



Critères de prise en charge

SPORT

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

SPORT

Entreprises de 1 à 9 salariés

A PLAFOND ANNUEL

- **3 000 € HT** maximum par an/entreprise :
Pour tous types d'actions de formation
- **Plafond relevé jusqu' à 8 000 € HT** maximum par an/entreprise
Dès qu'une ou plusieurs actions de formation visant une certification du sport est mise en œuvre
Liste des certifications du sport de l'article Annexe II-1 (art. A212-1) du Code du sport

B ACTIONS ET DÉPENSES FINANCEES

- Les coûts pédagogiques en priorité
- Les frais annexes, si besoin (non prioritaires)
- Rémunération non prise en charge (sauf cas particulier du remplacement du stagiaire par un CDD)

C THÈMES ET FINANCEMENT

ACTIONS INDIVIDUELLES

- **PUBLICS :**
 - **Salariés**
 - **Dirigeants bénévoles** (cf. annexe en dernière page), **uniquement de structures employeurs**, et pour des formations en lien avec les responsabilités exercées.
- **1. Actions de formation hors certifications du sport (3 000 € maximum)**

Ces **actions de formation seront classées selon qu'elles sont des formations :**

- de remise à niveau, maintien et développement des compétences, et formations qualifiantes en rapport avec l'emploi occupé en l'absence de diplôme spécifique existant
- diplômantes / certifiantes hors sport
(et non éligibles en période de professionnalisation < 70 heures)
- à la conversion des professionnels du sport (athlètes, entraîneurs, éducateurs, professeurs...)
- en Informatique
- en langues

Coût pédagogique : **PRIORITAIRE** (plafond indicatif : 20 € / heure / stagiaire)
Frais annexes * : **NON PRIORITAIRES** : Financement possible
Salaires : **NON** (sauf cas particulier du remplacement du stagiaire par un CDD)
La production de la copie du CDD précisant le remplacement sera demandée

RAPPEL : Recours prioritaire à la période de professionnalisation (CDI et C.U.I) pour les actions de formations visant une certification inscrite au RNCP (70 heures et plus)

■ 2. Formations certifiantes sport (jusqu'à 8 000 € maximum)

Liste des certifications du sport de l'article Annexe II-1 (art. A212-1) du Code du sport

Exemple : BP JEPS, DE JEPS, DES JEPS ou les CQP de la branche

👉 PRIORITE à la PERIODE de PROFESSIONNALISATION 👉

REQUALIFICATION AUTOMATIQUE si le volume horaire le permet :

- Pour les salariés en Contrat Unique d'Insertion (CDD et CDI)
- Pour les salariés en CDI : Le sport étant un secteur réglementé (Art L212-1 du code du sport), les stagiaires qui suivent une certification du sport ont par définition au minimum **une qualification insuffisante au regard de l'évolution de l'organisation du travail**

Articulation Professionnalisation/Plan de formation possible si nécessaire

Coût pédagogique : **PRIORITAIRE** (plafond indicatif : 20 € / heure / stagiaire)

Frais annexes * : **NON PRIORITAIRES** : Financement possible

Salaires : **NON** (sauf cas particulier du remplacement du stagiaire par un CDD)

La production de la copie du CDD précisant le remplacement sera demandée

* Précisions concernant les frais annexes :

Les frais annexes doivent être demandés avant le départ en formation en même temps que le coût pédagogique sur la base d'un devis (estimation) et une lettre de motivation justifiant la nécessité du financement en précisant le(s) poste(s) clé(s): repas, hébergement et/ou déplacement.

La prise en charge totale ou partielle des frais annexes n'est pas automatique et ne pourra pas excéder 2 000 € par an pour l'entreprise qui en bénéficie.

Quand la prise en charge est possible, les plafonds (et non forfaits) sont :

- Pour un repas : plafond de 18 TTC € (par repas)
- Pour une nuit d'hôtel : plafond de 60 € TTC (Province) / 72 € TTC (Paris)
- Déplacement : étude sur la base du tarif SNCF 2^{nde} classe (2^{nde} Pro)

D DEROGATION AUX PLAFONDS ANNUELS

Si les plafonds et critères précédents ne sont pas suffisants pour concrétiser les projets de l'entreprise, il existe la possibilité de demander le bénéfice d'une dérogation.

