



(Juillet 2014)

Loi n° 2014-288 **relative à la formation professionnelle, l'emploi et à la démocratie sociale**

Les points clefs

La loi du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » comporte une série de mesures dont certaines, principalement dans le domaine de la formation professionnelle, sont directement inspirées de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

Les fondements de cette réforme reposent sur :

- La responsabilité des entreprises. L'obligation de cotiser (au titre du plan de formation) disparaît au profit de l'obligation de former. L'entreprise devra mettre en place des actions concrètes pour améliorer et développer les compétences de ses salariés. Sans quoi, elle sera sanctionnée.
- La qualité de la formation. Véritables investissements pour l'entreprise, les actions de formation devront apporter une réelle plus-value et répondre à des objectifs clairement identifiés et réunir les moyens techniques et pédagogiques suffisants. La qualité d'une formation réside dans sa capacité à conduire ceux qui en bénéficient à l'acquisition de compétences ou de qualifications visées. Les modalités pédagogiques devront être adaptées aux capacités d'apprentissage du salarié tout en prenant en compte les besoins de l'entreprise.
- La prise en compte de l'individu dans le système de formation. Les parcours professionnels ne sont plus figés. Les salariés sont maintenant amenés à changer plusieurs fois de métier. La formation professionnelle doit permettre ces transitions professionnelles que ce soit dans les périodes d'emploi ou de chômage. Cette nouvelle loi affirme donc la nécessité de se former, quelle que soit la période de la vie. Les droits à la formation sont rattachés à la personne et non plus au statut de la personne.

Les points clés de la réforme :

- Une contribution unique, un seul organisme collecteur
- La création du compte personnel de formation (CPF)
- La sécurisation du parcours professionnel



Attention, ce document ne présente pas de façon exhaustive tous les éléments de la loi mais seulement les 3 points clefs.

Pour consulter :

- Le texte de loi intégral, cliquez [ICI](#)
- Le communiqué de presse, cliquez [ICI](#)

Les décrets d'application ne sont pas, à ce jour, parus.

Une contribution unique, un seul organisme collecteur

Actuellement, les associations sportives cotisent à :

- Un Opcal de l'interprofessionnel Agefos-PME ou Opcalia. Les partenaires sociaux n'ayant pas réussi à se mettre d'accord, il n'existe pas d'Opcal dédié au mouvement sportif.
- L'Opacif Uniformation désigné dans la Convention collective nationale du sport (CCNS).

A partir de 2016, les associations employeuses n'auront plus qu'à verser une contribution unique à un seul Opcal.

Il n'y a donc plus de versement à l'Opacif Uniformation. Cela ne veut pas dire que le CIF disparaît. Bien au contraire : face à son efficacité et à sa place dans la professionnalisation des salariés, son financement sera renforcé.

Les contributions à l'Opcal unique s'élèveront comme suit :

Taille de l'association employeuses	Montant de la contribution
Associations sportives de - 10 salariés	0,55% de la masse salariale brute
Associations sportives de + 10 salariés	1% de la masse salariale brute

+ 1% au titre du CIF CDD si vous avez des emplois en CDD, sauf si :

- CDD suivi d'un CDI
- CDD = CUI CAE
- CDD = CUI CA
- CDD = contrat en alternance
- CDD = contrat conclus avec des jeunes en cours de cursus scolaires ou universitaires

Cette nouvelle contribution sera calculée sur les rémunérations versées en 2015 et s'appliquera donc à la collecte des contributions recouvrables avant le 1^{er} mars 2016.

Le montant des contributions pour 2014 reste identique et sera collecté par l'Opcal et l'Opacif au plus tard le 28 février 2015.



Actuellement, (et jusqu'en 2016), les associations sportives cotisent au titre de la formation continue à l'Opcal et à l'Opacif selon les montants suivants :

	Plan de formation	Professionnalisation	CIF CDI	CIF CDD (si CDD dans l'AS)	CIF bénévole	Total
- 10 salariés	0.40 %	0.15%	0%	1%	0.02%	0.57% (ou 1.57% si CDD)
De 10 à 20 salariés	0.90%	0.15%	0%	1%	0.02%	1.07 % (ou 2.07% si CCD)
+ de 20 salariés	0.90%	0.50%	0.2%	1%	0.02%	1.62% (ou 2.62% si CDD)

A verser à Opcalia ou Agefos-PME

A verser à Uniformation

Même si la loi simplifie le versement de la contribution vers un organisme cotiseur unique, elle ne réduit pas pour autant le nombre d'acteurs intervenant dans le champ de la formation : fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels FPSPP, Opcat, Opacif, Agefiph, Missions locales, Pôle emploi, Éducation nationale.

C'est l'Opcat qui aura la charge de ventiler les contributions dédiées aux différents organismes et dispositifs (CIF, FPSPP...).

Bon à savoir :

L'employeur demeure tenu, conformément au Code du travail, à l'obligation de développement de la formation professionnelle continue en finançant notamment directement des actions de formation. Le choix de la loi est celui de la responsabilisation des entreprises.

Des principes de mutualisation et de fongibilité asymétrique seront instaurés afin d'assurer une solidarité vers l'ensemble des entreprises (c'est-à-dire qu'une orientation des fonds des versements d'entreprises de + 50 salariés sera possible vers les -50 salariés par exemple).

Le compte personnel de formation (CPF)

A partir du 1^{er} janvier 2015, le CPF sera ouvert et remplacera l'actuel DIF (droit individuel de formation). Le DIF disparaît car il ne répondait aux attentes, ni des salariés, ni des entreprises, ni des demandeurs d'emploi. Sa transférabilité, mise en œuvre depuis la loi de 2009, était compliquée, conditionnée et donc limitée.

La gestion du CPF sera externalisée à la Caisse des dépôts et consignations. A la fin 2014, chaque association sportive devra remettre à ses salariés une attestation du nombre d'heures acquises au titre du DIF. Ces heures seront alors transférées sur le CPF.

Le compte sera crédité chaque année, à hauteur de 150 heures maximum sur 7 ans (24h/an jusqu'à 120h puis 12h/an jusqu'à 150h). Au-delà, des abondements supplémentaires peuvent être effectués par l'employeur, le salarié, Pôle emploi ou encore les conseils régionaux. Ainsi, le CPF ne se limite pas au financement des formations d'une durée maximum de 150 heures. Il est conçu pour pouvoir s'adosser aux autres dispositifs de formation existants (CPF+CIF, CPF+période de professionnalisation). Il permettra d'accéder à des formations visant à acquérir des compétences attestées en lien avec les besoins de l'économie.

Le CPF est attaché à la personne et non plus à son statut. Le salarié dès son entrée sur le marché du travail cumulera ses heures de formation. Les personnes conservent leur droit quel que soit leur statut (salarié, demandeur d'emploi).

Bon à savoir :

L'utilisation du CPF est à l'initiative du salarié ou au moins avec son accord exprès. En aucun cas un refus de sa part ne peut être considéré comme une faute.

Le salarié devra demander l'accord de son employeur s'il souhaite participer à une formation sur son temps de travail (sauf pour les formations liées à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, l'accompagnement à la VAE).

S'il participe à une formation en dehors de son temps de travail, il n'a pas besoin de l'accord de son employeur.

La sécurisation du parcours professionnel

L'entretien professionnel

Cet entretien sera obligatoire tous les 2 ans et permettra d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Un tel entretien sert à construire le projet professionnel et l'évolution de l'emploi au regard des compétences maîtrisées ou à développer et des motivations du salarié.

A l'issue de chaque entretien, un document formalisera les perspectives envisagées par le salarié et l'employeur à travers les engagements suivants : formation, certification, VAE, progression salariale et professionnelle.

Tous les 6 ans, un bilan sera réalisé pour vérifier la tenue des entretiens professionnels et la réalisation d'au moins 2 engagements.

Des sanctions (telles que l'abondement de 100 heures du CPF pour les entreprises de +50 salariés) seront prises en cas de non réalisation.

L'entretien professionnel ne remplace pas l'entretien annuel mis en place pour les salariés cadres travaillant en forfait jour (catégorie 6 à 8 de la CCNS) et ne se confond pas avec l'entretien organisé parfois par les employeurs pour faire un bilan de l'année.

Bon à savoir :

Les Opca assurent actuellement un service de proximité d'aide et de conseil auprès de leurs adhérents. A ce titre, les Opca mettront à disposition des employeurs des outils pour la tenue des entretiens professionnels.

Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) sera porté par le Fongecif, l'Apec, les missions locales ou le Pôle emploi et sera accessible à tous, à titre gratuit. Cette nouvelle offre de service permettra d'accompagner le salarié dans la construction de son parcours professionnel.

L'apprentissage

Il sera possible de conclure un contrat d'apprentissage dans le cadre d'un CDI qui comprendra alors une « période d'apprentissage » pendant laquelle l'apprenti bénéficie des mêmes protections qu'auparavant.

Les CFA auront un rôle renforcé d'aide auprès des jeunes dans leur recherche de contrat ou leur résolution de difficultés sociales et matérielles.

Le financement de l'apprentissage est renforcé.

Sources documentaires

- Site Internet du ministère du Travail, de l'Emploi et Dialogue social
- Site Internet d'Agefos-PME et d'Opcalia
- Powerpoint de présentation du Medef
- Site Internet des Echos

Contacts

CROS Centre, pôle formation :

Marie-Anne Tourault 02.38.49.88.52 ou formation.centre@franceolympique.com

Agefos-PME, siège régional :

02.47.74.55.30

Opcalia, référent sport région Centre :

Ludivine Chaux 02.54.90.40.55 ou ludivine.chaux@opcalia-centre.com