

Accord collectif national
EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Création d'un fonds d'assurance-formation des salariés)
(23 novembre 1972)
(Etendu par arrêté du 27 juillet 1995,
Journal officiel du 8 août 1995)

AVENANT N° 25 DU 3 FÉVRIER 2016
À L'ACCORD DU 23 NOVEMBRE 1972
RELATIF À UN FONDS D'ASSURANCE-FORMATION
NOR : AGRS1797006M

Entre
FNSEA
FNCUMA
FNEDT
UNEP
FNCH
FFPF
ONF
GHN
SNEEPEE
PMU
CNVS
USRTL
FNMJ
FFAF
PRODAF
UNSSAC
FNCA
FNEMSA
UNMFREO
FRFN
SNSAPL
D'une part, et
FGA CFDT
FGTA FO

FNAF CGT

CFTC-Agri

CFE-CGC Agro

SNECA CFE-CGC ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}

MODIFICATIONS

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles et syndicales signataires de l'accord s'accordent sur la nécessité de préserver un OPCA professionnel de branches. L'intérêt pour nos branches d'avoir un OPCA professionnel et de branches renvoie à plusieurs éléments :

- un OPCA professionnel est le vecteur d'une politique à destination des branches sur la formation professionnelle, il permet un pilotage facilité de cette politique. Il permet également une participation active à la gouvernance et aux choix de gestion ;
- il est un lieu d'articulation avec les politiques publiques et en direction des filières ;
- c'est aussi un vecteur d'échange entre les organisations patronales et syndicales sur le sujet de la formation professionnelle. Un OPCA de branches est donc de ce point de vue un facilitateur du dialogue social dans nos branches respectives.

L'ensemble de ces éléments renforcent le sentiment qu'un OPCA professionnel est en mesure d'apporter de la proximité et des services « cœur de métier » aux entreprises, notamment dans le cadre d'une offre collective et mutualisée.

De même, cette réflexion s'inscrit avec l'objectif de cohérence visant le maintien dans l'emploi et le déroulement des parcours professionnels des salariés.

Dans un contexte où l'OPCA de branches doit laisser s'exprimer des particularismes. Il est important de définir des règles et de choisir le bon niveau d'orientation politique. La définition du rôle des acteurs et le choix des lieux de réflexion sont essentiels.

Pour qu'un OPCA professionnel fonctionne il est important que le rôle des branches professionnelles soit clairement défini, de même que le niveau d'intervention de chacune des organisations, de leurs actions, de leurs choix ou encore de leurs stratégies de développement.

Dans un contexte tendant vers l'uniformisation des politiques sociales et le rôle de plus en plus manifeste de la puissance publique dans l'orientation des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, il semble nécessaire de renforcer et de valoriser ce qui fait l'intérêt et la force du FAFSEA. L'ensemble des branches impliquées et malgré leur diversité, semblent se retrouver autour d'un projet politique commun. Ce qui fait la spécificité de cet OPCA est avant tout sa capacité à travailler pour et avec des branches professionnelles attachées de l'idée de développement local, de la valorisation de nos territoires avec ses entreprises et ses salariés. L'implication de ces entreprises sur le territoire et leurs multiplicités renforce la pertinence d'un OPCA de branches qui comprend les logiques de ses adhérents et qui définit son action au-delà de sa simple mission de financeur de la formation. Pour les branches professionnelles, le choix du FAFSEA est à la fois le choix de l'intérêt des entreprises qu'ils représentent mais également le choix politique d'acteurs locaux qui font la vivacité et le développement économique de nos territoires.

Compte tenu :

- de l'accord fondateur du 23 novembre 1972, créant le fonds d'assurance-formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA).

