

La lettre de l'ADEFIM

Association de Développement des formations des industries de la Métallurgie

AIN



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des Industries
de la Métallurgie

Sommaire

Financement de l'Etat et du FSE : des fonds bien utilisés !.....	p. 2
Conseil d'administration de l'OPCAIM.....	p. 3
Règlement d'intervention de la région Rhône-Alpes : former pour anticiper.....	p. 4-5
OPCAIM : hausse de 8 % des contrats de professionnalisation et de 11 % du DIF en 2012.....	p. 6
Conditions de prise en charge 2013 : dans la continuité.....	p. 7-8
Appels à projets du F.P.S.P.P. : de nouvelles possibilités.....	p. 8

Édito

P.O.E.* collective monteur-soudeur : du personnel qualifié pour répondre à vos besoins en recrutement



Afin d'aider les entreprises du secteur rencontrant des difficultés de recrutement en soudage, l'UIMM de l'Ain et l'ADEFIM 01 ont lancé, en fin d'année 2012, une nouvelle action dans le cadre de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi collective sur le métier de monteur-soudeur.

En effet, vous avez été nombreux tout au long de l'année 2012 à manifester vos difficultés pour trouver du personnel qualifié dans ce domaine.

C'est pourquoi, nous avons lancé cette nouvelle action qui consiste à former des demandeurs d'emploi afin de leur apporter les compétences nécessaires pour qu'ils puissent ensuite être directement opérationnels.

Ces demandeurs d'emploi ont fait l'objet, en amont, d'une évaluation et d'un positionnement afin de valider leur motivation et leurs aptitudes à pouvoir occuper ce métier.

Douze demandeurs d'emploi volontaires ont ainsi été sélectionnés et formés en continu à

l'AFPI de l'Ain sur 3 mois (près de 400 heures de formation). Tous ont obtenu leurs qualifications de soudage, sésame souvent indispensable demandé par les entreprises (et surtout exigé par les clients).

Aujourd'hui, nous vous mettons donc à disposition ces personnes qui vous proposent leurs services et qui espèrent mettre très rapidement en pratique les compétences acquises.

Bernard MONIN de l'AFPI de l'Ain (04 74 32 36 47 b.monin@afpma.fr) est à votre disposition pour vous communiquer les C.V. et vous mettre en relation avec ces personnes.

Votre conseiller ADEFIM peut également vous assister dans vos démarches.

N'hésitez pas à nous contacter au plus vite !



* Préparation Opérationnelle à l'Emploi

à savoir

L'équipe de l'ADEFIM 01 est à votre écoute pour vous accompagner et vous permettre d'optimiser le financement des actions de formation pour vos salariés.



Financement de l'Etat et du Fonds Social Européen : des fonds bien utilisés !



Depuis 2011, suite à la convention A.D.E.C. (Action de Développement des Emplois et des Compétences) signée entre l'Etat et l'UIMM régionale, l'ADEFIM 01 propose aux entreprises du département de l'Ain des actions de formation collectives pour lesquelles les coûts pédagogiques sont très fortement subventionnés.

Ces actions de formation visent en priorité des salariés peu qualifiés, les travailleurs handicapés ainsi que les femmes. Sont principalement concernées les entreprises employant moins de 250 salariés.

Les financements de l'Etat et du Fonds Social Européen se sont élevés pour cette année à 374 693 € pour la Région Rhône-Alpes dont 99 870 € pour le département de l'Ain. Pour ces actions, l'ADEFIM 01 a complété à hauteur de 62 695 € soit un subventionnement de près de 98 % des coûts pédagogiques.

Les domaines de formation retenus ont été le soudage, la maintenance, la lecture de plan et l'usinage. La durée des parcours a été adaptée pour répondre parfaitement aux besoins de l'entreprise et au niveau de compétences du salarié.

C'est ainsi qu'une cinquantaine de salariés ont pu bénéficier de ces actions et donc sécuriser leur parcours professionnel. **Les résultats des évaluations effectuées à l'issue de ces formations nous encouragent à poursuivre ces actions.**

Seront reconduites en 2013 les actions de formation dans le domaine de l'usinage, du soudage, de la lecture de plan, de la maintenance et de l'électroérosion fil et enfonçage.

En fonction des crédits supplémentaires que nous pourrions obtenir, **nous vous proposerons de nouvelles actions afin d'élargir les domaines d'intervention et pouvoir toucher d'autres entreprises.**

Contactez votre conseiller ADEFIM pour obtenir les programmes de formations et toutes les modalités pratiques.

UNE CONVENTION QUI PEUT EN CACHER UNE AUTRE ...

En effet, une convention a été conclue entre l'ADEFIM 01 et l'Unité Territoriale de l'Ain de la D.I.R.E.C.C.T.E. dans le cadre de la G.T.E.C. (Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences) pour accompagner les entreprises formant leurs salariés dans le domaine de la Fabrication, Construction et Dessin assistés par Ordinateur.

Cette convention fait suite à l'étude qui avait été menée en 2011 par l'UIMM de l'Ain, l'ADEFIM 01 et ses partenaires, pour identifier des pistes afin d'accompagner les entreprises de la Métallurgie de l'Ain dans leur développement économique.

Une des attentes des entreprises était de pouvoir être davantage soutenues financièrement sur des actions de formation visant des publics un peu plus qualifiés et occupant des postes clés.

En effet, depuis la dernière réforme de la formation professionnelle, les demandeurs d'emploi et les salariés de premiers niveaux de qualification sont prioritaires et les fonds de la formation sont très fortement orientés vers ces publics.

Ce financement, octroyé par l'Etat, va dans le sens attendu par les entreprises et contribue à **renforcer, et surtout, à sécuriser les qualifications nécessaires pour ces publics.**

Les financements obtenus par l'ADEFIM 01 ont déjà été consommés dans leur totalité et ont donc répondu aux attentes des entreprises.

Cela a permis aux entreprises de pouvoir bénéficier, avec l'appui financier de l'ADEFIM 01, d'un financement pouvant atteindre 100 % des coûts pédagogiques.

Nous espérons que cette première convention pourra trouver d'autres échos pour les années à venir...



Conseil d'administration de l'OPCAIM - composition

COLLÈGE DES SYNDICATS DE SALARIÉS

Organisations	Titulaires	Suppléants
CFTC	M. Jean-Martin ADAM M. Marc PERRET	M. David CUVELIER M. Eric CRUCHET
FCMTM CFE-CGC	M. Jean-François FOUCARD M. Christian PHILBERT	M. José CLARYSSE M. Claudio SCHARAGER
FGMM-CFDT	M. Vincent BOTTAZZI M ^{me} Aurore AERTGEERTS	M. François BAR M. Alain DERMENJIAN
FO-METAUX	M. Philippe FRAYSSE M. Michel LAMARQUE	M. Jean-Jacques GUEGUEN M. Bertrand MAZEAU
FTM-CGT	M ^{me} Francine PIERRE M. Claude VEN	M. Patrick TISSIER M. Claude DIHARÇABAL

COLLÈGE PATRONAL

Organisation	Titulaires	Suppléants
UIMM	M. Jean-Luc BERARD M. Stéphan CHALIGNÉ M. Bernard-Philippe CLÉMENT M. Damien DELEVALLÉE M. Jean-Marie FRANÇOIS M. Gilles LODOLO M. Jean-François MARTIN M. Dominique OLIVIER M. François PRUD'HOMME M. René TALARMIN	M. Sylvain AUGERE M. Ulric BRÉHÉRET M ^{me} Florence BUISSON-VINCENT M. Jean-Daniel GOUIN M ^{me} Véronique GUILLON M ^{me} Frédérique JÉZÉGABEL M. Alexandre LE CAMUS M. Nicolas LE RICHE M. Christophe MEYRUEY M. Henri VENET

