

Critères d'imputabilité et programme de formation

L'action de formation imputable, définie par la loi du 16 juillet 1971 et la circulaire ministérielle du 4 septembre 1972, ne pouvait revêtir que la forme de stages organisés selon des pédagogies classiques (face-à-face pédagogique).

Le législateur en 1984 a remplacé cette référence au stage, trop restrictive, pour ne viser que la notion élargie d'action de formation professionnelle continue.

Si la démarche formative classique (formation par petits groupes) conserve une place centrale, il importait d'ouvrir la formation à l'utilisation des moyens nouveaux qu'offrent les techniques modernes de transmission du savoir.

L'objectif du décret du 3 avril 1985, codifié à l'article R. 950-4 du Code du travail, est d'élargir le champ d'application de la formation professionnelle tout en évitant l'imputation d'actions qui lui sont étrangères, malgré leur utilité et qui relèvent d'autres financements au sein de l'entreprise.

C'est ainsi que cette définition est fondée sur quatre critères: des objectifs, un programme, des moyens pédagogiques et d'encadrement, un dispositif de suivi du programme et d'appréciation des résultats.

Art. R. 950-4, al. 1 du Code du travail.

L'Administration a apporté quelques précisions à cette définition réglementaire.

Circ. n°37 du min. du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle du 14.3.86 (BL 86-06).

L'objectif de l'action de formation

L'objectif d'une action de formation professionnelle au profit de salariés d'une entreprise apparaît comme le but précis qu'elle se propose d'atteindre et vise à une évolution des savoirs et du savoir-faire des salariés à partir de leurs compétences, qualifications et besoins.

Cet objectif pédagogique s'apprécie en terme d'apprentissage et se différencie de l'objectif plus opérationnel d'adaptation au poste de travail qui relève d'une phase ultérieure et qui n'est pas imputable.

Le programme

L'action doit se dérouler selon un programme préalablement établi.

Il se présente sous la forme d'un document écrit, faisant mention des différentes phases prévues, pratiques ou théoriques, et les modalités de leur déroulement, pour atteindre le but recherché.

Les moyens pédagogiques et d'encadrement

Ce sont les moyens pédagogiques qui sont visés ici et non les méthodes. Le formateur garde le choix de la pédagogie utilisée.

En revanche, les moyens pédagogiques, éléments matériels de la formation (ex.: ordinateur, livre, film, jeu...), doivent être prévus et mentionnés dans la description de l'action de formation.

Quant à l'encadrement, il faut entendre l'intervention de personnes disposant d'une formation technique en rapport avec le domaine de connaissances concerné et ayant la capacité de transmettre ces connaissances.

Il s'agit généralement de la présence d'un formateur, extérieur à l'entreprise ou en faisant partie pendant la durée de la formation. Mais, dans certains cas, cette intervention peut avoir précédé l'action de formation et se traduire sous forme de programmation dont l'élaboration a été spécialement conçue pour une démarche formative individuelle (autoformation, lieux de ressources...).

Suivi de l'exécution du programme et appréciation des résultats

Il s'agit de mettre en oeuvre la procédure d'évaluation de l'action elle-même et d'en mesurer l'efficacité pour les différents bénéficiaires.

Cela se traduit par la production de documents tels que rapports, comptes rendus, procès-verbaux d'évaluation des acquis, listes d'émargement... Il appartient à l'initiateur de l'action, en liaison avec l'employeur et les salariés participants, de définir ces modalités de suivi et d'appréciation.

Le contrôle de la réalité des actions et de leur bien-fondé pourra s'y référer et trouver là des éléments de preuve.

Circ. n°37 du min. du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle du 14.3.86 (BL 86-06).

A signaler : les attestations de présence ou de stage

Les attestations de présence sont considérées comme des pièces justificatives pour qu'un OPCA puisse effectuer le paiement des frais afférents à une action de formation.

Art. R. 964-1-7 II du Code du travail.

Ces documents ne sont pas cités comme des critères d'imputabilité, mais ils en sont une conséquence.

Les éléments de cette attestation ne sont pas précisés par les textes. Mais ils doivent permettre d'identifier la personne et d'éviter les risques de confusion. Il semble donc logique que figurent sur cette attestation:

- le nom du stagiaire;

- sa date de naissance;
- la dénomination de la société qui l'envoie;
- l'intitulé du stage ainsi que les dates et lieux.

La signature du stagiaire est cependant obligatoire lorsque les attestations de présence servent de pièces justificatives auprès des OPCA.

En ce qui concerne les attestations de stage (mentionnant les connaissances acquises par le stagiaire, hors titres et diplômes homologués), elles sont mentionnées dans les textes pour certaines catégories d'actions de formation telles que:

- les actions liées à la sécurité qui doivent faire l'objet d'une évaluation des résultats;

[Circ. n°80-199 du 16.10.80 \(BL 1980/11\).](#)

- les préparations à l'habilitation électrique dès lors qu'ils font partie d'un programme ayant pour objectif une formation professionnelle à un métier ou une technique. A l'issue de ces préparations, il est conseillé de formuler à l'employeur un avis l'aidant à définir le contenu du titre d'habilitation;

[Circ. n°283 du 23.4.81 du GNC.](#)

- les formations relatives au sauvetage-secourisme du travail pour lesquelles il est prévu, à l'issue de toute formation, de "s'assurer de la capacité des stagiaires à intervenir avec un comportement adapté à la situation". Les candidats ayant passé avec succès le "contrôle de comportement", recevront un certificat de sauveteurs-secouristes. L'employeur sur qui pèse, dans certaines situations, une obligation de présence d'un membre du personnel ayant reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours, serait en droit de s'assurer de l'aptitude de cette personne.

[Circ. n°981-85 du 17.12.85.](#)

Pour les autres formations, les textes ne font pas mention d'une telle obligation. Une attestation de stage peut être remise au stagiaire, afin qu'il puisse apporter la preuve des nouvelles connaissances qu'il a pu acquérir.