

Juillet 2017

NEWSLETTER #03

INSTITUT NATIONAL DE FORMATION BASEBALL ET SOFTBALL



LE PLAN DE FORMATION

Le plan de formation rassemble les actions de formation, de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel d'une entreprise ou d'une association.

Le plan distingue 2 types d'actions de formation :

- ✓ celles qui visent à l'**adaptation au poste de travail** ou qui sont liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi des salariés.
- ✓ celles qui visent au **développement des compétences**.

Le plan comprend des actions de formation soit organisées par l'entreprise elle-même, soit réalisées par un prestataire de formation externe (une convention de formation, un bon de commande ou une facture détaillée).

C'est aussi un outil pour faire valoir auprès de son **OPCA**¹ des besoins en formation afin d'envisager un **financement sur l'année** et non de le solliciter au coup par coup. Cependant le plan de formation est annualisé pour des raisons pratiques (budgets annualisés dans les organisations aussi bien que dans les OPCA) mais certains besoins ne peuvent pas être anticipés ou dépendent du rythme de l'association.

Les entretiens annuels comme tous les temps d'échange entre le salarié et l'employeur doivent laisser une place au dialogue sur la question de la formation.

L'OBLIGATION DE FORMER

Avec la **loi du 5 mars 2014**, la responsabilité de l'employeur est renforcée. Elle se traduit par les obligations :

- D'adapter les salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (art. L6321-1 du code du travail),
- De consulter les représentants du personnel sur le plan de formation,
- De réaliser des entretiens professionnels tous les 2 ans et de vérifier tous les 6 ans si chaque salarié a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle, d'une formation ou acquis des éléments de certification (VAE ou formation).
- D'informer l'administration sur les modalités d'accès des salariés à la formation (non définie à ce jour).

¹ **OPCA** : Organisme Paritaire Collecteur Agréé – Dans la branche du SPORT il s'agit d'UNIFORMATION.

Liens : [Loi du 5 mars 2014](#) – [UNIFORMATION](#)

LES ACTIONS DE FORMATION

Avoir un but précis et viser une évolution des **savoirs** et **savoir-faire** à partir de :

COMPETENCES

QUALIFICATIONS

BESOINS

Les actions doivent se dérouler selon **un programme préétabli** (cohérent, écrit et mentionnant les diverses phases prévues et les modalités de déroulement), en fonction d'objectifs préalablement déterminés. Ce programme doit préciser :

1. le niveau de connaissances préalables requis,
2. les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre,
3. les moyens permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats.

La formation peut être séquentielle (art. L 6353-1). Elle peut se dérouler hors des lieux de production de l'entreprise, sauf, pour les enseignements pratiques qui peuvent être donnés sur les lieux de travail.

La formation doit correspondre aux types d'actions définies par **l'article L 6313-1** du code du travail :

<p>Préformation et préparation à la vie professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permettre à toute personne non qualifiée et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre une formation professionnelle ou pour entrer directement dans la vie professionnelle. 	<p>Adaptation et développement des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois et leur maintien dans l'emploi, participer au développement de leurs compétences. 	<p>Promotion professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée. 	<p>Prévention</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé, à une mutation d'activité.
<p>Conversion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu, d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles. 	<p>Acquisition, entretien et perfectionnement des connaissances</p> <ul style="list-style-type: none"> • offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative. Sont aussi éligibles les formations des bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et des volontaires en service civique pour l'exercice de leurs missions. 	<p>Bilan de compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. 	<p>Validation des acquis de l'expérience</p> <ul style="list-style-type: none"> • permettre à des travailleurs de faire une VAE pour acquérir une certification professionnelle (titre, diplôme, CQP).
<p>Actions de lutte contre l'illettrisme</p> <ul style="list-style-type: none"> • et apprentissage de la langue française 	<p>Participation à un jury d'examen ou de VAE</p>	<p>Actions de promotion de la mixité</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 	<p>Développement durable et transition énergétique</p> <ul style="list-style-type: none"> • techniques de mise en œuvre et maintenance des énergies renouvelables et des dispositifs d'efficacité énergétique et de recyclage.

DROITS DES SALARIÉS

Les employeurs décident des actions qu'ils financent et des salariés bénéficiaires.

Les salariés en formation dans le cadre du plan de formation de leur entreprise sont en **mission professionnelle**. Leur contrat de travail continue de produire ses effets (exécution normale du contrat) :

- Ils sont rémunérés comme s'ils étaient à leur poste de travail et leur protection sociale est maintenue ;
- Les frais de formation et frais annexes (déplacement, repas, hébergement) sont pris en charge par leur employeur ;
- Ils continuent d'acquérir des droits aux congés payés et à l'ancienneté ;
- Ils restent électeurs et éligibles aux différentes fonctions représentatives dans l'entreprise.

Ils ne peuvent pas refuser un départ en formation sauf pour un bilan de compétences, une VAE ou encore en cas de formation hors temps de travail. Le refus pourrait justifier des sanctions disciplinaires.

Ils doivent être assidus à la formation et pouvoir justifier de toute absence éventuelle, de la même manière qu'à leur poste de travail, c'est à dire, pour un motif reconnu légitime (maladie, maternité,...).

Les salariés peuvent demander à leur employeur d'intégrer dans leur plan de formation une demande individuelle de formation notamment au titre d'une **période de professionnalisation**. L'employeur n'est cependant pas obligé d'accepter.

A l'issue de leur formation (y compris des actions organisées en interne), les stagiaires doivent recevoir une **attestation de formation**.

Liens : [Période de professionnalisation](#)

QUESTIONS / RÉPONSES

Une association Loi 1901 est-elle obligée de participer à la formation continue ?

Oui, tout employeur participe chaque année, au financement de la formation professionnelle continue, y compris si son entreprise est une association loi 1901.

L'association qui n'emploie que des contrats aidés est-elle obligée de cotiser au titre de la formation continue ?

Oui, une entreprise ayant exclusivement occupé des personnes sous statut particulier à exclure de l'effectif (contrat d'apprentissage, contrat d'avenir...) sera néanmoins tenu de participer au financement de la formation professionnelle continue. Cela y compris si son effectif est de zéro du fait de la non comptabilisation des contrats aidés dans l'effectif. En effet, cette entreprise de moins de 10 salariés ayant une masse salariale, c'est sur la base de cette masse salariale qu'elle devra calculer sa participation à la formation professionnelle continue.

Une action de formation peut-elle se dérouler en partie sur le temps de travail et en partie hors temps de travail ?

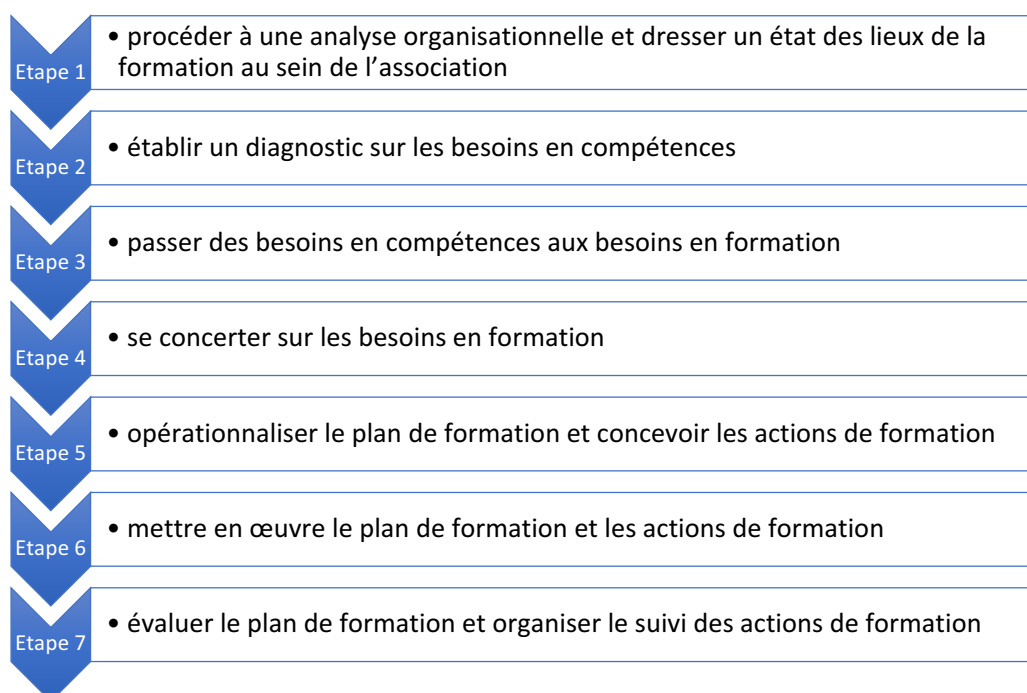
Oui, mais uniquement pour les actions de développement des compétences.

Les formations des bénévoles peuvent-elles être prises en charge sur les fonds de la formation professionnelle ?

Oui, une formation à des bénévoles peut être financée sur les contributions de la formation professionnelle (sous conditions). Cette formation doit avoir pour objet la formation à l'exercice de responsabilités dans le mouvement coopératif, associatif ou mutualiste.

Quels sont les étapes pour établir un plan de formation ?

Illustration ci-dessous



COORDONNÉES UTILES

FÉDÉRATION FRANÇAISE DE BASEBALL ET SOFTBALL

41 rue de Fécamp

75012 PARIS

☎ 01 44 68 89 30

✉ contact@ffbs.fr

🌐 <http://www.ffbs.fr/>

PÔLE FÉDÉRAL DE FORMATION

Lahcène BENHAMIDA – Conseiller Technique National

Directeur du Pole Fédéral de Formation

☎ 06 08 85 57 18

✉ lahcene.benhamida@ffbs.fr

INSTITUT NATIONAL DE FORMATION BASEBALL ET SOFTBALL

Eric DEDIEU – Responsable de l'INFBS

☎ 07 78 34 56 95

✉ eric.dedieu@infbs.fr