Les demandes dérogatoires sont exceptionnelles et doivent répondre aux critères suivants (cumulatifs) :

- Principe de cofinancement externe ou par les ressources propres de l'entreprise
- Affectation des plafonds annuels prioritairement au coût pédagogique, et le cas échéant, justification des coûts pédagogiques supérieurs à 20 € de l'heure
- Articulation des actions avec un projet d'entreprise (impact sur la pérennisation de l'activité, des emplois concernés,...)

La demande devra être argumentée et justifiée par l'employeur auprès d'AGEFOS PME qui ne pourra pas présenter de demande si l'ensemble des critères précités ne sont pas respectés.

Les demandes dérogatoires sont examinées par le comité technique de suivi du sport.

E FINANCEMENTS SPÉCIFIQUES HORS PLAFOND ANNUEL

- **ACTIONS COLLECTIVES SPORT** (validées par le comité technique de suivi du sport)
- **Catalogue d'actions proposé par chaque AGEFOS PME Régionale**
- **VAE** : - 24 heures par stagiaire maximum, plafonné à 45 € HT/heure/stagiaire
- 72 heures par stagiaire maximum pour les salariés ayant un niveau initial inférieur ou égal au niveau V
- **Bilan de compétences** : 24 heures par stagiaire maximum, plafonné à 60 € HT/h/stagiaire

SPORT

Entreprises de 10 salariés et plus

A PLAFOND ANNUEL

- Retour fixé à 85% de la contribution conventionnelle plan de formation (déduction faite du FPSPP)

Rappel : le prélèvement obligatoire au FPSPP (0,09%MS) est de 10% de l'obligation légale

B ACTIONS ET DÉPENSES FINANÇÉES

- Coûts pédagogiques
- Frais annexes
- Rémunération non prise en charge (sauf cas particulier du remplacement du stagiaire par un CDD)

C THÈMES ET FINANCEMENT

Publics :

- Salariés
- Dirigeants bénévoles (*cf annexe en dernière page*), pour des formations en lien avec les responsabilités exercées

PRIORITE à la PERIODE de PROFESSIONNALISATION

REQUALIFICATION AUTOMATIQUE si le volume horaire le permet :

- Pour les salariés en Contrat Unique d'Insertion (CDD et CDI)
 - Pour les salariés en CDI : Le sport étant un secteur réglementé (Art L212-1 du code du sport), les stagiaires qui suivent une certification du sport ont par définition au minimum **une qualification insuffisante au regard de l'évolution de l'organisation du travail**
- Articulation Professionnalisation/Plan de formation possible si nécessaire**

Les actions individuelles seront classées selon qu'elles sont des formations :

- Certifiantes sport (ex : BP JEPS, DE JEPS, BEES, CQP)
- De reconversion des professionnels du sport (athlètes, entraîneurs, éducateurs, professeurs...)
- Diplômantes / certifiantes hors sport mais dans l'intérêt de l'entreprise
- De remise à niveau, maintien et développement des compétences, et formations qualifiantes en rapport avec l'emploi occupé en l'absence de diplôme spécifique existant

Coût pédagogique : **Oui**

Frais annexes : **Oui (plafonnés)**

- Pour un repas : plafond de 18 € TTC (par repas)

- Pour une nuit d'hôtel : plafond de 60 € TTC (Province) / 72 € TTC (Paris – IDF)

- Déplacement : étude sur la base du tarif SNCF 2nde classe (2nde Pro)

Salaires : **NON** (sauf cas du remplacement du stagiaire par un CDD)

La production de la copie du CDD précisant le remplacement sera demandée

Allocation formation : **Non**

Formation interne : **Oui**

- **VAE :** - 24 heures par stagiaire maximum, plafonné à 45 € HT/heure/stagiaire
- 72 heures par stagiaire maximum pour les salariés ayant un niveau initial inférieur ou égal au niveau V
- **Bilan de compétences :** 24 heures par stagiaire maximum, plafonné à 60 € HT/heure/stagiaire

D DEROGATION AUX PLAFONDS ANNUELS

Si les plafonds et critères précédents ne sont pas suffisants pour concrétiser les projets de l'entreprise, il existe la possibilité de demander le bénéfice d'une dérogation.

Les demandes dérogatoires deviennent exceptionnelles et doivent répondre aux critères suivants (cumulatifs) :

- sollicitation obligatoire d'un cofinancement externe ou par les ressources propres de l'entreprise.
- Information sur l'utilisation totale de l'obligation Plan de formation (conventionnelle et partie libre)
- Articulation des actions avec un projet d'entreprise (impact des actions sur la pérennisation de l'activité, des emplois concernés, et le cas échéant sur la reconversion des sportifs...)