Considérant les missions jusqu'à présent assurées dans ce cadre par le FAFSEA, et se traduisant par :

- un objectif de développement de la formation professionnelle continue ;
- la capacité à proposer aux entreprises et salariés qu'il représente des actions pour l'ensemble des dispositifs de formation (contrats et périodes de professionnalisation, CPF, plan de formation, CIF...);
- le développement de services de proximité au bénéfice des entreprises, notamment les plus petites ;
- la nécessité de concilier une gestion paritaire des fonds dédiés à la formation tout en facilitant l'accomplissement des obligations des employeurs.

Ayant pour ambition :

- tout en continuant à couvrir un champ cohérent d'intervention, de réunir l'ensemble des acteurs du monde agricole et rural en vue de la mise en commun de leurs savoirs faire en vue du développement de la formation et de l'emploi ;
- de privilégier la complémentarité de leurs métiers pour répondre aux besoins des territoires ;
- de continuer à travailler au sein d'une organisation apportant aux entreprises, aux salariés et leurs représentants ainsi rassemblés, les financements et services correspondant à leurs besoins de formation ;
- de donner de la cohérence à leurs politiques de formation et de créer des passerelles entre secteurs ;
- de permettre à l'ensemble de ses membres de développer un rôle dans le pilotage de leurs politiques de formation, en déclinaison de leurs politiques conventionnelles respectives ;
- de poursuivre son action dans la perspective d'accueillir de nouveaux adhérents.

Les parties signataires conviennent, par le présent avenant, de compléter et de modifier l'accord national du 23 novembre 1972 comme suit :

Article 2

L'alinéa 5 est modifié comme suit :

« De financer les actions de formation, au bénéfice des salariés des entités relevant de son champ d'intervention, en prenant en charge tout ou partie des frais liés à la formation dans les conditions définies par les textes légaux ou conventionnels et dans le cadre des décisions prises par son conseil d'administration paritaire, dans le respect des orientations définies le cas échéant par les commissions paritaires nationales de l'emploi aussi dénommées commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) compétentes ou de leurs sections professionnelles lorsqu'elles existent ; »

Sont rajoutés des alinéas 10 et 11 :

- « – de collecter la taxe d'apprentissage pour les entreprises de son champ qui en font le choix ;
- de contribuer au développement et à l'amélioration de l'apprentissage dans ces secteurs. »

Les points 1 et 2 du deuxième grand paragraphe sont modifiés comme suit :

« Dans ce but, et dans le respect des accords de branche ou nationaux relatifs à la formation professionnelle continue, le FAFSEA :

1. Collecte, lorsqu'elles sont dues au titre de la réglementation ou de dispositions conventionnelles, et en ce qui concerne la part relative au plan de formation au titre des accords nationaux, les contributions des exploitations, entreprises et associations relevant de son champ d'application, les

gère et les mutualise dans le cadre de sections comptables distinctes relatives aux dispositifs de la formation professionnelle continue :

- section relative aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- section relative au compte personnel de formation (CPF) ;
- sections du plan de formation des exploitations, entreprises et associations :
 - de moins de 10 salariés ;
 - de 10 à 49 salariés ;
 - de 50 à 299 salariés ;
 - 300 et plus ;
- section comptable pour le FPSPP ;
- section comptable pour la taxe d'apprentissage ;
- section comptable au titre des contributions volontaires des entreprises ;
- section comptable au titre des contributions conventionnelles ;
- section relative au congé individuel de formation des titulaires de contrats de travail à durée indéterminée ;
- section relative au congé individuel de formation des titulaires de contrats de travail à durée déterminée.

2. Prend en charge, sur la base des propositions des CPNE de branches ou de leurs sections professionnelles lorsqu'elles existent, les dépenses exposées par les exploitations, entreprises et associations relevant de son champ d'application sous réserve de validation du conseil d'administration.

Article 3

Au I, les précisions apportées dans la parenthèse sont supprimées.

Le premier paragraphe du II est ainsi modifié :

« Au titre des sections comptables définies par la réglementation en vigueur, le champ d'intervention professionnel du FAFSEA concerne les professions ci-après désignées : ».

Le *a* est ainsi modifié : « les professions agricoles définies à l'article L. 722-1 du code rural, 1°, 2°, 3°, 4°, y compris l'ONE, à l'exception de la conchyliculture, les parcs et jardins zoologiques privés relevant de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés (IDCC 7017), les entreprises ou organismes travaillant au bénéfice ou à la défense des activités ci-avant énumérées ; ».

Au point *h* sont supprimées les références à l'unité de développement social Groupama (UDSG).

Au point *i* sont rajoutés : « et de la vente et des services des animaux familiers ».

Le III est ainsi modifié : « Au titre des sections “congé individuel de formation des salariés titulaires de contrats à durée indéterminée” et “congé individuel de formation des titulaires de contrats à durée déterminée”, le champ d'intervention professionnel du FAFSEA concerne les professions désignées au paragraphe II, *a, b, c, e, f, g, j*, les associations relevant du secteur de la convention collective nationale des associations familiales rurales. »

Article 4

Le deuxième alinéa est modifié ainsi : « Toute nouvelle demande d'adhésion d'une branche professionnelle doit être agréée par les membres constitutifs visés à l'alinéa précédent et consignée dans un avenant au présent accord. »

Article 5

Au premier alinéa du grand A, le chiffre 60 est remplacé par le chiffre 30.

Au premier point, le chiffre 30 est remplacé par le chiffre 15 et le chiffre 6 est remplacé par le chiffre 3.

Au deuxième point, le chiffre 30 est remplacé par le chiffre 15.

Le deuxième alinéa du B est modifié et remplacé par : « Les membres du conseil d'administration paritaire qui sont salariés d'une exploitation, d'une entreprise ou d'une association et relevant du champ d'application du FAFSEA bénéficient d'une autorisation d'absence par leur employeur et du maintien de leur rémunération conformément aux dispositions légales ou conventionnelles lorsqu'elles existent. »

Article 6

Le premier paragraphe du deuxième alinéa est ainsi modifié : « Le conseil d'administration paritaire détermine la politique générale du FAFSEA pour l'ensemble de ses activités. Il définit les orientations en matière de gestion de la formation et de gestion administrative et financière conformément à l'article 2 du présent accord. Il fixe le cadre général financier du FAFSEA et confie au directeur général la mise en œuvre de la politique et des orientations. »

Il est rajouté à la fin de l'article 6 un alinéa :

« Le conseil d'administration peut constituer un ou plusieurs groupes de travail paritaire national ou régional en fonction des spécificités d'un des secteurs entrant dans son champ ou pour l'élaboration de travaux approfondis afin de faire des propositions au conseil d'administration. Sa création est soumise à l'approbation du conseil d'administration paritaire du FAFSEA qui définira ses conditions de mise en œuvre.

Dans ce cadre, le groupe de travail est composé de 5 membres minimum et de 10 membres maximum par collègue. Ils sont désignés par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés par lettre adressée au président du FAFSEA. Les membres de ces groupes de travail devront être prioritairement des actifs issus du secteur pour lequel se réunit le groupe de travail. »

Article 7

La phrase, au 4^e alinéa, « un an après l'entrée en vigueur du présent accord, il sera fait un bilan de cette modalité de fonctionnement du bureau » est supprimée.

Les articles 9 et 10 sont modifiés et remplacés ainsi :

« Article 9

Comité consultatif plénier (CCP)

Article 9.1

Rôle et missions

Le comité consultatif plénier est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles adhérentes à l'OPCA et le conseil d'administration. Il est le lieu :

- d'expression des branches professionnelles qui ne siègent pas au conseil d'administration ;
- d'information sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCA ;
- d'échanges sur les évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle auprès de l'ensemble des branches professionnelles constitutives de l'OPCA.

Article 9.2

Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire ;
- des représentants des organisations professionnelles signataires de l'OPCA et non représentés au conseil d'administration.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs, non représentées au CA de l'OPCA, désigne auprès de l'OPCA un représentant au CCP.

