



1. Obligation des employeurs :

Le financement de la formation professionnelle continue constitue une **obligation légale** ou conventionnelle **pour tout employeur**. En conséquence, celui-ci est tenu de s'acquitter de ses contributions dues au titre de la formation professionnelle auprès d'un Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). La cotisation est obligatoire et offre des possibilités intéressantes pour vos salariés, qu'ils soient en CDD ou CDI, en matière de formation professionnelle.

Dans le cadre de la convention collective nationale du sport, les partenaires sociaux ont désigné :

UNIFORMATION et AGEFOS-PME

en qualité d'OPCA de la branche du sport **afin de collecter les contributions dues au titre du plan de formation.**

Toutefois, il convient de préciser que seul UNIFORMATION est habilité pour collecter les contributions dues au titre du Congé Individuel Formation (CIF).

Pour cotiser, il vous suffit de remplir le bordereau de cotisation. Attention le bordereau est découpé en deux parties :

La première partie concerne le CIF (congé individuel de formation) CDD et le fond de développement du paritarisme qui sont obligatoirement à verser à UNIFORMATION.

En ce qui concerne la seconde partie du bordereau, la cotisation plan de formation et professionnalisation, vous avez le choix de verser à UNIFORMATION ou AGEFOS PME.

Contact :

UNIFORMATION Sud ,2 Chemin du Pigeonnier de la Cépière 31 036 TOULOUSE

AGEFOS PME Midi-Pyrénées, 29 rue Pasteur BP 64421 31405 TOULOUSE Cedex 4

2. Droit Individuel de Formation (DIF) : à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur

Le droit individuel à la formation (DIF) est une modalité d'accès à la formation.

Vous disposez d'un crédit annuel de 20 heures de formation cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Il vous permet d'accéder à une formation professionnelle afin de perfectionner vos connaissances, développer vos compétences ou acquérir une nouvelle qualification.

Il se déroule en principe en **dehors du temps de travail**.

Le DIF est à votre initiative mais il **nécessite l'accord de l'employeur** sur le choix de l'action de formation.

Si vous êtes titulaire d'un CDI et que vous avez au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui vous emploie, vous bénéficiez d'un crédit de 20 heures de formation par an cumulable sur 6 ans, soit 120 heures.

Si vous travaillez à temps partiel, le DIF est calculé en fonction de votre temps de travail. Vous pouvez cumuler vos heures annuelles au-delà de 6 ans, dans la limite des 120 heures.

Si vous êtes titulaire d'un CDD, vous devez justifier de 4 mois d'ancienneté en CDD (consécutifs ou non) sur les 12 derniers mois pour avoir accès au DIF. Cette ancienneté peut être acquise au sein de plusieurs entreprises.

Si vous êtes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, vous ne pouvez pas bénéficier du DIF.

Dans tous les cas, chaque année, votre employeur vous informe par écrit des droits acquis au titre du DIF.

3. Le Congé Individuel de Formation (CIF) : formation demandée par le salarié

Le CIF vous permet au cours de votre vie professionnelle, de suivre à votre initiative et à titre individuel des actions de formation indépendamment du plan de formation de l'entreprise.

Le CIF constitue pour vous une opportunité pour :

- vous reconvertir pour changer d'activité ou de profession,
- acquérir une nouvelle qualification,
- perfectionner et élargir vos compétences,
- valider vos acquis professionnels,
- favoriser la prévention et l'adaptation à un nouveau poste de travail,
- et plus largement de vous ouvrir à la culture et à la vie sociale.

Quels sont les salariés concernés ?

- tout salarié en CDI ou CDD, quelles que soient la taille et la forme juridique de l'entreprise,
- le salarié doit disposer d'une **ancienneté de 24 mois** (consécutifs ou non) dont 12 dans l'entreprise.

Pour vous accompagner dans votre démarche, vous pouvez bénéficier du soutien personnalisé d'un conseiller du FONGECIF ou de l'OPACIF compétent pour :

construire votre projet,
vous informer sur la réglementation,
assurer le financement total ou partiel de votre projet.

Le CIF en pratique :

Durée d'un CIF :

Le CIF dure le temps du stage de formation qui peut se dérouler à temps plein ou partiel, mais ne peut excéder :

- un an pour un stage à temps plein,
- 1 200 heures pour un stage discontinu ou à temps partiel.

Des accords de branche ou conclus avec l'Etat ou les régions peuvent prévoir des durées plus longues.

Accord de l'employeur :

Vous devez adresser à votre employeur une demande d'autorisation d'absence dans un délai de 60 jours (ou 120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois).

L'employeur ne peut pas refuser l'autorisation d'absence si vous remplissez les conditions d'ouverture du droit au CIF (ancienneté, délai de franchise) et si vous respectez la procédure de demande d'autorisation d'absence.

Il peut uniquement reporter la date de départ en congé formation pour l'un des deux motifs suivants :

- si ce congé est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise,
- si plusieurs salariés en formation sont simultanément absents.

Actions et publics prioritaires

Pour bénéficier d'une prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au CIF (le coût de la formation, la rémunération, les frais de transport, les frais d'hébergement), **tout salarié qui veut recourir au congé individuel de formation doit s'adresser à l'organisme auprès duquel son entreprise verse sa contribution.**

Chaque organisme définit ses propres règles de procédure de demande de financement et de prise en charge du CIF. Cela varie en fonction des priorités et critères qu'il s'est fixés selon la nature des formations, la taille de l'entreprise, le niveau de qualification des demandeurs :

Vous avez donc intérêt à vous adresser le plus tôt possible au FONGECIF ou à l'OPACIF pour disposer des renseignements nécessaires à la constitution de votre dossier.

