivement 20 % et 5 % aujourd'hui). Or pour conduire la nécessaire décarbonation de l'élevage, et en particulier les décisions radicales qui pourraient être prises sur les émissions de méthane, le levier « effluents » est bien insuffisant. Des investissements conséquents sont nécessaires. Mais aussi des reconversions. Ces travaux sous-entendent la possibilité d'une réduction choisie du cheptel (sachant que les changements climatiques et l'évolution des modes de consommation pourraient provoquer entre 20 et 90 % de baisse de la consommation de viande selon les

LETTRE EN BREF – JUIN 2023

scénarios). Pour assurer prioritairement le maintien des exploitations conciliant performance économique et performance socio-environnementale, la Cour des comptes préconise un système d'aides plus individualisées.

Mieux vaut payer des salaires que des annuités

La Cour des comptes relève aussi que le montant des dotations aux amortissements a peu évolué en élevage bovin entre 2010 et 2020. Mais d'importants différentiels subsistent entre exploitations, sans relation avec leur taille. La mécanisation est un des postes dont la part peut évoluer du simple au double dans une même région (avec une variabilité plus forte en zone de montagne qu'en plaine). Son importance – comme celle du carburant et du foncier – impacte négativement la performance de l'exploitation. C'est l'inverse pour la rémunération des salariés, parfois très bénéfique pour la stratégie de l'exploitation agricole. « L'agrandissement peut notamment, s'il est insuffisamment réfléchi ou mal conduit, conduire à une dégradation du suivi de l'élevage et à des charges supplémentaires parfois élevées » constate en effet la Cour des comptes.

Formation Professionnelle

Solde Métiers de la métallerie : les écoles de production, une troisième voie d'excellence

Aux côtés des lycées professionnels et des CFA, les écoles de production constituent une troisième voie de formation innovante et efficace. Particulièrement adaptées aux jeunes en décrochage, elles offrent un suivi individualisé et un taux d'employabilité de 100 %. Alors que les métiers de la métallerie connaissent des tensions sur l'emploi, ces écoles, dont huit forment au CAP serrurerie-métallerie, constituent une véritable aubaine pour les professionnels.

Lorsqu'un jeune de quinze ans souhaite obtenir un CAP, il peut se tourner vers différentes filières. Deux ont généralement ses faveurs : le lycée professionnel, qui dispense une formation théorique et pratique au sein même de l'établissement, ainsi que des périodes de formation en milieu professionnel - PFMP, et l'alternance, qui lui permet d'acquérir une expérience professionnelle en entreprise tout en suivant des cours dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

Mais il existe une "troisième voie" de formation, moins connue et pourtant unanimement saluée comme une voie d'excellence : celle des écoles de production. La France en compte aujourd'hui une soixantaine sur tout le territoire. Anciennes, puisque la première école de production a été créée en Rhône-Alpes en 1882, elles ont commencé à essaimer sur toute la France en 2001. Ces établissements privés à but non lucratif connaissent un développement fulgurant depuis le lancement d'un appel à manifestation d'intérêt par le gouvernement en 2021. L'objectif est ambitieux, puisqu'il s'agit d'atteindre le cap des cent écoles de production d'ici 2030, mais il devrait être largement tenu, tant l'engouement des entreprises, des territoires et des jeunes est grand.

La pédagogie du "Faire pour apprendre" :

Mais pourquoi ce modèle de formation a-t-il autant de succès ? « Il me semble que ce succès est d'abord lié à la pédagogie innovante que nous proposons, basée sur le "faire pour apprendre" », explique Jacky Giraudeau, directeur de l'école de production T'CAP-T'PRO de Saumur, qui dispose d'une formation de métallier-soudeur.

Dans ces écoles, deux tiers du temps sont ainsi consacrés à la pratique, et un tiers l'est aux enseignements théoriques, dans un seul lieu.

« En atelier, les élèves réalisent des pièces pour répondre à de vraies commandes de clients », précise Françoise Candier, directrice exécutive de l'Iron Academy-École de production Grand Paris Nord, dédiée aux métiers de la métallerie.

« Ainsi, ce ne sont pas les notes qui motivent les élèves, mais la récompense d'un client satisfait par la qualité d'une production réalisée dans les règles de l'art. ».

De l'importance du savoir être :

Si elles s'adressent à tous les jeunes, les écoles de production sont particulièrement adaptées à ceux qui sont en situation de décrochage scolaire ou de difficultés sociales. D'une part, parce que la scolarité y est gratuite – les élèves n'y sont en revanche pas rémunérés – et que la sélection se fait uniquement sur des critères de motivation ; d'autre part, car « les effectifs des classes sont limités à douze élèves, et les groupes sont encadrés par des maîtres professionnels, ce qui permet d'assurer un suivi individualisé bienveillant », précise Françoise Candier. « Dans nos écoles, le "savoir être" est une valeur première, et les jeunes doivent intégrer très rapidement les codes de l'entreprise : dire bonjour, être à l'heure... C'est une notion essentielle pour leur réussite professionnelle future », complète Jacky Giraudeau. Le cumul de ces facteurs pédagogiques positifs, souligne-t-il, est favorable à l'employabilité des jeunes : « Nous constatons 100 % d'embauche à la sortie, et certains se voient même "dérouler le tapis rouge" par les entreprises, qui sont souvent des partenaires-clients de l'école. » Les écoles de production semblent ainsi cocher toutes les cases sur la voie du succès : « Finalement nous formons des jeunes autonomes, prêts à travailler dans des entreprises et sur des territoires où les tensions sur les recrutements sont fortes, en particulier sur les métiers de la métallerie », résume Françoise Candier.

Des écoles de production en métallerie au service des entreprises et des territoires :

Sur la soixantaine d'écoles de production présentes en France, huit proposent des formations de CAP serrurerie-métallerie. Parmi elles, les écoles T'CAP-T'PRO et Iron Academy sont particulièrement exemplaires. La première, implantée à Saumur (Maine-et-Loire), a été créée par l'association ISTA49, plus grande entreprise adaptée du département (200 salariés). Elle a accueilli sa première promotion de métalliers-soudeurs en septembre 2019. La seconde, située à Stains (Seine-Saint-Denis), sur le Campus Industreet de la Fondation TotalEnergies, a ouvert plus récemment, à la rentrée 2021. Ces deux écoles ont vu le jour afin de répondre aux besoins des entreprises locales de métallerie, pour lesquelles les élèves assurent des travaux de sous-traitance.

« Nous répondons à tous types de commandes en nous alignant sur les prix du marché, » explique Françoise Candier. « Encadrés par des maîtres professionnels, les jeunes travaillent sur des machines professionnelles de dernière génération qui leur permettent de produire des pièces dans les règles de l'art. » Pour une entreprise de métallerie, « l'intérêt de faire appel à des écoles comme les nôtres est triple », assure Jacky Giraudeau. « Le premier est que nous constituons une belle force d'appoint. Dans mon école, les dix-huit jeunes peuvent produire vite et beaucoup. Nous pouvons nous organiser rapidement pour répondre aux demandes ». Le deuxième intérêt tient à la structuration de certains marchés. « Nos écoles sont inscrites au registre des clauses d'insertion sociale. De ce fait, nous pouvons réaliser la proportion d'heures en insertion que les entreprises doivent respecter sur certains marchés publics. » Enfin, pour Jacky Giraudeau, le troisième intérêt concerne la responsabilité sociétale des entreprises RSE. « En étant nos partenaires, les entreprises peuvent se prévaloir de travailler avec des jeunes, parfois en difficulté, ce qui véhicule une image positive. »

Retrouvez les coordonnées des collaborateurs FNAR en [clicquant ici](#).