

FAST sport

**formation professionnelle
en marketing sportif**

**Dispositions pratiques de la
formation professionnelle**

www.fast-sport.fr

Se former, un enjeu pour l'entreprise

La formation :

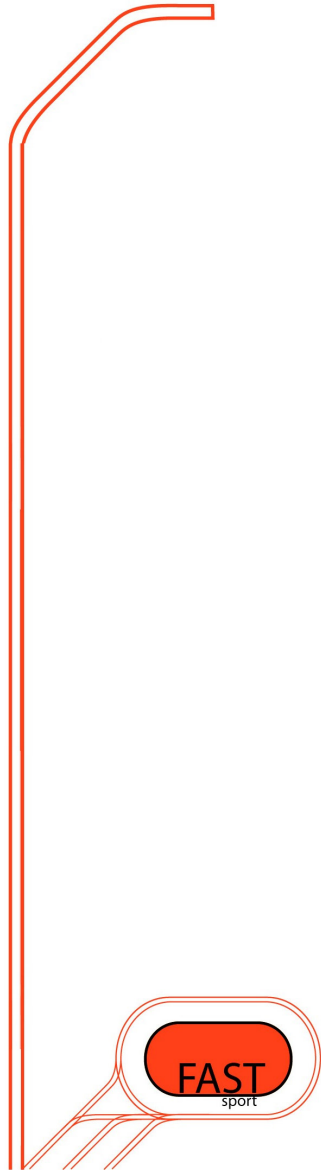
- Outil de professionnalisation
- Outil de management et de Ressources humaines
- Outil d'adaptation aux exigences du marché

- L'obligation de formation de l'entreprise
- Entre 0.4% et 0.9% de la masse salariale
- DIF 20h/an soient déjà 55 à 60 heures en 2007



Les contributions de l'entreprise

	+ de 10 salariés	- de 10 salariés
Obligation de l'entreprise	Plan de formation de l'entreprise 0,9 % de la masse salariale brute	Plan de formation de l'entreprise 0,40 %/2005 de la masse salariale brute
Mode de gestion *	Gestion directe par l'entreprise ou OPCA de Branche ou OPCA interprofessionnel	OPCA de Branche ou OPCA interprofessionnel
Destination des financements	Actions de formation : plan et DIF Rémunérations et frais annexes Allocation formation Bilan compétences VAE	Actions de formation : plan et DIF Allocation formation Bilan de compétences VAE
	Possibilité de financements complémentaires (État/Europe/Région)	Possibilité de financements complémentaires (État/Europe/Région)



Le plan de formation

➤ Le Chef d'entreprise décide du plan annuel de formation nécessaire à la mise en oeuvre de son projet stratégique.

➤ L'entreprise doit présenter le plan aux représentants du personnel, lors d'une réunion de consultation.

➤ Ce plan de formation doit classer les actions en trois catégories :

