

## Extraits

### Contrat de professionnalisation Formation interne Formation en situation de production

#### **B3-2 Contrats de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation défini par les articles L.6324-5 et L.6325-1 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. Ceci 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. 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 (formateur, programme, attestations de présences, etc.).

#### **A3-1 Formation interne dans une entreprise : 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.6111-1, L.6311-11, L.6315-1 à L.6313-11 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 D.6321-1 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.

### **A3-2 Cas des formations internes dans le cadre de contrats de professionnalisation**

Les contrats de professionnalisation, prévus par les articles L.6324-5 et L.6325-1 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.6325-3 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).

### **B1-2 Conditions particulières aux séquences de formations en situation de production**

Cependant l'existence de 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 (...) 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.2323-3, 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.