

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Formation professionnelle continue Participation financière

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

NOR : SOCF0610587C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Références :

- Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie ;
- Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (*JO* du 19 janvier 2005) ;
- Loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale (*JO* du 27 juillet 2005) ;
- Ordonnances L. 2004-602 du 24 juin 2004 et 2005-731 du 30 juin 2005 ;
- Décret n° 2004-1093 du 15 octobre 2004 ;
- Circulaire du 4 septembre 1972 du secrétariat général à la formation professionnelle (*JO* du 20 septembre 1972) ;
- Circulaire n° 37 du ministère du travail de l'emploi et de la formation professionnelle du 14 mars 1986 ;
- Circulaire DGEFP n° 2001-22 du 20 juillet 2001 sur les actions de formation ouvertes et à distance (FOAD) ;
- Circulaire DGEFP n° 2006-10 du 16 mars 2006 relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle.

Circulaires abrogées :

- Circulaire n° 471 du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du 17 juillet 1989 ;
- Circulaire n° 776 DFP/GNC du ministère de la formation professionnelle du 22 décembre 1983 ;
- Circulaire n° 360 de la délégation à la formation professionnelle du 16 mars 1983 ;
- Circulaire n° 221 du ministère de l'emploi et de la formation professionnelle du 10 avril 1989 ;
- Note n° 17-1974 SCFP du 23 octobre 1974.

Annexes :

- Annexe A. – Action de formation et autres actions du champ de la formation professionnelle continue (fiches A 1 à A 6) ;
- Annexe B. – Participation des employeurs, conditions d'imputabilité (fiches B 1 à B 7).

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement à Messieurs les préfets de région (direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; DOM.

Ces dernières années, le droit de la formation tout au long de la vie a fait l'objet d'importantes modifications législatives et réglementaires.

Le champ d'application des dispositions de la formation professionnelle continue s'est élargi. Il concerne des actions de formation mais aussi d'autres prestations au bénéfice des actifs salariés, non salariés ou demandeurs d'emploi. L'évolution des conditions sociales et les avancées technologiques ont entraîné d'importantes transformations des modalités et des contenus de formation. Prenant acte de ces évolutions, le législateur a précisé les conditions juridiques de mise en œuvre des actions dans ce champ, ce qui a des conséquences sur les conditions de prises en charge financières de ces actions notamment dans le cadre de la participation des employeurs à la formation des salariés.

Le champ d'application des dispositions de la formation professionnelle

La loi du 4 mai 2004 a précisé les finalités de la formation professionnelle continue en ajoutant aux objectifs de « l'insertion ou la réinsertion professionnelle, de l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de la contribution au développement économique et culturel et à la promotion sociale des travailleurs », ceux de « maintien dans l'emploi et du développement des compétences ». Ce lien à l'emploi ne se limite pas aux conditions d'exercice de l'emploi ou à l'acquisition des qualifications ou compétences nécessaires aux fonctions

occupées dans le cadre d'une activité professionnelle, puisque la formation concerne également les actions d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances. Ces acquisitions de compétences ne sont pas forcément liées au poste ou à la fonction que les personnes occupent ou qu'elles sont susceptibles d'occuper, elles peuvent également viser à leur donner les moyens « d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification ou leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ».

Le champ d'application des dispositions de la formation professionnelle concerne les actions de formation professionnelle proprement dites, dont les objets sont définis par les sept types d'actions de formation évoqués dans les alinéas 2 à 8 de l'article L. 900-2 du code du travail (actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle, actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés, actions de promotion, actions de prévention, actions de conversion, actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique). Les modalités de mise en œuvre de ces actions de formation sont définies par l'article L. 920-1 du code du travail. Elles font l'objet de la circulaire DGEFP 2006-10 du 16 mars 2006 relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle.

Ce champ d'application comprend également des actions qui ne correspondent pas, pour tout ou partie de leurs modalités de mise en œuvre, aux actions de formation évoquées ci dessus :

- le droit de toute personne de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle (art. L. 900-1, 5^e al. et 9^e, 10^e al. de l'art. L. 900-2) ;
- la possibilité de réaliser des bilans de compétences (10^e al. de l'art. L. 900-2) ;
- les conditions d'exercice du droit pour un travailleur de suivre une formation permettant d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme (L. 900-3) ;
- les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française (art. L. 900-6) ;
- les actions en faveur des créateurs repreneurs d'entreprises artisanales, commerciales ou libérales font également partie du champ de la formation professionnelle conformément à l'article premier de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises (art. L. 953-5 du code du travail) ;
- les salaires des salariés d'entreprises, désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif, appelés à traiter des problèmes d'emploi ou de formation professionnelle ou lorsqu'ils participent à un jury d'examen sont, pour le temps passé dans l'exercice de ces fonctions, considérés comme des dépenses imputables sur l'obligation de participation des employeurs (L. 992-8 du code du travail).

*Les conditions d'imputabilité des dépenses
sur l'obligation de participation des employeurs à la formation*

Les dispositions nouvelles ont des conséquences sur les modalités de financement des actions du champ de la formation professionnelle, et en particulier sur les conditions d'imputabilité des dépenses afférentes pour répondre à l'obligation de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue telle que définie par l'article L. 950-1 du code du travail.

Afin d'assurer une unité de doctrine, de conférer à vos décisions la plus grande sécurité juridique et de prévenir d'éventuels contentieux, il est nécessaire de préciser le sens des dispositions contenues dans des différents textes. Tel est l'objet de la présente circulaire.

Cette circulaire est accompagnée de deux annexes

La première (annexe A) a trait aux modifications affectant les dispositions générales relatives aux actions de formation (fiche A 1 à A 4), aux parcours individuels personnalisés et action de formation (fiche A 5) et aux autres actions entrant dans le champ de la formation continue : bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience, formations destinées aux cadres associatifs, coopératifs et mutualistes bénévoles, actions en faveur des créateurs repreneurs d'entreprises (fiche A 6).

