

Formation des salariés

# Les nouvelles conditions d'imputabilité des dépenses de formation

Par Bernard Dreano

*Ces dernières années, le droit de la formation professionnelle a fait l'objet d'importantes modifications. Si elles ne constituent pas un bouleversement du système mis en place à partir de 1971, elles ont tout de même des conséquences significatives sur les conditions de mise en œuvre des formations et de leur prise en charge financière, notamment.*

La loi du 4 mai 2004 a précisé les finalités de la formation professionnelle continue en ajoutant aux objectifs de "l'insertion ou la réinsertion professionnelle, de l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de la contribution au développement économique et culturel et à la promotion sociale des travailleurs", ceux du "maintien dans l'emploi et du développement des compétences".

L'emploi est affirmé comme objectif majeur de la formation, mais aussi la **compétence**. Cette insistance sur la compétence ne signifie pas l'abandon de l'objectif plus ambitieux de la **qualification**, qui renvoie à une notion de titre ou de diplôme, mais souligne que les formations de courte durée (suffisantes pour acquérir des compétences) font de plein droit partie de la formation professionnelle continue.

C'était déjà le cas auparavant, mais la loi du 4 mai 2004 a introduit pour la première fois explicitement dans les objectifs de la formation celui "de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail".

La formation professionnelle continue a bien ainsi des objectifs qualifiants (diplômants) ou généraux (culture, promotion sociale), mais elle a aussi des objectifs d'acquisition de compétences plus simples ou plus rapides, y compris ceux liés aux conditions immédiates d'exercice de l'emploi occupé par la personne formée.

## Des règles générales identiques

Cependant, les actions de formation, qu'elles soient longues (qualifiantes) ou courtes (acquisition de compétences), obéissent aux mêmes règles générales. Celles-ci ont été précisées à travers la modification de l'article L 920-1 du Code du travail, opérée par l'ordonnance du 30 juin 2005. Elles doivent être "réalisées conformément à un programme qui, établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre et définit un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats".

Une action de formation professionnelle continue est donc un **processus cumulatif et interactif** qui combine des actes de transmission et d'acquisition de savoirs et savoir-faire, en vue d'une élévation du niveau individuel de connaissances. Elle suppose parfois des pré-requis et exige nécessairement une évaluation.

Elle doit donc toujours, et quelle que soit sa forme (stage traditionnel "présentiel", formation ouverte et/ou à distance, formation modulaire, formation s'effectuant pour une partie en activité au poste de travail, etc.), remplir les conditions suivantes :

- définir un objectif à atteindre, en termes de connaissances, de compétences ou de qualification à acquérir, que cette acquisition soit sanctionnée ou non par un titre ou un diplôme, ou simplement évaluée ;

- définir en conséquence les modalités d'acquisition, c'est-à-dire un programme précis détaillé et séquencé, tant en termes de durée que de modalités, en cohérence avec l'objectif proposé ;

- déterminer les conditions (pré-requis pédagogiques et autres) pour suivre ce programme, en termes de niveau ou de connaissances préalables requises ;

- préciser en conséquence le public concerné, en termes de compétences éventuellement requises ou de poste de travail occupé, pour suivre une formation déterminée.

## Du stage au parcours individualisé

On retrouve la trace de l'évolution de la formation dans les principales circulaires interprétatives de l'administration.

Ainsi, la **circulaire du 4 septembre 1972** retenait essentiellement la notion de "stage", notion renvoyant au face-à-face pédagogique direct entre le formateur et le formé, dans un lieu unique. Toutefois, dans cette circulaire était déjà envisagée l'organisation de formations dans des conditions pédagogiques plus variées, dépassant le simple cadre de

 **Bernard Dreano** est chef de la Mission organisation des contrôles à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

ce stage "présentiel" (formation "sur le tas", par correspondance, etc.).

La **circulaire du 14 mars 1986** a précisé par la suite que l'action de formation, qui pouvait ne pas prendre la forme d'un stage traditionnel, devait répondre à quatre critères : des objectifs, un programme, des moyens pédagogiques et d'encadrement, ainsi qu'un dispositif de suivi du programme et d'appréciation des résultats.

La **circulaire du 20 juillet 2001**, qui porte sur les actions de formation "ouvertes et à distance" (FOAD), a précisé les conditions d'imputabilité des dépenses afférentes. Ces actions prévoient, en totalité ou en partie, l'usage par la personne formée de res-

sources et de compétences à distance (y compris en matière d'encadrement pédagogique), sous des formes diverses : enseignement assisté par ordinateur, techniques multimédias, utilisation d'Internet, etc.

Enfin, suite à la loi du 4 mai 2004 et à l'ordonnance du 30 juin 2005, une nouvelle **circulaire DGEFP** (n° 2006-10) du **16 mars 2006** est venue illustrer la doctrine administrative concernant les modalités de mise en œuvre des actions de formation (conventions de formation, justificatifs, etc.). Une autre circulaire (n° 2006-35) du **14 novembre 2006** précise les conditions d'imputabilité des dépenses de formation et évoque la notion de "parcours individualisés".

## Formation d'adaptation au poste de travail et acquisition de compétences

Les formations des salariés sont organisées en application de conventions conclues avec des organismes de formation. Cependant, elles peuvent aussi être mises en œuvre de façon "interne" par une entreprise au bénéfice de ses propres salariés, et il ne peut y avoir dans ce cas de convention (une personne physique ou morale ne contracte pas avec elle-même).

L'**action interne** doit, comme une action conventionnée, pouvoir justifier d'un programme, d'objectifs déterminés, de moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, et d'un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. L'entreprise doit en particulier préciser qui sont les formateurs et de quelles expériences, formations ou qualifications ils disposent, qui justifient leur capacité à transmettre des connaissances.

Si ces formations internes sont mises en œuvre dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'entreprise doit disposer d'un "service de formation", c'est-à-dire d'une structure pérenne, identifiée comme telle, et disposer de moyens dédiés (matériels, personnels).

Qu'elles soient organisées en

interne ou conventionnées avec un prestataire extérieur, les formations de courte durée peuvent poser problème dans la mesure où il n'est pas toujours facile de distinguer des actions d'acquisition effective de compétences - qui sont des actions de formation -, d'actions de simple information, de prise en main d'un nouveau matériel, etc., qui n'en sont pas.

### La notion de "poste de travail"

On rencontre ce type de problème pour les actions liées à l'adaptation au poste de travail. De ce point de vue, il faut souligner l'importance de la notion de poste de travail elle-même comme espace aménagé et équipé en vue de l'exécution d'une tâche, ainsi que celle de fonction occupée, par exemple dans une chaîne hiérarchique ou opérationnelle.

L'apprentissage des compétences requises pour occuper un poste ou encadrer ceux qui l'occupent ne peut se réduire à de simples informations ou à des transmissions de consignes sur les conditions d'ergonomie, de sécurité, nécessaires à l'occupation de ce poste. L'objectif de la forma-

tion, et donc son programme, est d'**acquérir des compétences personnelles qui pourront s'exercer dans n'importe quel autre poste de travail du même type**, y compris dans une autre entreprise, et les modalités de l'action doivent être conformes aux conditions fixées par l'article L.920-1 déjà évoqué.

De telles actions excluent donc les actions "comportementales" destinées à des publics indifférenciés ou hétérogènes, et donc sans relation avec un poste ou une fonction, et les actions relevant de l'organisation générale (d'un service ou d'une entreprise), sans référence précise au poste de travail et aux compétences à acquérir.

Ainsi, par exemple, la mise en œuvre de "démarches qualité", la mise en conformité avec des normes ne constituent pas, en elles-mêmes, des actions de formation. Par contre, ces mises en œuvre peuvent avoir pour effet la prescription d'actions de formation d'adaptation : celles-ci doivent être clairement identifiées comme telles et répondre aux conditions générales de définition d'objectifs, programmes, etc., exposées préalablement.

Sont également exclues les actions généralistes, prenant la forme de sessions d'information, de tests d'évaluation, d'actions de conseil et suivi thérapeutique ou d'hygiène, de sensibilisation à des questions de société, etc., concernant par exemple la sécurité routière, la lutte contre les toxicomanies (tabagisme, alcoolisme), etc.

