



Le programme de formation

L'article L 6353-1 du code du travail impose que « **les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L 6313-1 sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats** ».

Le programme de formation est donc un élément majeur pour juger du caractère imputable de l'action de formation.

Il doit préciser :

- le public visé,
- les pré-requis nécessaires pour suivre l'action de formation,
- les objectifs de formation à atteindre en termes de compétences ou de qualification à acquérir, le programme précis détaillé et séquencé,
- les moyens pédagogiques (ex. : étude de cas, jeux de rôles, supports pédagogiques remis aux stagiaires, film...), techniques (ex. : vidéo projecteur...) et d'encadrement (ex. : nom et/ou qualité du formateur..),
- les modalités de suivi de l'exécution du programme et d'appréciation des résultats (ex. : évaluation des acquis, feuilles d'émargement...).

La notion d'imputabilité de l'action 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 rappelle :

« La caractérisation juridique des actions de formation professionnelle repose sur la combinaison de dispositions relatives aux objectifs généraux de la formation, à la typologie des actions et aux modalités de déroulement de celles-ci avec les facteurs de contexte intimement liés à la formation tels que la nature du public, la durée de la formation, la transférabilité des connaissances acquises. »

Art. L 6311-1, L 6313-1 à 10, L 6314-1, L 6111-2, L 6353-1, D 6321-1 et 3 du code du travail.

Il en résulte que toutes les actions n'entrent pas dans le champ de la formation professionnelle, il en est notamment ainsi :

- des actions d'information ou de sensibilisation,
- des actions de développement personnel qui ne seraient pas en lien avec une problématique professionnelle,
- des actions de conseil,
- des actions destinées à répondre à des obligations de certification, de développement de démarche qualité,
- des actions de trop courte durée (moins d'une journée),
- des actions à la sécurité mises à la charge de l'employeur par le code du travail.

à qui s'adresser ?

Vous avez un doute ?
Contactez votre conseiller en formation

Consultez l'espace dédié aux organismes de formation sur
www.agefos-pme-hn.com