



Centre Fédéral de Ressources

Fiche Pratique – La formation du salarié

FORMATION DU SALARIÉ

Réalisation CFR
juridique@ffnatation.fr

Date : mardi 23 septembre 2025

PREAMBULE

Maintenir l'employabilité de chaque salarié en lui permettant de suivre des formations professionnelles tout au long de la vie constitue une obligation pour les employeurs. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que sa progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés (*art. L.6111-1 c.trav*).

La formation permet de faire monter le salarié en compétences et d'ainsi le fidéliser, ce qui peut être particulièrement intéressant pour les métiers en tension.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les obligations des employeurs en matière de formation professionnelle répondent à des objectifs fixés par le code du travail (I), on y retrouve notamment l'obligation d'organiser des entretiens professionnels (II). Enfin, les actions de formations sont en partie financées par des contributions patronales (III).

I. REPONDRE AUX OBJECTIFS PREVUS PAR LE CODE DU TRAVAIL

Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur est dans l'obligation d'organiser la formation de ses salariés afin de répondre aux objectifs suivants :

- Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- En cas de suppression d'emploi : l'obligation de reclassement des salariés concernés s'accompagne de celle visant à assurer leur adaptation au nouvel emploi, notamment par une formation adéquate et suffisante ;
- A la suite d'un recrutement en contrat d'apprentissage ou d'insertion : l'organisation de la formation s'impose à l'employeur, qui est tenu de laisser le salarié suivre les actions de formation prévues ;
- Respecter les engagements spécifiques de l'employeur prévus contractuellement.

A cette fin, l'employeur doit élaborer un plan de développement des compétences, outil de pilotage visant à adapter les compétences des salariés à leur poste de travail et maintenir leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Attention, en cas de litige, l'inexécution de l'obligation d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail suffit à caractériser le manquement de l'employeur et, partant justifie l'octroi de dommages-intérêts.

II. ORGANISER LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS OBLIGATOIRES

L'employeur doit prévoir un entretien professionnel au cours duquel sont abordés les perspectives d'évolution et les formations permettant d'y arriver. Cet entretien professionnel obligatoire se distingue et ne se substitue pas aux entretiens « annuels » menés à l'initiative de l'employeur et visant à évaluer le salarié dans son poste et ses activités sur la base d'objectifs définis.

L'entretien professionnel quant à lui est une obligation légale. Chaque entretien obligatoire comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par

le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et aux conseils en évolution professionnelle. Cet entretien se tient selon la temporalité suivante :

- Tous les deux ans ;
- Au retour de certains congés, notamment congé de maternité, de proche aidant, sabbatique ou encore après un arrêt maladie de plus de 6 mois.

Tous les 6 ans, cet entretien fait l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, il permet de s'assurer, entre autres, que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels, qu'il a suivi au moins une action de formation « non obligatoire » au cours de cette période, qu'il a acquis des éléments de certification et a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Cet entretien donne lieu à un compte rendu dont une copie est remise au salarié.

NB : C'est à l'employeur de démontrer qu'il a rempli ses obligations en matière de formation de ses salariés (ce n'est pas au salarié de demander à bénéficier de ces entretiens). Par mesure de précautions, il est conseillé de convoquer tous les deux ans le salarié à son entretien professionnel obligatoire par L.R.A.R afin d'avoir des pièces probantes en cas de litige et pouvoir prouver que le salarié était bien convoqué aux entretiens. Si le salarié ne se présente pas, à l'entretien, alors l'employeur en prend acte.

Pour aller plus loin :

- Retrouver [ici](#) un guide pour vos entretiens ;
- Le [site de l'Afdas](#) propose des fiches à destination des employeurs, notamment sur l'entretien professionnel.

III. PARTICIPER AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

[L'Afdas](#) est l'opérateur de compétences (OPCO) du secteur du sport.

Toute structure employeuse du secteur sportif est tenue de consacrer un pourcentage minimum de sa masse salariale brute au financement de la formation professionnelle continue, réparti comme suit :

Nombre de salariés (ETP)	Contribution légale	Contribution conventionnelle AFDAS	Contribution à la formation des dirigeants bénévoles	TOTAL
Moins de 11	0.55% MSB	1.05% MSB (min. 30€)	0.02% Min : 2 € Max : 5 000 €	1.62% MSB
Entre 11 et moins de 50	1% MSB	0.20% MSB	0.02% MSB Min : 10 € Max : 5 000 €	1.22% MSB
Entre 50 et moins de 300		0.15% MSB		1.17% MSB
MSB – Masse Salariale Brute				
Au total des contributions à la formation, s’ajoute une contribution dédiée au Compte Personnel Formation des personnes (CPF) en CDD, le taux de cette contribution est fixé à 1% de la MSB des CDD. Attention cette contribution CPF-CDD ne concerne pas les CDD spécifiques sportifs des sportifs et entraîneurs professionnels.				

Le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif est pris en compte lorsque ce seuil est atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives. Le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile a pour effet de faire courir un nouveau délai de 5 ans.

En contrepartie l'Afdas peut prendre en charge une partie des coûts pédagogique des actions de formations.

A noter également, la contribution « paritarisme » prévu à l'article 2.3 de la CCNS, qui permet notamment de financer le dialogue social, dont le taux est fixé à 0.08% de la MSB qui est collecté par l'Afdas.

Outre ces obligations qui pèsent sur la structure employeuse, cette dernière dispose du droit de demandée à ses salariés de se former.

