



## Critères de prise en charge

# COMMERCES ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL, DE L'ELECTRONIQUE, ET DE L'EQUIPEMENT MENAGER

Pour toutes les actions débutant le 01/01/2012

- 1 [Plan de formation](#)
- 2 [Contrat de professionnalisation](#)
- 3 [Période de professionnalisation](#)
- 4 [Tutorat](#)
- 5 [Droit Individuel à la Formation](#)

**ATTENTION CES CRITÈRES SONT SUSCEPTIBLES D'ETRE MODIFIÉS  
EN COURS D'ANNÉE**

## 1

## Plan de formation

- Plan de formation
- Contrat de professionnalisation
- Période de professionnalisation
- Tutorat
- Droit Individuel à la Formation

## COMMERCES ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL, DE L'ELECTRONIQUE ET DE L'EQUIPEMENT MENAGER

### Entreprises de 1 à 9 salariés

#### A PLAFOND ANNUEL

En fonction du montant (Prélèvement FPSPP et frais de gestion déduits) versé lors de la collecte

- **1 500 € HT par an/entreprise** pour les entreprises de 1 à 3 salariés
- **2000 € HT par an/entreprise** pour les entreprises de 4 à 9 salariés

En cas de plan de formation plus important une demande de dérogation sera présentée en SPP

#### B ACTIONS ET DÉPENSES FINANCEES

- Actions individuelles
- Actions innovantes
- Coûts pédagogiques
- Frais annexes (hébergement, transport, repas, frais de formateurs)
- Salaires
- Allocations de formation
- Formation interne

#### C THÈMES ET FINANCEMENT

**Actions de formation financées selon les priorités définies par la branche**

**Priorité de la branche : actions présentielle – durée minimum : 7h**

**Coût pédagogique** : coût réel plafonné à **40€ HT** / heure / stagiaire

- Techniques blanc transversales avec travaux pratiques

Durée minimale : 2 jours (pas nécessairement consécutifs, à réaliser dans les 30 jours calendaires suivant le début de la formation)

**Coût pédagogique** : coût réel plafonné à **35€ HT** / heure / stagiaire

- Techniques multimédia avec travaux pratiques

Durée minimale : 2 jours (pas nécessairement consécutifs, à réaliser dans les 30 jours calendaires suivant le début de la formation)

- Techniques de vente, offres de services sur produits blanc et multimédia

**Coût pédagogique** : coût réel plafonné à **30€ HT** / heure / stagiaire

- Management pour les managers / responsables de magasin électroménager, électronique, et/ou multimédia
- Gestion des conflits (litiges avec le client, sécurité du magasin et des produits)

**Priorité de la branche : Formation à distance synchrone\* - durée minimum : 6h****Coût pédagogique** : coût réel plafonné à **30€ HT** / heure / stagiaire

- Techniques blanc

**Coût pédagogique** : coût réel plafonné à **25€ HT** / heure / stagiaire

- Techniques multimédia
- Techniques de vente, offres de services sur produits blanc et multimédia

\* le modèle de convention validé par la CPNEFP doit être impérativement utilisé

**Thèmes non prioritaires :****Coût pédagogique** : coût réel plafonné à **10€ HT** / heure / stagiaire

- Comptabilité, gestion
- Informatique et bureautique : actions limitées à 3 jours maximum par an/entreprise
- Techniques blanc et multimédia d'une durée inférieure à 2 jours

**Ne sont pas financées les formations :**

Langues / Commerce / Techniques de vente / Offres de services / Management non spécifiques à la branche / Formation à distance asynchrone ou autre thème

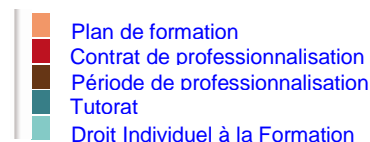
Rappel : les formations Sécurité (Travail en hauteur, Habilitation électrique, ...) sont imputables dans un parcours de formation, visant des objectifs pédagogiques plus larges, de 35 heures minimum dans le cadre d'une période de professionnalisation