catégorie 1

Adaptation au poste
de travail

catégorie 2

Évolution ou
Maintien dans l'emploi

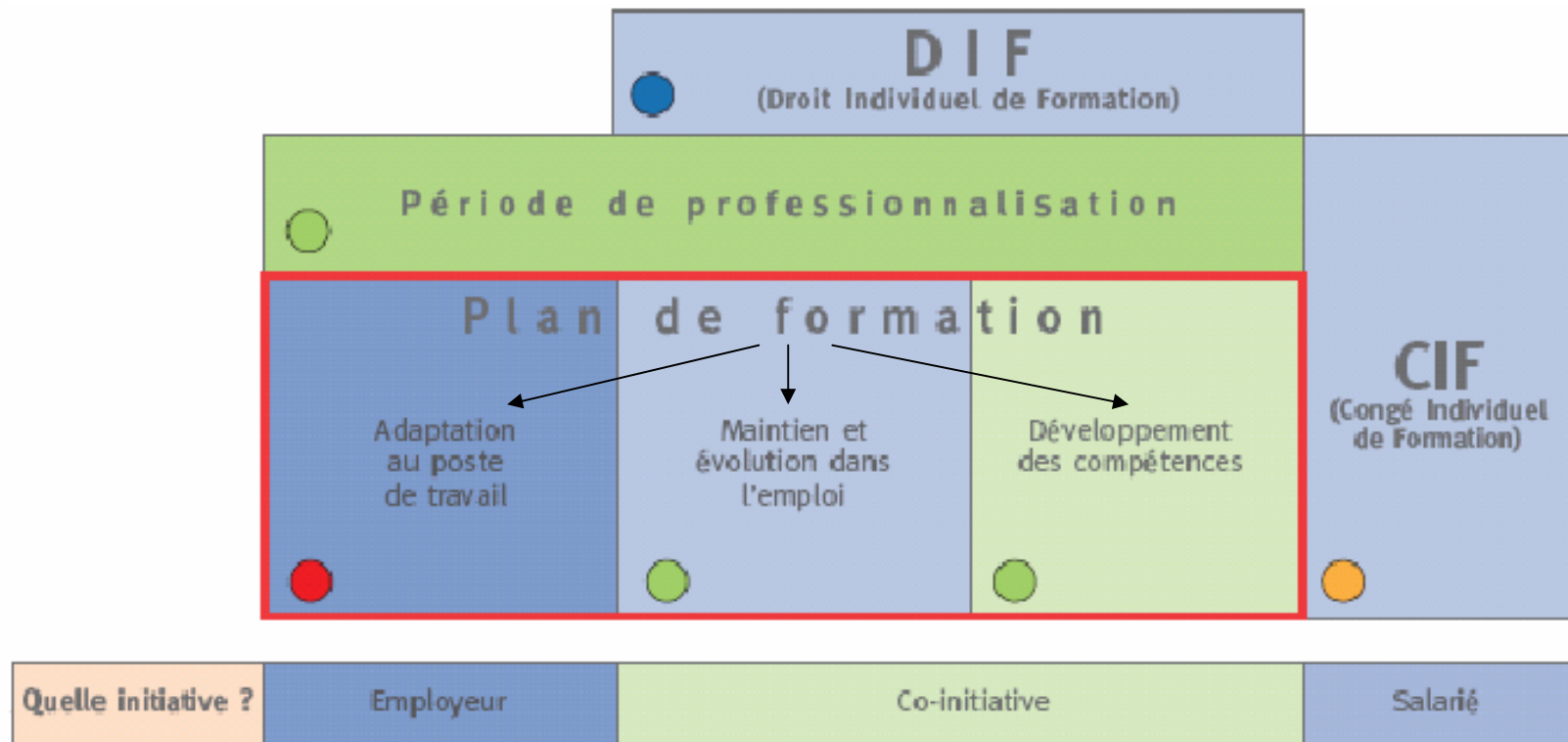
catégorie 3

Développement
des compétences

Dispositions pratiques du plan de formation

	Adaptation au poste de travail	Évolution ou maintien dans l'emploi	Développement des compétences
Décision	Employeur	Employeur, sous réserve d'un accord d'entreprise. A défaut, employeur avec accord écrit du salarié	Employeur Si hors temps de travail, accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant les engagements réciproques
Temps de la formation	Temps de travail effectif. Le dépassement de l'horaire habituel de travail est possible, dans la limite du contingent des heures supplémentaires.	Temps de travail avec dépassement sur contingent d'heures supplémentaires neutralisé dans la limite de 50h/an/salarié (4% du forfait pour les personnels concernés). Au-delà, les heures de formation sont comptées en heures supplémentaires.	Ces actions peuvent se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80h/an/salarié (5 % du forfait pour les personnels concernés).
		La somme des dépassements autorisés en catégories 2 et 3 ne peut excéder 80 heures/an/salarié (5 % du forfait pour les personnels concernés).	
Rémunération	Salaire au taux normal. Si dépassement, taux heures supplémentaires.	Salaire au taux normal. Si dépassement, taux normal.	Si hors temps de travail, allocation de formation d'un montant de 50 % du salaire net de référence.

Quand se forme t'on ?



- Hors temps de travail (sauf dispositions contraires d'accord de Branche ou d'Entreprise)
- Hors temps de travail et/ou sur temps de travail
- Sur temps de travail
- Suspension du contrat de travail



En cas de rupture du contrat de travail

Les situations	Les impacts Formation
CDI/DIF :	
Départ à la retraite	Le DIF non utilisé ne peut pas être mis en œuvre dans le cadre du départ à la retraite.
Licenciement économique	Le salarié peut demander à utiliser son DIF pour participer à une action de formation, de Bilan de compétences, ou de VAE. La conclusion d'une Convention de Reclassement Personnalisée (CRP) implique la mise en œuvre des droits acquis au titre du DIF.
Licenciement pour faute lourde ou grave	Le DIF ne peut être mis en œuvre.
Autre type de licenciement	Le salarié peut bénéficier du DIF, s'il en fait la demande pendant sa période de préavis.
Démission	Le salarié peut demander à bénéficier, et réaliser son DIF pendant sa période de préavis.
CDD/DIF	L'employeur informe le salarié qu'il pourra bénéficier après un CDD (au moins 4 mois dans les 12 derniers mois dans l'entreprise ou plusieurs entreprises et au moins 2 ans d'activité) d'un CIF-CDD (formation, Bilan de compétences, ou VAE).

En résumé

- **Plan de formation :**
orientation stratégique et planning établi pour :
 - l'adaptation au poste de travail
 - l'évolution et maintien dans l'emploi
 - le développement des compétences

- **DIF :**
20 heures/an cumulables sur 6 ans
qui peuvent être effectuées en période de préavis
> intérêt de planifier en amont et utiliser
efficacement cette obligation

- **Prise en charge par la cotisation formation de
l'entreprise**



FAST sport

- Une réponse clé en mains adaptée aux contraintes professionnelles :
 - des formations sur 1 jour tout au long de l'année
 - axées sur le travail pratique et les études de cas
- Des formation dispensée par les meilleurs spécialistes
- Le sérieux et l'efficacité dans un cadre sportif unique



Les formations

FAST sport

Fondamentales

Avancées

Spécifiques

Techniques
sur mesure

BINÔME
Formateur référent
et professionnel

BINÔME
Formateur référent
et professionnel

BINÔME
Formateur référent
et professionnel

Intra-entreprise

Sponsoring

Marketing

Juridique

Sponsoring

Marketing

Juridique

Equipementiers

Distributeurs

Forces de vente

À la demande

FAST
sport

Toutes nos formations ont lieu dans un lieu sportif haut de gamme.
Détail des formations sur le site www.fast-sport.fr

www.fast-sport.fr

FAST sport

➤ Informations :

www.fast-sport.fr

➤ Contact :

Marine Lallement, Directrice

01 48 03 39 54

marinelallement@fast-sport.fr

➤ formapro@fast-sport.fr

The logo for FAST sport, featuring the word "FAST" in a bold, sans-serif font above the word "sport" in a smaller, lowercase font. The text is white and is set against a red, rounded rectangular background. The entire logo is enclosed within a thin red border that has a slight 3D effect, with lines extending from the bottom left corner.

FAST
sport