

LES PRINCIPES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLES

La formation professionnelle tout au long de la vie comporte une formation initiale, notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures qui constituent la formation professionnelle des adultes et des jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.
Article L.6111-1 du Code du Travail.

La formation professionnelle est un outil majeur à la disposition de tous les actifs : salariés, indépendants, chefs d'entreprise ou demandeurs d'emploi. Elle permet de se former tout au long de son parcours professionnel, pour développer ses compétences et accéder à l'emploi, se maintenir dans l'emploi ou encore changer d'emploi.

QU'EST-CE QU'UNE ACTION DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES?

Les actions de développement des compétences sont juridiquement caractérisées par la combinaison de trois dispositions :

- les objectifs généraux de la formation, article L. 6311-1 du Code du Travail ;
- l'appartenance de l'action à la typologie des actions concourant au développement des compétences, article L. 6313-1 du Code du Travail ;
- la conformité des modalités de déroulement, Article. D. 6313-3-1et suivant du Code du Travail, et Art.D. 6353-1 du Code du Travail.

Il doit donc y avoir concordance entre les objectifs que poursuit l'action et la finalité que le législateur a assignée à la formation professionnelle, une intégration dans la typologie des actions concourant au développement des compétences posée à l'article L6313-1 du code du travail et des modalités de réalisation conformes aux dispositions des articles D. 6313-3-1et suivant du code du travail, et Art. D. 6353-1 du code du travail.

QUELLE EST SA FINALITÉ ?

La formation professionnelle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Article L. 6311-1 du Code du Travail.

L'objet de la formation professionnelle est donc :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion des travailleurs. Cet objectif est souvent poursuivi par les politiques publiques d'aide à la première embauche ou au retour à l'emploi de personnes privées d'emploi ;
- de permettre le maintien dans l'emploi. Il s'agit d'actions préventives conduites par les employeurs pour assurer à leurs salariés un niveau de qualification suffisant pour s'adapter rapidement aux mutations technologiques et aux changements dans les organisations et les conditions de travail ;
- de favoriser le développement des compétences des travailleurs et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ;
- de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale des salariés ;
- de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

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 ;
- 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 (Directe) 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.

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.

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),
- financement personnel,
- financement OPCO, etc.

Source : travail-emploi.gouv.fr