Pour cette branche, la base est de 7 heures par jour pour les actions présentielles et 6 heures pour les formations à distance (FOAD)

**Frais annexes** :  Oui : Tarif HT/heure  Non  
**Salaires** :  Oui : Tarif HT/heure  Non

**Les actions collectives ne sont plus organisées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012****D FINANCEMENTS SPÉCIFIQUES HORS PLAFOND ANNUEL****VAE** : 24 heures par stagiaire maximum, coût réel plafonné à **45€ HT** / heure / stagiaire**Bilan de compétences** : 24 heures par stagiaire maximum, coût réel plafonné à **60€ HT** / heure / stagiaire**Actions de formation innovantes** : énergies renouvelables, gestion électronique du bâtiment communicant (domotique), développer son point de vente pour faire face aux évolutions du marché.

# 2 Contrat de professionnalisation



## COMMERCES ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL, DE L'ELECTRONIQUE ET DE L'EQUIPEMENT MENAGER

IDCC : 1686

### A NOMBRE DE CONTRATS MAXIMUM

Nombre de contrats signés par année civile :

- Entreprises de **1 à 9 salariés** : 1 contrat  
Dérogation possible si contrat de professionnalisation en CDI
- Entreprises de **10 salariés et plus** :  
Agefos Pme régionale appréciera le nombre de contrats de professionnalisation maximum au vu de des conditions d'accueil et d'encadrement du stagiaire dans l'entreprise. Elle appréciera également la pertinence de la formation choisie en fonction du secteur d'activité de l'entreprise.

### B PUBLICS CONCERNÉS

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent compléter leur formation initiale
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits au Pôle Emploi. Il est admis que les personnes sortant d'un contrat aidé puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste

Sont considérés comme prioritaires :

- Les jeunes de moins de 26 ans non diplômés
- Les bénéficiaires de minima sociaux
- Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CDD/CDI)

### C FORMATIONS FINANCÉES

Le contrat de professionnalisation doit permettre l'accès à une qualification professionnelle :

- Un diplôme, un titre à finalité professionnelle, une certification enregistrée dans le RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) et tout CQP de branche
- Reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale de la Branche
- Reconnue par la CPNE (pas de liste établie actuellement)

A titre d'information et il est nécessaire de se rapprocher de la classification inscrite dans la CCN de la branche

<b><i>DIPLOMANTS CDI au départ du contrat (9,15 €)</i></b>		<b><i>QUALIFIANTS CDI au départ du contrat (9,15 €)</i></b>	
Niveau visé de formation	<b><u>Classif. après obtent. Diplôme</u></b>	<b><u>Classification au terme de la formation</u></b>	
V (BEP, CAP, Titres, etc.)	—————> I - 3	I - 3	
IV (BAC Pro, Titres, etc.)	—————> II - 2	II - 2	
III (BTS, etc.)	—————> III - 1	III - 1	
II (Licence Pro, etc.)	—————> IV - 1	IV - 1	
<b><i>DIPLOMANTS CDD au départ du contrat (6 €)</i></b>		<b><i>QUALIFIANTS CDD au départ du contrat (6 €)</i></b>	
Niveau visé de formation	<b><u>Classif. après obtent. Diplôme</u></b>	<b><u>Classification au terme de la formation</u></b>	
V (BEP, CAP, Titres, etc.)	—————> I - 3	I - 3	
IV (BAC Pro, Titres, etc.)	—————> II - 2	II - 2	
III (BTS, etc.)	—————> III - 1	III - 1	
II (Licence Pro, etc.)	—————> IV - 1	IV - 1	

## D DURÉE DU CONTRAT

### ■ Durée du contrat en mois :

de 6 à 12 mois en CDD ou CDI (allongement de la durée du contrat jusqu'à 24 mois possible si les référentiels l'exigent) :

- pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et/ou non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- ou pour les actions visant les certifications ou formations préparant un diplôme de l'Education Nationale ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE ou une qualification reconnue par la classification de la convention collective

### ■ Durée des actions de formation, évaluation et accompagnement :

200 heures minimum et prise en charge en fonction du référentiel formation dans la limite de 50% de la durée du contrat. Maximum autorisé pour les contrats longs : 1100 heures (depuis le 1/07/08)

Allongement de la durée du contrat jusqu'à **24 mois**, et allongement de la durée de la formation, évaluation et accompagnement pouvant aller jusqu'à **50%** de la durée du contrat si :

- le bénéficiaire est un jeune ou demandeur d'emploi sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

ou

- l' action de professionnalisation sanctionnée par un diplôme Education Nationale ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles.

