

Conditions spécifiques de la formation interne

1. Principe

La formation interne est conçue et réalisée par l'entreprise pour le bénéfice de ses seuls salariés¹. L'entreprise s'occupe de la conception du stage, du contenu pédagogique et de l'organisation pratique. Elle mobilise la compétence de ses salariés experts, en charge de transmettre des savoirs et savoir-faire. Concernant les Groupements d'Employeurs (GE) et les Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ), les formations organisées par une entreprise utilisatrice, membre du GE ou du GEIQ, ne peuvent pas être prises en charge par l'opérateur de compétences. Toutefois si l'entreprise utilisatrice est déclarée en tant qu'organisme de formation, en disposant d'un numéro de déclaration d'activité, une prise en charge sera possible.

2. Conditions réglementaires

Dans le cadre des obligations d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité (Code du travail, L6321-1), l'employeur doit être en mesure de démontrer, que les formations qu'il organise, concourent au développement des compétences de ses salariés. (CT, L6313-1).

Ces formations qui se définissent comme un parcours pédagogique, permettant d'atteindre un objectif professionnel, peuvent entrer dans les actions éligibles au parcours à 6 ans.

(CT, L6313-2 et L6315-1).

3. Mise en œuvre

Les actions de formations internes doivent respecter les mêmes conditions de mise en œuvre que les actions de formation externe. La loi « Avenir professionnel » a modifié leurs modalités de réalisation. Désormais, c'est une convention conclue entre l'acheteur de formation et l'organisme de formation qui doit être produite (CT, L6353-1 et D6353-1). Son contenu est défini par décret et adapté en fonction de la (ou les) modalité pédagogique choisie composant le parcours (CT, R6313-1).

¹ Dès lors qu'elle envisage de former d'autres personnes que ses propres collaborateurs, y compris les salariés d'une entreprise qui appartiendrait au même groupe, il ne s'agit plus de formation interne et l'entreprise doit dans ce cas, s'enregistrer en tant que prestataire de formation.

Le dispensateur de la formation doit également rendre accessible aux bénéficiaires et à OCAPIAT, toutes les informations relatives à l'organisation de ce parcours (CT, R6313-3).

Dans le cas d'une formation interne, cette convention sera remplacée par une annexe pédagogique, qui formalisera des éléments repérables tels que :

- l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action,
- les moyens pédagogiques prévus, la durée, la période de réalisation,
- les moyens de déroulement, de suivi et de sanction de l'action.

L'entreprise dispensatrice de l'action devra pouvoir justifier par tout élément probant, la réalisation de l'action de formation.

La loi « Avenir professionnel » a supprimé les dispositions de l'art. D6321-3 qui encadrait la formation sur le lieu de travail. Il est désormais possible d'adapter ce type d'action dans le cadre réglementaire d'une Action de Formation En Situation de Travail (CT, D6313-3-2)

4. Sanction de la formation

La formation est sanctionnée par une attestation dont le titulaire peut se prévaloir (CT, L6313-7).

Lorsque le salarié prépare une qualification reconnue dans les classifications d'une Convention Collective Nationale, l'employeur lui délivre une attestation reconnaissant la classification atteinte par le salarié, dans la CCN en question.



5. Contrôle de service fait

L'opérateur de compétences s'assure de l'exécution des actions de formation dans le cadre d'un contrôle de service fait (CT, R6332-26).

Ce contrôle est effectué à partir des pièces transmises lors de la demande de prise en charge, de l'accord de financement de l'opérateur de compétences et des seuls éléments suivants :

- facture relative à la prestation réalisée ;
- relevés de dépenses supportées par l'employeur, accompagné des justificatifs (le cas échéant) ;
- certificat de réalisation.

Sont compris dans les coûts pédagogiques :

- le salaire brut chargé du formateur, déplacement, hébergement, restauration
- les coûts logistiques (matériel nécessaire à la formation, matières premières, supports, location de salle, frais de secrétariat limités au seul temps consacré à l'action, frais postaux, part de frais généraux)

On notera que sont aussi prises en compte pour le contrôle de service fait, les informations relatives à la réalisation de l'action, transmises par l'employeur et la personne qui suit cette action, dans le cadre d'enquêtes, menées par l'opérateur de compétences.

6. Cas particulier : la formation interne dans le cadre du contrat de professionnalisation

Si l'entreprise dispose d'un service de formation interne et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation (c'est-à-dire un local dédié pour la formation, des supports pédagogiques, un planning réservé aux actions de formation), elle peut mettre en œuvre les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Dans ces conditions, l'entreprise n'a pas à disposer d'un numéro de déclaration d'activité si elle forme uniquement ses salariés. Elle doit indiquer formellement son numéro SIRET dans le CERFA pour renseigner la rubrique relative à l'organisme de formation.

Dans les cinq jours suivant le début du contrat de professionnalisation, l'entreprise envoie à OCAPIAT, le CERFA complété et les pièces justificatives annexées dans un document qui précise :

- les objectifs
- le programme (la loi « avenir professionnel » a maintenu la production d'un programme pour le contrat de professionnalisation)
- les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation. (CT, art. D6325-11)

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EXPÉRIMENTAL

En application de la loi « Avenir professionnel » du 05.09.2018, un contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié, notamment d'un ou des blocs de compétences mentionnés à l'article L6113-1, par dérogation aux dispositions de l'article L6314-1.

Le décret n°2018-1263 du 26.12.2018 précise les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, afin de permettre une meilleure insertion professionnelle pour les personnes les plus éloignées de l'emploi (public prioritaire).

Dans le cadre du contrat de professionnalisation expérimental, lorsque la formation théorique est effectuée en interne, elle devra être réalisée par le service de formation de l'entreprise en adéquation avec le programme mis au point par l'entreprise et OCAPIAT.