Président de l'OPCAIM : M. Claude VEN - CGT

Vice-Président de l'OPCAIM : M. Jean-Luc BERARD - UIMM

Un comité d'audit paritaire, qui découle de l'accord du 1^{er} juillet 2011 sur la formation dans la métallurgie, a été mis en place pour contrôler la gestion et l'utilisation des fonds collectés par les Adefim - et aussi l'OPCAIM - avec les commissaires aux comptes. Les membres du comité pour la période 2013-2014 ont été désignés par le conseil d'administration de l'OPCAIM :

M. Jean-Martin ADAM

M. Ulric BRÉHÉRET

M. Alain DERMENJIAN

M. François PRUD'HOMME

Dossier

Le dispositif de la Région Rhône-Alpes "former pour anticiper" permet à une entreprise engagée dans une mutation économique, quels que soient sa taille et son secteur d'activité, d'être soutenue par la Région pour les coûts pédagogiques de son plan de formation.

Les entreprises de Rhône-Alpes sont confrontées à de nombreux défis pour conforter leur développement et assurer leur maintien qui impliquent des mutations importantes de leur stratégie et de leurs activités. La réussite de leur repositionnement est très largement dépendante de leurs ressources humaines et de leur capacité à impulser les adaptations de compétences nécessaires pour faire face aux évolutions.

Consciente de cet enjeu, pour les entreprises comme pour les salariés, la Commission permanente de la Région Rhône-Alpes a adopté, le 16 mai 2012, un nouveau dispositif dénommé « **Former pour anticiper** » qui vise à accompagner les entreprises engagées dans une mutation profonde de leur activité et dont le plan de formation massif de leurs salariés conditionne la réussite du projet.

Ce dispositif permet à une entreprise, quels que soient sa taille et son secteur d'activité, d'être soutenue par la région pour les coûts pédagogiques de son plan de formation. La Région Rhône-Alpes intervient en complémentarité de l'entreprise, de son OPCA, et éventuellement de l'Etat (DIRRECTE). Les subventions sont versées à l'OPCA auquel adhère l'entreprise concernée.

Règlement d'intervention de la Région Rhône-Alpes Professionnalisation des actifs : soutien à la formation des salariés dans le cadre de mutations économiques - former pour anticiper

OBJET DE L'AIDE REGIONALE

L'aide régionale a pour objet de soutenir les projets de formation exceptionnels des entreprises éligibles telles qu'elles sont définies à l'article suivant.

Le plan de formation devra s'inscrire dans un projet global de mutation structurelle qui implique la reconversion ou le changement fondamental de stratégie, et qui conditionne la survie de l'entreprise et est nécessaire au maintien de l'emploi.

L'entreprise devra avoir conduit, préalablement à la définition du projet de formation, une étude d'impact sur le volet social du projet de mutation/reconversion.

La contribution de la Région sera conditionnée au fait que les financeurs premiers dans ce type de situation, que sont l'entreprise, son OPCA et le cas échéant l'Etat dans le cadre de ses crédits d'intervention pour la sauvegarde de l'emploi, aient mobilisé au maximum leurs possibilités.

L'aide régionale sera versée à l'OPCA auquel adhère l'entreprise.

ENTREPRISES ELIGIBLES

La Région Rhône-Alpes souhaite accompagner les entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activités.

L'intervention régionale portera sur des projets d'entreprises appartenant à des filières économiques particulièrement structurantes de Rhône-Alpes.

Enfin, l'entreprise devra avoir mobilisé l'ensemble de ses moyens dédiés à la formation de ses salariés. Le soutien de la Région au projet de formation ne pourra être mobilisé qu'au-delà de l'obligation légale de l'entreprise en matière de formation continue.

PUBLICS VISES

La Région a pour objectif de soutenir prioritairement les salariés les plus fragilisés au regard de l'emploi que sont les salariés de bas niveau de qualification. Seront aussi visés les salariés occupant des postes d'encadrement de premier niveau ou de proximité. Une attention particulière sera portée aux salariés jeunes et de + 45 ans, aux femmes et aux personnes handicapées.

FORMATIONS

Les formations « générales » *

« une formation comprenant un enseignement qui n'est pas uniquement ou principalement applicable au poste de travail actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise bénéficiaire, mais qui procure des qualifications largement transférables à d'autres entreprises ou à d'autres domaines de travail ».

Les formations « spécifiques » *

« une formation comprenant un enseignement directement et principalement applicable au poste actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise bénéficiaire et procurant des qualifications qui ne sont pas transférables à d'autres entreprises ou d'autres domaines de travail ou ne le sont que dans une mesure limitée ».

* appellations conformes au règlement communautaire

Les formations considérées comme « relevant de l'obligation de l'employeur » ne seront pas éligibles (HAC-CP, FCOS, habilitations électriques...).

Le plan de formation, dans sa globalité, devra intégrer obligatoirement des « formations générales ».

Pour la mise en œuvre de son projet de formation, l'entreprise associera à sa démarche l'intervenant de son choix.

MODALITES D'INTERVENTION DE LA REGION

Règles de cumul :

L'entreprise peut cumuler des aides publiques à condition que l'ensemble des aides versées à l'entreprise ne dépasse pas les plafonds prévus par le régime N°X64/2008 susvisé.

Intensité maximale des aides publiques :

	Formations générales	Formations spécifiques
Intensité de l'aide sans majoration	60 %	25 %
Formation aux travailleurs défavorisés ou handicapés	70 %	35 %
Aides accordées aux entreprises de taille moyenne	70 %	35 %
Aides accordées aux petites entreprises	80 %	45 %
Aides accordées pour la formation dispensée à des travailleurs défavorisés ou handicapés dans des entreprises moyennes	80 %	45 %
Aides accordées pour la formation dispensée à des travailleurs défavorisés ou handicapés dans des petites entreprises	80 %	55 %

Dépenses éligibles :

Seules les actions de formation pourront bénéficier d'un financement régional. Sont ainsi exclues toutes les actions d'accompagnement et de bilans de compétences.

Seules les formations dispensées, en dehors ou dans l'entreprise, par un organisme de formation déclaré en préfecture, seront éligibles à l'intervention régionale, excluant ainsi les formations internes à l'entreprise réalisées par les salariés eux-mêmes.

La Région cofinancera uniquement les dépenses liées aux coûts pédagogiques des actions de formation retenues et justifiées.

Forme d'intervention de la Région :

La subvention régionale sera versée à l'OPCA pour le soutien au projet de formation de l'entreprise demandeuse. L'OPCA sera ainsi garant de son utilisation et du respect des règles nationales et communautaires d'encadrement des aides.

La contribution de la Région sera conditionnée au fait que les financeurs premiers dans ce type de situation, que sont l'entreprise, son OPCA et le cas échéant l'Etat dans le cadre de ses crédits d'intervention pour la sauvegarde de l'emploi, aient mobilisé au maximum leurs possibilités.

La subvention régionale sera versée au regard des factures établies par les organismes de formation retenus pour le projet et payées et acquittées par l'OPCA.

ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE

L'entreprise s'engage à :

- présenter sa stratégie à la Région (perspectives d'avenir, place du plan de formation dans le projet d'entreprise, justification de la nécessité d'avoir recours à des fonds publics...)
- recueillir l'adhésion des salariés au titre de la démarche concernée via les Instances représentatives du Personnel (IRP)
- respecter et signer la charte d'engagements réciproques des entreprises
- le cas échéant, apporter à la Région des informations sur la relation de l'entreprise avec ses sous-traitants de Rhône-Alpes (par exemple, via une cartographie et implication de l'entreprise envers ses sous-traitants)
- à maintenir un effort constant en matière de formation des salariés au-delà du projet présent afin de consolider leur maintien dans l'emploi et développer la sécurisation de leurs parcours professionnels

Rhône-Alpes Région

OPCAIM : hausse de 8 % des contrats de professionnalisation et de 11 % du DIF en 2012

Le nombre de contrats de professionnalisation progresse de 8 % en 2012 par rapport à 2011 et de 19 % entre 2010 et 2012, selon le bilan de l'activité 2012 par dispositifs de l'Opcaim. La durée moyenne des 11 200 contrats de professionnalisation signés en 2012 est de **588 heures**, soit une hausse de près de **30 %** en deux ans. Toutefois, le taux horaire moyen de prise en charge décroît de **16 %** sur cette même période pour atteindre **9,5 euros**. Un cinquième des bénéficiaires a entre 26 et 44 ans, ce qui représente une hausse de **43 %** de cette catégorie au cours des deux dernières années. La part des emplois et techniciens (**75 %** en 2012) et celle des ouvriers (**26 %**) sont relativement stables.

