

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

Avenant n° 9 du 9 juin 2004

Article 1 – OBJET DE L’AVENANT

Le présent avenant intervient en application de l’Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004, publiée au *Journal Officiel* du 5 mai.

Ses dispositions se substituent à sa date d’entrée en vigueur, à celles figurant au TITRE XII actuel de la Convention Collective Nationale.

Article 2 – ACCES DES SALARIES A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Le titre XII de la Convention Collective Nationale prend la rédaction suivante :

TITRE XII – ACCES DES SALARIES A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Préambule

Le secteur du commerce à prédominance alimentaire est entré dans une nouvelle période de son histoire. Cette période est caractérisée par l’intensification de la concurrence, dans un contexte réglementaire qui nécessite le renforcement des stratégies d’optimisation et de modernisation des unités commerciales.

Cette période est également caractérisée par la confirmation des politiques de qualité notamment dans les filières alimentaires, en réponse à la crise de l’agro alimentaire d’une part, et en réponse à l’évolution des besoins et des attentes des clients / consommateurs d’autre part. De façon générale, la prise en compte des problématiques de développement durable devient indispensable.

Enfin, le développement des services, attente forte des clients, s’est confirmé comme levier de fidélisation, grâce à la mobilisation des équipes .

Les entreprises de la profession sauront d’autant mieux faire face à ces défis qu’elles mettront en place les moyens de développer les compétences de leurs salariés, en prenant en compte leurs caractéristiques individuelles : niveau de formation initiale, âge (63% de moins de 35 ans**), sexe (61% de femmes**), catégorie professionnelle (84% d’employés/ouvriers**). Elles devront également

* Etude sur l’évolution des postes d’encaissement (CPNE 2002)

** Rapport de branche 2002

mettre en place les réponses appropriées aux difficultés de recrutement et aux déficits de compétences dans certains domaines.

Par ailleurs, les signataires s'accordent pour considérer la formation comme élément de parcours professionnels, résultats d'une motivation partagée par le salarié et l'entreprise.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux entendent à travers le présent accord :

- Permettre à chaque salarié de devenir acteur de son évolution et de ses parcours de formation professionnelle ;
- Faciliter l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, en recherchant et mettant en œuvre les conditions nécessaires (utilisation des nouvelles technologies pédagogiques, formation en situation de travail tutorée, organisation pendant ou en dehors du temps de travail) ;
- Professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte chaque fois que nécessaire les acquis de l'expérience professionnelle ;
- Favoriser l'employabilité ;
- Poursuivre les efforts pour l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi, avec le renforcement de la culture tutorale
- Promouvoir l'utilisation des outils conçus par les partenaires sociaux de la branche, par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), notamment en termes de certification, avec les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- Informer les entreprises et les aider, en particulier les plus petites, pour mobiliser les différents dispositifs de formation prévus par l'accord, en s'appuyant sur les structures compétentes, notamment l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, le FORCO.

Enfin, pour suivre au mieux les évolutions des besoins des entreprises et des salariés, dans un objectif de prospective et de réactivité, les partenaires sociaux souhaitent définir les modalités de fonctionnement et d'utilisation de l'Observatoire National de l'emploi, des métiers et des qualifications mis en place au FORCO en 1997, au service de la branche.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles figurant ci-après.

Chapitre 1 – Mieux former les salariés tout au long de leur vie professionnelle

Article 12-1 Définir les objectifs et les priorités

Les signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié, d'être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, compléter ou de renouveler ses connaissances, ses compétences, sa qualification. Ainsi, ils définissent les objectifs et priorités suivants :

Article 12-1.1 Maintenir l'employabilité et favoriser l'évolution interne des salariés

Toutes actions de formation, contribuant à maintenir l'employabilité des salariés et à favoriser leur évolution interne sont prioritaires.

Les signataires encouragent à ce titre toutes les actions visant à :

- Prendre en compte les caractéristiques individuelles des salariés, en lien avec les conclusions de l'entretien professionnel
- S'appuyer sur les acquis de l'expérience professionnelle et à les reconnaître par l'acquisition d'une qualification
- Re(mettre) à niveau les compétences fondamentales. Les signataires soulignent à ce sujet leur volonté de développer l'alphabétisation et la lutte contre l'illettrisme pour certains salariés, considérant la maîtrise du vocabulaire et des écrits professionnels comme compétences indispensables dans l'exercice de l'ensemble des activités professionnelles du secteur.

Article 12-1.2 Les parcours de formation qualifiants et l'utilisation des CQP

Les signataires encouragent la construction de parcours de formation qualifiants individualisés. La construction de ces parcours, qui peut être décidée lors de l'entretien professionnel, sera particulièrement recherchée pour l'accompagnement des salariés en évolution dans l'entreprise.

Au service de la lisibilité des parcours de formation qualifiants, les signataires rappellent leur attachement au dispositif de certification de branche mis en place en 1996. Ils décident d'élaborer les passerelles entre les CQP créés, afin de faciliter la validation des acquis de l'expérience et par conséquent l'évolution des salariés dans l'entreprise.

Ils demandent par ailleurs à la CPNE de concevoir un dispositif de communication sur les CQP.

Article 12-1.3 Développer les compétences dans le domaine de l'accueil client, du conseil et de la vente

Ces compétences sont les éléments clés de la performance des entreprises du commerce et de la distribution. Elles contribuent à la garantie du niveau de qualité de service et de conseil exigé par les clients, et donc à leur fidélisation. La bonne maîtrise des techniques de vente représente un atout majeur dans le contexte concurrentiel des entreprises.

Article 12-1.4 Accroître les compétences dans le domaine des produits

Les compétences dans le domaine des produits peuvent constituer un facteur important de différenciation. Elles représentent le socle du conseil au client et donc de sa satisfaction. On ciblera particulièrement les rayons frais et les rayons techniques.