## E MISE EN ŒUVRE

- Fondé sur le principe de l'alternance, le contrat de professionnalisation associe formation et travail en entreprise.
- Le contrat de professionnalisation se déroule pendant le temps de travail.
- L'acceptation de la prise en charge des frais pédagogiques par l'OPCA déclenche la mise en œuvre du contrat
- Les conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation doivent faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.
- L'employeur détermine avec le candidat au contrat de professionnalisation au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.
- Suivi par un tuteur obligatoire

### NOUVEAU DEPUIS JUILLET 2011

#### **Le contrat en alternance avec 2 employeurs**

Pour l'exercice d'activités saisonnières, il est possible de conclure un contrat de professionnalisation avec 2 employeurs. A l'issue de ce contrat, le salarié peut obtenir 2 qualifications. Une convention tripartite signée par les 2 employeurs et le jeune fixera les modalités de mise en œuvre du contrat.

#### **Rupture anticipée du contrat de professionnalisation**

En cas de rupture d'un contrat comportant une action de professionnalisation d'au moins 12 mois, l'OPCA peut poursuivre le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture.

Cette disposition doit être définie par accord de branche pour être mise en œuvre.

Mise en œuvre par la branche :  Oui  Non.

#### **Renouvellement du contrat de professionnalisation à durée déterminée**

Si la qualification visée a été obtenue, le contrat peut être renouvelé une fois pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Le renouvellement demeure possible en cas d'échec aux examens, de maladie, de maternité, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

**F FINANCEMENT**

Pour les certifications prioritaires listées en paragraphe C :

- **Forfait = 9,15€ HT/heure/stagiaire** si CDI au départ du contrat  
**6€ HT/heure/stagiaire** si CDD au départ du contrat

Le forfait couvre la formation, rémunérations, cotisations et contributions sociales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement.

- **Forfait = 15€ HT/heure/stagiaire** pour les nouveaux publics (bénéficiaires du revenu de solidarité active - RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou encore les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion) et publics prioritaires

Le forfait couvre les coûts pédagogiques, frais annexes et rémunérations du stagiaire (formation, accompagnement, évaluation, rémunération, cotisations et contributions sociales et conventionnelles, frais de restauration et d'hébergement).

**Le financement de la formation est limité à 1 100 heures.**

*Si le contrat d'une entreprise n'entre pas dans le cadre des critères de branche au niveau de la durée, AGEFOS PME l'enregistre mais ne le finance pas car il ne rentre pas dans les priorités de la branche.*

**Formation interne :**  Oui  Non

Sous réserve du respect du cahier des charges de la Formation Interne

**VISION PRO :**  Oui  Non

**G ACCOMPAGNEMENT ET EVALUATION**

Inclus dans la durée du contrat et financés dans le cadre des forfaits (cf § "Financement" ci-dessus)

**H RÉMUNÉRATION MINIMALE DES SALARIÉS ET AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR**

NB : Pour information, les rémunérations minimales telles que prévues dans l'avenant conventionnel sont supérieures aux minima légaux et doivent être appliquées depuis le 20 octobre 2005

Les salariés en contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération minimale calculée en fonction de leur âge selon le tableau ci dessous :

Niveau de formation	Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
Inférieur au Bac professionnel ou titres professionnels équivalents	65% du SMIC	75% du SMIC	Minimum SMIC ou 85% du salaire conventionnel*
Qualification au moins égale à celle du Bac professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	75% du SMIC	80% du SMIC	

\* Possibilité dans certains cas du versement par l'Assedic d'un complément de rémunération pour l'ancien demandeur d'emploi bénéficiaire de l'ARE.

## Les aides à l'embauche et exonérations

BENEFICIAIRES	LES AIDES	Quoi, Qui?	Montant indicatif de l'aide	Délais d'obtention
Salarié de moins de 26 ans	AIDE A L'EMBAUCHE FORFAITAIRE - POLE EMPLOI		LE MONTANT DE L'AIDE VARIE SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE	AU PLUS TARD 3 MOIS APRES L'EMBAUCHE
	EXONERATION DE COTISATIONS PATRONALES DE S.SOC (16 A 44 ANS)		REDUCTION DEGRESSIVE DANS LA LIMITE DE 1,6 FOIS LE SMIC	AUCUNE DEMANDE OU DECLARATION PREALABLE N'EST EXIGEE
Demandeur d'emploi inscrit de 26 ans et plus	AIDE A L'EMBAUCHE FORFAITAIRE - POLE EMPLOI		200€/MOIS PENDANT TOUTE LA DUREE DE L'ACTION DANS LA LIMITE DE 2000€	AU PLUS TARD 3 MOIS APRES L'EMBAUCHE EN CP
	EXONERATION DE COTISATIONS PATRONALES DE S.SOC (16 A 44 ANS)		REDUCTION DEGRESSIVE DANS LA LIMITE DE 1,6 FOIS LE SMIC	AUCUNE DEMANDE OU DECLARATION PREALABLE N'EST EXIGEE
Demandeur d'emploi inscrit de 45 ans et plus	AIDE A L'EMBAUCHE - POLE EMPLOI		2000€	AU PLUS TARD 3 MOIS APRES L'EMBAUCHE EN CP
	EXONERATION DE COTISATIONS PATRONALES DE S.SOC ET D'ALLOC. FAMILIALES (45 ANS ET PLUS)		± 400€ POUR UNE REMUNERATION AU SMIC (BASE 35H)	AUCUNE DEMANDE OU DECLARATION PREALABLE N'EST EXIGEE
Les aides spécifiques communes	AIDES VERSEES PAR L'AGEFIPH		LA NATURE ET LE MONTANT DES AIDES PROPOSEES PAR L'AGEFIPH VARIENT SELON LES DESTINATAIRES (1700 A 3400 € PAR PERIODE DE 6 MOIS)	AU PLUS TARD 6 MOIS APRES L'EMBAUCHE EN CP
	GEIQ (16 A 25 ANS REVOLUS ET +45 ANS)		EXONERATION DES COTISATIONS ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	

### Calcul de l'effectif

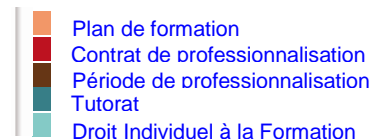
Absence de prise en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pendant toute la durée de l'action de professionnalisation, à l'exception de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

## I PARTICULARITES DE LA BRANCHE

Période d'essai : pas de particularité

Salaires minimum conventionnel : les rémunérations conventionnelles sont supérieures aux taux légaux

# 3 Période de professionnalisation



## COMMERCES ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL, DE L'ELECTRONIQUE ET DE L'EQUIPEMENT MENAGER

### A PUBLICS CONCERNÉS

#### Tout salarié en CDI :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise,
- en retour de congé maternité ou parental (homme/femme),
- revenant dans l'entreprise après une absence de plus de 6 mois (accident de travail, maladie...),
- bénéficiaire de l'obligation d'emploi (travailleur handicapé, invalides ...),
- bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CDD/CDI).

#### Tout salarié en CDI ayant un an d'ancienneté :

- qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie,

### B OBJECTIFS

#### LISTE EXHAUSTIVE

##### Tous les types de qualification :

- diplôme, titre à finalité professionnelle, CQP
- qualification reconnue par la classification de la branche, voire de l'entreprise

##### Ou les actions de formation répondant à l'un des objectifs de professionnalisation suivant :

- l'adaptation des compétences : acquisition d'une qualification spécifique, évolution des technologies, évolution du métier
- le développement de parcours professionnels : développement des responsabilités, reprise d'entreprise
- métiers / emplois menacés ou changement de métier

##### Liste des métiers menacés identifiés par la CPNEFP à ce jour :

- Métiers du SAV brun, blanc et multimédia : Par exemple : 1<sup>er</sup> niveau d'encadrement, techniciens EGP/multimédia/électroménager, magasiniers, employés administratifs du SAV, etc.
- antennistes
- vendeurs de supports musicaux

La CPNE pourra actualiser cette liste en fonction des besoins.

La notion de « changement de métier » concerne tous les changements de métier à partir du moment où il est formalisé dans l'accord écrit entre le salarié et l'employeur.

### C DURÉE

CONDITIONS	Durée minimum	Sur une période maximale de
entreprises jusqu'à 49 salariés	35 h	24 mois
50 salariés et plus	35 h	12 mois sans excéder 24 mois si durée > 35 h
250 salariés et plus:	70 h	12 mois sans excéder 24 mois si durée > 70 h
salariés âgés d'au moins 45 ans	35 h	24 mois
salariés titulaires d'un CUI	80 h	24 mois
bilan de compétences*	24 h	24 mois

\*le bilan de compétences doit-être intégré à un parcours de professionnalisation pour être financé

## D MISE EN OEUVRE

---

Elle est fondée sur l'alternance entre activités professionnelles et périodes de formation

### ■ L'action de formation peut se dérouler :

- pendant le temps de travail (avec maintien de la rémunération),
- pour tout ou partie en dehors du temps de travail (avec versement d'une allocation de formation, équivalent à 50% de la rémunération nette de référence) :
  - à l'initiative du salarié, au titre de son DIF, les heures de formation hors temps de travail sont plafonnées sur une année, et par salarié, à un maximum de 80 heures, auxquelles peuvent s'ajouter les heures acquises au titre du DIF,
  - à l'initiative de l'employeur, les heures hors temps de travail sont limitées à 80 heures par an.

■ Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

■ L'entreprise peut reporter le départ d'un salarié en période de professionnalisation s'il conduit à une absence de 2% de l'effectif bénéficiaire de ce dispositif. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le plancher est fixé à deux salariés absents.

■ Avant la mise en œuvre de la période de professionnalisation, le salarié peut bénéficier d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou de bilan de compétences.

■ Les conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation doivent faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.

■ Dans tous les cas, la mise en œuvre de période de professionnalisation est conditionnée à la signature d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

■ L'acceptation de la prise en charge des frais pédagogiques par l'OPCA déclenche la mise en œuvre de la période de professionnalisation

## E ACCOMPAGNEMENT ET ÉVALUATION

---

Pas de financement dans l'attente de décisions de la CPNE

## F FINANCEMENTS

---

Financement sur la professionnalisation, le solde éventuel sur le plan

- Forfait de **12 € HT** par heure stagiaire
- Forfait de **15 € HT** par heure stagiaire si les périodes répondent à l'objectif de professionnalisation métier menacé / emploi menacé et changement de métier

Le forfait couvre les coûts pédagogiques, frais annexes et rémunérations du stagiaire

**Formation interne :**     Oui     Non

Sous réserve du respect du cahier des charges de la Formation Interne

## G FINANCEMENTS SPÉCIFIQUES

---

**Bilan de compétences :** 24 heures maximum Plafond de **60 € HT / heure / stagiaire**

Nb : le bilan de compétences doit être intégré à un parcours de professionnalisation pour être financé

**Parcours de professionnalisation Tuteur :**

Formation Ouverte de Tuteur et certificat de Compétences en Entreprise de Tuteur (47 h)

Financement de la FOT (Formation Ouverte de Tuteur) : 40h x 30 € = **1200 € HT**

Et financement du CCE (Certificat de Compétences en Entreprise) : 7h x 80 € + 90 € (certification AFAQ) = **650 € HT**

Soit total financé de **1 850 € HT**

## 4

## Tutorat

	Plan de formation
	Contrat de professionnalisation
	Période de professionnalisation
	Tutorat
	Droit Individuel à la Formation

## COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL, DE L'ELECTRONIQUE ET DE L'EQUIPEMENT MENAGER

### A MISSIONS

Dans le cadre d'un contrat, le suivi par un tuteur est obligatoire.

Dans le cadre d'une période de professionnalisation, l'entreprise a la possibilité de désigner un tuteur.

Le tuteur aura pour missions :

- d'accueillir et d'intégrer le nouvel arrivant,
- d'organiser la transmission du savoir-faire,
- d'évaluer la progression de la personne,
- de dialoguer avec l'organisme de formation.

La mise en place d'un tutorat contribue très largement au bon déroulement d'un contrat ou d'une période de professionnalisation

### B CONDITIONS D'EXERCICE

**Ensemble des conditions à respecter pour les tuteurs :**

- une expérience professionnelle de 2 ans minimum en rapport avec l'objectif professionnalisant de la formation visée
- la maîtrise du domaine abordé
- une classification minimum de niveau III, et en tout cas supérieure à celle de l'apprenant
- une formation préalable ou concomitante spécifique dispensée par une unité de formation
- en cas de non exercice de la mission de tuteur pendant quatre ans, une formation de remise à niveau dispensée par une unité de formation

**Attention le tuteur peut suivre 2 stagiaires au maximum**

### C FORMATION DE TUTEURS

- **Financement** : Forfait de **15 € HT**/heure/stagiaire, de 7 à 40 heures

Le forfait couvre les coûts pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Cette prise en charge s'applique également pour un tuteur de salarié en période de professionnalisation.

La prise en charge du tutorat s'impute suivant le statut du tuteur et la taille de l'entreprise, sur les deux sources de financement de la formation professionnelle continue (professionnalisation ou plan de formation).

- **Moins de 10 salariés :**

Salariés + Employeurs salariés : prise en charge sur la professionnalisation

Pas de prise en charge pour les employeurs non salariés

- **10 salariés et plus :**

Salariés : prise en charge sur la professionnalisation

Employeurs salariés : prise en charge sur le plan de formation

Pas de prise en charge pour les employeurs non salariés

## D AIDE A LA MISSION TUTORALE

---

Le financement de l'aide à la mission tutorale est réservé pour tout tuteur encadrant :

- un ou deux bénéficiaires de contrat de professionnalisation en CDI

ou

- un ou deux bénéficiaires de minima sociaux (Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés) ou une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CDD/CDI) ou jeunes de moins de 26 ans non diplômé en contrat de professionnalisation (contrat de professionnalisation Nouveaux publics)

■ **Financement maximum : 230 € HT/mois** pendant 6 mois maximum par tuteur selon le nombre de personnes encadrées (maximum 2)

■ Le plafond mensuel est majoré de 50 % (soit **345 € HT**) lorsque le tuteur :

- est âgé de 45 ans ou plus,

- ou accompagne un bénéficiaire de minima sociaux : revenu de solidarité active - RSA, allocation de solidarité spécifique ou allocation aux adultes handicapés, ou encore une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou un jeune de moins de 26 ans non diplômé.

## G FINANCEMENTS SPÉCIFIQUES

---

Parcours de professionnalisation Tuteur (cf. période de professionnalisation)

## E CALCUL DU PRORATA

---

■ Cette indemnité est versée sous réserve que l'action de professionnalisation correspondante ait été intégralement suivie par le bénéficiaire, si elle est d'une durée inférieure à 12 mois, ou qu'elle a été suivie à 80% minimum pour toute action de 12 à 24 mois.

■ En cas de rupture anticipée du contrat, le montant de l'indemnité est calculé au prorata temporis de la durée du contrat. Le prorata est effectué en comparant la durée effective du contrat (en arrondissant à la quinzaine la plus proche) par rapport à la durée prévue.

Exemple : un contrat de 12 mois est rompu au bout de 2 mois et 5 jours.

On considère que la rupture a eu lieu au bout de 2 mois (règle de l'arrondi)

La somme due au titre de la mission tutorale est donc de :  $[(230 \times 6) / 12] \times 2$  soit 230 €

■ Le paiement de cette indemnité est réalisé sur production par l'employeur d'une :

- Facture

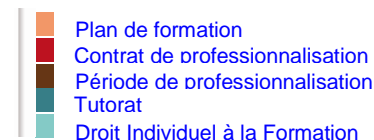
- Attestation de suivi du bénéficiaire du contrat par le tuteur

- Attestation sur l'honneur sur la réalité des dépenses engagées par l'employeur dans le cadre de ce dossier

■ Ce paiement intervient en un versement unique opéré en fin de contrat de professionnalisation pour toute action inférieure à 12 mois ou en 2 versements pour toute action supérieure ou égale à 12 mois.



DIF



## COMMERCES ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL, DE L'ELECTRONIQUE ET DE L'EQUIPEMENT MENAGER

### A PUBLICS

- Salariés en CDI ayant 1 an d'ancienneté (appréciée au 1er janvier de chaque année)
- Pour les salariés en CDI, embauchés en cours d'année, utilisation du DIF à partir de la date anniversaire du contrat de travail
- Pour les CDD, se référer à l'OPACIF
- les salariés en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage n'acquièrent pas de DIF  
Attention, il est possible d'engager le DIF par anticipation sur le temps de travail si l'employeur et le salarié en sont d'accord et ce dans la limite de 120 heures pour le salarié en CDI à temps complet ou partiel supérieur ou égal à 30 heures hebdomadaires

### B MISE EN OEUVRE

- L'employeur a l'obligation d'informer chaque salarié, tous les ans et par écrit, des droits acquis au titre du DIF.
- C'est le salarié qui prend l'initiative de suivre une formation dans le cadre du DIF. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur le choix de l'action de formation.
- Le délai imparti à l'employeur pour répondre au salarié qui formule une demande de DIF est d'un mois. Au-delà, la demande est considérée comme acceptée.
- Si pendant deux exercices civils consécutifs, un désaccord persiste entre l'employeur et le salarié, ce dernier peut présenter sa demande à l'OPACIF qui l'étudie au regard de ses priorités et critères. Lorsque l'OPACIF accepte la demande, la prise en charge de la formation est assurée aux conditions habituelles du CIF. L'employeur est alors tenu de verser à l'OPACIF :
  - le montant de l'allocation de formation correspondant au DIF,
  - le coût de la formation calculé sur la base des forfaits applicables aux contrats de professionnalisation.

Formation interne :  Oui  Non sous réserve du respect du cahier des charges de la formation interne

### C MODALITES SPECIFIQUES

**Calcul des droits** : 21 heures par an, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures maximum  
Pas de prorata pour les salariés à temps partiel si la durée de travail est supérieure à 80% de la durée légale du travail à compter du 1er Janvier de chaque année  
Ainsi, à compter du 1er Janvier 2006, tout salarié à temps plein justifiant d'une ancienneté d'au moins un an, titulaire d'un CDI acquière 21 heures par an.

**Anticipation des droits** : OUI. Il est possible d'engager le DIF par anticipation sur le temps de travail si l'employeur et le salarié en sont d'accord et ce dans la limite de 120 heures pour le salarié en CDI à temps

### D DIF PRIORITAIRE

**Thèmes prioritaires** :

**Sont considérés comme prioritaires les thèmes suivants** :

- Actions de Sauveteur Secouriste du Travail,
- Actions contribuant au développement des relations avec la clientèle pour les personnels non commerciaux,
- Actions concernant les techniques professionnelles tant à l'attention des techniciens que des vendeurs ou des administratifs dans des spécialités qui ne sont celles de l'emploi tenu par le salarié,

- Actions contribuant au développement, pour tout salarié, d'une meilleure maîtrise de sa communication avec le public, sur site, hors site, ou à distance,
- Actions contribuant au perfectionnement des compétences dans les spécialités de l'emploi tenu par le salarié. Et, sous réserve qu'une ou des actions d'adaptation au poste de travail, telle(s) que définie(s) par la CPNEFP, ai(en)t été préalablement suivi(e)s par le salarié dans le cadre du plan de formation développé dans son entreprise, au cours des douze derniers mois (attestation par courrier à transmettre à l'OPCA selon modèle ci-après)

## E FINANCEMENTS

Sur les fonds de la professionnalisation le solde éventuel sur le plan pour les entreprises de 10 salariés et plus

Coûts pédagogiques : **plafond 9,15 € HT par heure stagiaire**

Frais annexes	<input type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Non
Salaires	<input type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Non
Allocations de formation	<input type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Non
Reliquat sur le PF-10 :	<input type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Non
Reliquat sur le PF+10 :	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non

## F FINANCEMENTS SPÉCIFIQUES

Sur les fonds de la professionnalisation, le solde éventuel sur le plan pour les entreprises de 10 salariés et plus

VAE : 24 heures par stagiaire maximum, **plafonné à 45 € HT/heure/stagiaire**

Bilan de compétences : 24 heures par stagiaire maximum, **plafonné à 60 € HT/heure/stagiaire**

## G DIF NON PRIORITAIRE

Entreprise de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus : pas de financement branche de demande de DIF non prioritaire

## H PORTABILITE DU DIF

En cas d'utilisation du DIF, les heures sont monétarisées selon le calcul suivant : " solde des heures acquises au titre DIF multipliées par 9,15 € ", qui doivent permettre de suivre une action de formation, de VAE ou de bilan de compétences.

- Si le salarié demande à exercer son DIF avant la fin de son préavis :
  - En cas de licenciement (hors faute lourde) la demande doit être formulée avant la fin du préavis. L'employeur n'a pas à donner son accord.
  - En cas de démission, l'action de formation, de VAE ou de bilan de compétences, doit avoir débuté pendant le préavis, et le salarié démissionnaire doit obtenir l'accord de l'employeur qui s'engage à financer l'ensemble de l'action.
- Si le salarié exerce son DIF portable acquis chez son ancien employeur :
  - Le salarié peut mobiliser son DIF portable auprès de son nouvel employeur. La demande doit être faite dans les deux ans qui suivent son embauche.
  - La demande est soumise à l'accord de l'employeur.
  - En cas de désaccord de l'employeur, le salarié peut mobiliser son DIF portable et demander le financement de l'action à l'OPCA dont relève son nouvel employeur au titre de la professionnalisation.
- La portabilité du DIF mise en œuvre par un demandeur d'emploi indemnisé est gérée directement par le conseiller Pôle Emploi
  - La portabilité du DIF n'est pas possible en cas de départ à la retraite, de démission non légitime, et de licenciement pour faute lourde.

\* Modalités particulières : courrier à transmettre à l'OPCA

Nom et prénom.....

Adresse .....

.....

Coordonnées de l'entreprise

.....

.....

Date :.....

**Objet : Demande de départ en formation dans le cadre du DIF et / ou dans le cadre d'une période de professionnalisation avec mobilisation des heures DIF.**

Attention ce courrier est à transmettre à l'OPCA pour toute demande

Madame, Monsieur,

Je souhaite utiliser les heures que j'ai acquises au titre du DIF afin de suivre la formation suivante :

Intitulé de l'action :.....

Formation cœur de métier\* :  Oui  Non

Date de début :..... Date de fin :.....

Durée en heures :.....

- nombre d'heures hors temps de travail .....

- nombre d'heures pendant le temps de travail.....

Organisme de formation (nom et adresse) :.....

.....

Coûts pédagogiques :.....

Les heures DIF demandées sont mobilisées dans le cadre d'une période de professionnalisation

Oui

Non

Vous trouverez, ci-joint, le programme de formation correspondant.

\* J'accepte de mobiliser mon DIF sur une formation relative au cœur de mon métier car j'ai déjà suivi une ou des action(s) de formation d'adaptation à mon poste de travail, telle(s) que définie(s) par la CPNEFP dans le cadre du plan de formation développé dans mon entreprise au cours des douze derniers mois.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations les meilleures.

Signature pour visa de l'employeur  
(ou de son représentant)

Signature du salarié