S'agissant du type de contrats de professionnalisation signés, les CDD restent la norme (**95 %**). Si la part des CQPM (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie) diminue entre 2010 et 2012, elle demeure la première qualification obtenue par les personnes en contrat de professionnalisation (**41 %**), talonnée par le diplôme, souvent des BTS (**39 %**) et les titres professionnels (**9 %**).

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION : FORTE PROGRESSION DU NOMBRE DE SENIORS

Le nombre de périodes de professionnalisation engagées en 2012 - près de 131 200 - augmente fortement (**19 %**) par rapport à l'an dernier (+ **51 %** en deux ans). Cette hausse s'explique par la suppression, en 2011, de la durée minimale de formation pour les salariés de plus de 45 ans imposée pour obtenir un financement de l'Opcaim. Le but de cette mesure était d'inciter les entreprises à former leurs seniors. La durée moyenne hors senior est de **95 heures** dans les entreprises de 250 salariés et plus, **42 heures** dans les entreprises de moins de 50 salariés et **31 heures** pour les seniors hors VAE ou bilan de compétences.

Concernant le profil des salariés, près de six sur dix ont 45 ans et plus en 2012, et un tiers sont ingénieurs et cadres. En deux ans, la part des ouvriers chute de dix points (de **37 %** à **27 %**). On peut aussi noter l'augmentation continue sur deux ans des attestations, qui représentent **92 %** des qualifications obtenues à l'issue d'une période de professionnalisation en 2012.

70 500 SALARIÉS FORMÉS AU DIF (+ 11 %) DANS LES ENTREPRISES DE + 50

En 2012, près de **70 500 salariés** ont utilisé leur DIF (Droit Individuel à la Formation) dans les entreprises de 50 salariés et plus, soit une hausse de **11 %** qui permet de retrouver le niveau de 2010, pour un engagement initial de **33 millions d'euros**. La durée moyenne est de **25 heures** (contre 29 heures deux ans plus tôt) et le taux horaire moyen est de **19 euros**. Dans les entreprises de 10 à 49 salariés, on constate une baisse de **16 %** du

nombre de DIF réalisés entre 2010 et 2012 (**8 280** contre 7 000). Ces salariés ont suivi une formation de **30 heures** en moyenne (contre 37 heures en 2010), pour un taux horaire moyen de 19 euros. Environ **2 000 personnes** ont pu utiliser leur DIF dans les entreprises de moins de 10 salariés, soit une hausse de **28 %** depuis 2011. La durée moyenne diminue toutefois de 4 % pour atteindre **31 heures**.

Tous types d'entreprise confondus, le DIF bénéficie d'abord aux 35-44 ans (**36 %** en 2012) et aux 24-34 ans (**24 %**), ainsi qu'aux cadres et ingénieurs (**43 %**).

Par ailleurs, près de **380 représentants** du personnel (délégués du personnel ou membres du comité d'entreprise) ont suivi un DIF spécifique en 2012. Le profil type est un ouvrier entre 35 et 44 ans travaillant dans une entreprise de 50 à 249 salariés.

PLAN DE FORMATION DES ENTREPRISES

S'agissant des salariés formés sur le plan de formation dans les entreprises de plus de 50 salariés et plus, leur nombre diminue de **5 %** en un an et de **18 %** en deux ans, tout comme la durée moyenne de la formation (37 heures en 2010 contre 31 heures en 2012). Le taux horaire moyen est de **26 euros**. À l'inverse, dans les entreprises de 10 à 49 salariés, on constate une légère progression (+ **5 %**) en un an et une stabilité de la durée moyenne (**31 heures**).