Article 12-1.5 Renforcer les compétences en gestion, commerce et merchandising

Avenant n°9 du 9 juin 2004

CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

L'acquisition des techniques dans ces domaines doit permettre aux salariés de situer le sens de leurs activités dans l'activité globale de l'entreprise. Elle peut également favoriser leur évolution.

Article 12-1.6 Développer une culture tutorale pour tous

Au-delà de l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi (art. 12-9), les signataires considèrent la compétence tutorale comme transversale, relevant d'une culture à déployer par chacun dans l'entreprise, à l'égard de tout nouvel embauché, quel que soit son statut. Cette culture doit contribuer à la qualité de l'accueil, à la communication des messages essentiels comme ceux relatifs à la santé et à la sécurité au travail, à l'accompagnement, à l'intégration et à la fidélisation. Toute démarche visant à sensibiliser l'ensemble des salariés à la nécessité de partager ses compétences, est encouragée.

Article 12-1.7 Développer les compétences managériales

Les signataires entendent donner la priorité au développement des compétences managériales pour les raisons suivantes :

- C'est par ces compétences que la politique de formation de la branche et des entreprises trouveront leurs conditions de réussite. Les managers sont les relais, les acteurs clés, de la sensibilisation et de la formation des équipes. Il s'agit donc de les former à leur rôle de formateurs et de démultiplicateurs, au service notamment des périodes de professionnalisation, avec en particulier les objectifs pédagogiques suivants : participation à la construction des formations, suivi, animation.
- De plus en plus, ces compétences sont des éléments clés des stratégies des enseignes.
- L'environnement des unités de vente se complexifie (multiplication des réglementations, gestion des implantations dans des zones difficiles, relations avec les institutionnels locaux...) et requiert de façon accrue des compétences organisationnelles et relationnelles.

Article 12-1.8 Accroître les compétences en logistique, chaînes d'approvisionnement et organisation

L'ensemble des méthodes d'organisation permettant l'optimisation et le contrôle des systèmes d'approvisionnement et de distribution ont connu de profondes mutations. Le niveau de performance logistique, au sens large, est devenu une condition indispensable de la compétitivité des entreprises. Les compétences visant l'optimisation des flux de marchandises pour tous les salariés intervenant dans la chaîne de distribution sont à développer, de même que celles relatives aux flux d'information.

Article 12-2 Permettre à chaque salarié de devenir acteur de ses parcours de formation

Article 12-2.1 Faciliter l'information sur les possibilités et dispositifs de formation professionnelle, notamment grâce à l'entretien professionnel

Les signataires demandent aux différents acteurs formation de la branche – entreprises CPNE, FORCO- de contribuer à faciliter l'information sur les possibilités et dispositifs de formation professionnelle à l'attention des salariés, afin de permettre à chacun de devenir acteur de ses parcours de formation.

Ils reconnaissent également le rôle que peut jouer l'entretien professionnel en la matière.

Celui-ci, réalisé pendant le temps de travail et considéré comme temps de travail effectif, au minimum tous les deux ans par l'entreprise, pour tout salarié ayant au moins deux années d'ancienneté, vise à l'élaboration de propositions en matière d'actions de formation professionnelle. Il pourra être conduit suivant le guide joint en annexe (ANNEXE 1).

Les entreprises veilleront à ce que l'encadrement concerné soit formé à la conduite d'entretien.

Article 12-2.2 Permettre au salarié la traçabilité de ses compétences en particulier par le passeport formation

Les signataires conviennent d'élaborer un modèle de passeport, inspiré du CV européen et adapté aux spécificités du secteur du commerce et de la distribution. Ce modèle sera adapté selon les résultats de la négociation interprofessionnelle en cours sur le sujet.

Les signataires incitent à sa promotion lors du premier entretien professionnel.

Enfin, ils insistent sur le fait que les propositions en matière de formation qui seraient faites lors de l'entretien professionnel, n'ont pas à figurer sur le passeport.

Article 12-3 Faciliter l'accès des salariés à la formation tout au long de leur vie professionnelle

Le présent article vise à identifier des publics particuliers, afin d'encourager leurs possibilités d'accès aux différents dispositifs de formation. Il vise en outre à préciser les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs et à identifier les moyens de les promouvoir.

Article 12-3.1 Définir des publics prioritaires

Article 12-3.1.1 Améliorer l'égalité homme-femme dans le domaine de la formation

61% des salariés de la profession sont des femmes. Elles sont présentes surtout dans les catégories employés/ouvriers et représentent 37% de la maîtrise et 26% des cadres. Les signataires souhaitent faciliter l'évolution des femmes qui le souhaitent, en utilisant les leviers essentiels de la formation et de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 12-3.1.2 Faciliter le retour de congé parental ou d'absence prolongée pour maladie

Afin d'assurer les meilleures conditions possibles de retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé parental d'éducation à temps plein d'une durée supérieure à 3 ans, les signataires incitent à la réalisation, avant la reprise du travail, d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience et de remise à niveau si cela s'avère nécessaire, pour les salariés qui en feraient la demande. Les salariés seront informés de cette possibilité avant le congé parental.

Dans ces cas, l'action pourra être réalisée au titre du droit individuel à la formation (DIF), pendant ou en dehors du temps de travail, selon l'accord formalisé entre le salarié et l'entreprise avant le départ du salarié en congé.

Les signataires encouragent également l'accès des salariés concernés à des périodes de professionnalisation, avant la fin du congé parental.

Dans le même esprit, les signataires incitent à la réalisation des différentes actions citées ci-dessus, avant la reprise de poste des salariés en cas d'absence prolongée pour maladie ou accident.

Article 12-3.1.3 Former les salariés à temps partiel

L'introduction de nouveaux services dans les magasins favorise la création de nouveaux emplois. Ces nouveaux emplois peuvent intéresser des employés à temps partiel, notamment les hôtesses de caisse. Il conviendra alors de proposer aux salariés concernés, les formations complémentaires nécessaires.

Par ailleurs, afin de faciliter l'accès des salariés à temps partiel au plan de formation de l'entreprise, ceux-ci pourront bénéficier d'actions de formation ne se situant pas nécessairement et exclusivement pendant la durée régulière de travail prévue au contrat. Dans ces cas, les heures effectuées seront rémunérées au taux normal, dans la limite de la durée hebdomadaire légale du travail.

Article 12-3.1.4 Transmettre les compétences des seniors

Les signataires rappellent les dispositions relatives à la formation du public concerné, définies à l'article 3.3 de la CCN. Ils insistent sur la nécessité de veiller au repérage et à la transmission des compétences des seniors. En réponse aux objectifs de tutorat visés au chapitre 2, les signataires recommandent la détection des profils de pédagogues parmi les seniors, leur formation au tutorat et leur accompagnement vers l'ensemble des missions liées à l'accueil, à la formation, à l'évaluation et à l'intégration des jeunes et des demandeurs d'emploi dans le cadre des différents dispositifs prévus. En réponse également aux objectifs de développement de la VAE et plus généralement de partenariat avec les systèmes éducatifs, les entreprises sont fortement incitées à orienter les seniors vers la participation aux jurys d'examen et de VAE, et vers les responsabilités de conseillers de l'enseignement technologique (CET). Ils recommandent toutefois d'envisager ces missions dans des périodes limitées dans le temps.

Article 12-3.1.5 Faciliter le maintien dans l'emploi des handicapés

Les signataires rappellent leur volonté de contribuer à l'intégration des personnes handicapées dans les entreprises.

Par le présent accord, ils souhaitent se mobiliser pour faciliter le maintien dans l'emploi des salariés handicapés, et incitent les entreprises à s'appuyer pour cela sur l'ensemble des dispositifs prévus.

Article 12-3.2 Utiliser et promouvoir les différents dispositifs

Article 12-3.2.1 Prendre en compte les évolutions de la notion d'action de formation

Les signataires souhaitent valoriser l'ensemble des modalités d'acquisition des compétences, dans le cadre des règles d'imputabilité en vigueur ou attendues d'une part, et des règles de prise en charge définies ou à définir par le FORCO, d'autre part.

Ils reconnaissent en particulier qu'une situation de travail peut représenter une situation d'apprentissage, pour autant que les modalités de tutorat soient mises en œuvre par l'entreprise, avec l'aide d'un salarié tuteur ou formateur.

Ils incitent en outre à l'utilisation des techniques pédagogiques permettant d'une part le développement de l'individualisation des parcours de formation, d'autre part la démultiplication des actions touchant des effectifs importants comme par exemple les formations produits. Les techniques de formation à distance et d'autoformation sont ainsi encouragées, pour autant que le programme soit décrit avec ses objectifs pédagogiques formalisés, qu'une durée de formation soit identifiée pour la réalisation du module et qu'un accompagnement individuel soit envisagé.

Enfin, les actions de préparation aux démarches de validation des acquis de l'expérience et, plus largement, toute action visant à faciliter l'individualisation et l'évaluation des actions de formation, sont visées.

Article 12-3.2.2 La période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, dans l'objectif de favoriser leur maintien dans l'emploi. Elle vise l'obtention par son bénéficiaire, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP, d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE (voir art. 12-5.2), ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications CCN. Dans le cadre des priorités définies à l'article 12-1 et à l'article 12-3.1 du présent accord, la CPNE pourra préciser chaque année les objectifs des périodes de professionnalisation. Pour cela, elle pourra s'appuyer sur les résultats des travaux de l'Observatoire de l'Emploi, des Métiers et des Qualifications du Commerce.

Le 1^{er} septembre de chaque année, la CPNE pourra communiquer les résultats de ses travaux au FORCO, pour permettre à celui-ci d'informer les entreprises et, en fonction de ses ressources financières, de prendre en charge les actions et de traiter les dossiers présentés par les entreprises.

La prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire de 9,15 € pour toute action visant un CQP ou une qualification figurant sur la liste établie par la CPNE. Ce forfait est fixé à 7 € pour toute autre action.

Un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement de la période de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires ajusteront les forfaits horaires de prise en charge si nécessaire. Par la suite, ces forfaits seront révisés en cas de besoin, dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires minima.

Article 12-3.2.3 L'exercice du droit individuel à la formation (DIF)

Chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant un an d'ancienneté au 31 décembre, acquiert à cette date, un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures. Cette durée est calculée au prorata temporis pour les salariés à temps partiel. Pour l'année 2004, tout salarié ayant une année d'ancienneté au 6 mai 2004, bénéficiera au 31 décembre 2004, de 14 heures au titre du DIF, qu'il pourra utiliser à compter du 1^{er} janvier 2005.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'entreprise. L'action réalisée au titre du DIF, de promotion, d'acquisition / entretien / perfectionnement des connaissances, ou de qualification, relève des priorités définies à l'article 12-1 du présent accord.

Son choix est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, eu égard le cas échéant aux conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié concerné. Les signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre l'employeur et le salarié pour la mise en œuvre du DIF. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF, dont les droits acquis au 31 décembre de chaque année peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de ce délai de six ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au prorata temporis.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF,

sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles, et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. Soucieux de la prise en compte des caractéristiques et des contraintes individuelles des salariés, les signataires du présent accord prévoient que le salarié et son employeur examineront, si besoin, la possibilité de réaliser les heures de formation liées à l'utilisation du DIF pendant le temps de travail. Celles-ci donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Article 12-3.2.4 Le plan de formation de l'entreprise

- **Inciter à la construction d'un programme pluri-annuel de formation**

Les signataires incitent les entreprises à élaborer chaque année, un programme pluri-annuel de formation qui tienne compte des objectifs et priorités du présent accord, avec ajustement si nécessaire chaque année. Une consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, est organisée dans le dernier trimestre précédant la période pluri-annuelle concernée.