Et, afin de favoriser les échanges au sein du CCP, les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord représentatives au niveau national pour l'ensemble du champ du FAFSEA disposent de 15 représentants supplémentaires répartis de manière égalitaire entre les 5 organisations syndicales susmentionnées, soit 3 représentants par organisations.

Article 9.3

Fonctionnement

Il se réunit deux fois par an à l'occasion des temps forts de l'OPCA avec accord du CA. Ainsi, le CCP se réunit à la suite du CA qui prévoit la clôture des comptes et celui présentant la répartition des dotations régionales.

Les ordres du jour sont composés d'éléments factuels de l'activité du FAFSEA, de l'actualité de la FPC. Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles. Il sera organisé un retour détaillé des réponses aux questions posées auprès des branches concernées.

Article 10

OPCA en région : comités paritaires régionaux

Article 10.1

Missions

Organe non exécutif, le comité paritaire régional a pour mission de veiller au bon fonctionnement du FAFSEA dans les régions administratives de la délégation territoriale. Il veille notamment à la bonne application des orientations retenues par le conseil d'administration sur propositions des CPNE ou leurs sections professionnelles lorsqu'elles existent, orientations éventuellement déclinées par les structures régionales des CPNE ou de leurs sections professionnelles lorsqu'elles existent, dans le respect des orientations du CA.

Il a pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCA auprès des cofinanciers régionaux. En ce sens, il garantit la diffusion des orientations des branches professionnelles à travers les choix du conseil d'administration.

Il veille à l'équité de gestion budgétaire des fonds mutualisés entre les entreprises et les branches professionnelles présentes dans sa région. Pour ce faire, il lui est communiqué des indicateurs régionaux et territoriaux.

Il peut émettre toute observation, vœu, suggestion qu'il juge utile au bon fonctionnement du FAFSEA, auprès du conseil d'administration de l'OPCA.

Il rend compte régulièrement de ces travaux au conseil d'administration de l'OPCA.

En aucun cas, il n'intervient dans les dossiers de prise en charge qui relève des missions du délégué territorial.

Article 10.2

Composition

Les comités paritaires régionaux du FAFSEA sont constitués de représentants désignés par les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national signataires.

Ils sont composés de :

- 5 membres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord représentatives au niveau national dans le champ du FAFSEA, selon les modalités à convenir entre elles ;

ainsi que :

- 5 membres désignés par les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord représentatives au niveau national pour l'ensemble du champ du FAFSEA.

Les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées par la FNSEA au président du FAFSEA.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les fédérations nationales au président du FAFSEA.

Ils élisent un président et un secrétaire général de collège différent à la majorité des membres présents ou représentés. La délégation des employeurs et celle des salariés doivent disposer d'un nombre de voix égal.

Les missions prévues à l'article 10.1 sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux, élus selon les modalités définies à l'article 10.2 du présent accord.

Les présidents et secrétaires généraux assurent également la représentation de l'OPCA en région auprès des instances et organisations partenaires.

Article 10.3

Fonctionnement

Les comités paritaires régionaux se réunissent au maximum deux fois par an afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers, pour, d'une part, construire et délivrer la feuille de route au président et au secrétaire générale et, d'autre part, afin de faire le bilan des actions passées.

Les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux se réunissent entre eux au minimum 1 fois par an à l'initiative conjointe du président et du secrétaire général du FAFSEA, ou à la demande du conseil d'administration afin d'échanger sur les évolutions d'orientations et les priorités définies par le conseil d'administration.

Ces réunions sont également l'occasion de faire un point sur l'utilisation des dotations financières attribuées en région et leurs utilisations.

Article 10.4

Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 4 ans suite à l'élection du nouveau bureau du FAFSEA avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général tous les deux ans. Le mandat est renouvelable. »

L'article 11 est supprimé.

L'article 12 est modifié, devenant l'article 11, et est remplacé par :

« Article 11

Exercice des fonctions de membres des comités paritaires régionaux, des groupes de travail

Les fonctions de membre des comités paritaires régionaux ou d'un groupe de travail constitué par le CA sont gratuites. Toutefois, les membres des comités paritaires régionaux ou d'un groupe de travail constitué par le CA peuvent être remboursés des frais occasionnés par l'exercice de leur fonction selon les modalités déterminées par le code du travail. Les membres des comités paritaires régionaux constitués en application du présent accord qui sont salariés d'une exploitation, d'une entreprise ou

d'une association relevant du champ d'intervention du FAFSEA bénéficiant des autorisations d'absence et du maintien du salaire par l'employeur selon les modalités définies par les articles L. 3142-3 à L. 3142-6 du code du travail. »

L'article 13 devient l'article 12 et la partie de la première phrase « ..., instruite par les instances compétentes des sections paritaires visées à l'article 9 du présent accord » est supprimée.

L'article 14 devient l'article 13 et reste inchangé.

L'article 15 devient l'article 14 et reste inchangé.

CHAPITRE II

ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature sous réserve de son extension et de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant agrément du FAFSEA pour le champ d'intervention défini par le présent accord.

En cas d'extension partielle des dispositions du présent accord et en cas de défaut de publication de l'arrêté portant agrément du FAFSEA pour le champ d'intervention défini par le présent accord, les signataires du présent accord conviennent de se réunir sans délai afin de déterminer les suites de leur action. A défaut de publication d'arrêté d'extension dans les délais du présent avenant, l'avenant n° 25 continue de s'appliquer selon les modalités antérieures.

CHAPITRE III

DÉNONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires dans les conditions fixées par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En cas de dénonciation du présent accord par un ou plusieurs des signataires employeurs, le retrait ne deviendra effectif qu'au 31 décembre de l'année en cours. Un groupe de travail paritaire examinera les modalités de ce retrait et notamment ses conséquences sur le plan des financements et de l'organisation.

CHAPITRE IV

DÉPÔT

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales et déposé dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 3 février 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

INDICATEURS SUR LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE À DESTINATION DES CPNE OU DE LEURS SECTIONS PROFESSIONNELLES

PRÉAMBULE

L'ensemble des indicateurs ci-dessous sont disponibles via l'extranet des partenaires sociaux du FAFSEA à chacune des CPNE ou de leurs sections professionnelles et pour secteurs relevant d'une CPNE commune.

La communication de ces indicateurs est réalisée par le FAFSEA, chaque trimestre par voie électronique mettant en exergue les seuils critiques d'engagements et/ou de consommation.

Un récapitulatif annuel commenté par le FAFSEA sera accessible à chaque CPNE ou section professionnelle de celle-ci.

Ces indicateurs sont à décliner par entreprises par régions (FAFSEA) par dispositifs (plan professionnalisation CIF CDD/CDI) et pour chacune des sections suivantes :

- entreprises de moins de 10 salariés ;
- entreprises de 10 à 49 salariés ;
- entreprises de plus de 49 salariés.

Frais de gestion ou d'information ou de frais de mission

Coût ingénierie de formation du FAFSEA.

Coût ingénierie formation par sections comptables.

Coûts diagnostics formation et GPEC

Consommation à ce titre par CPNE.

Montant de la collecte :

Le FAFSEA transmet à chaque CPNE ou section professionnelle de celle-ci :

- le montant global de la collecte du FAFSEA N – 1 (par an) ;
- le montant des engagements du FAFSEA par dispositifs (par trimestre) ;
- prix d'équilibre (coût moyen) par dispositif de formation (par an) ;
- le montant total de la collecte par CPNE (par an) ;
- le montant de la collecte par dispositif pour chaque CPNE (par an) ;
- le montant des engagements par dispositifs pour chaque CPNE (par trimestre) ;
- le montant des règlements ou paiements par dispositifs pour chaque CPNE (par trimestre).

Contrats de professionnalisation

Nombre de demandes :

Nombre de contrats acceptés dans le trimestre :

Taux de progression du nombre de contrat trimestriel : %

Durée par tranche :

Nombre de dossiers par tranche :

De 150 à 249 heures ; de 250 à 399 heures ; de 400 à 499 heures ; de 500 à 799 heures ; de 800 à 999 heures

Coût moyen :

Type de contrat : CDI : ... % ; CDD : ... %
Age du stagiaire par tranche :
Nombre de stagiaires par tranche :
< 18 ans ; de 18 à 20 ans ; de 21 à 25 ans ; de 26 à 29 ans ; de 30 à 34 ans ; de 35 à 44 ans ; de 45 à 50 ans ; 51 ans et plus
Niveau du stagiaire à l'entrée :
Niveau I : ... % ; niveau II : ... % ; niveau III : ... % ; niveau IV : ... % ; niveau V : ... % ; niveau VI : ... %
Niveau visé de formation :
Niveau I et II (cf. nomenclature ESF) : ... % ; niveau III : ... % ; niveau IV : ... % ; niveau V : ... % ; niveau VI : ... %
Validation : diplôme : ... % ; titre : ... % ; CQP : ... % ; CCN : ... %
Organisme de formation :
Interne à l'entreprise : ... % ; externe à l'entreprise : ... %
Sexe :
Homme : ... % ; femme : ... %

Périodes de professionnalisation

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :
Taux de progression : ... %
Durée par tranche, ou moyenne :
Coût moyen :
Métiers :
Métiers de branche : ... % ; métiers transversaux : ... %
Validation :
Diplôme : ... % ; titre : ... % ; CQP : ... % ; CCN : ... % ; autre : ... %
CSP :
Age :
< 18 ans : ... % ; de 18 à 20 ans : ... % ; de 21 à 25 ans : ... % ; de 26 à 29 ans : ... % ; de 30 à 34 ans : ... % ; de 35 à 44 ans : ... % ; de 45 à 50 ans : ... % ; 51 ans et plus : ... %
Sexe :
Homme : ... % ; femme : ... %
Formation réalisée (tableau de données brutes) :
Dans le temps de travail : ... % ; hors temps de travail : ... %
Salarié : ... % ; employeur : ... %
Niveau d'études :
Infra IV : ... % ; IV : ... % ; III : ... % ; II : ... % ; I : ... %
Organisme de formation (liste de donnée brut) :
Interne à l'entreprise : ... % ; externe à l'entreprise : ... %

CPF

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :
Taux de progression trimestriel du nombre de dossier : ... %

Durée par tranche, ou moyenne :

Coût moyen :

Durée par tranche, ou moyenne :

Coût moyen :

Validation :

Diplôme : ... % ; titre : ... % ; CQP : ... % ; CCN : ... % ; autre : ... %

CSP :

Age :

< 18 ans : ... % ; de 18 à 20 ans : ... % ; de 21 à 25 ans : ... % ; de 26 à 29 ans : ... % ; de 30 à 34 ans : ... % ; de 35 à 44 ans : ... % ; de 45 à 50 ans : ... % ; 51 ans et plus : ... %

Sexe :

Homme : ... % ; femme : ... %

Formation réalisée (donnée brut) :

Dans le temps de travail : ... % ; hors temps de travail : ... %

Thématiques de formation :

VAE

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression trimestrielle du nombre de VAE : ... %

Durée moyenne :

Coût moyen :

CSP :

Age :

< 18 ans : % ;

De 18 à 20 ans : ... % ; de 21 à 25 ans : ... % ; de 26 à 29 ans : ... % ; de 30 à 34 ans : ... % ; de 35 à 44 ans : ... % ; de 45 à 50 ans : ... % ; 51 ans et plus : ... %