Dans les entreprises de moins de dix salariés, l'engagement initial est en hausse de **11 %** entre 2011 et 2012 et le nombre de salariés formés progresse de **6 %** pour atteindre près de 20 900. La durée moyenne de formation est semblable à celle dans les entreprises de plus de dix salariés - **32 heures** en 2012. La répartition des salariés formés sur le plan : deux tiers d'entre eux ont entre 25 et 44 ans, un cinquième sont des femmes, et les ouvriers, employés et techniciens sont **75 %**.

DIAGNOSTICS GPEC

Près de **500 entreprises** ont bénéficié d'un diagnostic **GPEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) en 2012 (467 en 2011), dont la moitié ont entre 10 et 49 salariés. La région Rhône-Alpes figure en tête du nombre d'entreprises bénéficiaires (116 diagnostics).

En ce qui concerne l'accompagnement des demandeurs d'emploi, près de **2 700** ont été suivis en 2012 dans le cadre d'un **CSP** (Contrat de Sécurisation Professionnelle) ou d'un **CRP/CTP**, essentiellement en Rhône-Alpes (**12 %**), Île-de-France (**9 %**) et dans les Pays de la Loire (**8 %**). Quatre sur dix sont des ouvriers et un tiers sont des employés.

Environ **750 demandeurs d'emploi** ont suivi une **POE** (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) individuelle (1,4 million d'euros engagés sur une enveloppe de 2 millions) tandis que **1 500** ont participé à une **POE collective** (6,8 millions d'euros engagés sur une enveloppe de 9,5 millions). Quant au dispositif de **chômage partiel**, il a concerné **42 200** salariés de la métallurgie en 2012 (30 millions d'euros engagés).



Tour d'horizon

Conditions de prise en charge 2013 : dans la continuité ...

Vous en trouverez ci-dessous les grandes lignes ; pour plus de précisions sur chacun des dispositifs ci-dessous, merci de contacter votre conseiller ADEFIM.

Plan de formation entreprises employant 10 salariés et plus

Modalités

Les actions de formation concernent tous les salariés de l'entreprise en CDD et en CDI.

Les documents à nous transmettre avant le début de la formation sont les suivants :

- demande préalable de prise en charge complétée,
- annexe d'informations sur les stagiaires,
- convention de formation signée entre l'organisme et l'entreprise,
- programme et éventuellement planning de la formation.

L'entreprise effectue auprès de l'ADEFIM 01 des versements volontaires au titre du plan de formation. L'ADEFIM 01 tient à jour les enregistrements correspondant et fournit le reçu libératoire (déductibles sur l'obligation légale sur la part plan de formation).

Financement

Prise en charge du coût pédagogique à hauteur de 100 % du coût réel, sur présentation de justificatifs.

Les charges sociales des rémunérations sont remboursées à l'entreprise dans la limite d'un plafond correspondant à 47 % du salaire brut.

Les frais de transport, hébergement, restauration sont pris en charge à hauteur de 100 % des frais réels, plafonnés à **18 €** par repas et **64 €** par nuitée (incluant le petit déjeuner).

Possibilité de paiement direct aux organismes de formation, par convention de paiement.

Participation d'un salarié à un jury de délibération CQPM, comprenant les salaires et charges correspondant à l'absence, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement : prise en charge selon un forfait de **100 €** par demi-journée ou **150 €** par journée.

Plan de formation entreprises employant moins de 10 salariés

Modalités

Les actions de formation concernent tous les salariés de l'entreprise en CDD (hors apprentis) et en CDI.

Les documents à nous transmettre avant le début de la formation sont les suivants :

- demande préalable de prise en charge complétée et signée,
- annexe d'informations sur les stagiaires,
- convention de formation signée entre l'organisme et l'entreprise,
- programme de formation (contenu de formation),
- éventuellement le planning de la formation.

Financement

Prise en charge du coût pédagogique dans la limite du coût réel et d'une enveloppe annuelle de **2 000 € HT** (tous dispositifs confondus).

Et dans les limites du coût horaire suivant :

- **32 €/h**/stagiaire pour les formations industrielles,
- **25 €/h**/stagiaire pour les formations non industrielles.