### Formation distincte de la production ou en situation de production ?

En application de l'article R.950-4 du Code du travail, la formation doit en principe être dispensée dans des locaux distincts des lieux 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 for-*

**L'apprentissage des compétences requises pour occuper un poste ou encadrer ceux qui l'occupent ne peut se réduire à de simples informations ou à des transmissions de consignes sur les conditions d'ergonomie, de sécurité**

tion, peuvent être acceptés à condition de se dérouler dans des conditions particulières. Ces séquences 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. Dans ce cas, 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.950-18, 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 relevant 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.

## Parcours individuels personnalisés et actions de formation

### Parcours individuels personnalisés

L'évolution des pratiques de formation a été marquée, ces dernières années, par le développement de parcours individuels dans lesquels une personne participe consécutivement à différentes séquences, même si ces séquences (tests de niveau, par exemple) ne sont pas toutes assimilables en elles-mêmes à des actions de formation, mais participent d'une **continuité pédagogique** : phase d'évaluation, phases de formation, mise en situation de production "tutorée" ou accompagnée, évaluation en fin de formation ou après un délai d'occupation du poste, etc.

Ces parcours doivent faire l'objet d'une programmation globale, chaque personne suivant ensuite, en fonction de son niveau ou de sa progression personnelle, un cheminement individualisé qui ne comprend pas forcément l'ensemble des modules et étapes prévues.

Ils doivent également faire l'objet, avant leur mise en œuvre, d'une formalisation contractuelle dont le bénéficiaire individuel doit avoir connaissance.

### Formation des salariés

De tels parcours sont prévus dans les conventions conclues dans le cadre de contrats de travail particuliers : contrats initiative-emploi, contrats d'avenir, Civis, actions au bénéfice de personnes handicapées, etc. Ils peuvent aussi être envisagés au bénéfice de salariés dans le cadre d'une période de professionnalisation, dans le respect des accords de branche ou conventions collectives.

### Actions en faveur des demandeurs d'emploi

Les actions en faveur des demandeurs d'emploi ou des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion peuvent également être considérées comme entrant dans le champ de la formation professionnelle, dès lors qu'elles consistent à acquérir des compétences permettant d'accéder à l'emploi et qu'elles répondent aux caractéristiques générales d'une action de formation.

Par exemple, sont considérées comme entrant dans l'objet défini par la loi du 4 mai 2004, les actions mises en œuvre par l'Agence nationale pour l'emploi, qui s'inscrivent dans un par-

cours individuel d'accès à l'emploi et organisent l'acquisition des compétences requises pour y parvenir.

### Dépenses rattachées à la formation

En dehors des cas des parcours identifiés dont nous venons de parler, il demeure possible d'imputer sur les financements de l'obligation de participation, des dépenses qui ne sont pas, à proprement parler, occasionnées par les actions de formation, mais qui s'y rattachent directement. Ce peut être le cas pour des dépenses antérieures à l'action de formation proprement dite (par exemple, des tests de positionnement, d'aptitude ou de niveau), ou postérieures à celle-ci (par exemple, des tests d'évaluation des compétences acquises). Elles peuvent être considérées comme imputables si la formation considérée a effectivement eu lieu.

Les dépenses relatives à des locations de matériel ou à des acquisitions de matière d'œuvre, documentation pédagogique et technique, etc. ne sont imputables sur l'obligation de participation d'une entreprise que dans la mesure où elles peuvent se rattacher à une action de formation particulière, à des groupes d'actions de formation mises en œuvre régulièrement par l'entreprise, ou au fonctionnement d'un centre de formation de l'entreprise.

Demeurent également imputables les dépenses de fonctionnement des actions de formation, de rémunération des personnels enseignants, les annuités d'amortissement concernant des biens affectés à la formation. Les principaux moyens pédagogiques mis en œuvre et les matériels utilisés doivent être prévus et mentionnés dans la description de l'action de formation.

**L'évolution des pratiques de formation a été marquée, ces dernières années, par le développement de parcours individuels**



## Les branches professionnelles et les nouvelles conditions liées à la réforme

Suite aux accords nationaux inter-professionnels de 2003, les lois du 4 mai 2004 et du 18 janvier 2005 ont souligné l'importance des accords collectifs, en particulier des accords de branche, en matière de formation professionnelle.

### Importance des accords de branche

Ces accords portent "sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés" et précisent que les organisations signataires se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur ces différents éléments.

Le législateur a prévu que **la négociation peut porter sur seize points** : priorités, qualifications, rôle des représentants du personnel, condition d'insertion des personnes sous contrat particulier, objectifs en matière d'apprentissage, action en faveur des personnes les moins qualifiées, égalité entre hommes et femmes, conditions financières, actions spécifiques en faveur des petites et moyennes entreprises, aménagement du temps de travail, dimension européenne et internationale, modalités d'application des accords de branche dans l'entreprise, observatoire des métiers et qualifications, priorités dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation, action en faveur des handicapés, action de formation économique.

La loi souligne en outre le fait que "la négociation sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle doit porter sur les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences, ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche, compte tenu de l'évolution prévisible de ses métiers.

*Elle doit également porter sur les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier d'un entretien individuel sur leur évolution professionnelle, ainsi que les suites données à celui-ci."*

La mise en œuvre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation se développe dans ce contexte.

- **Le contrat de professionnalisation** comporte des enseignements généraux et des actions d'accompagnement mis en place par un organisme de formation, un établissement d'enseignement. Ceci donne lieu à la signature d'une convention entre l'entreprise et l'organisme de formation, précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

- **Les périodes de professionnalisation** ont pour objet de favoriser par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Leur objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

Les qualifications accessibles à ce titre sont définies par une convention ou un accord collectif de branche, ou par accord des organisations ayant constitué un Opc. Ces accords peuvent prévoir des modalités particulières de déroulement ou de durée des actions organisées dans ce cadre.

Dans le cadre des périodes, les actions "peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié" (article L982-4). Cet accord écrit du salarié n'est pas une simple formalité administrative. Il est impératif, en effet,

que l'employeur définisse avec le salarié "la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues".

- **Le droit individuel à la formation** prévu à l'article L. 933-1 et ses éventuelles modalités particulières peuvent être définies par un accord collectif de branche ou d'entreprise. Ce droit relève de l'initiative du salarié, mais celle-ci n'est possible qu'en accord avec l'employeur.

L'action de formation envisagée peut prendre en compte les priorités définies par l'accord de branche ou concerner une action non envisagée par cet accord. Dans ce dernier cas, la formation peut concerner une acquisition de qualification ou de compétences, qui n'est pas liée directement à l'emploi exercé par le bénéficiaire du droit. Le Dif peut être mis en œuvre pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail.

L'accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail. A défaut d'un tel accord, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail. En tout état de cause, les actions engagées dans le cadre du Dif doivent être conformes aux conditions générales d'imputabilité et répondre aux modalités prévues par l'article L. 920-1 du Code du travail.

**Les actions engagées dans le cadre du Dif doivent être conformes aux conditions générales d'imputabilité**

## Imputabilité : cas d'exclusion et cas particuliers

**L**es actions d'information ou de sensibilisation s'adressant à un public général ou indifférencié sont exclues de la participation. Il en est ainsi pour les actions généralistes de présentation de la culture d'entreprise, de connaissance de l'environnement, de transmission de consignes, etc., et

toutes les actions sans relation avec un poste de travail identifié. Ainsi, ne peuvent être considérées comme déductibles les dépenses occasionnées par des congrès, conférences, colloques, clubs, symposiums ou voyages d'études. De telles actions collectives, regroupant un nombre important de participants, ne peuvent être éligibles que si elles s'inscrivent d'une part, dans un cursus de formation (par exemple, une suite de conférences successives constituant une progression pédagogique vers un objectif...), et d'autre part, si elles s'adressent à un public précis et identifié (par exemple, en termes de fonctions occupées, de compétences ou de niveau requis) pour être à même de suivre une communication technique délivrée sous forme de conférence, etc.

Les **actions ayant pour objectif le soin thérapeutique ou le bien être personnel**, et non l'apprentissage de compétences ou de savoir-être propres à certaines fonctions ou à l'occupation de certains postes de travail ne peuvent pas être considérées comme entrant dans le champ de la formation professionnelle.

Les **actions de sécurité routière "post-permis"** pour tout public, sans relation avec un poste de travail ou un emploi particulier, ou les actions de "gestion du stress", sans relation avec une adaptation à une situation professionnelle particulière et s'adressant à un public indifférencié ou une catégorie générale de public, par exemple, les cadres, sont exclues du champ de la formation professionnelle continue.

Les **actions dont l'objectif est le loisir ou la simple sensibilisation à une technique** sont également dans ce cas. Ainsi, certaines actions artistiques ou sportives ne peuvent être considérées comme entrant dans le champ de la formation professionnelle, compte tenu de leurs durées (par exemple, de trop courte durée pour permettre l'acquisition d'une véritable compétence ou d'un véritable savoir faire). C'est également le cas des actions de réparation suite à une sanction pénale ou administrative, notamment les stages

obligatoires de récupération de points du permis de conduire.

Les **actions annoncées comme étant du domaine de "l'accompagnement", du "coaching" ou du "tutorat"** correspondent aujourd'hui à des réalités très diverses. Ne peuvent pas être considérées comme entrant dans le champ de la formation professionnelle, les actions qui correspondent à l'activité d'une personne "référente" (de l'entreprise ou extérieure à celle-ci), dont la mission est essentiellement, et pendant une période particulière, d'assister une personne ou un groupe de personnes pendant qu'elles sont en situation de travail normale, d'effectuer avec celles-ci des diagnostics réguliers concernant leurs activités ou leurs comportements, ou de les évaluer à intervalles prédéterminés. De telles actions doivent être considérées comme des activités de conseil.

Les **actions destinées à répondre à des obligations de certification, de mise en conformité avec des normes techniques ou juridiques, de développement de démarche qualité** ne sont pas, en elles-mêmes des actions de formation. En revanche, des formations conformes aux modalités prévues par l'article L 920-1 peuvent être engagées pour préparer les personnels concernés préalablement à la mise en œuvre des éventuelles certifications, mises en conformité ou démarches qualité. Elles peuvent également l'être comme des conséquences résultant de l'engagement de telles démarches.

### Actions et formation à la sécurité

Le développement des réglementations et normes de sécurité, l'instauration de nouvelles règles propres à certaines activités, par exemple pour les chauffeurs, les préconisations des caisses d'assurance maladie, de la Délégation interministérielle à la sécurité routière, etc., ont entraîné la multiplication des actions d'information, de prévention et de formation en matière de sécurité. L'article L. 230-2 du Code du travail impose à tout employeur une obligation en matière de sécurité, qui

répond à deux principes :

- l'organisation obligatoire de certains types d'actions ;
- la non imputabilité sur la participation de l'entreprise à la formation de dépenses relatives à certaines actions.

### L'obligation légale

L'obligation légale concerne les actions visant à instruire, de manière générale, le salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement.

Il s'agit d'actions en matière de prévention des accidents du travail, d'hygiène et de sécurité à destination des personnels nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, des travailleurs temporaires (dans la mesure où ils ne bénéficient pas préalablement des qualifications spécifiques à la prestation demandée en matière de sécurité), des salariés pour qui une telle action est demandée par le médecin du travail, etc.

### Actions non imputables

La non imputabilité concerne les exercices d'évacuation, des actions générales d'information et de prévention, notamment celles relatives aux fonctions d'agents évoluant dans des milieux particuliers, des actions de sécurité routière généralistes, des actions de familiarisation aux postes de travail, etc.

Cependant, le législateur a également prévu que les formations à la sécurité qui s'inscrivent dans le cadre général des actions de formation professionnelle continue définies par l'article L 900-2 du Code du travail, sont imputables sur l'obligation de participation (article L. 231-3-2, quatrième alinéa).

Ces actions de formation doivent évidemment remplir les conditions de droit commun pour être considérées comme imputables.

### Actions imputables

De manière générale, l'imputabi-

**Les actions ayant pour objectif le soin thérapeutique ou le bien être personnel ne peuvent pas être considérées comme entrant dans le champ de la formation professionnelle**

lité des actions de formation liées à la sécurité s'apprécie en fonction de l'existence de deux critères, dont l'un au moins doit être identifiable dans une action déterminée :

- les actions permettent l'acquisition de compétences ou de qualifications applicables dans l'organisation de la sécurité collective, et pas seulement relatives aux connaissances de base indispensables aux mesures de sécurité individuelle ;

- les actions permettent l'acquisition de compétences acquises et validées *intuitu personae*.

- **Les actions ayant pour but de former des personnels à l'organisation de la sécurité, à l'encadrement ou au monitorat** nécessaires pour la mise en œuvre et le suivi des obligations de sécurité, à l'organisation d'équipes incendie, à la transmission des consignes, etc., et qui consistent donc, pour l'essentiel, à former des agents qui contribueront ensuite à la formation et à la sécurité des autres personnels, sont considérées comme des actions imputables. C'est le cas d'actions de formation destinées aux salariés chargés de la gestion des problèmes de sécurité concernant l'ensemble des personnels d'un site, d'un département, d'un étage, d'une équipe...

- **Les formations particulières à certains emplois ou postes de travail** doivent, pour être imputables, ne pas être de simples vérifications de connaissances. Elles se déroulent par nature en dehors du processus de production et, au moins pour partie, en dehors des lieux de travail. Elles prennent souvent la forme de formations modulaires, cumulables avec des formations antérieures ou s'intégrant dans un parcours formatif.

La validation ou la certification de la formation par un organisme indépendant de l'entreprise et habilité à délivrer cette validation ou certification est un élément qui permet de fonder le caractère de la compétence individuelle acquise, et donc l'imputabilité (par exemple, Caces pour les chariots automoteurs, FCOS pour les conducteurs routiers, délivrés en

application de la loi du 6 février 1998).

### Formation de non-salariés ou de personnes extérieures à l'entreprise

Les dépenses de formation imputables sur l'obligation des employeurs à la formation des salariés, directement ou par l'intermédiaire d'un OPCA, doivent bénéficier aux salariés des dites entreprises, à l'exception des apprentis.

Toutefois, à côté des actions de formation des salariés, le législateur a ouvert la possibilité de financer la formation de personnes qui ne sont pas salariées, ou qui ne sont pas formées en tant que salariées, en utilisant les fonds issus des entreprises. Les dépenses correspondantes peuvent donc être inscrites au plan de formation de la structure, ou financées par des organismes collecteurs (OPCA). Cette possibilité existe depuis longtemps pour les demandeurs d'emploi, mais aussi, plus récemment, pour deux catégories particulières : les cadres associatifs, coopératifs et mutualistes bénévoles d'une part, les créateurs repreneurs d'entreprises, d'autre part.

- En ce qui concerne les **cadres bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste**, ces actions doivent avoir pour objet l'exercice de leurs responsabilités

dans le mouvement coopératif, associatif ou mutualiste. Les bénéficiaires doivent être en mesure de produire la preuve effective de l'exercice de leur activité et assumer au sein du mouvement des responsabilités bien déterminées, à un niveau d'animation, d'encadrement ou de direction.

- La formation des **repreneurs d'entreprises artisanales, commerciales ou libérales** a été prévue par la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises. Elle concerne des personnes exerçant ou non une activité. Les actions peuvent comprendre des phases de formation organisées selon des modalités conformes aux dispositions de l'article L. 920-1, et des phases d'accompagnement, d'information et de conseil, soit avant la reprise ou la création d'entreprise proprement dite, soit au moment de la reprise, ou encore dans la période de début d'activité. N'entrent donc pas dans ce champ les actions généralistes d'information ou de conseil dirigées vers un public indifférencié, potentiellement intéressé par le sujet, dont les participants ne sont pas identifiés individuellement comme étant engagés dans une démarche effective, et actée comme telle, de créateur ou de repreneur.

**Le législateur a ouvert la possibilité de financer la formation de personnes qui ne sont pas salariées : cadres associatifs, coopératifs et mutualistes, et créateurs repreneurs d'entreprises**

Bernard Dréano

