

# Votre droit au français

République française

dans la formation  
professionnelle continue

## Vous êtes salarié d'une entreprise :

- > vous avez un droit imprescriptible à vous exprimer et à recevoir une information en français ;
- > vous avez également le droit de vous former au français dans le cadre de la formation professionnelle.

La loi du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française pose en effet le principe que le français est la langue du travail, de même que la langue de l'enseignement, des échanges et des services publics. Pour que le dialogue social dans l'entreprise s'effectue dans de bonnes conditions, que la sécurité et la santé des travailleurs soient protégées, que les salariés ne disposant pas de compétences dans d'autres langues ne soient pas pénalisés, la loi impose le français dans un certain nombre de documents. Depuis la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le code du travail reconnaît la langue française comme compétence professionnelle. Les actions d'apprentissage et de lutte contre l'illettrisme sont désormais éligibles au titre de la formation professionnelle.

> vous pouvez avoir à utiliser une langue étrangère dans le cadre de l'activité internationale de votre entreprise.

Des formations aux langues étrangères sont possibles dès lors que leur usage est requis dans le cadre professionnel.

## Le droit à la formation professionnelle continue : article L. 6312-1 du code du travail

*« L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :*

*1° À l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation ;*

*2° À l'initiative du salarié notamment dans le cadre du congé individuel de formation défini à l'article L. 6322-1 ;*

*3° À l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 ;*

*4° Dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues à l'article L. 6324-1 ;*

*5° Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1. »*

## article L. 6321-1 du code du travail

*« L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1. »*

## Apprentissage de la langue française et lutte contre l'illettrisme : article L. 6111-2 du code du travail

*« Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage de la langue française font également partie de la formation professionnelle tout au long de la vie. »*

La formation professionnelle intègre l'apprentissage de la langue française, notamment pour les salariés de bas niveaux de qualification, dont la maîtrise tant orale qu'écrite est aujourd'hui indispensable pour exercer la plupart des fonctions, y compris celles d'exécution. En effet, le renouvellement des techniques de production et de distribution sollicite davantage les compétences langagières de chaque salarié. Dans un contexte de mutations rapides du monde du travail, les salariés en difficulté linguistique peuvent voir leur évolution professionnelle ralentie ou bloquée voire, dans certains cas, se trouver confrontés au risque du licenciement.

L'article 2 de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie tend à compléter l'article L. 6111-2 du code du travail, au terme duquel les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage de la langue française font partie de la formation professionnelle tout au long de la vie. La référence au Code de l'éducation concerne le socle commun de connaissances et de compétences pour la fin de la scolarité obligatoire.

En outre, les actions de formation en faveur des salariés ne maîtrisant pas les compétences de base (parmi lesquelles la maîtrise de l'écrit) feront l'objet d'une négociation triennale de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle (article L. 2242-15).

## Formation aux compétences clés : circulaire DGEFP du 3 janvier 2008

*« Les actions de formations qui seront mises en place viseront la maîtrise d'une ou plusieurs des compétences clés suivantes, en lien direct avec le projet d'insertion dans l'emploi des personnes :*

- > communication en français ;*
- > culture mathématique et compétences de base en sciences et technologies ;*
- > culture numérique ;*
- > apprendre à apprendre ;*
- > communication en langue étrangère. »*

La circulaire DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) n° 2008/01 du 3 janvier 2008, relative à la politique d'intervention du ministère chargé de l'emploi en faveur de l'accès aux compétences clés des personnes en insertion professionnelle, a réformé la politique d'intervention du ministère chargé de l'Emploi en faveur de l'accès à la formation professionnelle des personnes ne maîtrisant pas un socle minimal de compétences nécessaires à leur insertion ou leur maintien dans l'emploi. Cette circulaire s'appuie sur la recommandation du Parlement et du Conseil européens du

18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. La communication en français fait partie des huit compétences dont l'acquisition doit être soutenue dans le cadre de cette politique. Il en résulte un recentrage de l'intervention du ministère chargé de l'Emploi sur les publics de premiers niveaux de qualification ayant un projet d'insertion dans l'emploi et ne maîtrisant pas les compétences clés nécessaires à leur insertion professionnelle.

## Apprentissage des langues étrangères dans la formation professionnelle

Par ailleurs, l'apprentissage des langues étrangères est possible dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, de même que dans des formations suivies à l'initiative du salarié. Des actions de formation sont ainsi obligatoires et relèvent de la responsabilité de l'employeur lorsque la maîtrise d'une langue étrangère est nécessaire pour l'adaptation au poste ; elles sont possibles pour le maintien de la capacité à occuper un emploi et le développement des compétences. En outre, le salarié peut, de sa propre initiative et avec l'accord de son employeur, suivre une formation dans le cadre du droit individuel à la formation (loi du 4 mai 2004). Il peut également demander un congé individuel de formation.

**Retrouvez d'autres informations sur : [www.dglf.culture.gouv.fr](http://www.dglf.culture.gouv.fr)**



## Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

37 square Max Hymans, 75015 Paris  
cedef@finances.gouv.fr  
[www.emploi.gouv.fr](http://www.emploi.gouv.fr)



## Délégation générale à la langue française et aux langues de France

6 rue des Pyramides, 75001 Paris  
33 (0) 1 40 15 73 00  
dglfif@culture.gouv.fr  
[www.dglf.culture.gouv.fr](http://www.dglf.culture.gouv.fr)