

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

Accord du 6 mai 2021

relatif à la formation, l'alternance et au développement des compétences

NOR : ASET2151078M

IDCC : 1557

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

DICA ;

Union sport & cycle,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La filière sports-loisirs est au cœur de transformations sociétales et technologies majeures, impactant tant l'industrie que le commerce, tant les produits et les services que les pratiques physiques, sportives et de loisirs. Ces évolutions dues notamment aux transitions digitale et écologique ont connu une accélération à la suite de la crise sanitaire de la « Covid-19 ».

Dans le même temps, la dernière réforme de la formation professionnelle a profondément modifié l'environnement de la formation, les dispositifs et les outils, la gouvernance et les circuits de financement.

C'est dans ces conditions que les partenaires sociaux de la branche se sont réunis à plusieurs reprises afin d'intégrer ces évolutions et d'accompagner les entreprises et les salariés du secteur.

La branche réunit en effet des activités différentes, de la conception à la commercialisation de produits et services liés aux pratiques de sport et de loisirs, des entreprises de taille et d'organisation très hétérogène ; il est à ce titre essentiel de noter que 82 % des entreprises emploient moins de 10 salariés.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des précédents accords ayant porté la politique de branche, politique à laquelle les partenaires sociaux souhaitent donner une nouvelle impulsion afin de favoriser l'accès à la formation et à la certification.

Les parties signataires du présent accord ont ainsi souhaité :

- rappeler le rôle d'impulsion des partenaires sociaux, par la définition d'objectifs et de priorités, et par l'accompagnement de la branche à travers la création ou la diffusion d'outils clés en main, des propositions de formation ou de certification, la diffusion de bonnes pratiques ou des actions de communication ;
- permettre aux entreprises et aux salariés de se repérer parmi les dispositifs de formation professionnelle, d'insertion et de formation en alternance et d'identifier les outils et services d'accompagnement utiles à la définition des parcours et des évolutions professionnelles.

Chapitre 1^{er} Principes généraux de la politique formation de la branche

Article 1.1 | Objectifs généraux

Considérant que le développement de l'accès à la formation et à la certification est un enjeu essentiel pour tous les salariés et toutes les entreprises de la branche face aux évolutions majeures que connaît la filière, les signataires du présent accord ont défini les objectifs suivants :

- anticiper les évolutions technologiques, digitales, sociétales et environnementales et leurs impacts sur les métiers ;
- faciliter la connaissance de ces évolutions et de leurs incidences sur les métiers, la connaissance des différents dispositifs d'accès à la certification et de formation, par les entreprises, notamment les plus petites, par les représentants du personnel et par les salariés ;
- préparer les jeunes aux métiers, et les salariés aux évolutions des métiers, assurer le développement de leurs compétences ;
- adapter et maintenir dans l'emploi les salariés quel que soit leur âge ;
- développer les compétences et les qualifications de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- développer la formation par alternance ;
- poursuivre et développer la certification et l'accès à la certification ;
- faciliter le recours à la validation des acquis de l'expérience des salariés (VAE) ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 1.2 | Axes et publics prioritaires

Afin de guider la mise en œuvre de ces objectifs, les signataires souhaitent développer en priorité les axes suivants :

- faciliter l'accès à la formation et/ou à la certification de tous les salariés, notamment ceux des plus petites entreprises, afin de maintenir leur employabilité et faciliter leur évolution interne ;
- promouvoir et développer les modalités de formation innovantes et complémentaires aux formations traditionnelles en veillant à la qualité de ces formations et à leur adaptation aux publics visés ;
- poursuivre et développer la formation et l'insertion par l'alternance ;

- renforcer l’information et l’outillage des entreprises de la branche, notamment les plus petites, des chefs d’entreprise, des acteurs de la formation en entreprise et des salariés eux-mêmes ;
- poursuivre le développement de la politique de certification, notamment les CQP de la branche et les titres à finalité professionnelle ;
- promouvoir les métiers de la branche, notamment les métiers en tension ;
- renforcer le travail de veille et de prospective de la branche.

Dans ce cadre, une attention particulière doit être portée aux personnes suivantes :

- les salariés rencontrant des difficultés d’adaptation à leur emploi du fait des évolutions majeures que connaît le secteur, et les salariés dont l’emploi serait menacé ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un CQP ainsi que les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés qui après une absence de l’entreprise (congé maternité, congé parental...) reprennent leur activité professionnelle ;
- les salariés en situation de handicap.

Article 1.3 | *Accompagnement des entreprises et des salariés de la branche*

Les signataires du présent accord rappellent le rôle essentiel de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) en matière de formation et de certification professionnelle.

Les partenaires sociaux s’appuient notamment sur les travaux de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications et sur les services de l’OPCO.

Les travaux de cet observatoire doivent fournir à la branche des éléments d’analyse, destinés à mieux identifier les facteurs sociaux, économiques, environnementaux et technologiques susceptibles de faire évoluer l’emploi et la formation dans la branche ainsi qu’à permettre d’actualiser la définition des publics et des priorités de formation et de mieux identifier l’évolution des titres, diplômes et qualifications.

La CPNEFP assure le rôle de comité de pilotage paritaire de l’observatoire de la branche.

Elle formalise ses attentes à travers un cahier des charges prévoyant les aspects budgétaires, notamment dans les cas de commande d’études ponctuelles ou spécifiques.

En tant que de besoin, des partenariats peuvent être établis avec d’autres observatoires de branches professionnelles.

Les parties signataires prévoient également la possibilité de solliciter le cas échéant des ressources complémentaires auprès de l’État et des collectivités locales pour la réalisation de travaux entrant dans le cadre de priorités communes.

Article 1.4 | *Partenariats et communication*

Les parties signataires encouragent le développement de tout partenariat national ou régional notamment avec les acteurs de la formation professionnelle, de l’apprentissage, de l’orientation professionnelle et de l’insertion.

Ils souhaitent également prévoir et développer des actions de valorisation des métiers et des compétences, et de communication sur les métiers en tension et/ou en lien avec les priorités de la branche.

La mise en place et le suivi de ces actions sont confiées à la CPNEFP ou à tout groupe de travail que les partenaires sociaux créeraient en son sein.

Article 1.5 | TPE-PME. Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires sont conscientes des difficultés rencontrées par les petites et moyennes entreprises et surtout des très petites entreprises pour organiser la formation de leurs salariés.

Ils demandent à la CPNEFP de prévoir des dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, permettant la diffusion de l'information et facilitant la formation et la certification de ces salariés grâce notamment à des actions mutualisées, au développement de nouvelles modalités de formation et d'apprentissage, et à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

En outre, les parties signataires demandent à l'OPCO, de permettre et faciliter les actions collectives de formation afin d'aider les PME-TPE dans leurs démarches relatives :

- à la construction ou à la recherche d'actions de formation ;
- à la recherche d'organismes susceptibles de dispenser les formations souhaitées ;
- à l'établissement des dossiers d'inscription ;
- au règlement administratif et financier des formations réalisées.

De même, les parties signataires demandent à l'OPCO de favoriser ces actions collectives de formation au plus près des zones d'implantation des PME-TPE et/ou par des modalités de formation limitant ou évitant les déplacements.

Article 1.6 | Égalité entre les femmes et les hommes

Les signataires souhaitent favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de formation professionnelle.

Chaque entreprise de la branche devra donc veiller à ce que les formations suivies par les femmes soient de niveau équivalent à celles suivies par les hommes ayant la même qualification professionnelle.

Le suivi de cette disposition sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CPNEFP au travers des données fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 1.7 | Dispositions particulières pour les personnes en situation de handicap

Les signataires rappellent que les personnes en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement avec, le cas échéant, des mesures appropriées.

Ils encouragent par ailleurs toute information, accompagnement ou formation sur l'accueil des personnes en situation de handicap, qu'il s'agisse de salariés ou de clients.

Article 1.8 | Insertion et diversité

Les signataires du présent accord encouragent toutes les actions en faveur de l'insertion professionnelle, par exemple pour les personnes éloignées de l'emploi, les sportifs professionnels et les sportifs de haut niveau, etc. Ils demandent à la CPNEFP d'identifier les initiatives et outils et de s'appuyer, le cas échéant, sur les compétences et outils de l'OPCO.

Chapitre 2 Mise en œuvre par la mobilisation des différents dispositifs

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié l'environnement de la formation professionnelle et les différents dispositifs à la disposition des entreprises, de leurs salariés, des jeunes en insertion et des demandeurs d'emploi.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler les différents dispositifs d'acquisition de qualifications et de compétences et les accompagnements existants tels qu'ils sont prévus au sein de la branche. Ceux-ci peuvent parfois se combiner ou s'articuler entre eux au sein d'un parcours défini au préalable.

Article 2.1 | Les dispositifs de la formation professionnelle continue et de sécurisation des parcours professionnels

2.1.1. Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est constitué de toutes les actions de formation, actions permettant la validation des acquis de l'expérience et bilans de compétences.

Dans ce cadre, la formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance, dont e-learning, ou en situation de travail.

Les formations obligatoires, qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les formations ne répondant pas à cette définition sont dites non obligatoires et peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du forfait pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours. L'accord du salarié doit être formalisé par écrit.

Afin de faciliter la mise en place d'un plan de développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés, des actions spécifiques seront proposées par les enseignes à leur réseau du commerce associé, par la CPNEFP et/ou par les services de l'OPCO.

2.1.2. La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A) permet aux salariés, via une formation certifiante en alternance, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; il peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Les salariés concernés

Le dispositif vise notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Sont éligibles à la « Pro-A » :

- les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), qu'ils travaillent à temps complet ou à temps partiel ;
- les bénéficiaires d'un CDI en contrat unique d'insertion ;
- les sportifs et entraîneurs professionnels en contrat de travail à durée déterminée ;
- les salariés placés en position d'activité partielle.

Dès lors que leur qualification est inférieure ou égale au niveau de la licence (niveau 6 du nouveau cadre national des certifications).

Les certifications visées

La liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » est définie par accord de branche étendu, dans le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

2.1.3. Le compte personnel de formation (CPF) et le projet de transition professionnelle mobilisant le CPF

Le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif mobilisable à l'initiative du salarié et géré par la caisse des dépôts et consignations.

Le CPF lui permet d'acquérir et d'accumuler un crédit monétisé lui permettant de bénéficier de formations destinées à acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Les sommes inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire ; elles peuvent être utilisées durant toute la vie active du titulaire du compte.

Acquisition des droits

L'alimentation du compte dépend du temps de travail du salarié :

- pour les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail sur l'ensemble de l'année, le compte est crédité à hauteur de 500 € par an, avec un plafond de 5 000 € ;
- pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale du travail sur l'ensemble de l'année, le compte est crédité au prorata de la durée de travail effectuée. Pour les salariés ayant une qualification inférieure au niveau 3 du nouveau cadre national des certifications (CAP, BEP), le montant annuel du crédit est fixé à 800 € et le plafond à 8 000 €.

Abondement des droits

Outre les abondements prévus par le code du travail, l'entreprise peut décider de compléter le financement du CPF par le biais d'un abondement, notamment dans l'hypothèse où un salarié n'aurait pas le nombre d'heures nécessaire au départ en formation ou parce que l'entreprise souhaite encourager certaines démarches de formation.

Les actions éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les formations dispensées aux créateurs ou entrepreneurs d'entreprise ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

La liste actualisée des certifications éligibles peut être consultée sur le site :

www.moncompteformation.gouv.fr (espace-public/trouver-une-formation).

Mobilisation du CPF

Les salariés souhaitant mobiliser leurs droits acquis au titre du CPF et bénéficier d'une action suivie en tout ou partie sur le temps de travail, doit présenter une demande d'autorisation d'absence au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci est inférieure à 6 mois et 120 jours avant pour les formations d'une durée supérieure à 6 mois.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

Il est par ailleurs rappelé que le CPF peut être mobilisé en complément d'une action prévue au plan de développement des compétences ou d'une action suivie dans le cadre de la « Pro-A ».

Utilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

Le CPF de transition professionnelle permet au salarié de suivre une formation certifiante, c'est-à-dire une formation sanctionnée par une certification inscrite au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée au répertoire spécifique, en vue de changer de métier ou de profession.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de formation. Le salarié peut trouver et contacter un CEP via le site internet <https://mon-cep.org>.

Si le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail du salarié, celui-ci peut bénéficier d'un congé spécifique qui doit être sollicité au moins 60 jours avant le départ en formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ou est à temps partiel, ou au moins 120 jours avant le départ si la durée de la formation est supérieure ou égale à 6 mois.

2.1.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Elle pourra nécessiter un complément de formation, ou une mise en situation professionnelle donnée.

La VAE peut être réalisée dans le cadre d'une démarche individuelle ou collective. Elle peut s'effectuer dans le cadre du congé VAE (CVAE), du plan de développement des compétences de l'entreprise ou du CPF.

2.1.5. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes, motivations et souhaits d'évolution, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être réalisé à titre individuel en mobilisant notamment le CPF ou dans le cadre du plan de développement des compétences.

Article 2.2 | *Les dispositifs d'insertion et de formation par l'alternance*

2.2.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective en alternant formation et exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles.

Les signataires insistent sur les principes de mise en œuvre suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance, adaptée, le cas échéant à la saisonnalité des activités, alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications ou certifications recherchées.

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi, et aux publics dits prioritaires suivants :
- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) ou de l'allocation adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Durée du contrat et de la professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée.

S'il est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois en début de contrat.

Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics dits prioritaires indiqués ci-dessus.

La durée du contrat peut être portée à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou pour des actions visant l'obtention d'un CQP, d'un titre à finalité professionnelle, d'une certification enregistrée au RNCP ou d'une qualification visée par la classification.

Durée de la formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de la durée de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être portée jusqu'à 50 %, dès lors que le référentiel pédagogique l'exige, pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou des actions visant l'obtention d'un CQP, d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche, d'une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

2.2.2. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail visant à l'acquisition d'une certification adaptée aux métiers de l'entreprise, en alternance entre entreprise et un centre de formation

des apprentis (CFA), interne ou externe à l'entreprise, une section d'apprentissage ou une unité de formation par apprentissage.

Bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage est destiné :

- aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
- aux personnes auxquelles la qualité de travailleur handicapé est reconnue, quel que soit leur âge ;
- aux personnes inscrites en tant que sportif de haut niveau.

Qualifications et certifications visées

Le contrat d'apprentissage a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'état de type BTS, DUT, Licence, Master, diplôme d'ingénieur ou une qualification professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

2.2.3. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un ou plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCO.

La préparation opérationnelle à l'emploi peut être individuelle (POEI) ou collective (POEC). Elle vise les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, qu'ils soient indemnisés ou non.

La POEI peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage.

2.2.4. Tuteur et maître d'apprentissage

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage sont choisis par les employeurs, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise qui :

- justifient d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec l'objectif de professionnalisation visé ou la qualification préparée ;
- ou, pour les maîtres d'apprentissage, sont titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé et qui justifient d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée, pour les maîtres d'apprentissage.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, la liaison entre les organismes ou établissements de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances en situation professionnelle.

2.3.1. L'entretien professionnel

Les salariés bénéficient tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec leur employeur, consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. L'entretien peut également comporter des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le ou la salarié(e) de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au ou à la salarié(e).

L'employeur propose cet entretien au ou à la salarié(e) qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel dans ce cadre ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- ou à l'issue d'un mandat syndical selon les conditions prévues par le code du travail.

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du ou de la salarié(e), à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel permet un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

2.3.2. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) vise à favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs et notamment des salariés.

Tout salarié peut ainsi bénéficier gratuitement et de manière confidentielle de l'appui d'un CEP externe à l'entreprise.

Le conseiller permet au salarié bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle, afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires, et des tendances socio-économiques ;

- d’identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d’identifier les dispositifs (notamment VAE, CPF, projet de transition professionnelle) pouvant l’aider dans son projet et de l’aider à monter les dossiers idoines, – d’être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Les salariés peuvent trouver des informations sur les CEP sur le site de France compétences : www.mon-cep.org.

Ils seront par ailleurs informés de la possibilité de recourir au CEP lors de leur entretien professionnel.

2.3.3. Information des salariés et rôle des instances représentatives du personnel

Chaque entreprise définit les moyens d’information les mieux adaptés pour porter à la connaissance de ses salariés les actions de formation ou d’accompagnement proposées ou mises en œuvre.

Les signataires du présent accord soulignent l’importance de la communication réalisée par l’OPCO à destination des entreprises de moins de 50 salariés et de leurs salariés, via le site internet de l’opérateur et de tout autre modalité d’information, notamment par l’intermédiaire des organisations professionnelles et des centrales du commerce associé.

Les signataires rappellent par ailleurs que, dans les entreprises où existent des institutions représentatives du personnel, le comité social et économique doit délibérer chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l’entreprise.

Chapitre 3 Dispositions finales

Article 3.1 | Champ d’application

Le champ d’application du présent accord est celui défini à l’article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports du 26 juin 1989 (IDCC 1557), ainsi qu’aux entreprises soumises à la convention collective nationale des industries du camping du 13 janvier 1970 étendue et rattachée à la convention collective de la filière sport-loisirs par accord portant fusion du 23 janvier 2018 étendu par arrêté du 15 février 2019.

Article 3.2 | Durée et entrée en vigueur

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

Les dispositions du présent accord remplacent les dispositions des avenants et accords de branche suivants, certains étant devenus sans objet en raison des dernières réformes :

- avenant à l’accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle ;
- accord du 12 mai 2005 relatif à l’accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;
- avenant du 1^{er} décembre 2006 à l’accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle (désignation OPCA) ;
- accord du 2 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle et à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Article 3.3 | Notification, dépôt, publicité et demande d’extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail et déposé par l’Union sport & cycle.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Article 3.4 | Révision et dénonciation

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 6 mai 2021.

(Suivent les signatures.)