Sexe :

Homme : ... % ; femme : ... %

Niveau du diplôme, titre, acquis :

Infra IV : ... % ; IV : ... % ; III : ... % ; II : ... % ; I : ... %

Actions de branche mutualisées (type d'actions financées FPSPP)

Type d'action :

Montant de la dotation par année :

Nombre de salariés concernés dans l'année :

Coût moyen par salarié :

Partenariat : lister

Précisions : à compléter

Tutorat

Formation au tutorat :

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression trimestrielle du nombre de formation de tuteur : ... %

Durée moyenne :

Coût moyen :

Age :

< 18 ans : ... % ; de 18 à 20 ans : ... % ; de 21 à 25 ans : ... % ; de 26 à 29 ans : ... % ; de 30 à 34 ans : ... % ; de 35 à 44 ans : ... % ; de 45 à 50 ans : ... % ; 51 ans et plus : ... %

Sexe :

Homme : ... % ; femme : ... %

Prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale :

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression : ... %

Durée moyenne :

Coût moyen :

Age :

< 18 ans : ... % ; de 18 à 20 ans : ... % ; de 21 à 25 ans : ... % ; de 26 à 29 ans : ... % ; de 30 à 34 ans : ... % ; de 35 à 44 ans : % ; de 45 à 50 ans : % ; 51 ans et plus : %

Sexe :

Homme : ... % ; femme : ... %

Section plan de formation (déclinaison par taille d'entreprise)

Nombre d'entreprises bénéficiaires :

Nombre d'actions acceptées dans l'année :

Taux de progression trimestrielle du nombre de formation plan par section comptable : ... %

Durée moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

CSP :

Age :

< 18 ans : ... % ; de 18 à 20 ans : ... % ; de 21 à 25 ans : ... % ; de 26 à 29 ans : ... % ; de 30 à 34 ans : ... % ; de 35 à 44 ans : ... % ; de 45 à 50 ans : ... % ; 51 ans et plus : ... %

Sexe :

Homme : ... % ; femme : ... %

Niveau d'études :

Infra IV : ... % ; IV : ... % ; III : ... % ; II : ... % ; I : ... %

Formation réalisée :

Formation catalogue : ... %

Formation catalogue par thématiques (selon nomenclature en cours) : ...

CIF CDI

Nombre de stagiaires bénéficiaires :

Taux de progression : ... %

Durée moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

CSP :

Age :

< 18 ans : ... % ; de 18 à 20 ans : ... % ; de 21 à 25 ans : ... % ; de 26 à 29 ans : ... % ; de 30 à 34 ans : ... % ; de 35 à 44 ans : ... % ; de 45 à 50 ans : ... % ; 51 ans et plus : ... %

Sexe :

Homme : ... % ; femme : ... %

Niveau d'études :

Infra IV : ... % ; IV : ... % ; III : ... % ; II : ... % ; I : ... %

CIF CDD

Nombre de stagiaires bénéficiaires :

Taux de progression : ... %

Durée moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

CSP :

Age :

< 18 ans : ... % ; de 18 à 20 ans : ... % ; de 21 à 25 ans : ... % ; de 26 à 29 ans : % ; de 30 à 34 ans : % ; de 35 à 44 ans : % ; de 45 à 50 ans : % ; 51 ans et plus : %

Sexe :

Homme : ... % ; femme : ... %

Niveau d'études :

Infra IV : ... % ; IV : ... % ; III : ... % ; II : ... % ; I : ... %

Bilan des dossiers partenariaux avec cofinancement (FSE, EDEC...)

Bilan des appels à projets du FPSPP

Indicateurs de suivi au niveau de la POE

Indicateurs sur le budget de fonctionnement du FAFSEA et de la convention triennale d'objectifs et de moyens ;

Indicateurs de suivi du budget de fonctionnement du FAFSEA et de la convention triennale d'objectifs et de moyens