



# Informations

N° 135 - FORMATION N° 20  
En ligne sur le site [www.fntp.fr](http://www.fntp.fr) / extranet le 18 décembre 2006  
ISSN 1769-3985

## **CIRCULAIRE DGEFP N° 2006/35 DU 14 NOVEMBRE 2006 RELATIVE À L'ACTION DE FORMATION ET AUX PRESTATIONS ENTRANT DANS LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

Le droit de la formation tout au long de la vie ayant fait l'objet d'importantes modifications législatives et réglementaires ces dernières années, la DGEFP a souhaité préciser le sens des dispositions contenues dans différents textes.

Tel est l'objet de la présente circulaire qui précise le champ de la formation professionnelle et de la participation des employeurs et les conditions d'imputabilité des dépenses de formation.

## I. ACTIONS ENTRANT DANS LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

---

### 1) Modalités de déroulement des actions de formation

L'article L. 920-1 du Code du travail précise le processus selon lequel doit se dérouler toute action de formation :

« Les actions de formation professionnelle doivent être réalisées conformément à un programme qui, établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre et définit un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. »

Quelle que soit sa forme (stage traditionnel « présentiel », formation ouverte et/ou à distance, formation modulaire...), l'action de formation doit toujours définir :

- un objectif à atteindre, notamment en termes de compétences ou de qualification à acquérir,
- les modalités d'acquisition, c'est-à-dire un programme précis détaillé et séquencé, en cohérence avec l'objectif proposé,
- les conditions pour suivre ce programme, en termes de niveau ou de connaissances préalables requises,
- le public concerné, en terme de compétence éventuellement requise, ou de poste de travail occupé, pour suivre une formation déterminée

Toute action de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue suppose un encadrement pédagogique.

### 2) Modalités de contractualisation des actions de formation

La contractualisation des actions de formation doit faire l'objet de conventions ou d'autres documents (bons de commande ou factures par exemple) à la condition que ces documents précisent l'intitulé, la nature, la durée, les effectifs, les modalités de déroulement et de sanction de la formation ainsi que le prix ou les conditions financières de prise en charge.

La DGEFP précise que :

- pour la mise en œuvre de formation de longue durée, ou pour une grande quantité de stagiaires ou pour des actions « sur mesure » au bénéfice d'une entreprise ou d'une collectivité, les conventions de formation doivent prévoir, de manière détaillée, les conditions d'organisation des actions, leur déroulement, les dispositifs d'évaluation et de suivi, les modalités de règlement amiable...
- le recours à d'autres documents contractuels, par exemple des bons de commandes, correspond à des actions « standard », identifiées sur catalogue, généralement ponctuelles et de courte durée,
- les règles de droit commun en matière de relations contractuelles et commerciales s'appliquent.

Quel que soit le type de document utilisé, celui-ci doit préciser les moyens pédagogiques prévus ainsi que le nom des formateurs et leurs qualités.

S'agissant du contrat de professionnalisation, les actions d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux mis en place

par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement doivent donner lieu à la signature, entre l'entreprise et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement, d'une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

### **3) Formation interne dans une entreprise**

Dans le cas d'une formation « interne », organisée par une entreprise au bénéfice de ses salariés, il ne peut y avoir de convention. Pour être considérée comme de la formation professionnelle continue, l'action doit justifier d'un programme, d'objectifs préalablement déterminés, de moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement et d'un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

L'entreprise doit préciser en particulier qui sont les formateurs, de quelles expériences, formations ou qualifications ils disposent en rapport avec le domaine concerné justifiant de leur capacité à transmettre des connaissances.

Cas particulier des contrats de professionnalisation : dans le cadre des contrats de professionnalisation, la formation peut être mise en œuvre par l'entreprise elle-même dès lors qu'elle dispose d'un service de formation.

La DGEFP précise que ce service de formation interne doit être constitué sous forme de structure pérenne, identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et disposer de moyens dédiés (matériels, personnels).

### **4) Les actions d'adaptation et de développement des compétences**

L'article L. 930-1 du Code du travail dispose que l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Pour pouvoir être imputables, ces actions doivent être organisées en référence précise avec un poste de travail ou une fonction dans l'entreprise. Ces actions consistent en l'apprentissage des actes nécessaires à la tenue du poste, une fois acquises les compétences ou les qualifications générales requises par la fonction.

Ces actions doivent répondre aux conditions fixées par les articles L. 920-1 et R. 950-4 du Code du travail.

Ne peuvent être considérées comme imputables :

- les actions « comportementales » destinées à des publics indifférenciés ou hétérogènes et donc sans relation avec un poste ou une fonction,
- les actions qui relèvent de l'organisation générale d'un service ou d'une entreprise, sans référence précise au poste de travail et aux compétences à acquérir (exemple : la mise en œuvre de démarche qualité, la mise en conformité avec des normes),
- les actions généralistes de type session d'information, test d'évaluation, actions de conseil...

### **5) Parcours individuels personnalisés et action**

De plus en plus se développent des parcours individuels de formation qui consistent pour une personne à suivre consécutivement différentes

## **de formation**

séquences, même si ces séquences ne sont pas toutes assimilables en elles-mêmes à des actions de formation mais participent d'une continuité pédagogique. Pour pouvoir être imputables, ces parcours doivent faire l'objet d'une programmation globale et d'une formalisation contractuelle préalable à leur mise en œuvre, dont le bénéficiaire individuel doit avoir connaissance.

## **6) Bilan de compétences**

Entrent dans le champ de la formation professionnelle continue, les bilans de compétences prévus par l'article L. 900-4-1 et organisés dans les conditions prévues par les articles R. 900-1 à 8 du Code du travail.

Les organismes prestataires de bilans doivent être déclarés comme organismes de formation, quand bien même leur activité se limiterait aux seuls bilans de compétences.

## **7) Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Les dépenses occasionnées dans le cadre de la VAE sont imputables sur l'obligation de participation à la formation professionnelle continue.

Peuvent être pris en charge par les OPCA :

- les frais afférents à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles,
- les frais générés par des actions de préparation à cette validation,
- la rémunération des bénéficiaires dans la limite de 24 heures.

Pour être imputables sur la participation, les actions de VAE doivent être réalisées en application d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme qui intervient en vue de la VAE. La convention doit préciser le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation et les conditions de prise en charge des frais afférents aux actions. La signature de ces conventions par le salarié est obligatoire.

## **II. PARTICIPATION DES EMPLOYEURS, CONDITIONS D'IMPUTABILITE**

---

### **1) Conditions générales**

En principe, la formation doit se dérouler dans des locaux distincts des lieux de production. Pour pouvoir être imputables sur l'obligation de participation des employeurs, les actions doivent être mises en œuvre selon les modalités exposées ci-dessus.

Cependant, les séquences de formation « d'enseignement pratique » en situation de production ou sur les lieux de production, incluses dans un parcours de formation, peuvent être acceptées sous certaines conditions.

Ces séquences sont réalisées en situation de production effective ou en utilisant le support pédagogique des matériels de production. Elles ont principalement pour objet le transfert de compétences techniques ou professionnelles. Elles peuvent être individuelles ou collectives.

Il doit être rendu compte aux représentants du personnel des modalités de leur organisation. A défaut de cette communication, les dépenses ne

pourront être imputables. Cette communication doit donc faire l'objet d'une formalisation permettant de justifier de son effectivité.

De telles séquences doivent se dérouler sous la responsabilité du formateur. Leur durée et leur positionnement dans le cursus éducatif doivent être établis préalablement, de même que les conditions d'observation et de suivi pédagogique.

S'agissant des dépenses occasionnées par des actions organisées en dehors de la mise en œuvre d'actions de formation proprement dite, mais qui s'y rattachent directement, préalablement (ex : test de positionnement) ou postérieurement (ex : test d'évaluation des compétences acquises), celles-ci peuvent être considérées comme imputables si les formations considérées ont effectivement eu lieu.

Les dépenses relatives à des locations de matériel ou à des acquisitions de matière d'œuvre, documentation pédagogique et technique..., ne sont imputables que dans la mesure où elles peuvent se rattacher à une action de formation particulière, à des groupes d'actions de formation mises en œuvre régulièrement par l'entreprise ou au fonctionnement d'un centre de formation de l'entreprise. Il en va de même pour les abonnements à des publications scientifiques, techniques, financières, économiques ou professionnelles.

## **2) Cas d'exclusion et cas particuliers**

Sont exclues de la participation, les actions d'information ou de sensibilisation s'adressant à un public général ou indifférencié (ex : actions généralistes de présentation de culture d'entreprise, transmission de consignes) et toute action sans relation avec un poste de travail identifié.

Ne peuvent être considérées comme déductibles, les dépenses occasionnées par des congrès, conférences, colloques... sauf si elles s'inscrivent dans un cursus de formation et s'adressent à un public précis et identifié.

Les actions dont l'objectif est le soin thérapeutique ou le bien-être personnel, et non l'apprentissage de compétences ou savoir-être propres à certaines fonctions ou à l'occupation de certains postes de travail, ne peuvent pas être considérées comme entrant dans le champ de la formation professionnelle continue.

Il en va de même des actions dont l'objectif est le loisir ou la simple sensibilisation à une technique.

C'est également le cas des actions de réparation suite à une sanction pénale ou administrative, notamment les stages obligatoires de récupérations de points du permis de conduire.

Par ailleurs, ne peuvent pas être considérées comme entrant dans le champ de la formation professionnelle continue, les actions qui correspondent à l'activité d'une personne référente (de l'entreprise ou extérieure à celle-ci) dont la mission est d'assister une personne ou un groupe de personnes pendant qu'elles sont en situation de travail normale, d'effectuer avec celles-ci des diagnostics réguliers concernant leurs activités ou leurs comportements, ou de les évaluer à intervalles prédéterminés. De telles actions doivent être considérées comme des activités de conseil.

### **3) Formations à la sécurité**

L'imputabilité des actions de formation liées à la sécurité s'apprécie en fonction de l'existence de deux critères dont l'un au moins doit être identifiable dans une action déterminée :

- ces actions permettent l'acquisition de compétences ou de qualifications applicables dans l'organisation de la sécurité collective et pas seulement relative aux connaissances de base indispensables aux mesures de sécurité individuelle,
- ces actions permettent l'acquisition de compétences acquises et validées *intuitu personae*.

Ainsi les actions ayant pour but notamment de former des personnels à l'organisation de la sécurité, à l'organisation d'équipes incendies sont considérées comme des actions imputables.

Les formations particulières à certains emplois ou postes de travail doivent, pour être imputables, ne pas être de simples vérifications de connaissances.

La validation ou la certification de la formation par un organisme indépendant de l'entreprise et habilité à délivrer cette validation ou certification est un élément qui permet de fonder le caractère de la compétence individuelle acquise et donc l'imputabilité.