La seconde (annexe B) a trait aux conditions d'imputabilité dans le cadre de la participation des employeurs, aux conditions générales, notamment celles résultant de la loi du 4 mai 2004 (fiche B 1 à B 5), aux cas d'exclusion hors du champ de l'imputabilité et aux cas particuliers (fiche B 6) ainsi qu'aux actions relatives à la sécurité (fiche B 7).

*
* *

Je vous demande de bien vouloir assurer la diffusion de cette circulaire au sein de vos services et me tenir informé des difficultés que vous rencontrerez dans son application, sous le timbre de la sous-direction des politiques de formation et du contrôle, mission de l'organisation des contrôles.

Fait à Paris, le 14 novembre 2006.

*Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,
Pour le ministre et par délégation :
Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,
J. GAEREMYNCK*

ANNEXE A

ACTION DE FORMATION ET AUTRES ACTIONS
DU CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Fiche A.1. L'ACTION DE FORMATION : MODALITÉS GÉNÉRALES

A.1.1. **Modalités générales communes à toutes les actions de formation professionnelle continue**

A.1.2. **Modalité particulières, face à face pédagogique, formation à distance, parcours personnalisés**

Fiche A.2. MODALITÉS DE CONTRACTUALISATION DES ACTIONS DE FORMATION

A.2.1. **Conventions de formation professionnelle**

A.2.2. **Contrats de formation professionnelle**

Fiche A.3. FORMATION INTERNE DANS UNE ENTREPRISE

A.3.1. **Règles générales**

A.3.2. **Cas des formations internes dans le cadre de contrats de professionnalisation**

Fiche A.4. ACTIONS DE FORMATION D'ADAPTATION ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES FAVORISANT L'ADAPTATION À L'EMPLOI ET AU POSTE DE TRAVAIL

A.4.1. **Les obligations de l'employeur d'adaptation de ses salariés à l'évolution de leur emploi**

A.4.2. **L'adaptation au poste de travail**

A.4.3. **Actions ne pouvant pas être considérées comme de la formation dans le cadre de l'adaptation au poste ou à l'emploi**

Fiche A.5. PARCOURS INDIVIDUELS PERSONNALISÉS ET ACTION DE FORMATION

A.5.1. **Contractualisation des parcours**

A.5.2. **Parcours de salariés et de demandeurs d'emplois**

Fiche A.6. MODALITÉS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES ACTIONS ENTRANT DANS LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

A.6.1. **Bilans de compétences**

A.6.2. **Validation des acquis de l'expérience**

A.6.3. **Les formations destinées aux cadres associatifs, coopératifs et mutualistes bénévoles**

A.6.4. **Les actions en faveur des créateurs repreneurs d'entreprises**

FICHE A.1. – L'ACTION DE FORMATION : MODALITÉS GÉNÉRALES

La typologie des actions de formations par leurs objectifs, développée dans l'article L. 900-2 du code du travail, ne préjuge pas des modalités de mise en œuvre de ces actions. Ceci est précisé par la l'article L. 920-1 et par la circulaire DGEFP n° 2006-10 du 16 mars 2006, « relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle » qui détaille les éléments qui permettent d'identifier une action de formation. Les développements ci-dessous complètent cette circulaire.

A.1.1. **Modalités générales communes à toutes les actions de formation professionnelle continue**

Une action de formation professionnelle continue au sens du deuxième alinéa de l'article L. 900-1 du code du travail est un processus qui doit se dérouler conformément à certaines modalités.

L'article L. 920-1 précise que de telles actions 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 » (ordonnance n° 2005-731 du 30 juin 2005 de simplification et d'adaptation du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).

Une action de formation doit donc toujours et quelle que soit sa forme (stage traditionnel « présentiel », formation ouverte et/ou à distance, formation modulaire, formation s'effectuant pour une partie de son déroulement en activité au poste de travail, etc.) :

- définir un objectif à atteindre, notamment en termes de compétences ou de qualification à acquérir, que cette acquisition soit sanctionnée ou non par un titre ou diplôme ou simplement évaluée ;

- définir en conséquence les modalités d'acquisition, c'est-à-dire un programme précis détaillé et séquencé, tant en terme de durée que de modalité, en cohérence avec l'objectif proposé ;
- définir les conditions (prérequis pédagogiques et autres) pour suivre ce programme en terme de niveau ou de connaissances préalables requises ;
- définir en conséquence le public concerné, en terme de compétence éventuellement requise, ou de poste de travail occupé, pour suivre une formation déterminée.

Le dispositif permettant de suivre l'exécution d'une action de formation et d'en apprécier les résultats, prévu par l'article L. 920-1 du code du travail, doit être mis en œuvre dans des conditions adaptées à la nature et à la durée de l'action, à son caractère diplômant, qualifiant ou non, etc. Comme l'a précisé la circulaire n° 37 du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du 14 mars 1986, il appartient à l'initiateur de la formation, dans sa contractualisation avec le financeur de l'action, d'en exposer les modalités et de les porter à la connaissance des bénéficiaires.

A.1.2. Modalités particulières, face-à-face pédagogique, formation à distance, parcours personnalisés

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

La circulaire du 4 septembre 1972 (*JO* du 20 septembre 1972) retient, comme modalité, essentiellement la notion de « stage », notion renvoyant au face-à-face pédagogique direct entre le formateur et le formé dans un lieu unique. Toutefois dans cette circulaire est déjà envisagée l'organisation de formation dans des conditions pédagogiques plus variées, dépassant le simple cadre de ce stage « présentiel » (formation « sur le tas », par correspondance, etc.). Tenant compte de l'enrichissement des pratiques formatives, la présente circulaire complète et précise ces notions.

La circulaire DFP-37 du 14 mars 1986 précise que l'action de formation, qui peut ne pas prendre la forme d'un stage traditionnel, doit répondre à quatre critères : des objectifs, un programme, des moyens pédagogiques et d'encadrement, un dispositif de suivi du programme et d'appréciation des résultats. La présente circulaire précise également ces notions (*cf. supra* A 1.1).

Enfin la circulaire DGEFP n° 2001-22 du 20 juillet 2001, qui porte sur les actions de formation « ouvertes et à distance » (FOAD), précise les conditions d'imputabilité des dépenses afférentes sur l'obligation de participation des employeurs. Ces actions prévoient, en totalité ou en partie, l'usage de ressources et de compétences à distance de la personne formée, y compris en matière d'encadrement pédagogique, sous des formes diverses : enseignement assisté par ordinateur, techniques multimédias, utilisation d'internet, etc. En conséquence, cette circulaire s'applique pour toutes les actions de formation à distance. Elle remplace les circulaires et notes antérieures qui traitaient du même sujet :

- notes n°s 17-1974 du 27 septembre 1974 et 20-1974 du 23 octobre 1974 du SCFP (Groupe national de contrôle) qui détaillaient les conditions de conventionnement pour des formations à distances dans le cadre de la formation continue ;
- circulaire n° 776 DFP/GNC du 22 décembre 1983 du ministère de la formation professionnelle qui précisait les conditions dans lesquelles les cours de langues par téléphone comme entrant dans le champ de la formation professionnelle continue ;
- circulaire n° 360 du 16 mars 1983 de la délégation à la formation professionnelle relative à l'enseignement assisté par ordinateur ;
- circulaire n° 221 du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du 10 avril 1989 relative à la formation professionnelle par Minitel.

Les conditions de mise en œuvre des actions de formation « sur le tas », en situation de production ou d'adaptation au poste de travail, sont développées ci-dessous (*cf. fiche* A 4, § A 4.2).

Les conditions de mise en œuvre de parcours individuels personnalisés sont développées ci-dessous (*cf. fiche* A 5).

FICHE A.2. – MODALITÉS DE CONTRACTUALISATION DES ACTIONS DE FORMATION

La circulaire DGEFP n° 2006-10 du 16 mars 2006 relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle a rappelé les modalités de contractualisation des actions de formation professionnelle. Ses points essentiels sont rappelés et complétés ci-dessous.

A.2.1. Conventions de formation professionnelle

L'article L. 920-1 du code du travail indique que la contractualisation des actions doit faire l'objet de conventions. Suite à l'ordonnance n° 2005-731 du 30 juin 2005 et conformément aux règles générales du droit, cet article indique que d'autres documents de nature contractuelle peuvent matérialiser ce lien contractuel à la condition expresse que ces documents (ou cet ensemble de document, par exemple bon de commande et facture) : « 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 circulaire du 4 septembre 1972, paragraphe 4213-3°, n'avait déjà envisagé le recours à la convention simplifiée sous forme de facture détaillée que dans le cas d'une opération isolée portant sur un petit nombre de stagiaires. La nouvelle législation unifie les règles d'établissement des documents contractuels en matière d'action de formation, étant entendu :

- 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, etc. (pour conventions conclues pour des périodes de longues durées et comprenant des actions diversifiées, des parcours individualisés, etc., cette convention peut prendre la forme d'une convention cadre et d'avenants) ;
- que 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 ;
- qu'en tout état de cause s'appliquent les règles de droit commun en matière de relations contractuelles et commerciales, notamment de facturation.

D'une manière ou d'une autre, la convention, les documents contractuels ou leurs annexes doivent préciser quels sont les moyens pédagogiques prévus qui sont les formateurs et quelles sont leurs qualités.

Enfin, dans le cadre 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 donnent 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.

A.2.2. Contrats de formation professionnelle

L'article L. 920-13 précise les conditions obligatoires dans lesquelles doit être conclu un contrat de formation professionnelle entre le dispensateur de formation et une personne physique entreprenant une formation à titre individuel et à ses frais. La loi 2002-73 du 17 janvier 2002 a précisé que ces conditions concernaient notamment « les modalités de formation en cas de formations réalisées en tout ou en partie à distance ». La circulaire DGEFP n° 2001-22 du 20 juillet 2001 sur les formations ouvertes et à distance concerne donc également ces formations (cf. fiche A1, § A4.2).

FICHE A.3. – FORMATION INTERNE DANS UNE ENTREPRISE

A.3.1. Règles générales

Dans le cas d'une formation « interne », organisée par une entreprise au bénéfice de ses propres salariés, il ne peut y avoir de convention (une personne physique ou morale ne contracte pas avec elle-même), mais pour être considérée comme de la formation professionnelle continue au sens des articles L. 900-1 et L. 900-2, l'action doit se dérouler conformément aux modalités développées ci-dessus, c'est-à-dire 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 (article R. 950-4 du code du travail). L'entreprise doit en particulier préciser qui sont les formateurs, et de quelles expériences, formations ou qualifications ils disposent en rapport avec le domaine concerné justifiant de leur capacité de transmettre des connaissances.

A.3.2. Cas des formations internes dans le cadre de contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation, prévus par les articles L. 980-1 et L. 981-1 du code du travail, doivent permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une qualification ou de favoriser une insertion ou une réinsertion professionnelle. L'employeur s'engage à assurer la formation qui constitue une partie intégrante du contrat, dans les conditions générales prévues par l'article L. 981-3 du code du travail et celles définies par l'éventuel accord de branche dont dépend l'entreprise.

Cette formation, qui peut comprendre, en plus des enseignements généraux, professionnels ou technologiques, les actions d'évaluation ou d'accompagnement qui leurs sont liés, est mise en œuvre par un organisme de formation. Elle peut toutefois être également mise en œuvre par l'entreprise elle-même si celle-ci « dispose d'un service de formation ».

Un tel 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).

FICHE A.4. – ACTIONS DE FORMATION D'ADAPTATION ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES FAVORISANT L'ADAPTATION À L'EMPLOI ET AU POSTE DE TRAVAIL

A.4.1. Les obligations pour l'employeur d'adapter ses salariés à l'évolution de leur emploi

La loi du 4 mai 2004 a inscrit au sein de la typologie des actions de formation, l'objet des « actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés » (article L. 900-2 3° alinéa) dont le cadre est différent de celui défini antérieurement par la loi du 17 juillet 1978 (qui concernait l'adaptation à un premier emploi ou à un nouvel emploi). Ces actions ont en effet pour objet « de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que le maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ».

A.4.2. L'adaptation au poste de travail

L'employeur doit veiller au maintien de la capacité d'un salarié à occuper un emploi, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. L'article L. 930-1 du code du travail précise à ce sujet que l'employeur « à l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ».

Un poste de travail est un espace aménagé et équipé en vue de l'exécution d'une tâche. Les actions d'information ou de transmissions de consignes sur les conditions d'ergonomie, de sécurité (cf. fiche B-7), les directives transmises à travers les chaînes hiérarchiques, fonctionnelles ou organisationnelles, etc., nécessaires à l'occupation d'un poste de travail, ne peuvent pas être considérées en elles-mêmes comme des actions de formation, y compris en cas de changement de poste ou de modification des conditions de travail au poste, à la suite d'un changement de matériel par exemple. Les actions de formation imputables susceptibles de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail au sens de l'article L. 900-2 doivent répondre aux conditions fixées par les articles L. 920-1 et R. 950-4.

A.4.3. Actions ne pouvant pas être considérées comme de la formation dans le cadre de l'adaptation au poste ou à l'emploi

Il résulte de ce qui précède que ne peuvent être considérées comme imputables sur l'obligation de participation des employeurs des actions présentée comme d'adaptation au sens du paragraphe précédent et qui ne seraient pas organisées en référence précise avec un poste de travail ou une fonction dans l'entreprise. En ce sens 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.

De telles actions excluent donc les actions « comportementales » destinées à des publics indifférenciés ou hétérogènes, et donc sans relation avec un poste ou une fonction, des 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. Ainsi par exemple la mise en œuvre de « démarche qualité », la mise en conformité avec des normes, ne constituent pas, en elles-mêmes, des actions de formation. Par contre, ces mises en œuvres peuvent avoir pour effet la prescription d'action de formation d'adaptation, mais celles-ci doivent être clairement identifiées comme telles, et répondre aux conditions générales de définition d'objectifs, programmes, etc., exposées préalablement.

Sont également exclues les actions généralistes, prenant la forme de session d'information, de test d'évaluation, d'actions de conseil et suivi thérapeutique ou d'hygiène, de sensibilisation à des questions de société, etc., concernant par exemple la sécurité routière, la lutte contre les toxicomanies (tabagisme, alcoolisme), etc.

FICHE A.5. – PARCOURS INDIVIDUELS PERSONNALISÉS ET ACTION DE FORMATION

A.5.1. Contractualisation des parcours

L'évolution des pratiques de formation a été marquée ces dernières années par le développement de parcours individuels dans lesquels une personne participe consécutivement à différentes séquences, même si ces séquences ne sont pas toutes assimilables en elles-mêmes à des actions de formation (par exemple des test de niveau), mais participent d'une continuité pédagogique : phase d'évaluation, phases de formation, mise en situation de production tutorée ou accompagnée, évaluation en fin de formation ou après un délai d'occupation du poste etc. Ces parcours doivent faire l'objet d'une programmation globale, chaque personne suivant ensuite un cheminement individualisé qui ne comprend pas forcément l'ensemble des modules et étapes prévues, en fonction de son niveau ou de sa progression personnelle. De tels parcours doivent faire l'objet d'une formalisation contractuelle préalable à leur mise en œuvre, dont le bénéficiaire individuel doit avoir connaissance. Ils peuvent aussi être envisagés dans le cadre d'une période de professionnalisation (cf. fiche B 3) dans le respect des accords de branche ou conventions collectives.

A.5.2. Parcours de salariés et de demandeurs d'emplois

Les actions qui ont pour objet de permettre à des demandeurs d'emplois d'accéder à l'emploi, ou de favoriser l'insertion sociale et professionnelle de bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, peuvent également être considérées comme entrant de ce point de vue dans le champ de la formation professionnelle dès lors qu'elles consistent à acquérir des compétences permettant d'accéder à l'emploi et qu'elles répondent aux caractéristiques générales d'une action de formation (cf. fiche A 1). Ainsi, par exemple, sont considérées comme entrant dans l'objet défini par la loi du 4 mai 2004 les actions mises en œuvre par l'Agence nationale pour l'emploi qui s'inscrivent dans un parcours individuel d'accès à l'emploi et organisent l'acquisition des compétences requises pour y parvenir.

FICHE A.6. – MODALITÉS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES ACTIONS ENTRANT DANS LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

A.6.1. Bilans de compétences

Entrent dans le champ de la formation professionnelle continue tel que délimité par les articles L. 900-1 et L. 900-2, 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. Ces bilans sont mis en œuvre par des organismes prestataires inscrits sur une liste établie par un organisme collecteur agréé au titre du congé individuel de formation. D'autres bilans peuvent également être considérés comme entrant dans ce champ dans la mesure où ils s'inscrivent dans un parcours de formation ou d'accès à l'emploi. C'est le cas notamment des « bilans de compétences approfondis » mis en œuvre au bénéfice de demandeurs d'emploi.

Pour des raisons de cohérence en matière de suivi administratif et contrairement à certaines directives antérieures, il est considéré aujourd'hui que les organismes prestataires de bilans au sens des articles R. 900-1 à 8 précités doivent être déclarés comme organismes de formation dans les conditions prévues par l'article L. 920-4 du

code du travail, quand bien même leur activité se limiterait aux seuls bilans de compétences au sens de l'article L. 900-4-1. Ils doivent cependant distinguer, sur les plans organisationnels et comptables, les prestations de bilans de compétence d'une part et, le cas échéant, les autres activités et notamment les prestations de formation.

Toute autre prestation de bilan ou d'évaluation ne peut être considérée comme entrant dans le champ de la formation professionnelle continue, sauf s'il s'agit d'une prestation s'inscrivant dans une action ou un parcours de formation identifié comme tel.

A.6.2. Validation des acquis de l'expérience

Les dépenses occasionnées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience au sens de l'article L. 935-1 sont imputables sur l'obligation de participation au sens des articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail et peuvent être prises en charge par les organismes collecteurs agréés (article L. 951-3) tant en ce qui concerne les frais afférents à la validation elle-même, que celles générées par des actions de préparation à cette validation. La prise en charge de la rémunération des bénéficiaires est limitée à vingt-quatre heures.

L'article R. 950-13-3 du code du travail précise que, pour être imputables sur la participation, ces actions doivent être « réalisées en application d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme ou chacun des organismes qui intervient en vue de la validation des acquis de l'expérience du candidat. Les conventions, conformes aux dispositions de l'article L. 920-1, précisent par ailleurs 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 permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ». La signature par le salarié de ces conventions est obligatoire car « elle marque son consentement au sens de l'article L. 900-4-2 ».

A.6.3. Les formations destinées aux cadres associatifs, coopératifs et mutualistes bénévoles

Les formations destinées à permettre aux cadres bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur responsabilité prévues à l'article L. 951-1 (al. 10) entrent dans le champ de la formation professionnelle continue.

Ces actions doivent avoir pour objet l'exercice de leurs responsabilités dans le mouvement coopératif, associatif ou mutualiste. Comme cela a déjà été précisé par la circulaire GNC n° 312 du 20 avril 1984, les bénéficiaires doivent être en mesure de produire la preuve effective de l'exercice de leur activité et assumer au sein du mouvement des responsabilités bien déterminées, à un niveau d'animation, d'encadrement ou de direction.

A.6.4. Les actions en faveur des créateurs repreneurs d'entreprises

L'article premier de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises (*Journal officiel* du 3 août 2005) a inséré dans le code du travail un article L. 953-5 qui dispose : « Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité, entrent dans le champ de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 900-2. Les organismes qui réalisent ces actions sont soumis aux mêmes règles, contrôles et sanctions que ceux applicables aux organismes de formation visés à l'article L. 991-1. » Il s'agit d'actions particulières pour un public spécifique défini par un objectif limité : la création ou la reprise d'un certain type d'entreprises unipersonnelles artisanales, commerciales ou libérales. Ces actions peuvent comprendre des phases de formation organisées selon des modalités conformes aux dispositions de l'article L. 920-1 (cf. fiche A 1), et des phases d'accompagnement, d'information et de conseil, avant la reprise ou la création d'entreprise proprement dite, au moment de la reprise, ou dans la période de début d'activité. Les organismes qui les mettent en œuvre sont soumis aux mêmes règles que tous les organismes de formation et doivent satisfaire aux obligations afférentes.

N'entrent donc pas dans ce champ les actions généralistes d'information ou de conseil dirigées vers un public indifférencié, potentiellement intéressé par le sujet, dont les participants ne sont pas identifiés individuellement comme étant engagés dans une démarche effective, et actée comme telle, de créateur ou repreneur.

ANNEXE B

PARTICIPATION DES EMPLOYEURS, CONDITIONS D'IMPUTABILITÉ

FICHE B.1. – CONDITIONS GÉNÉRALES

B.1.1. Formation distincte de la production

B.1.2. Conditions particulières aux séquences de formations en situation de production

B.1.3. Actions rattachables à une action de formation

FICHE B.2. – NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES AU PLAN DE FORMATION

B.2.1. Catégorisation des actions

B.2.2. Conséquences de la catégorisation

FICHE B3. – CONTRATS ET PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

B.3.1. **Rappel général, accords de branches**

B.3.2. **Contrats de professionnalisation**

B.3.3. **Période de professionnalisation**

FICHE B.4. – FORMATION DANS LE CADRE DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

FICHE B.5. – IMPUTABILITÉ DES DÉPENSES DE FORMATION AU PROFIT DE PUBLICS NON SALARIÉS

FICHE B.6. – PARTICIPATION DES EMPLOYEURS : CAS D'EXCLUSION ET CAS PARTICULIERS

B.6.1. **Information et sensibilisation**

B.6.2. **Actions non professionnalisantes**

B.6.3. **Conseil, accompagnement, certification, normes**

FICHE B.7. – ACTIONS ET FORMATION À LA SÉCURITÉ

B.7.1. **Conditions générales**

B.7.2. **Obligation légale de sécurité**

B.7.3. **Conditions d'imputabilité des actions de sécurité**

FICHE B.1. – CONDITIONS GÉNÉRALES

B.1.1. **Formation distincte de la production**

Conformément à l'article L. 950-1 les employeurs doivent concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant au financement d'actions mentionnées à l'article L. 900-2, notamment au bénéfice de leur salariés, dans les conditions prévues par les articles L. 951-1 et suivants, pour les entreprises de plus de dix salariés, et L. 952-1 et suivants, pour les entreprises de moins de dix salariés. Il résulte de ces dispositions que les actions organisées dans ce cadre doivent être mises en œuvre selon les modalités générales développées dans l'annexe A de la présente circulaire, pour que les dépenses correspondantes soient imputables sur l'obligation de participation des employeurs, qu'il s'agisse d'actions organisées par les employeurs eux-mêmes (formation interne) ou en application de convention. En application de l'article R. 950-4 du code du travail, la formation financée par les employeurs pour s'acquitter de leur obligation de formation doit être en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de production.

B.1.2. **Conditions particulières aux séquences de formations en situation de production**

Cependant les séquences de formation d'« enseignement pratique » en situation de production ou sur les lieux de production, incluses dans un cursus de formation, peuvent être acceptées à condition de se dérouler dans des conditions particulières.

Ces séquences, décrites dans la circulaire n° 37 du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du 14 mars 1986, comme de la « formation intégrée », 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 est précisé dans ce cas qu'il doit être rendu compte au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ou, à défaut, à la commission mentionnée à l'article R. 950-18, des mesures prises pour que l'enseignement ainsi donné réponde aux conditions générales de déroulement d'une action de formation. L'absence de cette communication a pour conséquence la non-imputabilité de la dépense considérée. Il en résulte que cette communication doit faire l'objet d'une formalisation permettant de justifier de son effectivité.

En tout état de cause, de telles séquences doivent se dérouler sous la responsabilité du formateur, y compris dans la définition des tâches propres à d'éventuels tuteurs. La durée et le positionnement de telles séquences incluses dans le cursus éducatif doivent être établis préalablement (programme pour la formation interne, convention pour la formation contractualisée avec un organisme extérieur), de même que les conditions d'observation et de suivi pédagogique.

B.1.3. **Actions rattachables à une action de formation**

Les 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 (par exemple des tests de positionnement, d'aptitude ou de niveau, etc.), ou postérieurement à celles-ci (par exemple des tests d'évaluation des compétences acquises, etc.), 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, etc., ne sont imputables sur l'obligation de participation d'une entreprise 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 (cf. fiche A-3, § A3-2). Les abonnements à des publications scientifiques, techniques financières, économiques ou professionnelles doivent répondre à ces critères. En conséquence est abrogée la circulaire n° 471 du 17 juillet 1989 du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, qui prévoyait une possibilité d'imputation de tels abonnements indépendante de toute mise en œuvre de formation.

Demeurent imputables les dépenses de fonctionnement des actions de formation, de rémunération des personnels enseignants, les annuités d'amortissement concernant des biens affectés à la formation, dans les conditions prévues par les articles R. 950-5, R. 950-6 et R. 950-7.

Les principaux moyens pédagogiques mis en œuvre et matériels utilisés doivent être prévus et mentionnés dans la description de l'action de formation.

FICHE B.2. – NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES AU PLAN DE FORMATION

B.2.1. Catégorisation des actions

L'article L. 934-4 du code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur de communiquer, aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7, dans le cadre de leur participation à l'élaboration du plan de formation et aux délibérations dont il fait l'objet, un document dans lequel il précise la nature des actions de formation proposées en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés.

L'article L. 932-1 du Code du travail définit le régime de ces trois types d'action de formation.

B.2.2. Conséquences de la catégorisation

Il appartient au chef d'entreprise de qualifier lui-même ces trois types d'actions, après avis des membres du comité d'entreprise, cette décision restant sous le contrôle du juge prud'homal, seul admis à pouvoir requalifier lesdites actions.

FICHE B.3. – CONTRATS ET PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

B.3.1. Rappel général, accords de branches

Les lois n° 2004-391 du 4 mai 2004 (art. 8 et 16) et n° 2005-32 du 18 janvier 2005 (art. 70) ont souligné l'importance des accords collectifs, en particulier des accords de branche, en matière de formation professionnelle, rôle affirmé par les partenaires sociaux dans les accords interprofessionnels de 2003.

L'article L. 934-2 prévoit que ces accords portent « sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés », et précise que les organisations signataires se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Le législateur a prévu que la négociation peut porter sur seize points : priorités, qualifications, rôle des représentants du personnel, conditions d'insertion des personnes sous contrats particuliers, objectifs en matière d'apprentissage, action en faveur des personnes les moins qualifiées, égalité entre hommes et femmes, conditions financières, actions spécifiques en faveur des petites et moyennes entreprises, aménagement du temps de travail, dimension européenne et internationale, modalités d'application des accords de branche dans l'entreprise, observatoire des métiers et qualifications, priorités dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation, action en faveur des handicapés, action de formation économique.

La loi souligne de plus le fait que « la négociation sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle doit porter sur les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible de ses métiers. Elle doit également porter sur les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier d'un entretien individuel sur leur évolution professionnelle ainsi que sur les suites données à celui-ci. »

B.3.2. Contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation défini par les articles L. 980-1 et L. 981-1 du code du travail comporte des enseignements généraux et des actions d'accompagnement mis en place par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement. Cela donne lieu à la signature d'une convention entre l'entreprise et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement, précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

La formation dans le cadre des contrats de professionnalisation peut être organisée, pour tout ou partie, par l'entreprise elle-même si celle-ci dispose d'un service spécifique (formation interne, cf. fiche A 3, § A3-2). S'il n'y a pas, dans ce cas, conventionnement avec un tiers, l'entreprise doit être en mesure de justifier de toutes les conditions relatives à la mise en œuvre de la formation et des actions d'accompagnement (formateurs, programme, attestations de présence etc.).

B.3.3. Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Leur objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise et les qualifications accessibles à ce titre sont

définies par une convention ou un accord collectif de branche ou par accord des organisations ayant constitué un OPCA (art. L. 982-2 du code du travail). Ces accords peuvent prévoir des modalités particulières de déroulement ou de durée des actions qui se déroulent dans ce cadre.

Il est rappelé que les actions qui se déroulent dans le cadre des périodes de professionnalisation « peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 » (art. L. 982-4). Cet accord écrit du salarié n'est pas une simple formalité administrative. Il est impératif en effet que l'employeur définisse avec le salarié « la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues ».

FICHE B.4. – FORMATION DANS LE CADRE DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Les conditions générales d'exercice du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 et ses éventuelles modalités particulières peuvent être définies par une convention ou un accord collectif de branche (cf. fiche B-3, § B 3-1) mais aussi d'entreprise. L'article L. 933-3 souligne que la mise en œuvre de ce droit relève de l'initiative du salarié, celle-ci n'étant possible qu'en accord avec son employeur.

L'action de formation envisagée peut prendre en compte les priorités définies par l'accord de branche ou concerner une action non envisagée par cet accord. Dans ce dernier cas, la formation peut concerner une acquisition de qualification ou de compétence qui n'est pas liée directement à l'emploi exercé par le bénéficiaire du droit.

Le DIF peut être mis en œuvre pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail. La convention ou l'accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail. A défaut d'une telle convention ou d'un tel accord, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail. En tout état de cause les actions engagées dans le cadre du DIF doivent être conformes aux conditions générales d'imputabilité précisées par la présente circulaire, et répondre aux modalités prévues par l'article L. 920-1 du code du travail.

FICHE B.5. – IMPUTABILITÉ DES DÉPENSES DE FORMATION AU PROFIT DE PUBLICS NON SALARIÉS

Les dépenses de formation imputables sur l'obligation des employeurs à la formation des salariés (art. L. 950-1, L. 951-1, L. 952-1), directement ou par l'intermédiaire d'un OPCA, doivent bénéficier aux salariés des dites entreprises, à l'exception des apprentis. Toutefois il est possible d'assimiler des actions de formation au bénéfice de cadres bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste, à des actions de formation de salariés des structures correspondantes, et donc de les inscrire au plan de formation de la structure ou de les financer par des organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA).

FICHE B.6. – PARTICIPATION DES EMPLOYEURS : CAS D'EXCLUSION ET CAS PARTICULIERS

B.6.1. Information et sensibilisation

Sont exclues de la participation les actions d'information ou de sensibilisation s'adressant à un public général ou indifférencié.

Sont donc exclues les actions généralistes de présentation de culture d'entreprise, connaissance de l'environnement, transmission de consignes, etc. et toutes actions sans relation avec un poste de travail identifié (cf. fiche A-4, § A 4-3).

Ainsi ne peuvent être considérées comme déductibles les dépenses occasionnées par des congrès, conférences, colloques, clubs, symposiums ou voyages d'études. De telles actions collectives, regroupant un nombre important de participants, ne peuvent être éligibles que si elles s'inscrivent d'une part dans un cursus de formation (par exemple un voyage d'étude faisant suite à un stage, ou dans une suite de conférences successives constituant une progression pédagogique vers un objectif...), et d'autre part si elles s'adressent à un public précis et identifié par exemple en termes de fonctions occupées, de compétence ou niveau requis pour être à même de suivre une communication technique délivrée sous forme de conférence, etc.

B.6.2. Actions non professionnalisantes

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. Sont par exemple en ce sens exclues du champ de la formation professionnelle continue les actions de sécurité routière « post-permis » tout public sans relation à un poste de travail ou un emploi particulier, ou les actions de « gestion du stress » sans relation avec une adaptation à une situation professionnelle particulière et s'adressant à un public indifférencié ou une catégorie générale de public, par exemple « les cadres » (cf. fiche A-4, § A 4-3).

Il en va de même des actions dont l'objectif est le loisir ou la simple sensibilisation à une technique. Ainsi par exemple certaines actions artistiques ou sportives qui auraient une durée trop courte pour permettre l'acquisition d'une véritable compétence ou d'un véritable savoir-faire ne pourraient être considérées que comme des actions d'information ou de sensibilisation à une discipline et non des actions de formation professionnelle continue.

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.

B.6.3. Conseil, accompagnement, certification, normes

Accompagnement, « coaching », tutorat

Les actions annoncées comme étant du domaine de « l'accompagnement », de « coaching » ou de « tutorat », correspondent aujourd'hui à des réalités très diverses. 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 essentiellement, et pendant une période particulière, 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.

Par contre peuvent entrer dans ce champ, des actions d'encadrement pédagogique, quels que soient leurs intitulés (séquences d'application avec accompagnement, tutorat, etc.), si elles se déroulent dans le cadre de séquences en situation de production (*cf.* fiche B-1 § B 1-2) intégrée à l'intérieur d'un programme de formation au sens de l'article L. 920-1 du code du travail, dans des conditions de déroulement compatibles avec les objectifs des apprentissages considérés, notamment en matière de durée par rapport à l'ensemble du programme et de suivi des apprentissages par un tuteur ou accompagnateur.

Conseil :

En dehors des actions décrites dans le paragraphe précédent, les actions de conseil ne peuvent être considérées comme des actions de formation professionnelle continue, sauf s'il s'agit d'actions préalables à la mise en œuvre d'une formation au sens des actions dites « rattachables à une action de formation » (*cf.* fiche B-1 § B 1-3).

Certification, mises aux normes, démarches qualités

Les actions destinées à répondre à des obligations de certification, de mise en conformité avec des normes techniques ou juridiques, de développement de démarche qualité, ne sont pas, en elle-même des actions de formation. En revanche, des actions de formation au sens de l'article L. 900-2, et conformes aux modalités prévues par l'article L. 920-1, peuvent être engagées pour préparer les personnels concernés préalablement à la mise en œuvre des éventuelles certifications, mises en conformité ou démarches qualités. Elles peuvent également l'être comme des conséquences résultant de l'engagement de telles démarches.

FICHE B.7. – ACTIONS ET FORMATION À LA SÉCURITÉ

B.7.1. Conditions générales

Le développement des réglementations et normes de sécurité, l'instauration de nouvelles règles propres à certaines activités, par exemple pour les chauffeurs, les préconisations des caisses d'assurances maladies, de la délégation interministérielle à la sécurité routière, etc. ont entraîné la multiplication des actions d'information, de prévention et de formation en matière de sécurité.

B.7.2. Obligation légale de sécurité et non-imputabilité de certaines actions

Le législateur a institué par l'article L. 230-2 du code du travail une obligation légale pour tout employeur en matière de sécurité répondant à deux principes, d'une part l'organisation obligatoire de certaines actions, d'autre part la non-imputabilité sur la participation de dépenses correspondant à certaines actions au bénéfice de nouveaux embauchés ou de travailleurs changeant de poste ou de technique en application de l'article L. 231-3-1 4^e alinéa.

L'obligation concerne les actions qui visent à instruire, de manière générale, le salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celles des autres personnes occupées dans l'établissement. Il s'agit d'actions pratiques et appropriées en matière de prévention des accidents du travail, d'hygiène et de sécurité (art. L. 230-2, L. 231-3-1, R. 231-32 à 45, R. 233-19 du code du travail) concernant les personnels nouvellement embauchés, qui changent de postes de travail ou de techniques, les travailleurs temporaires (dans la mesure où ils ne bénéficient pas préalablement des qualifications spécifiques à une l'action demandée posant des problèmes de sécurité), les salariés pour qui une telle action est demandée par le médecin du travail à la suite d'un arrêt de travail d'au moins vingt et un jours.

La non-imputabilité concerne en conséquence les exercices d'évacuation, des actions générales d'information et de prévention, notamment celles relatives aux fonctions d'agents évoluant dans des milieux particuliers, des actions de sécurité routière généralistes, des actions de familiarisation aux postes de travail, d'information sur les conditions de sécurité des intérimaires, etc. (*cf.* fiche A-4 § A 4-2 adaptation au poste de travail et fiche B-6 § B 6-2 actions non professionnalisantes).

B.7.3. Conditions d'imputabilité des actions de sécurité

Le législateur a également prévu que les formations à la sécurité qui s'inscrivent dans le cadre général des actions de formation professionnelle continue définies par l'article L. 900-2 du code du travail sont imputables sur l'obligation de participation (art. L. 231-3-2, 4^e al.). Ces actions de formation doivent évidemment remplir les conditions de droit commun pour être considérées comme imputables et notamment les dispositions de l'article L. 920-1 du code du travail.

La distinction entre les actions en matière de prévention des accidents du travail, d'hygiène et de sécurité, imputables et non imputables, a fait l'objet de circulaires notamment : SGFP n° 80-199 du 16 octobre 1980 (BL n° 80/11), GNC n° 283 du 23 avril 1981 (B Ln° 81/5-6), GNC n° 83 du 4 février 1985 (BL n° 85/3). La présente circulaire complète et précise ces circulaires antérieures.

De manière générale, 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 de former des personnels à l'organisation de la sécurité, à l'encadrement ou au monitoring nécessaire pour la mise en œuvre et le suivi des obligations de sécurité, à l'organisation d'équipes incendies, à la transmission des consignes, etc. et qui consistent donc pour l'essentiel à former des agents pour que ceux-ci contribuent à la formation et à la sécurité des autres personnels (avec ou sans lien hiérarchique), sont considérées comme des actions imputables. C'est le cas d'actions de formation destinées aux personnels chargés de la gestion des problèmes de sécurité d'un site, d'un département, d'un étage, d'une équipe...

Les formations particulières à certains emplois ou postes de travail, doivent, pour être imputables, ne pas être de simples vérifications de connaissances. Elles se déroulent par nature en dehors du processus de production et, au moins pour partie, en dehors des lieux de travail. Elles prennent souvent la forme de formations modulaires cumulables avec des formations antérieures ou s'intégrant dans un parcours formatif. Ainsi la circulaire n° 283 du 23 avril 1981 avait déjà évoqué le fait qu'une préparation à une habilitation électrique ou à toute autre procédure d'habilitation de ce type, obligatoire pour exercer une activité professionnelle dans des conditions particulières, était imputable dès lors qu'elle faisait partie d'un parcours ayant pour objectif un métier ou une technique. Ce type de parcours de formation peut être aujourd'hui mis en œuvre en application de l'article L. 900-2 du code du travail modifié par la loi du 4 mai 2004 concernant les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés (*cf.* fiche A-5).

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 (exemple CACES pour les chariots automoteurs, FCOS pour les conducteurs routiers délivrés en application de la loi n° 98-69 du 6 février 1998). Une telle validation constitue une reconnaissance de compétences ou de qualifications pour celui qui en bénéficie, pour une durée permanente ou limitée dans le temps, pour une fonction au-delà du poste de travail occupé. Ainsi comme le précisaient les circulaires SGFP n° 80 du 16 octobre 1980 et DFP/GNC n° 83 du 4 février 1985, une action de formation de cariste est imputable si elle ne se limite pas à la simple délivrance de l'autorisation de circuler par un chef d'entreprise pour un seul type de chariots, mais elle est imputable si elle donne lieu à validation (actuellement par un CACES). Il convient cependant d'examiner avec soin les conditions de réalisation de certaines validations pour vérifier qu'elles sont bien conformes aux stipulations particulières les concernant (par exemple sur l'effectivité des vérifications de capacités pratiques pour les chauffeurs routiers ou conducteurs d'engins).