- **Consultation des représentants du personnel :**

Les signataires rappellent leur attachement au bon fonctionnement des institutions que sont les commissions de la formation des comités d'entreprise. Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel doivent délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise compte tenu notamment du programme pluri-annuel éventuellement établi, et être tenus au courant de la réalisation de ce plan.

- **Les différentes actions de formation :**

- **Les actions d'adaptation**

Les actions d'adaptation au poste de travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

- **Les actions liées à l'évolution des emplois**

Les actions liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. En cas de dépassement de l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4% de celui-ci.

- **Les actions de développement des compétences**

Il s'agit des actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise. Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié, ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5% de leur forfait. Dans ce cas, elles font l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, accord qui peut être dénoncé dans les huit jours suivant sa signature.

Article 12-3.2.5 La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires renouvellent leur volonté de promouvoir les démarches de validation des acquis de l'expérience. Ces démarches viseront tout particulièrement l'obtention

d'une certification de l'éducation nationale ou de l'enseignement agricole, ou de branche. Elles pourront nécessiter la définition d'un complément de formation nécessaire, ou d'une mise en situation professionnelle donnée, pour compléter l'expérience.

Toutes les expérimentations visant à développer le recours à la VAE, notamment dans le cadre des conventions de coopération avec l'éducation nationale et l'enseignement agricole, sont encouragées. Les signataires rappellent leur attachement au projet « Passerelles » et à son extension à l'ensemble des principales qualifications de la branche, pour la mise à disposition d'un outil informatique de diagnostic d'acquis professionnels.

Article 12-3.2.6 L'allocation formation

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation, qui correspond à 50% de la rémunération nette de référence telle que définie par voie réglementaire. et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation est imputable au développement de la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Chapitre 2 – Développer la professionnalisation et l’insertion des jeunes et des demandeurs d’emploi

Article 12-4 Définir les objectifs et les priorités

Le secteur reste créateur d’emplois (+ 2,5% en 2002, cf. Données Sociales 2002 FCD), et la jeunesse de ses salariés confirme que les entreprises jouent toujours leur rôle d’insertion. Elles permettent à de nombreux jeunes d’accéder à leur premier emploi et de faire carrière. Tous les profils sont concernés, pour l’ensemble des qualifications : dans le domaine de la logistique, du commerce et de la gestion, des métiers de l’alimentaire.

Les signataires entendent poursuivre leurs actions à l’attention des jeunes et des demandeurs d’emploi, en s’attachant à la qualité de leur accueil et de leur professionnalisation, au service de leur insertion. Ils demandent à la CPNE de faire le suivi de l’ensemble des dispositifs et des partenariats nécessaires.

Article 12-5 Le contrat de professionnalisation

Article 12-5.1 Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu’en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées
- aux demandeurs d’emploi, dès leur inscription à l’ANPE, lorsqu’une professionnalisation s’avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l’emploi.

Toute action, en liaison avec l’ANPE et les autres services de l’Etat, visant le recrutement de demandeurs d’emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

Article 12-5.2 Objectifs et principes

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d’acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications CCN. Dans la poursuite des travaux qu’elle a déjà menés, les signataires demandent à la CPNE de mettre à jour la liste des qualifications pouvant faire l’objet d’un contrat ou d’une période de professionnalisation (cf art. 12-3.2.2). Cette liste sera validée paritairement (ANNEXE 2).

Les signataires insistent sur les principes de mise en œuvre suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l’entreprise, et l’exercice d’une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- une certification des compétences acquises.

Article 12-5.3 Contrat à durée déterminée ou indéterminée

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle,
- des actions visant des certifications publiques, en particulier de l'éducation nationale et de l'enseignement agricole, des CQP et toute action définie par la CPNE sur la liste prévue à l'article 12-5.2.

Article 12-5.4 Nature et durée des actions de professionnalisation

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées à son profil.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée au minimum égale à 15% de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée pourra être étendue pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, dans le respect des durées de formation définies par les pouvoirs publics, un CQP, et toute action définie par la CPNE sur la liste visée à l'article 12-5.2. Dans les cas où cette durée devra être portée au-delà de 25% de la durée du contrat, il est rappelé que la prise en charge des contrats se fera sous réserve des financements nécessaires au FORCO.

Article 12-5.5 Forfaits horaires de prise en charge

Toute action visant un CQP ou une qualification figurant sur la liste définie par la CPNE, bénéficiera d'une prise en charge par le FORCO, sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €.

Ce forfait est fixé à 7 € pour toute autre action.

Un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement du contrat de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires ajusteront les forfaits horaires de prise en charge si nécessaire. Par la suite, ces forfaits seront révisés en cas de besoin, dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires minima.

Article 12-6 L'apprentissage

Les signataires rappellent et confirment leurs engagements pour le développement du recours à l'apprentissage. Ils souhaitent trouver les moyens de ce développement, notamment par le levier des contrats d'objectifs régionaux visés au chapitre 4. Ils entendent poursuivre les actions de soutien décidées chaque année par le groupe technique paritaire de suivi des conventions de coopération avec l'éducation nationale et l'enseignement agricole visées à l'article 12-7, en particulier les dotations aux CFA partenaires des entreprises de la branche.

Les signataires sont favorables au principe de l'ouverture du contrat d'apprentissage à de nouvelles catégories de salariés. Ils en étudieront les conditions de mise en œuvre dès lors que la loi et les négociations interprofessionnelles attendues sur la question auront donné leurs orientations.

Article 12-7 Le rapprochement avec les systèmes éducatifs

Les signataires rappellent leur attachement aux filières de diplômés de l'éducation nationale et de l'enseignement agricole répondant aux besoins de la branche. Ils confirment leur volonté de travailler en partenariat avec les ministères concernés dans le cadre des conventions de coopération. Ils soulignent également la nécessité de travailler ensemble au sein des différentes commissions professionnelles consultatives et demandent à la CPNE de jouer le rôle d'intermédiaire et de coordinateur en la matière.

Article 12-8 Les contrats jeunes

Les signataires confirment leurs engagements pour l'insertion des jeunes. Ils misent sur la réussite de ce dispositif des contrats jeunes, par la mise en place d'un parcours d'intégration et par la logique tutorale confiée à un salarié référent.

Article 12-9 Le tutorat

Le tuteur est un professionnel de la grande distribution, volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il s'engage pour la réussite de l'intégration du jeune dans l'entreprise.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le jeune et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il travaille en équipe avec l'ensemble des collaborateurs qui vont intervenir dans l'accueil et l'intégration du jeune.

Garant de la réussite de l'intégration du jeune, il bénéficie d'une formation spécifique. Il dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.
(voir ANNEXES 3, 4, 5).

Article 12-10 La communication sur les métiers et les filières de formation intéressant la profession

Afin de développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi, à travers les différents dispositifs visés aux articles ci-dessus, les signataires souhaitent développer l'attractivité de la branche et de ses métiers. Il s'agit de développer et d'améliorer les actions de communication pour favoriser la connaissance des opportunités offertes par le secteur, ainsi que son image. Les contrats d'objectifs régionaux, les conventions de coopération avec l'éducation nationale et l'enseignement agricole doivent permettre d'instrumentaliser cette communication.

Chapitre 3 – Assurer la veille prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications

Article 12-11 Définir les objectifs et les missions

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les signataires décident d'assurer la veille prospective sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications. Il s'agit, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques, susceptibles de faire évoluer les métiers du commerce et de la distribution, et d'en déduire les conséquences pour les métiers, l'emploi, les besoins en qualifications, en compétences et en formation.

Les signataires décident de recourir à une structure permanente de veille, qui dispose des compétences pour concevoir et mettre en œuvre l'ensemble des outils nécessaires (indicateurs, bases de données, enquêtes, groupes de travail ...).

Les travaux de cette structure devront permettre à la branche de définir les publics et les priorités de formation, ainsi que la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle pour l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

Les types de production suivants sont notamment attendus :

- Le tableau de bord : ce tableau de bord présentera chaque année les caractéristiques socioprofessionnelles actualisées et permettra, année après année, de décrire la population salariée et d'en suivre les évolutions dans la durée, d'en identifier les tendances et d'en détecter les évolutions structurelles et conjoncturelles. Il permettra la réalisation du rapport de branche.
- Les études métiers : portant sur un métier ou sur une catégorie de métiers, elles devront permettre d'identifier les perspectives d'évolution.
- Les études prospectives transversales : en fonction de l'actualité, ces études permettront aux signataires de réaliser un focus sur une problématique donnée.

Article 12-12 Confier les missions à l'Observatoire de l'Emploi, des Métiers et des Qualifications du Commerce

Les signataires décident de confier ces missions à l'Observatoire de l'Emploi, des Métiers et des Qualifications du Commerce géré par le FORCO depuis 1997. Le Comité de Pilotage Paritaire défini à l'article 12-13 formalisera auprès de l'Observatoire ses attentes, telles que décrites à l'article 12-11, à travers un cahier des charges revu annuellement, prévoyant également les aspects budgétaires.

Article 12-13 Définir le fonctionnement du comité de pilotage paritaire

Un comité de pilotage paritaire des travaux confiés à l'Observatoire sera mis en place dès l'entrée en vigueur du présent accord. Son fonctionnement sera confié à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi qui le réunira de façon ad hoc. Il est composé :

- d'un collège salariés comprenant deux représentants, membres ou non de la CPNE, désignés par chaque organisation syndicale signataire,
- d'un collège employeurs comprenant le même nombre total de représentants.

Le comité élabore le cahier des charges annuel des attentes de la profession à destination de l'Observatoire de l'Emploi, des Métiers et des Qualifications du Commerce, sous réserve des financements nécessaires.

Il rend un avis sur les résultats des travaux et préconise les orientations ou les actions nécessaires.

Pour une bonne coordination avec le FORCO, les signataires décident que :

- Le responsable de l'Observatoire FORCO sera invité aux réunions du comité.
- Le Conseil d'Administration du FORCO sera sollicité sur les modalités spécifiques de coordination entre l'observatoire FORCO et le comité de pilotage de la branche.

Chapitre 4 – Promouvoir les besoins de la branche dans les territoires et dans les PME

Article 12-14

La branche souhaite poursuivre les travaux engagés depuis 1995 en matière de contrats d'objectifs régionaux. Dans le cadre défini par le présent accord, la CPNE définit les orientations de ces contrats, elle donne un avis sur leur contenu et sur leurs conditions de mise en œuvre. Elle pourra s'appuyer pour cela sur les travaux de l'observatoire et sur les traitements régionaux qu'elle aura pu solliciter. Les signataires rappellent (cf. art.9-5 titre IX CCN), que des commissions paritaires de l'emploi pourront être constituées à la demande des organisations syndicales de salariés et d'employeurs dans les régions où l'organisation de la profession le rendrait possible.

Afin de faciliter la mise en œuvre des contrats d'objectifs, les signataires utiliseront l'appui des relais territoriaux du FORCO.

Ces mêmes relais seront également sollicités pour faciliter l'accès des salariés des plus petites entreprises du secteur à la formation. En effet, les expérimentations de la branche à l'attention des PME ont démontré l'importance du conseil et du service de proximité. Les signataires veilleront donc à la mise en œuvre par le FORCO, des moyens nécessaires, sur le plan territorial, pour répondre au niveau de performance et de services attendu.

Enfin, les signataires confient à la CPNE la conception des outils d'information et de promotion qui seront nécessaires et adaptés aux plus petites entreprises, pour promouvoir auprès d'elles l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

Chapitre 5 – La commission paritaire nationale de l'emploi

Article 12-15

Conformément à l'article 9-3-2, la CPNE assure le suivi et l'application du présent accord. Elle assure de ce fait les missions suivantes :

- Certificats de qualification professionnelle : mise à jour du dispositif, création de passerelles entre CQP, conception d'un dispositif de communication (art. 12-1.2),
- Promotion des différents dispositifs de formation (art. 12-2.1),
- Mise à jour de la liste des qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat ou d'une période de professionnalisation (art 12-3.2.2 ; art. 12-5.2), prévision des dérogations nécessaires en termes de durée de contrat (art. 12-5.3) et de durée d'action (art. 12-5.4),
- Précisions annuelles sur les objectifs des périodes de professionnalisation (art. 12-3.2.2),
- Suivi de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation et d'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi (art. 12-4),
- Coordination des remarques et suggestions auprès des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certificatrices (art. 12-7),
- Fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire (art. 12-13),
- Avis sur les contrats d'objectifs régionaux (art. 12-14).

Chapitre 6 – Dispositions financières

A compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises employant au moins dix salariés, doivent consacrer chaque année 1,6% des rémunérations versées pendant l'année de référence, au financement des actions de formation professionnelle continue. Dans le cadre de cette contribution, elles versent 0,2% des rémunérations versées pendant l'année de référence, au FONGECIF dont elles relèvent. Pour les autres contributions :

Article 12-16 Le FORCO, OPCA de la branche

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche au FORCO.

Article 12-17 Les contributions

Article 12-17.1 Le versement du 0,5

Les entreprises versent au FORCO 0,5% des rémunérations de l'année de référence, pour le financement de l'ensemble des actions et dispositifs prévus par la loi, en priorité :

- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation,
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale.

Article 12-17.2 Le versement du 0,9

Les entreprises affectent 0,9% des rémunérations de l'année de référence au financement :

- Des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
- Des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi,
- Du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
- Plus généralement, de toutes les actions visées à l'article 12-3.2.1 du présent accord, dans le respect des dispositions en vigueur sur l'imputabilité.

Chaque entreprise verse obligatoirement au FORCO au plus tard le 28 février de chaque année, au moins 10% du 0,9. Si elle le souhaite, l'entreprise peut confier au FORCO l'intégralité de son 0,9, ou une part de celui-ci supérieure à 10%. Elle verse en outre au FORCO l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année. La notion de reliquat est entendue comme étant la différence entre le montant du 0,9 et celui des dépenses qu'elle a réalisées avant le 31 décembre de chaque année.

Chapitre 7 – Modalités de mise en œuvre et de suivi de l'accord

Article 12-18

Les signataires s'engagent à promouvoir le présent accord et à accompagner les entreprises et les salariés dans sa mise en œuvre.

Il s'agit en particulier de :

- faire connaître et promouvoir les dispositifs et les modalités d'accès, par différents moyens d'information, notamment par le FORCO,
- mener des actions particulières d'information et de conseil nécessaires au développement de la formation pour les plus petites entreprises,
- mener des actions d'incitation et apporter un appui méthodologique si nécessaire,
- établir un bilan annuel des actions réalisées.

Les actions de promotion et de suivi de l'accord sont confiées à la CPNE (art. 12-15).

Article 3 – DATE D'APPLICATION

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Il remplace à sa date d'entrée en vigueur les dispositions du TITRE XII de la Convention Collective Nationale.

Article 4 – PUBLICITE

Le présent avenant sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - 18, avenue Parmentier - 75001 Paris.

Article 5 – EXTENSION

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 9 juin 2004

LA FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DU
COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION
12, rue Euler
75008 PARIS

LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS
DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES
& DES SECTEURS CONNEXES FO
7, passage Tenaille
75014 PARIS

LE SYNDICAT NATIONAL DES NÉGOCIANTS
SPÉCIALISÉS EN PRODUITS ALIMENTAIRES
115, rue Louis Armand
13852 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 3

LA FÉDÉRATION CFTC "COMMERCE,
SERVICES ET FORCE DE VENTE"
197, rue du Faubourg Saint-Martin
75010 PARIS

Pour la FCD et par délégation pour le Syndicat ci-
dessus :

LA FÉDÉRATION DES SERVICES CFDT
14, rue Scandicci
93508 PANTIN

Jérôme Bédier

LA FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-CGC
59/63, rue du Rocher
75008 PARIS

LA FÉDÉRATION DES PERSONNELS DU
COMMERCE, DE LA DISTRIBUTION ET DES
SERVICES CGT
263, rue de Paris
93514 MONTREUIL CEDEX

Sommaire annexes :

ANNEXE 1 :
Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel

ANNEXE 2 :
Liste des qualifications professionnelles et des actions
pouvant donner lieu à la conclusion de contrats ou de périodes de professionnalisation

ANNEXE 3 :
Mission du tuteur

ANNEXE 4 :
Formation du tuteur

ANNEXE 5 :
Engagement mutuel de tutorat

ANNEXE 1

Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel

Pourquoi ce guide :

Pour permettre à chaque salarié de devenir acteur de ses parcours de formation, l'accord de branche sur la formation professionnelle incite l'entreprise à organiser l'entretien professionnel.

Celui-ci doit permettre au salarié et à son hiérarchique :

- De faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation
- D'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Ce guide a pour objectif de donner des repères pour l'organisation et la conduite de l'entretien professionnel. Chaque entreprise doit pouvoir s'approprier l'outil et l'adapter en fonction de ses caractéristiques et contraintes.

Comment organiser l'entretien :

- **Salariés concernés et fréquence de l'entretien :**

L'entretien est organisé tous les 2 ans pour tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

- **Formation de l'encadrement à la conduite de l'entretien**

Chaque manager sera formé à la conduite de l'entretien professionnel. Les objectifs de cette formation seront les suivants : techniques d'entretien, détection de besoins de formation, connaissance des principaux dispositifs de formation, connaissance des procédures mises en place dans l'entreprise.

- **Propositions faites lors de l'entretien :**

Les propositions émises lors de l'entretien professionnel doivent être formalisées par écrit sur un support dont un exemplaire est remis au salarié.

L'entreprise peut définir une procédure pour le traitement des propositions issues de l'entretien. Par exemple, l'ensemble des supports ayant servi à l'entretien sont communiqués au service formation/relais RH du magasin, directeur du magasin Ces propositions peuvent contribuer à la construction du plan de formation.

Questions à aborder lors de l'entretien :

- **Point sur les compétences relatives à la qualification occupée**
- **Point sur les souhaits et/ou besoins de formation relatifs à la qualification occupée**
- **Echange sur les projets du salarié sur son parcours professionnel**
- **Propositions en matière d'actions de formation professionnelle**

Rappel, les outils conçus par la branche pour évaluer la formation peuvent servir de trame d'entretien.

ANNEXE 2

LISTE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET DES ACTIONS :

- **Pouvant donner lieu à la validation de Certificats de Qualification Professionnelle**
- **Pouvant donner lieu à la conclusion de contrats ou de périodes de professionnalisation**

QUALIFICATION	Définie le ...	CQP adopté le ...	CQP mis à jour le ...	Durée du contrat de professionnalisation
Employé de Commerce	24 mai 1995	11 mars 1996	21 mai 2003	6 à 9 mois
Délégué Commercial	24 mai 1995			
Manager de Rayon	15 mai 1996	25 juin 1996	21 mai 2003	12 à 24 mois 12 mois pour les niveaux III et IV
Vendeur Produits Frais Traditionnel	19 février 1998	1 ^{er} juillet 1998	21 mai 2003	9 à 12 mois
Préparateur de commandes	14 mars 2000	14 mars 2000	21 mai 2003	6 et 9 mois
Hôte(sse) de caisse	14 décembre 2000 avec cahier des charges du contrat de qualification. Mise à jour le 27 juin 2001			6 à 8 mois
Employé(e) commercial (e)	Niveaux 1 et 2, définition CCN 1 ^{er} janvier 1999 Cadrage CPNE le 21 mai 2003 : Niveau IV de formation initiale requis maximum Durée du contrat de qualification : 6 mois			6 mois
Agent de sécurité	Niveau 2, définition CCN 1 ^{er} janvier 1999			

Avenant n°9 du 9 juin 2004
CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

	Cadrage CPNE le 21 mai 2003 : Niveau IV de formation initiale requis maximum Durée du contrat de qualification : 6 mois			
Boucher	21 mai 2003	21 mai 2003		10 et 18 mois

Fait à Paris,
Mise à jour du

FEDERATION GENERALE DES
TRAVAILLEURS DE L'ALIMENTATION, DES
TABACS ET DES ACTIVITES ANNEXES FO
7, Passage Tenaille - 75014 PARIS

Pour les syndicats adhérents à la FCD
Le Président de la FCD, Jérôme Bédier
12, Rue Euler - 75008 PARIS

FEDERATION CFTC COMMERCE SERVICES
ET FORCE DE VENTE
197, Rue du Faubourg Saint-Martin - 75010
PARIS

FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES CGT
FO
22, rue des Petits Hôtels – 75010 PARIS

FEDERATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-CGC
59, 63 Rue du Rocher - 75008 - PARIS

FEDERATION CGT COMMERCE
DISTRIBUTION SERVICES
263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL CEDEX

FEDERATION DES SERVICES CFDT
14, Rue Sandicci – 93508 PANTIN

ANNEXE 3 : MISSION DU TUTEUR

Le tuteur est un professionnel volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il contribue à la réussite de la formation du jeune dans l'entreprise, tant en termes de certification que d'intégration.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le jeune et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il coordonne son action avec l'ensemble des tuteurs qui vont intervenir.

Il bénéficie d'une formation spécifique. Il dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Etapes du parcours du jeune	Missions du tuteur
1. Réussir l'accueil	<ul style="list-style-type: none">• Préparer l'arrivée du jeune (documents à lui remettre, informations à lui communiquer, personnes à lui présenter ...).• Accueillir – Guider – Renseigner (horaires, plan d'accès ...) - Faire visiter.• Présenter l'entreprise et son environnement.• Présenter le jeune, sa place et ses activités aux autres membres du personnel.
2. Organiser les activités, dans le respect du référentiel de certification visée	<ul style="list-style-type: none">• Définir et planifier les activités à confier au jeune, dans le respect des objectifs de sa formation, en utilisant les différents outils mis à disposition (fiches de liaison avec l'organisme de formation, guides)• Aider le jeune à la compréhension du travail.• Guider le jeune dans l'exécution du travail.• Expliquer les critères de réussite pour l'entreprise.
3. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail	<ul style="list-style-type: none">• Apprécier les résultats, les écarts, les points d'amélioration et les axes de progrès.• Faire le point sur les acquis professionnels, avec le jeune et avec l'ensemble des collaborateurs concernés.• Participer aux réunions organisées par l'organisme de formation• Utiliser les documents de liaison
4. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences	<ul style="list-style-type: none">• Définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès.• Faire le point sur la motivation du jeune.
5. Evaluer	<ul style="list-style-type: none">• Evaluer les acquis du jeune et faire un bilan de ses résultats.

ANNEXE 4 : FORMATION DU TUTEUR

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de sa formation, le tuteur sera capable :

- De mettre en place une organisation adaptée à l'accueil et au suivi du jeune, en fonction de son profil, de ses représentations, de ses questions, de la certification visée (diplôme, CQP) ...
- D'identifier les caractéristiques majeures du dispositif utilisé (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage)
- De coordonner son action avec l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise concernés par l'arrivée du jeune,
- D'assurer son rôle éducatif dans la transmission des compétences,
- D'assurer sa co-responsabilité dans la réussite du dispositif, en contribuant notamment à l'évaluation des acquis professionnels du jeune.

ELEMENTS DE PROGRAMME

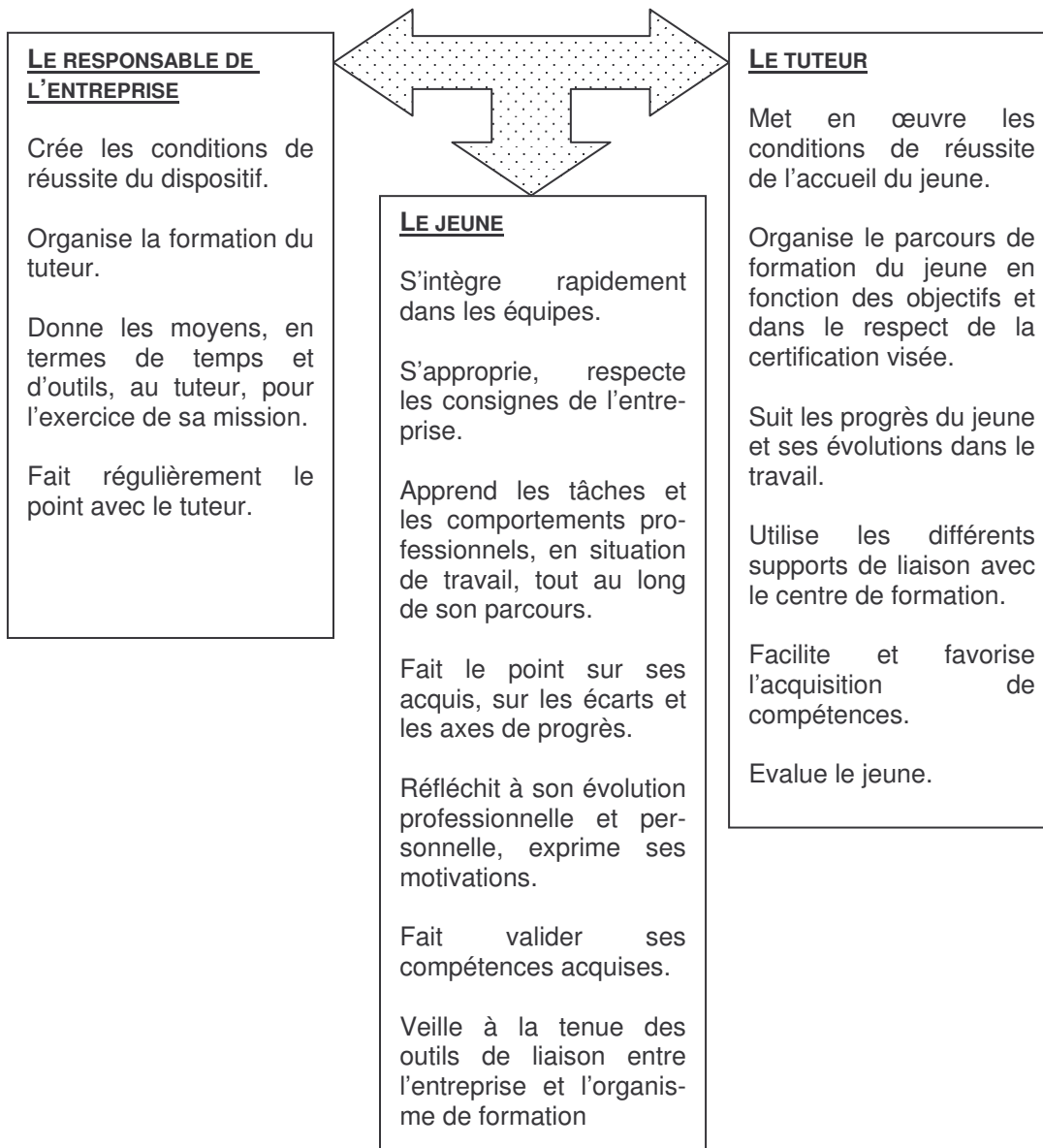
1. Présentation des différents dispositifs, de leurs finalité et enjeux.
2. Le jeune : profils, attentes, représentations.
3. Réussir l'accueil du jeune
 - Les conditions d'accueil : les conditions et les modalités, l'importance de la 1^{ère} impression
 - Présentation de l'entreprise : le discours, les points de repère, la visite
 - Faire connaissance
 - L'intégration et la motivation
4. Organiser les activités, en fonction des objectifs pédagogiques
 - Définir les activités à confier au jeune, leur progression pédagogique, en fonction des objectifs à atteindre
 - Coordination avec les autres tuteurs, implication de l'équipe.
 - La disponibilité : gestion du temps et des priorités, gestion de l'urgence et des aléas, investir du temps pour en gagner ensuite, l'anticipation, la gestion des priorités, importance de l'information transmise, l'écoute préventive
 - Les ajustements nécessaires en cas de non respect du planning du jeune
 - Les outils de liaison avec le centre de formation
5. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail
 - L'importance de l'écoute
 - Suivi et bilans réguliers, utilisation des documents de suivi
 - La circulation de l'information
6. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences
 - L'importance de l'ambiance de travail, l'influence du groupe
 - La motivation : la reconnaissance des efforts, les encouragements
 - Définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès
7. Evaluer
 - Critères d'évaluation
 - Entretien d'évaluation
 - L'orientation, l'affectation du jeune

ANNEXE 5 : ENGAGEMENT MUTUEL DE TUTORAT

Le document d'engagement mutuel concerne le responsable de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés comme tuteurs du jeune sous contrat en entreprise, et le jeune.

Les trois signataires de ce document s'engagent à le respecter.

Cet engagement favorisera l'accueil, le parcours d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation du jeune, au service de la réussite de l'intégration durable du jeune dans l'entreprise, et de sa réussite aux conditions de validation de la certification visée.



Signature du Responsable d'Entreprise	Signature du Jeune	Signature du tuteur
---------------------------------------	--------------------	---------------------