LES FORMATIONS DEMANDEES PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur peut recourir à deux dispositifs pour organiser la formation de ses salariés, le plan de développement des compétences (I) d'une part, et le dispositif Pro-A (II) d'autre part.

I. LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Créé par la loi avenir professionnel du 5 septembre 2018, le plan de développement des compétences est depuis le 1er janvier 2019, le nouveau « plan de formation ». Le plan de développement des compétences permet à l'employeur de définir et formaliser sa politique de formation. Il regroupe l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise et des évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face.

Parmi ces actions de formation, une distinction est opérée entre :

- Les actions de formation obligatoires, ces formations conditionne l'exercice de l'activité en application d'une convention internationale ou de disposition légale et réglementaires (par exemple : obligation de recyclage des diplômés d'entraîneurs). Ces formations, parce qu'elles sont obligatoires, eu nécessairement lieu sur le temps de travail. En conséquence elles sont considérées comme du temps de travail effective et donne donc, notamment lieu au maintien de la rémunération. Outre la rémunération, l'employeur garantit également les frais pédagogique et annexe à la formation (logement, restauration, transport, ect).
- Les autres actions facultatives : celles-ci peuvent avoir lieu en dehors du temps de travail s'il existe un accord d'entreprise (art. L.6321-6 c.trav.) ou avec l'accord écrit du salarié dans la limite de 30 heures par an ou à 2% du forfait pour les salariés soumis à une convention de forfait. Un salarié peut refuser de suivre des formations hors temps de travail ou dénoncer l'accord d'acceptation dans un délai de 8 jours sans que cela ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement (Article L. 6321-7 du c.trav). Lorsque les formations se déroulent en dehors du temps de travail, elles ne donnent lieu ni au maintien de la rémunération, ni au versement d'une allocation de formation. Néanmoins, en cas d'accord, il peut être prévu des contreparties pour les charges induites par la garde d'enfants des salariés concernés. En tout état de cause, la protection sociale du salarié est maintenue qu'il s'agisse d'une formation obligatoire ou non (couverture maladie, accident du travail, les droits à congés et à la retraite notamment). Tout accident survenu pendant la formation du salarié est réputé être un accident de travail (article L. 6321-8 du c.trav).

Le plan de développement des compétences peut également intégrer :

- Des bilans de compétences
- Des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Des actions de formation réalisées par des salariés en contrat d'apprentissage (au sens de l'article L. 6211-2 c. trav.).

Pour financer les actions de formation inscrites sur son plan de développement des compétences, l'employeur peut mobiliser :

- Les contributions mutualisées du plan de développement des compétences permettent aux seules entreprises de moins de 50 salariés de financer toute action de formation

définie par l'article L 6313-2 du code du travail, dans la limite des plafonds annuels fixés par le Conseil d'Administration de l'Afdas ;

- Les subventions régionales, nationales et européennes peuvent aussi financer certains projets de formation ;
- Les versements volontaires effectués par les employeurs à l'Afdas.

Rendez-vous sur le [site internet de l'Afdas](#) pour des informations complémentaires à ce sujet.

Les bénévoles (président, trésorier, secrétaire) peuvent bénéficier d'une action de formation lorsqu'elle est justifiée par le mandat qu'ils exercent.

Des financements complémentaires accessibles via des plans de formation conventionnels peuvent alors être mobilisés.

II. LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A)

La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) vise à permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Ce contrat s'adresse au :

- Salarié en CDI ;
- Sportif et entraîneur professionnel salarié (CDD spécifique) ;
- Salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- Salariés en activité partielle.

Pour pouvoir en bénéficier le niveau de qualification du salarié doit être inférieur à celui correspondant à un bac+3 (licence).

L'article 8.5(1) de la CCNS détaille les conditions de mise en œuvre de ce dispositif.

Pour aller plus loin : L'Afdas propose [une fiche pratique dédiée](#).

LES FORMATIONS DEMANDEES PAR LE SALARIE

Le salarié quant à lui peut accéder à la formation via trois dispositifs : le CPF (I), le PTP (II) et comme pour les employeurs le dispositif Pro-A (III)

I. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Toute personne, dès lors qu'elle est entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, dispose d'un compte personnel de formation (CPF). Le CPF est utilisable tout au long de la vie active pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

La mobilisation du CPF nécessite quoi qu'il arrive l'accord du salarié, soit parce qu'il l'active en autonomie, soit en co-construction avec son employeur.

Afin de mobiliser le CPF une contribution forfaitaire de 102.23¹ € est automatiquement appliquée lors de l'achat de la formation sur la plateforme. Des exceptions sont cependant prévues, notamment, pour :

- Les salariés qui bénéficient d'un financement de l'Afdas ;
- Les salariés qui bénéficient d'un abondement « accident du travail ou maladie professionnelle »

Pour connaître vos droits ou les formations disponibles, rendez-vous sur moncompteformation.gouv.fr.

¹ Au 1^{er} janvier 2025

II. LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

Le projet de transition professionnelle (PTP), ou CPF de transition Professionnelle tel qu'il est appelé dans la CCNS, permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation professionnelle dans le cadre d'un changement de métier ou de profession souhaité par le salarié.

L'article 8.3.2 de la CCNS énonce les conditions d'anciennetés à remplir pour pouvoir bénéficier de ce dispositif.

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur ainsi qu'adresser sa demande de prise en charge à la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente.