



ACTIONS DE FORMATION

Quelles sont les différentes catégories d'actions concourant au développement des compétences ?

Les actions entrant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle (article [L. 6313-1 du Code du travail](#)) sont les suivantes :

1. Les actions de formation

Ces actions de formation ont pour objet de :

- Permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder, dans les meilleures conditions, à un emploi ;
- Favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences, en lien ou non avec leur poste de travail, ou d'acquérir une qualification plus élevée ;
- Réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent 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 ;
- Favoriser la mobilité professionnelle.

2. Les bilans de compétences

Le bilan de compétences permet à son bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations, en vue de définir un projet professionnel ou de formation. Il est susceptible de précéder une action de formation.

3. Les actions permettant la validation des acquis de l'expérience

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience doivent permettre au bénéficiaire d'acquérir une certification professionnelle, enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

4. Les actions de formation par apprentissage

Ces actions visent à :

- Permettre à l'apprenti d'obtenir une certification professionnelle (diplôme ou titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Dispenser aux apprentis une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle ;

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



ACTIONS DE FORMATION

- Contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- Contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

Comment se définit une action de formation ?

S'agissant de l'action de formation (hors bilans de compétences, VAE et apprentissage), elle se définit comme **un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel**. Ce parcours de formation nécessite l'existence de moyens techniques et humains et de ressources pédagogiques adaptés. L'information sur l'organisation du parcours de formation doit être rendue accessible au bénéficiaire, par le dispensateur de formation.

Quelles sont les modalités de réalisation des actions de formation ?

La réalisation des actions de formation relève de la compétence de chaque prestataire de formation.

1. Les dispositions relatives aux actions de formation financées sur fonds publics ou mutualisés

Lorsque les actions concourant au développement des compétences prévues à l'article L. 6313-1 sont financées par des fonds publics (État, régions, financeurs sous tutelle de l'État) ou mutualisés (fonds issus des contributions des entreprises), elles doivent faire l'objet d'**une convention qui prévoit** :

- L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, ainsi que les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action ;
- Le prix de l'action et les modalités de règlement.

Dans le cadre du contrôle de service fait, les financeurs de la formation exigeront un certificat de réalisation de la formation à établir par le prestataire. Le bénéficiaire de la formation peut être amené à faire remonter toute information aux financeurs sur le déroulement de l'action. Les services régionaux de contrôle de la formation professionnelle (Direccte) peuvent être saisis en cas de suspicion de fraude.

2. Les dispositions spécifiques aux formations ouvertes à distance (FOAD)

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



ACTIONS DE FORMATION

- **3. L'action de formation peut se dérouler en situation de travail**
Dans le cas d'une action de formation se déroulant en situation de travail, sa mise en œuvre suppose plusieurs conditions :
 - L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
 - La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
 - La mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
 - Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Qui peut dispenser une action de formation ?

Une entreprise peut organiser elle-même la formation de ses salariés ou faire appel à un prestataire extérieur.

À noter : une action de formation – autre que celle organisée en interne par l'entreprise pour ses propres salariés – doit être dispensée par un organisme de formation disposant d'un numéro d'enregistrement attribué par l'administration et faisant suite au dépôt de la déclaration d'activité prévue par l'article L. 6351-1 du Code du travail.

À partir du 1er janvier 2021, les prestations de formation qui seront financées par les opérateurs de compétences (OPCO), les Régions, ou encore Pôle emploi, devront être assurées obligatoirement par des organismes de formation certifiés « qualité » en application des dispositions de l'article L. 6316-1 du Code du travail.

Quelles modalités de formation pour les salariés ?

L'accès des salariés aux actions de formation professionnelle peut s'effectuer :

- **À l'initiative de l'employeur**, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences.
- **À l'initiative du salarié**, soit en mobilisant son compte personnel de formation, dans le cadre de projets de transition professionnelle, du bilan de compétences, de la VAE, soit sur ses fonds propres dans le cadre d'un contrat de formation professionnelle.
- **Dans le cadre de l'alternance**, avec les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



ACTIONS DE FORMATION

Quelles que soient la forme et la durée de son contrat de travail, **le salarié peut se former en tout ou partie pendant le temps de travail**. Le statut du salarié pendant la formation – c'est-à-dire sa rémunération, sa protection sociale, ses obligations à l'égard de l'employeur ou encore le mode de prise en charge des coûts de la formation – dépend du cadre juridique dans lequel il se trouve et des financements mobilisés : [plan de développement des compétences](#), [projets de transition professionnelle](#), [validation des acquis de l'expérience \(VAE\)](#), dispositif de [reconversion ou promotion par alternance PRO A](#), mobilisation du [compte personnel de formation \(CPF\)](#), etc.

Par principe, le temps passé en formation constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

C'est notamment le cas pour toute action de **formation « obligatoire »** qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires (ex. : formation à la sécurité). Ces formations sont inscrites au [plan de développement des compétences](#) de l'entreprise.

Par exception, et dans le cas des formations dites « **non obligatoires** », des accords collectifs d'entreprise ou de branche peuvent prévoir un déroulement de la formation pour partie hors du temps de travail ; ces accords peuvent prévoir des contreparties pour le salarié pour ses frais de garde d'enfant.

À défaut d'accord collectif, l'accord du salarié est indispensable et doit être formalisé par écrit. Il peut être dénoncé dans un délai de 8 jours.

Quelles sont les obligations en matière de formation professionnelle qui pèsent sur l'employeur ?

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 dans les cas suivants :**

- **Tout au long de l'exécution des contrats de travail :** l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille également 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. Sous certaines conditions, les entreprises peuvent, bénéficier d'une aide à la conception et à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans ce cadre, les coûts des conseils externes supportés par l'entreprise peuvent être pris en charge par l'État.
- **À la suite de l'embauche en contrat en alternance :** l'organisation de la formation s'impose à l'employeur, qui est tenu de laisser le salarié suivre les actions de formation prévues.
- **Lorsqu'un accord ou la convention collective applicable à l'entreprise** prévoit des périodes de formation obligatoires (après une mutation, un congé de longue durée...).

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



ACTIONS DE FORMATION

- **Si le contrat de travail d'un salarié contient l'engagement** de l'employeur de le former.

Dans ces cas, l'obligation de l'employeur a pour corollaire le devoir du salarié de suivre la formation.

À SAVOIR

À l'occasion de son embauche, **le salarié est informé qu'il bénéficie :**

- **Tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle**, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié mais est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de **conseil en évolution professionnelle (CÉP)**, gratuits, dispensés par des opérateurs du CÉP qui pourront, à des fins de préparation de l'entretien, l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Désormais, l'entretien doit aussi comporter des informations **sur l'activation du compte personnel de formation et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.**

- **Tous les six ans** (cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise), **cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié** selon les modalités précisées à l'article [L. 6315-1 du Code du travail](#).

À qui revient la prise en charge financière de la formation ?

La loi du 5 septembre 2018 impose aux entreprises de contribuer au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, par une contribution financière devenue unique, calculée sur leur masse salariale. Cette contribution est versée à des organismes spécialisés : les opérateurs de compétences organisés par branches d'activité.

À partir de 2022, la contribution sera versée à l'URSSAF.

Les fonds ainsi mutualisés permettent la prise en charge des coûts de formation des salariés des TPE (moins de 50 salariés) et des coûts des formations en alternance (professionnalisation et apprentissage).

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /