

## Proposer des formations ouvertes et à distance (FOAD) : à quelles conditions ?

Dispositif souple de formation, la FOAD se caractérise par l'usage de ressources et de compétences à distance, y compris en matière d'encadrement pédagogique, sous des formes diverses : cours par correspondance, enseignement assisté par ordinateur, techniques multimédias, utilisation d'Internet...

Pour organiser des actions de FOAD financées sur les fonds de la FPC, les prestataires de formation doivent respecter des règles particulières. Explications...

### ► Convention et protocole individuel de formation

Vous souhaitez proposer des actions de FOAD ? Vous devez établir **des conventions ou des contrats de formation professionnelle comportant**, outre les mentions obligatoires habituelles, **des indications** relatives aux points suivants :

- séquences d'apprentissage à distance (objectifs poursuivis, nature et périodes de réalisation des travaux incombant aux stagiaires, durée estimée de ceux-ci...);
  - moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre (directement ou dans le cadre d'une sous-traitance), suivi et évaluation des travaux accomplis par les stagiaires, prix des différentes prestations (unitaire et global).
- Une obligation : mettre en place un dispositif de suivi de la formation en organisant par exemple la traçabilité des connexions des stagiaires (signatures électroniques), via un « login » et un mot de passe personnels et confidentiels.

Outre la convention (ou le contrat) de for-

mation professionnelle, **signez un « protocole individuel de formation (PIF) » avec le stagiaire** afin de préciser les modalités de réalisation de l'action et d'assistance pédagogique : calendrier, déroulement, durée estimée des travaux, modes d'évaluation... Non obligatoire, mais vivement recommandé, le PIF permet à l'OPCA d'avoir une vision plus précise de la formation envisagée et de son caractère imputable.

### ► Imputabilité des actions

Les actions de FOAD peuvent être financées sur les fonds de la formation professionnelle, et donc par un OPCA, sous réserve de remplir, non seulement les critères généraux d'imputabilité (programme, objectifs...), mais aussi les conditions particulières suivantes :

#### • Encadrement

Organisé de façon synchrone ou asynchrone, l'encadrement des stagiaires doit présenter un caractère d'interactivité. À contrario, la simple cession ou mise à disposition de supports à finalité pédagogique (manuels, logiciels, matériels...) n'a pas la nature d'une action de formation professionnelle au sens de la réglementation et peut être « requalifiée », par les services de contrôle, comme une vente ou une prestation de services. Un risque à mesurer si vous proposez par exemple des « cours en ligne » sans aucun accompagnement humain technique et pédagogique ou le simple téléchargement de contenus pédagogiques...

#### • Durée de la formation

Il est nécessaire d'estimer la durée de réalisation des travaux demandés aux stagiaires. La durée totale de la formation peut intégrer l'ensemble des situations pédagogiques concourant à la réalisation de l'action (auto-formation encadrée, séquences de face à face pédagogique, apprentissage à distance...) et, accessoirement, d'autres activités encadrées (auto-documentation, mise en pratique en situation de travail...).

Pour chacune des situations, il est impératif de préciser sa durée effective ou, le cas échéant, son estimation.

#### • Regroupements

Le regroupement physique ou la mise en situation collective des stagiaires n'est pas exigée (sauf dans le cadre du contrat de professionnalisation : voir *L'Info OF n°4 – Novembre 2012*) s'il existe d'autres formes de suivi, d'encadrement et de contrôle de l'assiduité (classes virtuelles, tutorat à distance...).

C'est sur la base de l'ensemble de ces éléments que l'OPCA (ou l'Administration en cas de contrôle) apprécie le caractère imputable ou non des actions envisagées.

### À savoir

#### ► Protocole individuel de formation : bientôt un modèle-type

Pour faciliter la prise en charge des formations à distance, le **FPSPP** et le **FFFOD** (Forum français pour la formation ouverte et à distance) finalisent un « PIF-type », qui devrait être mis en ligne sur le site internet du FPSPP. L'objectif : lever certains freins à la prise en charge financière de la FOAD.

À noter : le FFFOD a publié en 2011 un **vademecum des bonnes pratiques** concernant le financement et la mise en œuvre de la FOAD. Il avait déjà élaboré (en 2004) un **référentiel de bonnes pratiques en FOAD** publié par l'AFNOR (Association française de normalisation), regroupant près de 280 recommandations pour développer, faire vivre et assurer la qualité des dispositifs de formation ouverte et/ou à distance.

## Quelle formation pour les emplois d'avenir ?

Faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi, pas ou peu qualifiés, tel est l'objectif des emplois d'avenir, opérationnels depuis novembre 2012. Prenant la forme juridique d'un contrat unique d'insertion (CUI-CAE dans le secteur non marchand et CUI-CIE dans le secteur marchand), ces emplois prévoient obligatoirement un parcours de formation.

En amont du recrutement, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) peut être utilisée, de même que les programmes «Compétences clés» financés par l'État ou les formations de mobilisation et de pré-qualification des Régions.

En cours d'emploi, la formation est obligatoire et doit permettre d'accéder à un niveau supérieur de qualification. Financée par l'employeur dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit individuel à la formation (DIF), elle peut

être prise en charge par l'OPCA dont relève l'entreprise. Des actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de tutorat peuvent également être mises en œuvre. Les compétences acquises par le bénéficiaire de l'emploi d'avenir sont reconnues par une attestation de formation, une attestation d'expérience professionnelle ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

À l'issue de l'emploi d'avenir, le jeune peut poursuivre sa formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou d'un CUI-CIE (secteur marchand), demander au FONGECIF un congé individuel de formation (CIF-CDD) ou encore bénéficier d'une formation qualifiante en qualité de demandeur d'emploi.

→ Pour en savoir plus, cliquez *ici*.

### ► Les emplois d'avenir en Ile-de-France

14 003 : c'est le nombre d'emplois d'avenir prévus en Ile-de-France pour la période novembre 2012 - décembre 2013. Si le dispositif vise prioritairement le secteur non marchand et les territoires les plus en difficulté, le secteur marchand ou assimilé est également concerné pour certaines activités définies régionalement (animation de quartier, sanitaire et social, sports et loisirs, environnement...).

Pour en savoir plus, consultez le [schéma d'orientation régional pour la mise en œuvre des emplois d'avenir en Ile-de-France](#).

### ► Emploi des seniors : prorogation des dispositions conventionnelles

Un **arrêté du 27 novembre 2012** (publié au Journal officiel du 9 décembre) rend obligatoire **l'accord du 27 mars 2012** (voir **L'Info OF n°2 - Juin 2012**) relatif à l'emploi des seniors dans tous les organismes de 50 à 300 salariés relevant de la Convention collective nationale des organismes de formation (CCNOF). Cet accord prolonge, jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2013, les dispositions de

branche en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés (prévus par un précédent accord du 6 janvier 2010), en privilégiant 4 domaines d'action : anticipation des évolutions de carrière, amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité, accès à la formation et développement des compétences, transmission des savoirs et développement du tutorat.

### À savoir

#### ► Emplois d'avenir : des cofinancements du FPSPP

Un appel à projets spécifique sur les emplois d'avenir vient d'être lancé par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Visant tous les publics et tous les secteurs d'activité concernés par ces emplois, l'appel d'offre prévoit d'abonder les financements des OPCA pour :

- les formations permettant l'acquisition de compétences transversales (définies par le référentiel établi par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme - ANLCI) et/ou de compétences nécessaires pour occuper un autre emploi (cofinancement jusqu'à 70% des coûts pédagogiques) ;
- la formation des tuteurs encadrant des emplois d'avenir (coût pédagogique plafonné à 15€ par heure, dans la limite de 40 heures).

## Contrat de professionnalisation : le renvoi de l'OF ne justifie pas la rupture du contrat

L'employeur d'une salariée en contrat de professionnalisation à durée déterminée peut-il rompre ce contrat au motif que l'intéressée a été exclue définitivement du centre de formation ?

Non, répondent les juges, ce motif ne constitue pas un cas de force majeure autorisant la rupture anticipée du CDD. Et ce, même si l'employeur était dans l'impossibilité d'exécuter régulièrement le contrat et la salariée de respecter son obligation de suivi de la formation.

Arrêt de la Cour de cassation du 31 octobre 2012, pourvoi n°11-21734

## Des chiffres

### ► La formation : un secteur dynamique

13 milliards d'euros : c'est le chiffre d'affaires réalisé par les prestataires de formation en 2010, en progression de 9,9% par rapport à l'année précédente. Une croissance soutenue dans un contexte économique fragile.

- **55 300** organismes de formation ont formé plus de **22 millions** de stagiaires (4,7% de plus qu'en 2009). Tous les types d'organismes ont vu leur activité augmenter, à l'exception des formateurs individuels. Parmi les publics formés, on peut noter une forte hausse des demandeurs d'emploi (+16% par rapport à 2009) même si les salariés sont toujours majoritaires (69% des stagiaires).

- **La durée moyenne des formations** continue de diminuer : 54 heures en 2010 (contre 57 heures en 2009, soit une baisse de 5,4%). Les demandeurs d'emploi suivent toutefois des formations plus longues que les salariés (89 heures en moyenne contre 46 heures pour les salariés).

- En 2010, **les principaux acheteurs** de formation sont toujours les entreprises (55% des recettes des prestataires dont 38% directement versées par les employeurs et 17% via les OPCA), en progression de 6%. Les fonds publics demeurent la deuxième source de revenus, représentant 20% des ressources des organismes.

➔ Pour en savoir plus, consultez **l'étude détaillée de la DARES**.

### ► Le guide pratique OF : une nouvelle version disponible !

Se déclarer, rendre compte annuellement de son activité, respecter des obligations comptables et fiscales, formaliser la vente et la facturation des prestations... : l'activité des organismes de formation est soumise à de multiples règles qu'il est essentiel de connaître.

Le meilleur moyen d'y voir clair ? Consultez **le guide pratique** « Organismes de formation : se déclarer et fonctionner sur le marché » et **ses annexes**.

Récemment mis à jour, il est enrichi, d'une partie sur la sécurisation de votre fonctionnement et , **en annexe**,

de modèles-types :

- Convention annuelle de formation
- Convention pluriannuelle de formation
- Programme de formation
- Feuille d'émargement
- Attestation de présence
- Attestation de fin de formation
- Attestation de qualification (contrat de professionnalisation)

Ce support vous donne les clés pour sécuriser votre fonctionnement et développer votre activité !



### ► OF interne : comment fonctionner ?

« Organisme de formation interne » : une appellation courante qui recouvre en fait plusieurs situations régies par des règles différentes.

Pour connaître les obligations et le mode de fonctionnement à mettre en place en fonction de l'organisation adoptée et du public formé (salariés de l'entreprise, du groupe, de clients...), **reportez-vous à la fiche pratique « Organisme de formation interne » !**

## Inscrivez-vous !

### Objectif qualité : AGEFOS PME Ile-de-France vous accompagne !

**Vous êtes un organisme de formation francilien de moins de 50 salariés ?** AGEFOS PME Ile-de-France vous propose un accompagnement individualisé et une formation pour faire reconnaître la qualité de vos prestations. (*Certification NF Service* délivrée par AFNOR ou *Qualification OPQF* délivrée par l'ISQ OPQF)

Bientôt, une session de formation pour la **Qualification OPQF** aura lieu les **22 avril** et **31 mai** prochains, alors renseignez-vous et consultez vite la plaquette d'information et les programmes de formation **ici**.

Pour en savoir plus sur l'actualité AGEFOS PME Ile-de-France : [www.agefos-pme-iledefrance.com](http://www.agefos-pme-iledefrance.com) ou **0826 301 311** (0,15 € TTC/min)

Contact : Service communication - 11 rue Hélène 75849 Paris cedex 17 - Courriel : [comm-idf@agefos-pme.com](mailto:comm-idf@agefos-pme.com)