Prise en charge des actions de **bilan de compétence et de VAE** dans la limite de **62 €/h**, plafonnée à une durée de 24 heures.

Droit Individuel Formation

Modalités

Le DIF s'exerce **en dehors du temps de travail**, mais peut être mis en œuvre, en tout ou partie, sur le temps de travail, par accord d'entreprise ou par accord express entre l'employeur et le salarié. Les heures de DIF réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Une allocation de formation est versée au salarié par l'employeur pour le temps de formation réalisé en dehors du temps de travail (50 % du salaire net exclues CSG et CRDS).

Les mêmes documents (avec l'annexe DIF mentionnant l'accord employeur - salarié que ci-dessus sont requis).

Financement

Prise en charge des coûts pédagogiques sur la base d'un forfait de remboursement plafonné à :

- **70 %** pour les entreprises ≤250 salariés
- **50 %** pour les entreprises >250 salariés

Et dans les limites des coûts horaires suivants :

- **30 €/h**/stagiaire pour les formations industrielles,
- **22 €/h**/stagiaire pour les formations non industrielles.

Prise en charge des actions de **bilan de compétence et de VAE** dans la limite de **62 €/h**, plafonnée à une durée de 24 heures.

Période de Professionnalisation

Modalités

Les actions éligibles sous ce dispositif sont inscrites dans le plan de formation de l'entreprise et ne concernent que les **salariés en CDI**.

Pour les actions « **d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise** », la période de professionnalisation a lieu pendant le temps de travail.

Pour les actions « **ayant pour objet le développement des compétences** », la période de professionnalisation peut se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures / an / salarié (salariés sous convention de forfait en jours ou en heures sur l'année : dans la limite de 5 % du forfait).

Les mêmes documents que ceux indiqués en page 7 sont requis.

Financement

Prise en charge des coûts pédagogiques sur la base d'un forfait de remboursement plafonné à :

- 70 % pour les entreprises ≤250 salariés
- 50 % pour les entreprises >250 salariés
- 100 % des coûts pédagogiques pour des actions de formation suivies par des femmes (**entreprises de 20 salariés au plus**) si ces actions préparent à l'obtention d'un CQPM ou CQPI, ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle.

Et dans les limites des coûts horaires suivants :

- 30 €/h/stagiaire (formations industrielles),
- 22 €/h/stagiaire (formations non industrielles).

Prise en charge des évaluations préformatives (forfait de 200 ou 400 €) et des certifications liées au passage d'un CQPM (forfait de 457 €, ou 80 € pour le CQPM n°0236).

Les prises en charge sont données sous réserve des disponibilités financières de l'OPCAIM

Appels à projets du F.P.S.P.P. (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) : de nouvelles possibilités vont s'offrir à vous

Comme chaque année et afin de participer à la qualification des demandeurs d'emplois et des salariés de premiers niveaux de qualifications, le F.P.S.P.P. lance des appels à projets sur lesquels l'ADEFIM 01 se positionne.

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels souhaite cette année financer les actions de formation qui participeront :

- à l'acquisition d'un socle de compétences ;
- à la lutte contre l'illettrisme ;
- à aider les salariés et les entreprises en difficultés (chômage partiel) par la formation professionnelle ;
- à la qualification des salariés (à travers le D.I.F. et la période de professionnalisation) ;

- à aider les entreprises se trouvant dans des cas de mutations économiques et technologiques.

Des appels à projets concernent également les demandeurs d'emplois (via le financement de la formation) dans le cadre :

- du contrat de sécurisation professionnelle ;
- de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective.

Si vous avez des projets relatifs à ces thématiques, contactez votre conseiller ADEFIM et faites-nous part au plus vite des actions que vous souhaitez mettre en œuvre cette année afin de pouvoir optimiser vos financements.



ADEFIM 01

1 bis, allée des Tyrandes - BP16 - 01960 Peronnas

Tél. 04 74 32 02 59 - Fax 04 74 32 86 25 - e-mail : adefim01@adefim.com



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des Industries
de la Métallurgie