4. Plan de formation :

Le plan de formation est l'ensemble des actions de formation établi à l'initiative du chef d'entreprise dans le cadre de la politique de ressources humaines de l'entreprise. Les Instances Représentatives du Personnel sont obligatoirement consultées sur le plan.

A l'intérieur du plan, les actions sont classées en trois catégories qui résument la nature des besoins de l'entreprise et des salariés.

Quels sont les salariés concernés ?

Tous les salariés de l'entreprise peuvent être concernés par le plan de formation.

Pour quelles actions de formation ?

Le plan de formation peut comprendre des actions de différentes natures :

de formation,
de bilan de compétences,
de validation des acquis.

Le plan de formation en pratique

Catégorie 1 : les formations d'adaptation au poste de travail

Ce sont toutes les actions de formation indispensables pour remplir les missions liées à votre poste de travail.

Ces actions sont considérées comme du temps de travail effectif.

Elles s'effectuent toujours pendant le temps de travail.

Vous êtes obligé(e) de suivre ces formations.

Elles donnent lieu au maintien de votre rémunération et au paiement d'heures supplémentaires en cas de dépassement de l'horaire habituel du temps de travail.

Catégorie 2 : les formations liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi

Elles doivent vous permettre d'évoluer vers d'autres postes ou vous apporter la formation nécessaire au maintien dans votre emploi, lorsque celui-ci évolue.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail.

Vous êtes obligé(e) de les suivre.

Votre rémunération est maintenue. En cas de dépassement de l'horaire habituel de travail, (limité à 50 heures / an / salarié) ces heures de formation ne sont pas des heures supplémentaires. Elles sont donc rémunérées au taux normal.

Catégorie 3 : les formations liées au développement des compétences

Elles doivent vous permettre d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'obtenir une qualification supérieure.

Ces actions peuvent se tenir pendant ou hors du temps de travail (dans la limite de 80 heures/an/salarié).

Si vous êtes au forfait, le quota d'heures de formation hors du temps de travail est fixé à 5% du forfait.

Votre rémunération est maintenue pour les formations se déroulant pendant le temps de travail. Pour les heures de formation réalisées hors du temps de travail, l'entreprise vous verse une allocation de formation (50% de votre rémunération nette de référence).

5. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser votre insertion ou votre réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification.

Vous êtes concerné si :

vous avez plus de 16 ans et vous souhaitez compléter votre formation initiale, quel que soit votre niveau,

Remarque : si vous avez plus de 26 ans et que vous êtes demandeur d'emploi, vous devez être inscrit à l'ANPE.

Le contrat de professionnalisation associe, en alternance :

des actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement, et l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles. Pour entrer dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, les actions de formation doivent permettre l'accès à une qualification professionnelle. Ces actions de formation se déroulent pendant le temps de travail.

Durée du contrat :

Il existe deux types de contrats :

un CDD de 6 à 12 mois,

un CDI débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois.

Le CDD ou l'action de professionnalisation (pour le CDI) peuvent atteindre 24 mois si un accord collectif de branche, d'entreprise ou interprofessionnel le prévoit.

La durée des actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement est au **minimum de 150 heures.**

Elle peut varier de 15 à 25 % (voire plus) de la durée totale du contrat, en fonction de votre niveau et des objectifs de la formation.

Le tutorat est l'une des clefs du succès des contrats de professionnalisation

6. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser, par des actions de formation, votre maintien dans l'emploi.

Elle est fondée sur l'alternance entre activités professionnelles et périodes de formation. Elle peut comprendre des actions d'évaluation et d'accompagnement.

Vous êtes concerné si :

- vous êtes titulaire d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI)
- vous vous trouvez dans l'une des situations suivantes :
- votre qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail
- vous comptez au moins 20 ans d'activité professionnelle
- vous êtes âgé d'au moins 45 ans et avez au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise
- vous envisagez la création ou la reprise d'une entreprise
- vous revenez de congé maternité ou parental (homme/femme)
- vous bénéficiez de l'obligation d'emploi (travailleur handicapé...)

Nous vous invitons à vous rapprocher de votre employeur pour connaître les spécificités de votre Branche Professionnelle.

La période de professionnalisation en pratique :

Pendant ou hors du temps de travail

L'action de formation peut se dérouler :

- pendant le temps de travail. Votre rémunération est alors maintenue.
- en dehors du temps de travail (entièrement ou partiellement). Votre employeur vous verse alors une allocation de formation (50% de votre rémunération nette de référence).

Si c'est vous qui prenez l'initiative de l'action, au titre de votre DIF : les heures de formation hors du temps de travail sont plafonnées à 80 heures par an et par salarié. Les heures acquises au titre du DIF peuvent s'y ajouter.

Si c'est l'employeur qui prend l'initiative de l'action : les heures hors du temps de travail sont limitées à 80 heures par an.

Votre employeur peut reporter votre départ en période de professionnalisation si : l'effectif bénéficiaire de ce dispositif est de 2% de l'effectif total, deux salariés sont absents et que l'entreprise a moins de 50 salariés.

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