Le Plan de formation devra être joint à toute demande.

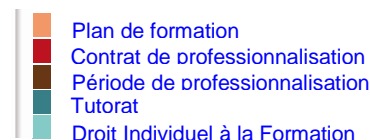
La demande devra être argumentée et justifiée par l'employeur auprès d'AGEFOS PME qui ne pourra pas présenter de demande si l'ensemble des critères précités ne sont pas respectés.

Les demandes dérogatoires sont examinées par le comité technique de suivi du sport.

E FINANCEMENTS SPÉCIFIQUES HORS PLAFOND ANNUEL

- **ACTIONS COLLECTIVES SPORT** (validées par le comité technique de suivi du sport)
- **Catalogue d'actions proposé par chaque AGEFOS PME Régionale**

2 Contrat de professionnalisation



SPORT

A NOMBRE DE CONTRATS MAXIMUM

Nombre de contrats par entreprise en fonction de l'effectif :

- 1 contrat jusqu'à 2 ETP
- 2 contrats jusqu'à 5 ETP
- 4 contrats jusqu'à 20 ETP
- 20% de l'effectif en contrat de professionnalisation au-delà

L'AGEFOS PME régionale appréciera éventuellement la dérogation au nombre de contrats maximum, au vu des conditions d'accueil et d'encadrement des salariés.

B PUBLICS CONCERNES

- 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.

C FORMATIONS FINANCEES

Le contrat de professionnalisation doit permettre l'accès à :

- Un diplôme, un titre à finalité professionnelle, ou une certification, enregistré dans le RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles)
- Une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale de la Branche
- Une Qualification professionnelle ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle

D DUREE DU CONTRAT

- Du contrat : CDD de 6 à 12 mois (ou action de professionnalisation de 6 à 12 mois si CDI)
- De l'action de professionnalisation :
Durée des actions de formation, évaluation et accompagnement, comprise entre **15%** (minimum 150 heures) et **25 %** de la durée du contrat.
- Allongement de la durée du contrat jusqu'à 24 mois pour les publics nouveaux ou prioritaires :
 - Pour les 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
 - Pour les jeunes de moins de 26 ans non diplômés (Art. L.6325-1 3° et 4° et Art. L.6325-1-1 Code du travail)
- Allongement de la durée du contrat **jusqu'à 24 mois, ET/OU** allongement de la durée de la formation, évaluation et accompagnement **jusqu'à 50%**, de la durée du contrat **si les référentiels l'exigent** (diplôme, TFP, et certifications RNCP)

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.
- Les conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation doivent faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.
- La formation interne est éligible sous réserve du respect du cahier des charges de la formation interne, et de l'existence d'un service de formation interne.

F FINANCEMENT

- Contrats de professionnalisation permettant l'obtention d'un diplôme, titre, qualification reconnue par la convention collective : Forfait horaire de **9,15 €**
- **Nouveaux publics et publics prioritaires :**
Forfait horaire de **15 € sur le coût pédagogique** uniquement :
 - Pour les 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
 - Pour les jeunes de moins de 26 ans non diplômés
(Art. L.6325-1 3^{ème} et 4^{ème} et Art. L.6325-1-1 Code du travail)

L'application du taux de 15€/h sur les seuls coûts pédagogiques est possible à partir du moment où les organismes de formation justifient les moyens supplémentaires et/ou spécifiques mis en œuvre en faveur de ces publics (à défaut, application du forfait de 9,15 €/h)

- **Articulation possible avec le plan de formation** dans la limite cumulée de **12 €/heure** au total (soit 2,85 €/heure au titre du plan de formation) uniquement si le contrat vise **un diplôme ou une certification du sport** et concerne soit :
 - un **primo-employeur** (adhésion volontaire)
 - un **contrat** de professionnalisation conclu **en CDI**

G ACCOMPAGNEMENT ET EVALUATION

- Pas de durée d'accompagnement et d'évaluation prédéfinie et évaluation

H REMUNERATION MINIMALE DES SALAIRES ET AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

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 et de l'année de formation selon le tableau ci dessous :

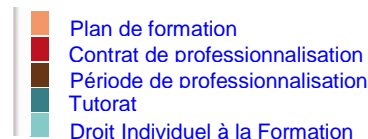
Année de formation	de 16 à moins de 26 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	70% du SMIC*	Minimum SMIC ou 85% du salaire conventionnel
2 ^{ème} année	80% du SMIC	

* **Attention aux articles L6325-8 et L6325-9 du code du travail :** *Le jeune de la tranche d'âge 21-26 ans titulaire d'une Qualification au moins égale à celle d'un Bac professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau doit percevoir 80 % du SMIC selon la Loi (et non 70%).*

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 EXONERATION DE COTISATIONS PATRONALES DE S.SOC (16 A 44 ANS)	LE MONTANT DE L'AIDE VARIE SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE REDUCTION DEGRESSIVE DANS LA LIMITE DE 1,6 FOIS LE SMIC	AU PLUS TARD 3 MOIS APRES L'EMBAUCHE AUCUNE DEMANDE OU DECLARATION PREALABLE N'EST EXIGEE	
Demandeur d'emploi inscrit de 26 ans et plus	AIDE A L'EMBAUCHE FORFAITAIRE - POLE EMPLOI EXONERATION DE COTISATIONS PATRONALES DE S.SOC (16 A 44 ANS)	200€/MOIS PENDANT TOUTE LA DUREE DE L'ACTION DANS LA LIMITE DE 2000€ REDUCTION DEGRESSIVE DANS LA LIMITE DE 1,6 FOIS LE SMIC	AU PLUS TARD 3 MOIS APRES L'EMBAUCHE EN CP AUCUNE DEMANDE OU DECLARATION PREALABLE N'EST EXIGEE	
Demandeur d'emploi inscrit de 45 ans et plus	AIDE A L'EMBAUCHE - POLE EMPLOI EXONERATION DE COTISATIONS PATRONALES DE S.SOC ET D'ALLOC. FAMILIALES (45 ANS ET PLUS)	2000€ ± 400€ POUR UNE REMUNERATION AU SMIC (BASE 35H)	AU PLUS TARD 3 MOIS APRES L'EMBAUCHE EN CP 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		

3 Période de professionnalisation



SPORT

A PUBLICS CONCERNÉS

Salariés en CUI (contrat unique d'insertion en CDD ou CDI)

OU :

Salariés en CDI :

- Dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail (sans condition d'ancienneté minimum dans l'entreprise),
- Ayant au moins 20 ans d'expérience professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant au minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie
- Qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise
- De retour d'un congé maternité ou d'un congé parental
- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art L323-3 CT) dont les travailleurs handicapés

Rappel : Les CDD, CDD d'usage et dirigeants bénévoles ne sont pas éligibles

B OBJECTIFS

La formation doit viser :

- L'acquisition d'un diplôme, un titre ou une certification, enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) (en utilisant si c'est possible la VAE)
- Une qualification reconnue dans la classification de la convention collective
- Une qualification professionnelle ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle

C DURÉE

- Elle peut comporter une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de positionnement
- Elle doit donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises
- Définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, et cohérente avec l'objectif de professionnalisation.
- **Durée minimum : 70 heures** - Pour les salariés en **CUI : 80 heures minimum**
- Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur

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,**
 - à l'**initiative de l'employeur,**

Dans ces 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.

E ACCOMPAGNEMENT ET ÉVALUATION

- Pas de durée d'accompagnement et d'évaluation prédéfinie

F FINANCEMENTS

- **Financement : forfait* de 9,15 € HT/heure/stagiaire**
- **Financement : forfait* de 15 € HT/heure/stagiaire :**
 - pour les CQP de la branche
 - pour les périodes visant une certification inscrite au RNCP dont la durée est supérieure ou égale à 120 heures

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

- **Articulation possible avec le plan de formation**

Formation interne : Oui pour les entreprises qui disposent d'un service de formation

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): 40 h X 30 € = 1200 € HT
Et financement du **CCE** (Certificat de compétences en Entreprise): 7 h 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

SPORT

A MISSIONS

- Dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, l'entreprise a la possibilité de désigner un tuteur qui 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

- le tuteur doit suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus,
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique,
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

C FORMATION DE TUTEURS

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

Précision : le financement concerne le tuteur « salarié » de l'entreprise (hors bénévole)

D AIDE A LA MISSION TUTORALE

- **Financement** : **plafond de 230 € HT** / mois **par tuteur** pendant **6 mois maximum** quel que soit le nombre de personnes tutorées (maximum 3).
- **Ce plafond mensuel est majoré de 50% (345 €) lorsque le tuteur** :
 - est âgé de 45 ans ou plus,
 - ou accompagne un bénéficiaire d'un minimum social (RSA, ASS, ...), un ancien bénéficiaire du contrat unique d'insertion ou un jeune de moins de 26 ans non diplômé.

