

Contactez votre Adefim
pour une assistance téléphonique

Votre ADEFIM :

Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des **Industries**
de la **Métallurgie**



120, boulevard de Courcelles – 75849 Paris Cedex 17
www.opcaim.com



Avec le CPF, misez sur la construction partagée des projets de formation

Un compte d'heures individuel qui permet :

- ☑ aux salariés de votre entreprise d'accéder à une formation qualifiante ;
- ☑ à votre entreprise d'adapter les compétences existantes aux besoins actuels et émergents.

Pour toute information,
vous pouvez contacter votre conseiller Adefim,
vous rendre sur le site OPCAİM : www.opcaim.com
ou sur le site dédié :
<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

OPCAİM,
au service des projets
pour l'emploi et le
développement des
compétences des entreprises
de la métallurgie



Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
des **Industries**
de la **Métallurgie**

Le CPF, comment ça marche ?

La loi 2014-288 du 5 mars 2014 a créé le Compte Personnel de Formation (CPF) qui succède au DIF.

C'est un dispositif d'accès à la qualification, destiné à tous les salariés, qui peuvent l'utiliser tout au long de leur vie professionnelle.

Le CPF permet de :

- favoriser l'acquisition d'une qualification et la montée en compétences des salariés par des formations visant des certifications répondant aux besoins du marché de l'emploi et retenues par la branche de la métallurgie ;
- rendre les salariés acteurs de leur parcours professionnel, notamment par la validation des acquis de l'expérience ;
- co-construire avec les salariés un projet permettant le maintien et le développement de leur employabilité.

Le CPF est alimenté par :

- l'inscription des heures acquises jusqu'en décembre 2014 au titre du DIF ;
- l'acquisition d'heures de formation, par année de travail effectuée à partir du 1^{er} janvier 2015 : ainsi un salarié à temps plein, verra son CPF crédité de 24 h par an jusqu'à 120 h, puis de 12 h par an jusqu'au plafond de 150 h ;
- des abondements supplémentaires, dans le cadre d'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche, par exemple pour les salariés à temps partiel.

Le CPF est géré par la Caisse des dépôts et consignations, à partir des informations reportées par l'entreprise dans la DADS, via un service dématérialisé accessible à l'employeur et au salarié :

www.moncompteformation.gouv.fr

Le CPF, qui est concerné, pour quelles formations ?

Tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail, possèdent un CPF, qui est alimenté même lors de périodes d'inactivité.

Le CPF appartient au salarié : il lui revient donc de prendre l'initiative de son utilisation. Toutefois, l'employeur peut l'informer et le conseiller sur le choix de sa formation, en particulier dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le salarié peut également bénéficier des services du Conseil en Evolution Professionnelle (le CEP).



Un allié précieux : le CEP (Conseil en Evolution Professionnelle)

Le CEP est un service gratuit qui permet au salarié d'être accompagné dans son projet professionnel ou de formation. En se connectant sur son espace CPF, le salarié trouvera les coordonnées du CEP le plus proche.

Un conseiller sera en mesure de l'aider à s'orienter et à choisir une formation adaptée et l'accompagner dans ses démarches sur le portail CPF.

L'OPCAIM a signé des conventions de partenariat avec certains organismes pour conseiller au mieux les salariés de la métallurgie.

Renseignez-vous auprès de votre conseiller Adefim.

Sont accessibles dans le cadre du CPF :

- les formations permettant d'acquérir les connaissances de base définies au sein du « Socle de connaissances et de compétences » - « CléA » ;
- les actions d'accompagnement à la VAE ;
- les formations certifiantes ou qualifiantes figurant sur des listes établies par les partenaires sociaux, notamment par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la métallurgie, permettant d'obtenir :
 - tout ou partie d'un titre ou diplôme inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
 - un Certificat de Qualification Professionnelle de la Métallurgie (CQPM) ou Interbranche (CQPI) ;
 - une certification ou une habilitation inscrite à l'« inventaire » de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle, (CNCP) qui recense les qualifications ne figurant pas au RNCP.

Du DIF au CPF

Depuis janvier 2015, les salariés peuvent activer leur compte sur le portail officiel du CPF, via leur espace personnel et y inscrire les heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2014. L'employeur a notifié au salarié les heures disponibles au titre du DIF minima sur le bulletin de salaire de décembre 2014. Ce solde d'heures de DIF est utilisable jusqu'au 31 décembre 2020 pour réaliser une formation, selon les règles applicables au CPF.

La liste des certifications éligibles dans la métallurgie est consultable sur :

www.moncompteformation.gouv.fr
et sur :
www.opcaim.com

Comment utiliser au mieux le CPF ?

Le CPF appartient au salarié et lui permet d'être acteur de ses parcours. Il peut ainsi représenter un levier de la stratégie de formation de l'entreprise, pour la construction des projets partagés.

1

Informar les salariés sur le CPF et les possibilités qui leur sont offertes

Des supports de communication sont mis à disposition des entreprises de la branche par l'OPCAIM :

- affiche,
- leaflet,
- documents utiles à télécharger,
- animation mode d'emploi pour les salariés.



2

Inciter les salariés à se former, à maintenir et développer leur employabilité

L'entretien professionnel est le moment opportun pour échanger avec le salarié sur les possibilités offertes par le CPF : faire le point sur le poste occupé, les compétences du salarié, ses souhaits d'évolution et les nouveaux besoins de l'entreprise... et présenter les possibilités de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

L'entreprise responsabilise ainsi le management de proximité sur la montée en compétence de ses collaborateurs ([www.opcaim.com/rubrique "L'entretien professionnel"](http://www.opcaim.com/rubrique/L'entretien_professionnel)).

3

Accompagner les salariés les moins qualifiés dans leur montée en compétences et la reconnaissance de leurs acquis

L'entreprise peut utiliser le CPF pour :

- inciter ses salariés les moins qualifiés à s'inscrire aux formations du « Socle de connaissances et de compétences » ;
- proposer à des salariés qui ont fait la preuve de leurs compétences mais ne possèdent aucun diplôme de faire valider leurs acquis.

4

Adapter les compétences présentes dans l'entreprise aux besoins actuels et émergents

Le CPF peut être articulé avec d'autres dispositifs (période de professionnalisation, plan).

Ainsi, l'entreprise peut utiliser le dispositif pour adapter les compétences de ses collaborateurs aux besoins actuels et émergents de la branche et accroître sa compétitivité.

La liste des certifications éligibles au CPF a été établie par les partenaires sociaux de la branche. Elle peut être complétée par des listes interprofessionnelles, établies aux niveaux national et régional.

L'utilisation du CPF garantit que le temps de formation peut être réellement investi dans la performance de l'entreprise.

5

Co-construire avec les salariés les projets de formation

Le CPF utilisé en co-construction entre l'employeur et le salarié présente des avantages pour chacun :

- le salarié y trouve l'assurance de sécuriser son parcours professionnel et de maintenir son employabilité ;
- l'entreprise saisit l'opportunité de favoriser la montée en qualification de ses équipes au bénéfice de ses performances collectives ;
- la pertinence des projets est renforcée ;
- le principe de la « formation tout au long de la vie » trouve tout son sens.

Les modalités de financement par l'OPCAIM ?

Pour une formation organisée dans le cadre du CPF, l'OPCAIM prend en charge :

- les coûts pédagogiques dans la limite de 45 €/heure,
- les frais annexes (transport, hébergement et restauration) suivant les barèmes définis,
- la rémunération du salarié si la formation se réalise sur le temps de travail dans la limite des heures du compteur et de 50 % du coût total pris en charge.

Renseignez-vous auprès de votre **ADEFIM* !**

* Votre relais territorial OPCAIM



Rappel

Les règles de financement de la formation diffèrent suivant l'effectif de l'entreprise

- **moins de 10 salariés**
l'entreprise ne verse pas de contribution spécifique mais ses salariés peuvent utiliser leur CPF en bénéficiant des fonds mutualisés de l'OPCA.
- **10 salariés et plus**
l'entreprise doit consacrer au CPF 0,2 % de sa masse salariale.

L'entreprise a 2 possibilités :

- verser le 0,2 % dans le cadre de la contribution simplifiée due à l'OPCA qui prend en charge les frais de formation des salariés et assure la gestion administrative ;
- garder la gestion en interne par accord d'entreprise et prendre en charge les frais de formation des salariés.

Dans tous les cas, l'interlocuteur de l'entreprise est l'ADEFIM.

Comment mettre en œuvre le CPF ?

Un préalable : avoir informé les salariés sur le CPF et leur avoir communiqué le solde de leurs heures DIF. Ensuite, la mise en œuvre du CPF peut suivre 3 scénarios.

1

Le salarié souhaite suivre sa formation en dehors du temps de travail

L'accord de l'entreprise n'est pas requis. À noter : pendant la formation, le salarié continue à bénéficier de la protection sociale en matière d'accidents du travail.

2

Le salarié souhaite suivre sa formation pendant le temps de travail, à son initiative

Il doit adresser à l'employeur une demande d'accord portant sur le contenu et le calendrier de la formation dans les délais suivants :

- 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois,
- 120 jours avant si elle dure 6 mois et plus.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour répondre. À défaut, la demande est considérée comme acceptée.

3

Le salarié et l'employeur ont défini ensemble la démarche de formation

par exemple dans le cadre de l'entretien professionnel

L'inscription peut être mise en œuvre aussitôt.

Quelles démarches pour l'inscription ?

- L'entreprise fait une demande de prise en charge auprès de son ADEFIM en joignant l'attestation des heures DIF et la demande de l'accord exprès du salarié pour mobiliser ses heures
- L'ADEFIM vérifie la conformité du dossier, prépare le montage financier et enregistre le dossier dans le portail CPF.

Le salarié peut partir en formation !

Pour les actions « socle de connaissances et de compétences » et l'accompagnement de la VAE, l'accord de l'employeur porte sur le calendrier, mais pas sur le contenu.