

# 36

## Les actions de formation professionnelle

### Points clés

- ❶ Les actions de formation
- ❷ Les éléments indispensables
- ❸ Le prestataire de formation
- ❹ L'action de formation à distance (FOAD)
- ❺ L'action de formation en situation de travail (AFEST)
- ❻ Le bilan de compétences
- ❼ La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- ❽ L'apprentissage
- ❾ Les parcours individuels personnalisés
- ❿ Les actions « rattachables »
- ⓫ Les formations à la sécurité

### En Bref

La formation professionnelle vise à :

- Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés,
- Permettre le maintien des salariés dans l'emploi,
- Favoriser le développement des compétences et l'accès à différents niveaux de qualification,
- Contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale.

La loi du 5 septembre 2018 pour « La liberté de choisir son avenir professionnel » revoit largement le système de formation professionnelle, dont la notion d'action de formation.

### Bon à savoir

Bien qu'aucune durée minimale ne soit fixée légalement ou réglementairement, l'Administration refusait jusqu'à présent les formations de moins d'une journée, sauf dans le cas du Compte Personnel de Formation (CPF).

Par durée de formation, on entend l'intégralité du programme. Certaines formations peuvent être modularisées en séances d'une heure ou moins (ex : langues). Il convient de vérifier le parcours de formation et la capacité à atteindre les objectifs visés dans le programme de formation initial.

Ces documents sont tenus à la disposition du Fafiec.

## 1 Les actions de formation

Il existe 4 catégories d'actions qui entrent dans le champ des dispositions relatives à la formation professionnelle :

- L'action de formation,
- Le bilan de compétences,
- L'action permettant de faire Valider les Acquis de l'Expérience (VAE),
- L'action d'apprentissage (contrat d'apprentissage).

L'action de formation est définie comme un parcours pédagogique qui permet au salarié d'atteindre un objectif professionnel.

Pour ce faire, elle peut être réalisée en tout ou partie en présentiel, à distance, ou en situation de travail.

Elle peut mobiliser différents dispositifs de financement (CPF, plan de développement des compétences, Pro-A...).

**Bon à savoir**

Dans certains cas, par exemple lorsque la formation est prise en charge par l'opérateur de compétences (OPCO), la convention de formation peut être remplacée par un devis ou un bon de commande qui comportera toutes les informations obligatoires. De même, lorsque la formation est financée via le Compte Personnel de Formation (CPF), la convention est remplacée par les conditions générales d'utilisation du service dématérialisé du CPF (à compter de 2020).

**En savoir plus**

Les documents attestant de l'assiduité du stagiaire doivent être conservés par l'entreprise ou le prestataire de formation. Ils sont susceptibles d'être demandés en cas de contrôle par l'Etat ou le Fafiec, dans le cadre du contrôle de service fait.

## 2 Les éléments indispensables

L'action de formation doit constituer un parcours pédagogique permettant au salarié d'atteindre un objectif professionnel, et ce, peu importe :

- Son ingénierie pédagogique : « en présentiel », en tout ou partie à distance, modulaire, dans le cadre d'un parcours...
- Qu'elle ait bénéficié d'un positionnement préalable, qu'elle soit validée par une évaluation, qu'elle mobilise un accompagnement spécifique,
- Quels que soient son mode d'organisation et les moyens techniques mobilisés,
- ....

Les informations relatives à l'organisation du parcours pédagogique du bénéficiaire doivent être accessibles par tout moyen par le bénéficiaire et par l'organisme financeur.

Pour être financée, l'action de formation est précédée de la signature d'une convention, qui comporte :

- 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.

A l'issue de la formation, l'action de formation :

- Doit faire l'objet d'une facture,
- L'employeur peut être amené à produire les relevés de dépenses qu'il a supportées au titre de l'action, en détaillant le montant des frais pédagogiques, des rémunérations, et des frais dont la prise en charge a été demandée. Il faudra y joindre tout élément comptable permettant d'établir ces montants (ex : factures),
- L'organisme de formation adressera à l'organisme qui a financé la formation un certificat de réalisation, destiné à justifier que l'action de formation a bien eu lieu. Il permet d'attester de l'assiduité du stagiaire.

**Attention !****Attention !**

Pour pouvoir être financé par le Fafiec, tout prestataire de formation doit être enregistré dans DATADOCK, et être référencé dans le catalogue du Fafiec.

Pour plus d'informations, consulter notre site : [espace qualité de la formation](#)

**Bon à savoir**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les prestataires de formation devront être certifiés selon un nouveau référentiel qualité.

## 3 Le prestataire de formation

Sauf en cas de formation interne, conçue et mise en œuvre par l'entreprise pour les salariés, l'action de formation doit être dispensée par un prestataire de formation déclaré auprès de la préfecture de région, et disposant, à ce titre, d'un numéro de déclaration d'activité. Par ailleurs, des exigences en termes de qualité de formation doivent être respectées.

## 4 L'action de formation à distance (FOAD)

L'action de formation peut être suivie en tout ou partie à distance. C'est un dispositif souple qui permet au salarié de progresser à son rythme, en suivant des enseignements à distance, via les outils digitaux par exemple (E-learning), ou des cours par correspondance. Elle comprend :

- Une information du salarié sur les activités pédagogiques qui peuvent être réalisées à distance, et leur durée moyenne,
- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le salarié pendant l'action de formation, comme par exemple une messagerie ou une Hotline,
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent le parcours de formation.

## 5 L'action de formation en situation de travail (AFEST)

La formation en situation de travail utilise les mises en situation de travail préparées et organisées pour permettre l'apprentissage des compétences.

Une AFEST comporte :

- Une analyse de la situation de travail, afin le cas échéant de l'adapter à des fins pédagogiques,
- La désignation d'un formateur, qui pourra exercer la fonction de tuteur pendant le déroulement de l'action,
- Des phases dites « réflexives », différentes de la mise en situation, qui visent à utiliser les enseignements appris lors de la situation de travail pour déterminer ce qui a été acquis pendant la mise en situation, et d'analyser l'écart entre ce qui était attendu de la part du salarié et ce qu'il a réalisé,
- Des phases d'évaluation spécifiques, qui vont jalonner ou conclure l'action de formation.

**En savoir plus**

→ **Fiche 13** « Le bilan de compétences »

**Attention !**

Un bilan de compétences réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement, fait l'objet d'une convention entre le prestataire, l'entreprise et le salarié. Elle doit mentionner :

- L'intitulé, l'objectif, et le contenu de l'action,
- Les moyens prévus,
- La durée et la période de réalisation du bilan,
- Les modalités de déroulement et de suivi du bilan,
- Les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse,
- Le prix et les modalités de règlement.

## 6 Le bilan de compétences

Ce dispositif permet au salarié d'analyser ses compétences tant professionnelles que personnelles, ses aptitudes et ses motivations. Cette analyse permet de définir un projet professionnel, et le cas échéant un projet de formation pour le salarié. Il est composé de trois phases :

**La phase préliminaire, au cours de laquelle :**

- La demande et le besoin du salarié sont analysés,
- Le format le plus adapté à la situation et au besoin du salarié est déterminé,
- Les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définies conjointement par le salarié et l'organisme qui réalise le bilan.

**La phase d'investigation, qui permet au bénéficiaire :**

- De construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- Ou d'élaborer une ou plusieurs alternatives à son projet.

**La phase conclusive, qui, avec des entretiens personnalisés, permet au salarié :**

- De s'approprier les résultats de la phase d'investigation,
- De recenser les moyens et conditions qui vont favoriser la réalisation de son projet professionnel,
- De prévoir les modalités et les différentes étapes de son projet professionnel, dont la possibilité de bénéficier d'un suivi avec l'organisme qui a réalisé le bilan de compétences.

**En savoir plus**

→ **Fiche 24** « La VAE »

## 7 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE permet à un salarié de valoriser les compétences et savoirs acquis au cours de son expérience professionnelle afin d'obtenir une certification professionnelle.

La VAE peut être inscrite dans le plan de développement de compétences de l'entreprise, ou encore être mobilisée par le salarié dans le cadre de son compte personnel de formation.

Une action de VAE demandée par le salarié sur le temps de travail est d'une durée maximale de 24 heures par session d'évaluation.

**En savoir plus**

→ **Fiche 17** « le contrat d'apprentissage »

## 8 L'apprentissage

L'apprentissage est un dispositif de formation par alternance, qui associe des enseignements généraux et théoriques à des périodes de formations technologiques et pratiques, afin de permettre l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

L'apprentissage a également pour objet de contribuer au développement des connaissances, des compétences, et de la culture permettant l'exercice de la citoyenneté par l'apprenti.

## 9 Les parcours individuels personnalisés

De plus individualisées et personnalisées, les formations peuvent prendre la forme d'une succession de différentes séquences relevant d'une continuité pédagogique. Ces parcours individuels peuvent être financés, même si lesdites séquences ne sont pas toutes assimilables à des actions de formation.

Ainsi, un parcours de formation peut inclure des phases de positionnement, d'évaluation, et d'accompagnement susceptibles d'être prises en charge par le Fafiec, si les personnes concernées bénéficient effectivement de formation au cours de leur parcours.

Pour être conforme, le parcours doit être formalisé et doit faire l'objet d'une convention avec le salarié bénéficiaire.

## 10 Les actions « rattachables »

Test de positionnement, d'aptitude, de niveau, évaluation des compétences acquises, phases d'accompagnement : les dépenses liées à des actions organisées en dehors de l'action de formation proprement dite, mais qui s'y rattachent directement peuvent être considérées comme éligibles si la formation a effectivement lieu.

### À télécharger

- **Fiche 14** « Le conseil en évolution professionnelle »
- **Fiche 19** « Le compte personnel de formation »
- **Fiche 35** « Le champ de la formation professionnelle »

## 11 Les formations à la sécurité

En règle générale, les actions de formation à la sécurité relèvent d'une obligation de l'entreprise et visent à instruire les salariés sur les précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité, voire celle des autres personnes occupées dans l'entreprise.

Le financement des formations à la sécurité est en principe à la charge de l'employeur. Un financement est possible lorsque la formation :

- Permet l'acquisition de compétences ou de qualifications applicables dans l'organisation de la sécurité collective, et pas seulement des connaissances de base indispensables aux mesures de sécurité individuelle,
- Permet d'acquérir des compétences validées, qui sont reconnues au salarié au-delà des compétences requises sur le poste de travail qu'il occupe.

### CE QU'IL FAUT RETENIR

- Pour être financée, une action de formation doit :
- Remplir plusieurs critères et poursuivre un objectif déterminé (« être capable de »...).
  - Être dispensée par un organisme déclaré et enregistré.
  - Être dispensée aux personnes titulaires d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise.