

PRINCIPE

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel définit **quatre catégories d'actions de développement des compétences** et modifie, à compter du 1^{er} janvier 2019, **la définition de l'action de formation**.

A noter : la loi renforce en outre, à partir du 1^{er} janvier 2021, les exigences en matière de qualité de l'offre de formation pour l'ensemble des actions financées par les Opérateurs de compétences (OPCO), les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), la Caisse des dépôts et consignations (CDC), l'Etat, les Régions, Pôle Emploi et l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

CATÉGORIES D'ACTION

Les actions qui **concourent au développement des compétences** et qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- les actions de formation,
- les bilans de compétences,
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,
- les actions d'apprentissage (réalisées dans le cadre du contrat d'apprentissage).

DÉFINITION

L'action de formation se définit comme un **parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel**.

- Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.
- Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les informations relatives à l'organisation du parcours sont rendues accessibles par le dispensateur d'actions de formation, par tout moyen, aux bénéficiaires et aux financeurs concernés.

La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par le dispensateur par tout élément probant.

OBJECTIFS

Les actions de formation peuvent avoir pour objectif de :

- permettre à des personnes sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail **d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi**,
- **favoriser l'adaptation des actifs** à leur poste de travail, à l'évolution des emplois et à leur maintien dans l'emploi,
- **participer au développement de leurs compétences**, leur permettre d'acquérir une qualification plus élevée,
- **réduire**, pour les travailleurs 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,
- 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**.

MISE EN ŒUVRE

=> L'action de formation peut être réalisée **selon différentes modalités** permettant d'acquérir des compétences : présentiel, formation en tout ou partie à distance (e-learning, blended learning...), formation en situation de travail (FEST ou AFEST)...

À noter : selon les modalités de formation composant le parcours pédagogique, les moyens humains et techniques mobilisés et les ressources pédagogiques, les conditions de prise en charge par les financeurs peuvent être différenciées.

=> **Lorsqu'elle est réalisée en tout ou partie à distance**, l'action de formation 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.

=> **Les Actions de formation en situation de travail (AFEST) comprennent** :

- une analyse de l'activité de travail afin de 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. Ces enseignements 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.

FINANCEMENT

=> Lorsque les actions de formation sont **financées notamment par un Opérateur de compétences (OPCO)**, la mise en œuvre des actions de formation donne lieu la **signature d'une convention de formation** 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.

À noter : la convention peut être remplacée par un bon de commande ou un devis approuvé comportant les mêmes mentions.



L'action de formation - suite

FINANCEMENT (suite)

=> Les Opérateurs de compétences (OPCO) s'assurent de l'exécution des actions de formation au regard des pièces justificatives suivantes :

- pièces transmises lors de la demande de prise en charge,
- accord de financement de l'OPCO,
- factures relatives à la prestation réalisée (en cas de formation externe),
- relevé des dépenses supportées par l'employeur (montant des frais pédagogiques, des rémunérations et frais annexes dont la prise en charge a été demandée et accordée, pièces comptables permettant de justifier ces montants),
- certificat de réalisation établi par le dispensateur de l'action.

=> Les Opérateurs de compétences (OPCO) **doivent s'assurer de la capacité des prestataires de formation à dispenser des actions de qualité**. Dans ce cadre, ils ont pour mission de référencer les organismes de formation répondant aux critères de qualité définis par la réglementation : voir la rubrique « Démarche qualité » sur le site www.forco.org

À noter : la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit un renforcement, à partir du 1^{er} janvier 2021, des exigences en matière de qualité de l'offre de formation.

SOURCES

- Articles [L.6313-1](#) à [L.6313-3](#) du Code du travail
- Articles [R.6313-1](#) à [R.6313-3](#) du Code du travail
- Article [R.6332-26](#) du Code du travail
- Articles [D.6313-3-1](#) et [D.6313-3-2](#) du Code du travail
- Article [D.6353-1](#) du Code du travail
- [Arrêté du 21 décembre 2018](#)

Mise à jour : Janvier 2019