Dans tous les cas, AGEFOS PME prend en charge **UNIQUEMENT SI le tuteur suit une formation de tuteur ou a suivi une formation de tuteur (sur justificatifs)**

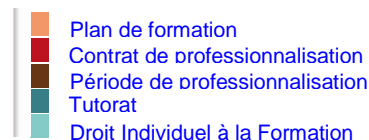
Précision : le financement concerne un tuteur « salarié » de l'entreprise (hors bénévole)

E SPECIFICITES FOT CCE

- Cf. conditions de financement sur la période de professionnalisation



DIF



SPORT

A PUBLICS

Publics éligibles

- Salariés en CDI ayant 1 an d'ancienneté (appréciée au 1^{er} janvier de chaque année)
- Les salariés en CDI à temps partiel au prorata du temps de travail
- Pour les CDD, se référer à l'OPACIF – UNIFORMATION

Publics non éligibles

- Les salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage
- Les bénévoles ou dirigeants bénévoles (cf. annexe en dernière page)

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

C MODALITES SPECIFIQUES

- **Calcul des droits** : 21 heures par an à partir du 1er janvier 2009 (20 heures avant), cumulables dans la limite de 126 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.
- **Anticipation des droits** : NON

D DIF PRIORITAIRE

Thèmes prioritaires :

- Action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances contribuant à la réalisation d'un projet professionnel,
- Actions de formation permettant le reclassement ou la reconversion professionnelle du salarié,
- Bilan de compétences,
- Validation des Acquis d'Expérience

E FINANCEMENTS

Sur les fonds de la professionnalisation, le solde éventuel sur le Plan.

- Coût pédagogique réel plafonné à 18 € HT / heure / stagiaire

Frais annexes : NON
 Formation interne : OUI

F FINANCEMENTS SPÉCIFIQUES

Sur les fonds de la professionnalisation :

- 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 : pour le financement de demande de DIF non prioritaire, se reporter aux critères de financement Plan de formation
- Entreprise de 10 salariés et plus : pas de financement de demande de DIF non prioritaire sur l'engagement professionnel

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.

Annexe aux CRITERES 2012

Notion de Dirigeant Bénévole

- Principalement un élu membre du bureau ou du conseil d'administration
OU
- Plus rarement, un **cadre bénévole** assumant des responsabilités bien déterminées à un niveau supérieur **au sein de l'association. La délégation de ces responsabilités** par le bureau ou le conseil d'administration **doit faire l'objet d'un mandat délivré par le bureau ou le conseil d'administration**

Les formations doivent OBLIGATOIREMENT avoir un lien direct avec les responsabilités exercées

Sont donc exclus :

- Les formations sportives (type BP JEPS, DE JEPS..., et CQP) car elles ne sont pas en lien direct avec les responsabilités d'un dirigeant bénévole
- Les **bénévoles** visés à l'article L.6331-20 du code du travail, notamment **les éducateurs sportifs bénévoles ou accompagnateurs bénévoles**

Publics Contrats aidés :

- **Contrat Unique d'insertion (CUI) à partir du 1^{er} janvier 2010 :**
Les CUI dont la formation est éligible à la période de professionnalisation et dont la durée est au minimum de 80 heures, doivent bénéficier prioritairement du dispositif de la période de professionnalisation (articulation possible dans le cadre des plafonds annuels du plan de Formation)
- **Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi et Contrat d'Avenir conclus avant le 1^{er} janvier 2010 :**
Le principe de cofinancement est maintenu pour le financement de la formation des salariés en contrats aidés (CAE / CA) : "*Le cofinancement doit être systématiquement demandé sans pour autant être un critère d'exclusion de l'aide si celui-ci n'était pas obtenu* "

Critères à titre indicatif :

- Durée formation : ne peut excéder 40% durée de travail
- Formation réalisée pendant temps de travail

Rappel :

- AGEFOS PME ne peut pas financer la formation si le stagiaire n'est plus salarié de l'entreprise (sauf cas prévus par les textes), donc pas de financement de la formation allant au-delà de la date de fin de contrat du CUI, CAE ou CA.