



# Fiche - La formation professionnelle

Version - Octobre 2025

**A noter :** Vous pouvez également retrouver des éléments d'informations sur le site de l'[Ucanss](#) et sur la fiche « La certification professionnelle ».

## Table des matières

Les principes généraux .....	2
Les actions concourant au développement des compétences .....	2
Les modalités pédagogiques .....	3
Les modalités administratives.....	5
a.    La convention de formation.....	5
b.    Le dispositif de suivi des objectifs .....	6
c.    Le dispositif d'appréciation des résultats .....	6
Les modalités des organismes de formation .....	7



## Les principes généraux

La formation professionnelle continue a pour objet de **sécuriser l'emploi** par l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le maintien dans l'emploi, le développement des compétences et l'accès à la qualification professionnelle. Elle permet également le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leurs activités professionnelles pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs conjoints ou descendants en situation de dépendance (article L.6311-1 du code du travail).

Le protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à « la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale » précise que la formation professionnelle doit permettre de favoriser l'accès aux emplois existants au sein du Régime général et d'être le moyen de construire, d'organiser et d'accompagner les évolutions en termes d'emplois, de métiers et de compétences des salariés tout au long de leur vie professionnelle et de favoriser leur promotion. Une attention particulière est accordée aux salariés en seconde partie de carrière et aux salariés faiblement qualifiés n'ayant pas bénéficié d'une formation qualifiante institutionnelle à l'occasion de leur recrutement.

Le protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux « conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale » le complète. Il prévoit, notamment, de faciliter la construction des parcours professionnels individuels et le recours à l'alternance pour maintenir un taux d'accès élevé à la formation.

## Les actions concourant au développement des compétences

Il existe quatre types d'actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ de la formation professionnelle (article L.6313-1 du code du travail) :

1. Les actions de formation,
2. Les bilans de compétences,
3. La VAE,
4. Les actions d'apprentissage.



L'action de formation professionnelle se définit désormais comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel (article L6313-2 du code du travail).

Trois conditions sont donc dorénavant à réunir pour pouvoir être qualifiées d'action de formation professionnelle :

- Concourir au développement des compétences,
- Permettre d'atteindre un objectif professionnel,
- Être organisé en parcours pédagogique.

À ce titre, conformément à l'article L.6313-3 du code du travail, les actions de formation ont pour objet :

1. De permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi,
2. De favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois. Ces actions de formation pourront, également, permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée,
3. De réduire, pour les salariés 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. Ces actions peuvent, aussi, 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,
4. De favoriser la mobilité professionnelle.

## Les modalités pédagogiques

L'action de formation se déroule selon un parcours pédagogique qui peut mobiliser des modalités différentes permettant d'acquérir des compétences (article L.6313-2 du code du travail).

Il existe trois types de modalités pédagogiques :

1. L'action de formation en face à face,
2. L'action de formation en tout ou partie ouverte à distance (FOAD),
3. L'action de formation en situation de travail (l'AFEST).



La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 avait permis de reconnaître une action de formation ouverte à distance (FOAD) permettant d'apporter des réponses plus efficaces aux problématiques d'accès à la formation.

La FOAD se distingue de la formation en présentiel dans la mesure où tout ou partie des enseignements sont dispensés à distance et permettent à chaque stagiaire de progresser à son rythme. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend selon l'article D.6313-3-1 du code du travail :

1. Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ; il est à noter que seule une hotline technique ou administrative ne suffira pas. Elle doit être complétée par une hotline pédagogique,
2. Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne,
3. Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Dans la pratique, une FOAD pourra être réalisée selon de multiples modalités : E-formation, classes virtuelles, cours par correspondance, E-learning, cours par téléphone...

La loi du 5 septembre 2018 a consacré l'action de formation en situation de travail (AFEST). L'AFEST est la reconnaissance juridique d'une modalité pédagogique existante (la formation en situation de travail) dans un cadre réglementé qui demande l'intervention de nombreux acteurs aux prérogatives identifiées et des phases imposées.

Le décret du 28 décembre 2018 a défini ses modalités de mise en œuvre (article D.6313-3-2 du code du travail). Il en ressort trois étapes :

- Une phase « amont » : comportant l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques. Cette analyse permet d'identifier les compétences ciblées par l'action de formation et les mises en situation de travail apprenantes. Durant cette phase, il convient de désigner au préalable un formateur (qui n'est pas le tuteur).
- Une phase de réalisation : comportant une ou plusieurs mises en situations à laquelle (auxquelles) se succèdent une ou plusieurs phases réflexives. Le texte parle de « 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, qui 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'expliciter les apprentissages ».

- Une phase « aval » : permettant d'évaluer les acquis de compétences et/ou de connaissances du stagiaire. Il convient donc de prévoir des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent et/ou concluent l'action.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'Afest au sein du RGSS intervient notamment l'accompagnateur Afest. Il a une mission de formateur, avec des exigences imposées par le code du travail concernant cette modalité pédagogique particulière. Conformément à l'article D.6313-3-2 du code du travail :

- Il amène le salarié en formation à analyser ce qui s'est passé pendant la mise en situation par la mise en œuvre des phases de réflexivité (comment il s'y est pris, ce qui l'a conduit à faire ces choix, ce que cela a produit) ;
- Il expose son point de vue et fait des apports complémentaires (connaissances, techniques, sens de l'action).

## Les modalités administratives

### a. La convention de formation

La conclusion d'une convention de formation professionnelle est nécessaire dans le cas d'un achat de formation (article L.6353-1 du code du travail). Elle définit, entre les contractants, les caractéristiques de la formation, les modalités d'exécution et de règlement.

Dans le cas d'une formation « interne », il ne peut être établi ni facture, ni convention (une personne physique ou morale ne contracte pas avec elle-même) (article 1161 du code civil – Circulaire n° 2006/35 du 14 novembre 2006, Fiche A-3).

Dans le cadre d'actions financées sur les fonds publics ou mutualisés via un opérateur de compétences (Opco - Unification), la convention doit obligatoirement comporter les mentions suivantes selon l'article D.6353-1 du code du travail :



- La raison sociale des cocontractants,
- L'intitulé, l'objectif pédagogique et le contenu de l'action,
- Les moyens prévus pour la réalisation de l'action (par exemple formateurs, effectifs concernés, lieu exact de la formation),
- La durée et la période de réalisation,
- Le taux des enseignements dispensés à distance sur la durée totale de ces enseignements,
- Les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action,
- Le prix et les modalités de règlement.

Pour les actions de formation professionnelle financées sur des fonds publics ou mutualisés (par exemple par l'Opco), les bons de commandes ou les devis approuvés peuvent tenir lieu de convention s'ils contiennent les mentions obligatoires précitées, ou si une de leurs annexes y satisfait. Le duplicata de la convention ou du devis doit être approuvé par les deux cocontractants.

Par dérogation au principe de l'exigence d'une convention, lorsque l'action de développement des compétences est mise en œuvre dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF), le prestataire et le titulaire du compte s'engagent à respecter les conditions générales d'utilisation du système d'information géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

## b. Le dispositif de suivi des objectifs

Le suivi de l'exécution relève de la responsabilité du prestataire de formation qu'il soit un organisme de formation déclaré ou un organisme du Régime général de Sécurité sociale dans le cadre de formation interne.

Cette obligation s'articule avec l'obligation pour le maître d'œuvre de justifier, auprès de l'administration en cas de contrôle ou du juge en cas de contentieux, de la réalité des actions dispensées : il doit, en effet, pouvoir produire tous documents et pièces établissant l'organisation du parcours de formation professionnelle (article R6313-2 du code du travail).

## c. Le dispositif d'appréciation des résultats



La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par le dispensateur par tout élément probant (article R.6313-3 du code du travail). Il peut être réalisé à l'aide de rapports, mémoires, comptes-rendus, listes d'émargement des stagiaires...

Les organismes de formation doivent, en effet, pouvoir produire tous documents et pièces établissant les objectifs et la réalisation des actions de formation (article L6362-6 du code du travail).

De plus, les opérateurs de compétences exercent un contrôle de service fait relatif à la réalisation des actions à partir de certaines pièces et notamment la production d'un certificat de réalisation établi par le dispensateur de l'action (article R6332-26 du code du travail).

Au regard de ces éléments, dans un souci de sécurisation juridique, il reste toujours recommandé de fournir un programme, des pièces de réalisation (feuille d'émargement, attestation de connexion...) et d'appréciation (attestation de fin de formation).

## Les modalités des organismes de formation

Les organismes de formation mettent à disposition des stagiaires et des apprentis avant leur inscription définitive (article L.6353-8 du code du travail) :

- Les objectifs,
- Le contenu de la formation,
- La liste des formateurs et des enseignants,
- Les horaires,
- Les modalités d'évaluation,
- Les coordonnées de la personne chargée des relations avec les stagiaires ou les apprentis par l'entité commanditaire de la formation,
- Le règlement intérieur applicable à la formation.

Ils sont titulaires d'un numéro de déclaration d'activité (article L6351-1 du code du travail).

Les organismes de formation doivent être certifiés Qualiopi pour accéder aux financements publics ou mutualisés de la formation professionnelle (article L6316-1 du code du travail).