

Document réalisé pour la journée "TIC, FOAD et Alternance" organisée par le Forum Français pour la Formation Ouverte et à Distance (FFFOD)



**Dossier**

# **Réglementation des FOAD dans le cadre de l'Alternance**

Janvier 2007

## SOMMAIRE

Fiche 1 – Rappel du cadre juridique applicable aux FOAD .....	1
Fiche 2 – FOAD et alternance .....	5
Fiche 3 – FOAD et apprentissage .....	8
Fiche 4 – Les FOAD dans les négociations de branche relatives à la formation professionnelle : nouvelles perspectives .....	13
Fiche 5 – Exemple de protocole individuel de formation .....	18

### *Avertissement*

Ce dossier juridique réalisé par le cabinet Circé Consultants vise à fournir une première information relative aux réglementations applicables aux formations ouvertes et à distance dans le cadre des formations en alternance.

La consultation de ce dossier ne saurait remplacer le recours à un expert juridique.

Par ailleurs, ces secteurs du droit étant en constante évolution, il est à noter que ce dossier a été rédigé en janvier 2007.

## **Fiche 1 – Rappel du cadre juridique applicable aux formations ouvertes et/ou à distance (FOAD)**

Il convient, à titre d'introduction, de rappeler le référentiel juridique en matière de formation ouverte et/ou à distance (FOAD)<sup>1</sup>.

Les FOAD obéissent à plusieurs règles de droit :

- ce sont des actions de formation comme les autres ; à ce titre, elles relèvent des articles L.900-1 et suivants du Code du travail. De plus, les récentes évolutions de la doctrine administrative, traduites dans les Circulaires DGEFP n°2006-10 du 16 mars 2006 relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle et n°2006-35 du 14 novembre 2006 relative à l'action de formation et aux prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue leur sont applicables ;
- par ailleurs, leur spécificité, en ce sens qu'elles ne sont pas « présentesielles », entraîne certaines adaptations qu'il convient également d'analyser. A cet égard, les règles spécifiques, qui n'ont pas connu de modifications, sont traduites dans la Circulaire DGEFP n°2001-22 du 20 juillet 2001.

Les deux corpus de règles doivent alors être appliqués de manière combinée.

Par conséquent, la présente note a pour objet de préciser l'évolution du corpus juridique encadrant l'activité de formation et de resituer dans ce cadre les FOAD.

### **I/ Définition**

Conformément à la Circulaire DGEFP n°2001-22 du 20 juillet 2001, une formation ouverte et/ou à distance (FOAD) est un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires). Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et à des compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur.

Les formations ouvertes et/ou à distance (FOAD) se distinguent des modalités de formation classiques appelées communément « formations présentesielles », même si ces dernières peuvent aussi utiliser les nouvelles technologies.

La réalisation d'une formation ouverte et/ou à distance (FOAD) implique de la part du prestataire la mise en œuvre de moyens pédagogiques et techniques dont l'importance et la nature dépendent à la fois du domaine et de l'objectif de l'opération, du public bénéficiaire, ainsi que du ou des types d'apprentissage retenu(s).

---

#### <sup>1</sup> Références :

- Circulaire DGEFP n°2006-35 du 14 novembre 2006
- Circulaire DGEFP n°2006-10 du 16 mars 2006
- Circulaire DGEFP n°2001-22 du 20 juillet 2001
- Ordonnance n°2005-731 du 30 juin 2005
- Article L.920-1 du Code du travail

Le droit positif régissant la formation professionnelle continue ne comporte aucune disposition susceptible de faire obstacle à la mise en œuvre de ces nouvelles modalités de déroulement des actions de formation professionnelle.

## II/ Obligations incombant aux dispensateurs de formation

### A/ Respect des obligations légales et réglementaires de droit commun

Les prestataires de formation, qui réalisent pour leurs clients des actions de formation professionnelle sous la forme de formations ouvertes et/ou à distance, sont assujettis aux **obligations légales et réglementaires de droit commun** (visées par les articles L.920-1 et suivants du Code du travail) encadrant l'exercice de cette activité professionnelle (à savoir notamment la déclaration d'activité, l'établissement d'un bilan pédagogique et financier, la publicité).

### B/ Contractualisation des actions de formation professionnelle

**Les règles en la matière sont issues des dispositions législatives et réglementaires de droit commun. Elles sont donc applicables aux actions de FOAD.**

La Circulaire DGEFP n°2006-10 du 16 mars 2006 relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle a rappelé les modalités de contractualisation des actions de formation professionnelle.

L'article L.920-1 du Code du travail indique que la contractualisation des actions doit faire l'objet de conventions. Suite à l'ordonnance n°2005-731 du 30 juin 2005, cet article indique que d'autres documents de nature contractuelle peuvent matérialiser ce lien contractuel à la condition expresse que ces documents (ou cet ensemble de documents –par exemple bon de commande et facture–) « *précisent l'intitulé, la nature, la durée, les effectifs, les modalités de déroulement et de sanction de la formation ainsi que le prix ou les conditions financières de prise en charge* ».

La Circulaire n°2006-35 du 14 novembre 2006 précise que « *la nouvelle législation unifie les règles d'établissement des documents contractuels en matière d'action de formation, étant entendu :*

- *que pour la mise en œuvre de formation de longue durée, ou pour une grande quantité de stagiaires ou pour des actions « sur mesure » au bénéfice d'une entreprise ou d'une collectivité, les conventions de formation doivent prévoir, de manière détaillée, les conditions d'organisation des actions, leur déroulement, les dispositifs d'évaluation et de suivi, les modalités de règlement amiable, etc. (pour conventions conclues pour des périodes de longues durées et comprenant des actions diversifiées, des parcours individualisés, etc., cette convention peut prendre la forme d'une convention cadre et d'avenants) ;*

- *que le recours à d'autres documents contractuels, par exemple des bons de commandes, correspond à des actions « standard », identifiées sur catalogue, généralement ponctuelles et de courte durée ;*
- *qu'en tout état de cause s'appliquent les règles de droit commun en matière de relations contractuelles et commerciales, notamment de facturation. »*

Dans le cadre du **contrat de professionnalisation**, la même circulaire ajoute que les actions d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux mis en place par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement, donnent lieu à la **signature, entre**

**l'entreprise et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement, d'une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation. Il ne peut donc pas y avoir établissement d'autres documents contractuels, tels que des bons de commandes, en matière de contrat de professionnalisation.**

Les conventions de formation devront comporter, d'une part, les mentions relatives aux opérations de formation exécutées par le centre de formation (intitulé, périodes, horaires, durées, lieux et prix unitaire et global, etc.), à la nature, la quantité et au prix des prestations de services ou de biens qui leur sont étroitement liés (logement, nourriture des stagiaires, fourniture de supports pédagogiques, etc.), fournis par l'offreur de formation. D'autre part, ces conventions indiqueront également les mentions relatives **aux séquences d'apprentissage à distance, et notamment les objectifs poursuivis ou la nature des travaux incombant aux stagiaires (les périodes de réalisation de ces travaux, leurs durées estimées)**, et aux prestataires (les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre directement ou par sous-traitance, le suivi et l'évaluation des travaux accomplis par les stagiaires et le prix de ces différentes prestations).

### C/ Protocole individuel de formation

La Circulaire DGEFP du 20 juillet 2001 relative à la FOAD prévoit la formalisation de l'action de formation sous la forme d'un protocole individuel de formation facilitant la lisibilité de l'action de formation. Ce protocole permet notamment au stagiaire de connaître les conditions de réalisation de l'action de formation et en particulier : le calendrier, les différentes modalités pédagogiques, la durée estimée nécessaire pour effectuer les travaux, ainsi que les modes d'évaluation dans le cas des FOAD. Ce protocole est établi entre le dispensateur de formation et le stagiaire.

Un exemple de protocole individuel de formation figure dans le présent dossier juridique (Cf. Fiche 5).

### III/ Imputabilité

**Les règles d'imputation des dépenses applicables aux FOAD sont les mêmes que celles concernant les formations de droit commun.**

Les services en charge des contrôles s'assureront que les séquences pédagogiques à distance font l'objet d'un encadrement pédagogique et technique. A défaut d'un tel encadrement, ces actions de formation ne pourront être éligibles au titre de la participation obligatoire des employeurs ; en d'autres termes, elles ne pourront être prises en charge par l'OPCA.

Par ailleurs, La Circulaire DGEFP du 20 juillet 2001 prévoit que les règles d'imputabilité des dépenses applicables aux FOAD sont : le prix d'achat de l'action de formation ouverte et à distance, le prix d'achat des documents pédagogiques ou des **prestations de services qui leur sont étroitement liées dans le respect des règles en vigueur**, la partie de l'annuité d'amortissement des biens nécessaires à la réalisation de l'action et des rémunérations des stagiaires qui bénéficient de la formation. La doctrine administrative montre alors que l'assistance technique, si elle est étroitement liée à la formation, peut être

imputable. Les éléments qui seront contrôlés pour vérifier l'imputabilité de cette dépense devront démontrer le lien entre l'assistance technique et l'action de formation dispensée ainsi que la proportion des moyens utilisés.

Toutefois, certaines précisions doivent être apportées notamment concernant l'encadrement et la durée de la formation.

Le tuteur joue un rôle moteur dans la formation. La qualité du suivi permet d'entretenir la motivation de l'apprenant et d'éviter qu'il abandonne sa formation en cours de route.

Sur ce point, et s'agissant des règles spécifiques applicables aux FOAD, la Circulaire du 20 juillet 2001 précise la notion d' « exigence de moyens d'encadrement » : cela « signifie que l'action de formation doit être encadrée par un formateur tuteur, qu'il soit in situ ou à distance. Le tutorat à distance peut avoir lieu de manière synchrone ou asynchrone. A défaut de cet encadrement pédagogique et technique lors des séquences pédagogiques à distance, les dépenses afférentes à ces séquences ne pourront être déductibles de la participation des employeurs ».

En l'absence de repères habituels propres aux actions de formation en « présentiel », **il est possible pour certains apprentissages dispensés en totalité ou en partie à distance, conformément à la Circulaire du 20 juillet 2001, de déterminer la durée estimée nécessaire pour effectuer les travaux demandés. La durée totale de la formation pourra intégrer l'ensemble des situations pédagogiques concourant à la réalisation de l'action de formation (auto-formation encadrée, séquences de face-à-face pédagogique, apprentissage à distance, etc.) et accessoirement d'autres activités encadrées (autodocumentation, mise en pratique en situation de travail, etc.).** Pour chacune des situations, la durée effective ou, le cas échéant, son estimation, devra être précisée.

#### **IV/ Contrôle de la réalité et de la conformité des actions de FOAD**

Pour apprécier la réalité et la conformité des formations ouvertes et/ou à distance prévues aux conventions de formation professionnelle et ayant donné lieu à délivrance de facture, les agents de contrôle procèdent à une analyse des circonstances dans lesquelles les prestations de formation ont été réalisées.

En outre, conformément à la Circulaire du 20 juillet 2001, « l'organisme de formation doit mettre en place un système de suivi de l'action afin de lever toute incertitude liée à la réalité et à la durée de la formation suivie par les stagiaires ».

**A cet égard, et au vu de la même Circulaire, « les modalités d'assistance pédagogique et d'encadrement constituent un élément central d'appréciation de la réalité de la formation. Il en est de même des moyens mis en œuvre pour évaluer et valider les formations.**

**Ainsi, la simple cession ou mise à disposition de supports (manuels, logiciels, matériels) à finalité pédagogique n'a pas la nature d'une action de formation professionnelle et doit être analysée, selon les circonstances, comme une livraison de prestation de services ou de biens.**

**Tel est le cas, notamment, des opérations dont le seul objet est la fourniture à un tiers de matériels (ordinateurs, matériel audiovisuel, etc.) ou bien de « cours en ligne » sans accompagnement humain technique et pédagogique, ou encore d'applications pédagogiques livrées sous la seule forme de supports numériques (disquettes, CD Rom, etc.) ou cédées par voie de téléchargement ».**

## Fiche 2 – FOAD et alternance

### I/ Le cas

Léon SEAT, 19 ans, prépare dans le cadre d'un contrat de professionnalisation la Mention Complémentaire Maintenance des systèmes embarqués de l'automobile. Son établissement (le CFA automobile de Paris) souhaite dispenser une partie de la formation concernant l'électricité et l'électronique par la voie d'une FOAD.

L'établissement a des contacts avec un organisme privé qui propose un cursus en ligne, composé de cours, de séances de mise en situation virtuelle par un jeu de rôle avec un tuteur, et de travaux écrits qui sont transmis par messagerie électronique, corrigés et renvoyés à l'apprenant. Le tuteur peut être joint par e-mail.

### II/ La question posée par le cas

Est-il possible d'inclure des FOAD dans le cursus de formation en alternance ?

### III/ Les règles et leur application

#### A/ Modalités de formation

Dans le cadre du **contrat de professionnalisation**, les actions d'accompagnement ainsi que les enseignements mis en place par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement, donnent lieu à la **signature, entre l'entreprise et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement, d'une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation. Il ne peut donc pas y avoir établissement d'autres documents contractuels, tels que des bons de commandes** (Article R.981-1 du Code du travail).

Un **avenant à la convention de formation, prévoyant le dispositif à distance**, devra donc être signé par l'entreprise et par l'établissement.

#### B/ Durée et lieu de la formation

**Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. La formation peut donc avoir lieu en centre mais également dans l'entreprise.**

Ces actions d'évaluation et d'accompagnement et ces enseignements sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation (Article L.981-3 du Code du travail).

**Dans le cas décrit ici, le CFA automobile de Paris souhaite dispenser une partie de la formation concernant l'électricité et l'électronique par la voie d'une FOAD ; pour ce faire, il envisage de recourir à un organisme extérieur.**

**La question se pose alors de savoir s'il peut « sous-traiter » tout ou partie de cette formation à un autre dispensateur de formation.**

A cet égard, en vertu de la Note n°12-1974 du GNC (Groupe national de contrôle de la formation professionnelle) ainsi qu'à la Note additive n°22-1974 du même GNC du 26 octobre 1974, **lorsqu'un dispensateur de formation n'est pas en mesure de réaliser lui-même tout ou partie d'une formation, il est admis qu'il puisse recourir à la sous-traitance en utilisant les services d'un second dispensateur de formation en passant un contrat de prestations de services d'enseignement avec ce dernier.**

L'organisme demandeur passe alors un contrat de prestation de services d'enseignement avec le second organisme, et non une convention. Ce type de contrat ne peut intervenir que dans les cas d'actions ponctuelles. Le contrat est par ailleurs obligatoirement constaté par écrit et doit avoir pour objet une prestation de formation clairement déterminée dans son objet et sa durée.

**Le dispensateur donneur d'ordre garde la responsabilité de la réalisation et du suivi de la formation dispensée par le sous-traitant.**

Il convient également de noter que le règlement du sous-traitant est assuré par voie de facturation établie au nom de l'organisme de formation demandeur et après réalisation de la prestation contractée.

**Par conséquent, le CFA automobile de Paris peut sous-traiter tout ou partie des enseignements à un organisme extérieur, ce dernier pouvant légitimement dispenser la formation en mode « face à face » ou sous forme de FOAD. Dans cette dernière hypothèse, il devra alors respecter les règles de droit commun en la matière (développées dans la Fiche n°1).**

Par ailleurs, même s'il ne s'agit pas du cas développé dans cette fiche, il est à noter que la formation peut également être dispensée en tout ou partie dans l'entreprise. Dans ce cas, conformément à la Circulaire DGEFP du 14 novembre 2006, et sous réserve par ailleurs que le service de formation interne à l'entreprise soit constitué « *sous forme de structure pérenne, identifiée comme telle dans l'organisation de cette dernière et qu'il dispose de moyens dédiés (matériels, personnels)* », les enseignements généraux peuvent être mis en œuvre, en tout ou partie, par l'entreprise elle-même (formation interne).

Dès lors, la totalité de la formation pouvant avoir lieu dans le cadre de l'entreprise, il n'est plus exigé une présence minimale en centre de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation. Dans le cadre d'un service de formation interne à l'entreprise, la formation peut donc être organisée en fonction des besoins individuels et comporter des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance et ainsi répondre à la définition des formations ouvertes et/ou à distance.

A noter que concernant le financement des contrats de professionnalisation, il convient de vérifier les priorités définies par la branche professionnelle ainsi que par l'OPCA. A cet égard, l'ANI du 20 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie a d'ailleurs invité les branches à se préoccuper de cette question, notamment pour une meilleure prise en charge des FOAD (Cf. Fiche n°4).

### **C/ Statut juridique et protection sociale du titulaire du contrat de professionnalisation**

Les titulaires des contrats de professionnalisation sont salariés de l'entreprise. Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation (Article L.981-7 du Code du travail).

Dès lors, conformément à l'article L.981-7 du Code du travail, la durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale du travail. Il bénéficie également du repos hebdomadaire.

Par conséquent, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation a la même couverture sociale que l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il est assuré social. Il bénéficie de la protection relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles s'il se trouve dans l'entreprise ou au centre de formation.

#### **IV/ Les références**

Article R.981-1 du Code du travail

Article L.981-3 du Code du travail

Article L.981-7 du Code du travail

Note n°12-1974 du GNC du 8 mai 1974

Note n°22-1974 du GNC du 26 octobre 1974

## Fiche 3 – FOAD et apprentissage

### I/ Le cas

Mégane RENAULT, 21 ans, prépare en contrat d'apprentissage un Bac Pro Maintenance des véhicules automobiles. L'alternance CFA – entreprise se fait toutes les deux semaines.

Le CFA souhaite organiser une partie de la formation générale, notamment les enseignements concernant les sciences physiques et les mathématiques, sous forme d'une FOAD. Les apprentis pourraient ainsi suivre une partie des enseignements à leur domicile.

### II/ La question posée par le cas

- Cette possibilité est-elle ouverte au regard de la législation spécifique à l'apprentissage ?
- Si oui, quelles sont les règles à respecter pour effectuer une partie de la formation des apprentis à distance ?

### III/ Les règles et leur application

#### A/ Lieu de la formation

**Il s'agit ici d'appliquer les règles de droit commun qui n'ont pas d'incidence particulière sur les FOAD.**

Ainsi, les CFA dispensent aux jeunes sous contrat d'apprentissage une formation générale. Celle-ci est associée à une formation technologique et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle (Article L.116-1 du Code du travail). Par conséquent, le Code du travail prévoit que la formation générale soit habituellement dispensée par le CFA.

**A noter que le CFA peut parfaitement décider de mettre en place en interne un outil pédagogique permettant une formation ouverte et/ou à distance (FOAD).**

Toutefois, par dérogation à cette disposition, l'article L.116-1-1 du Code du travail dispose dans son premier alinéa qu'un CFA et une entreprise habilitée par l'inspection de l'apprentissage peuvent conclure une convention selon laquelle l'entreprise assure **une partie** des enseignements technologiques et pratiques normalement dispensés par le CFA. Ce dernier conserve néanmoins la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés (Article L.116-1-1 alinéa 1 du Code du travail). Dans cette hypothèse, le CFA assure alors l'autre partie des enseignements.

Par ailleurs, une seconde dérogation est prévue : un CFA peut en effet conclure, avec un ou plusieurs établissements d'enseignement technique ou professionnel reconnus ou agréés par l'Etat ou des établissements habilités à délivrer un titre d'ingénieur diplômé ou des établissements de formation et de recherche relevant de ministères autres que celui chargé de l'Education Nationale, une convention aux termes de laquelle ces établissements

assurent **tout ou partie** des enseignements, normalement dispensés par le CFA et mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement. Là encore, le CFA conserve toutefois la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés (Article L.116-1-1 alinéa 2 du Code du travail).

Par conséquent, dans cette seconde hypothèse, l'intégralité de la formation générale peut être dispensée par les organismes visés, et non par un CFA.

**Ce cadre légal impose-t-il un lieu physique où doit se dérouler la formation, ce qui exclurait la formation à distance, ou seulement un type d'organisme habilité à dispenser une prestation pédagogique, même à distance ?**

Rappelons que la formation à distance n'est pas une innovation en matière de système d'apprentissage : ainsi, certains secteurs, notamment dans le bâtiment, ont déjà organisé à distance l'apprentissage de certains métiers.

**Les pratiques sont à ce jour encadrées par deux principes :**

1. une durée minimale doit obligatoirement, sauf exception, être assurée en groupe par le CFA ou, par dérogation, dans les organismes visés par l'article L.116-1-1 du Code du travail ;
2. au-delà des durées minimales, des sessions peuvent être organisées à distance.

1. Sauf exception, la formation des apprentis ne peut entièrement se dérouler à distance.

La législation relative à l'apprentissage répartit clairement le temps de travail entre le temps en entreprise et le temps en CFA. Ainsi, la durée de la formation dispensée dans les CFA ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat (article L.116-3 du Code du travail).

2. Au-delà des durées minimales, des sessions peuvent être organisées à distance.

A l'occasion de la réduction du temps de travail à 35 heures et de son application aux apprentis, l'intérêt porté à la FOAD a été renouvelé. En réponse à une question du Président du Conseil régional de Lorraine, le Ministre de l'Education Nationale indiquait en mai 1999 que : « *tout en respectant les durées réglementaires [ce terme recouvrant la notion de durée légale minimale telle que visée par l'article L.116-3 du Code du travail] en matière de durée de formation* », les CFA peuvent développer d'autres formes d'enseignement que le face à face pédagogique, « *par exemple des travaux personnels encadrés, le recours aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, les activités en groupes restreints* ».

**Conformément à cette indication, la FOAD constitue aujourd'hui, au-delà des durées de formation légales, un moyen retenu par des CFA pour maintenir un niveau de formation alternative au face à face pédagogique.**

**A noter qu'il existe certaines modalités plus souples de formations, utilisant les nouvelles technologies, mais qui ne peuvent toutefois pas être considérées comme des FOAD dans la mesure où celles-ci sont dispensées selon le mode « présentiel ».**

## B/ Horaires des formations

Conformément à l'article L.117 bis 3 du Code du travail, les apprentis, de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans ne peuvent, sauf exceptions limitativement prévues par la loi, être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour ou excédant la durée hebdomadaire légale du travail.

Par ailleurs, dans les CFA, les enseignements sont dispensés entre huit heures et dix-neuf heures (Article R.116-10 du Code du travail).

En outre, s'agissant du **travail le dimanche**, il est à noter que les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être tenus, vis-à-vis de leur employeur, à aucun travail de leur profession les dimanches, sauf dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques de l'activité le justifient et dont la liste est fixée par décret.

De plus, en vertu de l'article L.117 bis-4 du Code du travail, il convient de préciser que le **travail de nuit** est interdit pour les apprentis de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans. Toutefois, des dérogations pourront être accordées pour les établissements visés et dans les conditions prévues à l'article L.213-7 du Code du travail.

Enfin, les jeunes titulaires des contrats d'apprentissage étant des salariés, ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés. **Ils sont alors soumis à la durée légale du travail et à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, qu'ils soient dans l'entreprise ou en CFA.** Conformément à la Circulaire DGEFP n°2000-26 du 17 octobre 2000, les excédents d'heures en centre de formation doivent être considérés comme des **heures supplémentaires**. Lorsque la durée de formation excède la durée du travail, l'apprenti est tenu de suivre le temps de formation requis, même si celui-ci excède la durée collective applicable à l'entreprise. Il y a lieu de considérer que les heures de formation dépassant la durée légale applicable dans l'entreprise correspondent à du temps de travail effectif et doivent être considérées comme telles.

Toutefois, une flexibilité a été introduite par l'article L.117 bis-2 du Code du travail : « *Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques mentionnés à l'article L.116-3 est compris dans l'horaire de travail sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycles de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis* ».

Tout comme le contrôle de la durée, le contrôle des horaires durant lesquels est suivie la formation est particulièrement difficile pour l'enseignement ouvert et à distance, et fait perdre à la mise en place d'une FOAD son intérêt majeur : la souplesse.

## C/ Contrôle de la durée des formations

Le contrôle de la durée des formations suivies en FOAD est par nature difficile. Cependant cette difficulté peut être surmontée, si l'on détermine la durée estimée nécessaire aux travaux demandés, **comme la possibilité en est ouverte pour les actions de formation professionnelle. Là encore, il convient d'appliquer les règles de droit commun aux FOAD.**

Ainsi, la circulaire du 20 juillet 2001 précise qu' « en l'absence de repères habituels propres aux actions de formation en « présentiel », il est possible pour certains apprentissages dispensés en partie ou en totalité à distance de déterminer la durée estimée nécessaire aux travaux demandés. La durée totale de la formation pourra intégrer l'ensemble des situations pédagogiques concourant à la réalisation de l'action de formation (autoformation encadrée, séquences de face-à-face pédagogique, apprentissage à distance, etc.) et accessoirement d'autres activités encadrées (auto documentation, mise en pratique en situation de travail, etc.). Pour chacune des situations, la durée effective ou le cas échéant son estimation devra être précisée ».

Dès lors, les heures de connexion pourront valablement être intégrées dans le cadre de la durée totale de la formation.

**Le CFA devra donc évaluer le temps nécessaire à chaque enseignement dispensé à distance, et le préciser, de même que pour les autres enseignements, dans la convention.**

#### **D/ Statut juridique et protection sociale de l'apprenti**

**Les règles applicables en la matière sont les règles de droit commun.**

L'apprenti est un jeune en première formation professionnelle alternée lié à son employeur par un contrat d'apprentissage. En tant que « travailleur », il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en première formation (Articles L.117-1 et L.117 bis-1 du Code du travail).

Toutefois, là encore, tout comme le contrôle de la durée de la formation, le contrôle des horaires peut s'avérer difficile lorsque la formation est dispensée à distance.

Par ailleurs, le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie de la même couverture sociale que l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il est « assuré social ».

De plus, lorsque les apprentis fréquentent les centres de formation, ils continuent à bénéficier de la législation de la Sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (Article L.117 bis-7 du Code du travail).

Ainsi, une difficulté risque de se poser pour la protection sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de l'apprenti se formant à distance depuis son domicile. En particulier, comment prouver qu'un accident se soit produit durant la formation ?

L'utilisation des moyens de formation à distance par l'apprenti au sein de l'entreprise ou du centre informatique du CFA peut constituer une réponse pratique à cette question.

#### **E/ Assistance pédagogique**

Si la FOAD est dispensée par un organisme externe, les personnes chargées de l'accompagnement pédagogique devront répondre aux exigences réglementaires posées pour les formateurs de CFA (Article. R. 116-28 du Code du travail).

## F/ Maître d'apprentissage

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assurant la fonction de tuteur, est dénommée maître d'apprentissage (Article L.117-4 du Code du travail).

**Les règles légales en la matière s'appliquent, que la formation soit assurée en interne ou à distance. Il s'agit alors des règles de droit commun.**

Les conditions d'exercice et les missions devront respecter les exigences législatives et réglementaires posées aux articles R.117-3 et L.118-1 du Code du travail.

S'agissant des frais de formation, les règles de droit commun applicables à toutes les actions de formation sont les suivantes : les dépenses exposées par les entreprises, pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage, peuvent être prises en compte au titre de l'obligation de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (Article L.118-1-1 du Code du travail).

Cela signifie que le tuteur doit être formé et l'administration vérifiera ce point, sans pour autant que la formation soit nécessairement renouvelée chaque année à l'égard de la même personne. En effet, aucune périodicité de la formation n'est prévue.

## IV/ Les références

Article L.116-1 du Code du travail  
Article L.116-1-1 du Code du travail  
Article L.116-1-1 al 2 du Code du travail  
Article L.117 bis 3 du Code du travail  
Article R.116-10 du Code du travail  
Articles L.117-1 et L.117 bis-1 du Code du travail  
Article L.117 bis-2 du Code du travail  
Article L.117 bis-7 du Code du travail  
Article R. 116-28 du Code du travail  
Article L.117-4 du Code du travail  
Article R.117-3 du Code du travail  
Article L.118-1 du Code du travail  
Article L.221-3 du Code du travail  
Circulaire DGEFP n°2001-22 du 20 juillet 2001

## Fiche 4 - Les FOAD dans les négociations de branche relatives à la formation professionnelle : nouvelles perspectives

La réglementation en matière de FOAD relève des pouvoirs publics ; il existe toutefois un espace d'action pour les partenaires sociaux –que ce soit lors des négociations collectives ou même à l'intérieur des OPCA.

A cet égard, dès juin 2001, dans le cadre d'une résolution paritaire, l'ANFA, OPCA de la branche des Services de l'automobile, a organisé les conditions de prise en charge des formations réalisées sous la forme de FOAD en mettant notamment l'accent sur les dispositifs de suivi du programme et d'appréciation des résultats.

Par ailleurs, s'agissant de la négociation collective, la réforme de la formation professionnelle issue de l'ANI du 20 décembre 2003 et consolidée dans la loi du 4 mai 2004 a suscité une production conventionnelle de branche relative aux FOAD.

### ▪ Rappel des dispositions de l'ANI

Préambule de l'ANI du 5 décembre 2003

*Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour la société française et européenne et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :*

*(...)*

*- de favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale.*

Section 2 : l'évolution de la notion d'action de formation

*Art. 2-2 Dans le contexte fortement évolutif qui caractérise d'ores et déjà les modalités de développement des compétences dans les entreprises, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser l'individualisation des parcours de formation et le développement de la formation en situation professionnelle et **des nouvelles technologies éducatives**, et leur usage.*

*A ce titre, elles demandent aux pouvoirs publics de considérer comme étant imputables, au-delà de ceux qui le sont déjà, les actions et moyens suivants :*

*- les diverses modalités d'exercice du tutorat et de la formation en situation professionnelle, mises en œuvre avec l'aide d'un salarié de l'entreprise en qualité de tuteur ou de formateur, l'imputation ne portant que sur les heures consacrées par le tuteur et le formateur à des actions effectives de tutorat et de formation ainsi qu'à leur préparation,*

*- l'investissement spécifique décidé par un accord de branche ou un accord d'entreprise et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, dont la « e-formation », dans la mesure où ils visent spécifiquement à faciliter l'auto-formation et à individualiser les actions en fonction de la situation individuelle de chaque salarié,*

- les *activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation*, les dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions définies par l'accord national interprofessionnel visé à l'article 1-3 du présent accord,
- les dépenses propres à faciliter l'individualisation et l'évaluation des actions de formation, qui donnent lieu à une prise en charge par un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

#### ▪ **Analyse des tendances de la négociation de branche**

Peu d'accords de branche portant sur la formation professionnelle suite à l'ANI du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 mentionnent les FOAD, ou les formations à distance, ou encore les nouvelles technologies de l'information et des communications, dans les modalités d'actions de formation qu'ils définissent.

Six branches, à la fois dans le champ et dans le hors champ, ainsi que les deux accords interprofessionnels (Agefos-PME et France OPCAREG) se saisissent de ce sujet :

- Distributeurs Conseil Hors Domicile
- Syntec
- Industries pétrolières
- Sociétés d'assurance
- Commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire
- Hospitalisation privée
- ANI PME
- ANI France OPCAREG

Quatre branches sur six (les Industries Pétrolières, le Commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, l'Hospitalisation Privée et les Distributeurs Conseil Hors Domicile) s'en tiennent à mentionner ces modalités, au même titre que d'autres, et les encouragent.

Les branches du Syntec et des Sociétés d'Assurance précisent davantage le recours aux FOAD (mode virtuel, synchrone ou asynchrone, etc.) et organisent la possibilité de prise en charge de telles actions par l'OPCA.

Deux branches (les Industries Pétrolières et les Sociétés d'Assurance) traitent des FOAD à l'occasion des périodes de professionnalisation, en indiquant que les actions de formation mises en œuvre au titre de ce dispositif peuvent faire appel aux nouvelles technologies d'information et de communication.

La branche des Sociétés d'Assurance souligne les avantages que peut représenter la formation à distance pour des salariés handicapés.

L'ANI PME et l'ANI OPCAREG, ainsi que l'accord de branche Distributeurs Conseil Hors Domicile, abordent les FOAD sous l'angle de l'accès à la formation des salariés des TPE/PME.

▪ Quelques exemples

**Extrait de l'accord de branche DISTRIBUTEURS CONSEIL HORS DOMICILE du 15 novembre 2005**

**« 2.1.2 - Les démarches globales**

*Afin de tenir compte des évolutions rapides de nos activités et de l'accès plus difficile à la formation des salariés des PME employant moins de cinquante salariés, qui constituent l'essentiel du tissu économique et social de notre profession, devront être particulièrement développées des démarches globales de formation, au niveau de l'ensemble de la profession, tendant à rendre accessibles au plus grand nombre de salariés de la branche, les formations ayant trait aux techniques professionnelles spécifiques et aux évolutions du secteur. Ces démarches globales devront prendre en compte les difficultés d'accès à la formation des très petites entreprises et de leurs salariés pour lesquels, des démarches de formation reposant sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) tel que l'enseignement assisté par ordinateur, le e-learning devront être particulièrement encouragées.*

*Ces démarches globales devront faciliter la prise de conscience du plus grand nombre d'entreprises sur la nécessité d'investir dans la formation des salariés.*

*Devra également être recherchée la mise en œuvre d'outils pédagogiques et d'actions collectives permettant de démultiplier la formation auprès des entreprises, des fonctions ou des salariés qui accèdent plus rarement que d'autres à la formation, notamment les salariés les moins qualifiés des très petites entreprises. »*

**Extrait de l'accord dans la branche du SYNTEC du 27 décembre 2004**

TITRE 2 : La formation tout au long de la vie pour les salariés

Article 2-1 : Les principes de la formation tout au long de la vie

*« Les situations d'acquisition des connaissances et des compétences peuvent avoir lieu :*

*- en mode présentiel, collectif ou individuel,*

*- en mode virtuel, synchrone ou asynchrone, à distance ou non (EAO).*

*En conséquence, pour faciliter le développement de ces parcours individualisés, pourront faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA, selon des modalités définies par le présent accord ou à définir ultérieurement :*

*- les coûts induits par la préparation et l'exercice de la fonction tutorale, ainsi que par la formation des tuteurs et des formateurs,*

*- les investissements des entreprises pour développer l'ingénierie de formation, la formation et l'évaluation par les technologies de l'information et de la communication,*

*- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie de formation,*

*- les dépenses liées à la préparation des actions de VAE au-delà du congé VAE. »*

**Extrait de l'accord dans la branche des INDUSTRIES PETROLIERES du 9 décembre 2004**

TITRE 6 : La période de professionnalisation

Article 6-3 : Les actions de formation

*« Les actions de formation utilisant les nouvelles technologies d'information et de communication et mettant en œuvre la notion de tutorat, dans le cadre exclusif des centres de*

ressources dans les locaux de l'entreprise ou d'un organisme de formation, peuvent être prises en compte au titre des périodes de professionnalisation. »

### **Extrait de l'accord dans la branche des SOCIETES D'ASSURANCE du 14 octobre 2004**

13-2 La période de professionnalisation

13-2-3 Priorités

« Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont d'une durée d'au moins 70 heures et d'au plus 400 heures. **Cette durée peut inclure plusieurs modules ou séquences successifs de formation** proprement dite, qu'ils soient suivis en présentiel, ou à distance avec utilisation éventuelle des technologies de l'information et de la communication. Elle inclut également toutes les actions permettant d'individualiser le parcours de formation, et notamment celles relatives à la VAE. »

Article 25 : L'organisation des organismes professionnels de formation

25-1 Le pôle Formations diplômantes

« Pour remplir leurs missions, l'Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam et l'Ecole nationale d'assurances - AEA mettent en œuvre **les instruments pédagogiques les plus performants en vue d'individualiser les parcours de formation**, en particulier la VAE et l'enseignement à distance, par l'utilisation, notamment, des technologies de l'information et de la communication. »

Article 21 : Les dispositions favorisant l'insertion et la formation professionnelle des travailleurs handicapés

« Les organismes professionnels de formation sont sensibilisés à l'accueil de personnes handicapées au sein de leurs formations. Ils **développent notamment une communication auprès des entreprises pour mieux leur faire connaître des modes de formation tels la formation à distance, particulièrement adaptés aux personnes handicapées.** »

### **Extrait de l'accord dans la branche du COMMERCE DE GROS ET DE DETAIL A PREDOMINANCE ALIMENTAIRE du 9 juin 2004**

Article 12-3.2 : Utiliser et promouvoir les différents dispositifs

Article 12-3.2.1 : Prendre en compte les évolutions de la notion d'action de formation

« Les signataires incitent en outre à l'utilisation des techniques pédagogiques permettant d'une part le développement de l'individualisation des parcours de formation, d'autre part la démultiplication des actions touchant des effectifs importants comme par exemple les formations produits. **Les techniques de formation à distance et d'autoformation sont ainsi encouragées**, pour autant que le programme soit décrit avec ses objectifs pédagogiques formalisés, qu'une durée de formation soit identifiée pour la réalisation du module et qu'un accompagnement individuel soit envisagé. »

## Extrait de l'accord dans la branche de L'HOSPITALISATION PRIVEE du 23 décembre 2004

Préambule : enjeux et priorités

Les moyens

« L'ambition des partenaires sociaux ayant conclu l'Accord National du 5 décembre 2003 correspond également à celle des parties au présent accord qui entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle en rappelant que celui-ci a pour finalité [notamment] :

*D'accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés, en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions, ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu, sans oublier le recours aux nouvelles technologies et la formation à distance. »*

## Extrait de l'accord interprofessionnel ANI PME du 6 juillet 2004

Article 3 : Dispositions relatives à l'aide au remplacement des salariés partis en formation, au développement du tutorat d'entreprise ainsi qu'à d'autres mesures favorisant le développement des actions de formation professionnelle continue.

« L'accès des salariés des PME, y compris des plus petites, à la formation dans le cadre du plan de formation, des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF, appelle des moyens d'accompagnement adaptés au contexte des PME.

Ceux-ci sont définis par la Commission Paritaire Nationale prévue à l'article 9 du présent accord.

Elle examinera en particulier :

(...)

- **L'élargissement des conditions de prise en charge des actions de formation.** Celle-ci visera les actions préalables et postérieures au face à face pédagogique ou à l'enseignement à distance dès lors qu'elles sont inscrites dans le programme prévu pour la réalisation de l'action de formation.

Le Conseil d'Administration d'AGEFOS PME examinera les conditions spécifiques de financement et de mise en œuvre de ces dispositions. »

## Extrait de l'accord OPCAREG du 20 septembre 2004

Article 11 : Dispositions propres à favoriser le développement des actions de formation professionnelle en particulier au bénéfice des salariés des TPE-PME

« Afin de tenir compte de la situation parfois spécifique des TPE-PME, de les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés, seront prioritaires les actions suivantes :

(...)

- la prise en charge des formations ouvertes et à distance et des actions de formation en situation de travail ».

## Fiche 5 – Exemple de protocole individuel de formation

A titre d'illustration, il a été choisi de communiquer dans ce document un exemple de protocole individuel de formation ouverte et à distance du GREF Bretagne (GIP Relation Emploi et Formation).

Ce protocole est établi à la suite de la phase d'accueil et de positionnement effectuée le : [Date]

M. [Nom et prénom de l'apprenant] est inscrit dans le dispositif de formation à distance de : [Nom et coordonnées de l'organisme de formation]

Le formateur – tuteur est : [Nom, prénom, coordonnées téléphoniques et mèl]

L'objectif de la formation est : [ ... ]

Pour une durée de : [Nombre d'heures du plan de formation]

Suivi à distance par le tuteur : [Nombre d'heures et conditions pratiques]

Du ... au .... [Dates prévisionnelles]

---

La formation se déroulera à partir du PAT – du point formation (\*) de : [Ville et adresse]

L'accompagnateur – relais (animateur) est : [ ... ]

---

Séquences du plan de formation : [Intitulés – durée]

L'organisme met les moyens suivants à disposition de l'apprenant (\*\*):

- Un tuteur - référent du parcours (signataire du présent protocole)
- Des outils techniques de communication et d'accès aux ressources d'apprentissage (plate forme, messagerie...)
- Des coordonnées pour joindre le tuteur (téléphone, fax...)
- Des séquences d'évaluation
- Un support de suivi des apprentissages
- Des ressources (documents, CD-Roms... – les citer)
- Une attestation de fin de formation
- Un bilan des compétences acquises contresigné par l'apprenant

---

Le coût total de la formation est de : [ ... ]

Financé par : [ ... ]

Coût restant à la charge de l'apprenant : [ ... ]

Cette formation n'ouvre pas droit à rémunération (\*\*\*).

**Le tuteur**

**L'apprenant**

*Le référentiel formation est joint à ce protocole, il indique les compétences visées et servira à la reconnaissance des compétences acquises en fin de formation.*

(\*) des temps d'autoformation peuvent s'effectuer en dehors du PAT (au domicile – en entreprise ...), les heures effectuées dans ce cadre sont imputables au même titre que celles réalisées sur site.

(\*\*) L'organisme de formation listera les moyens mis à disposition de l'apprenant. Cette liste n'est donnée qu'à titre illustratif.

(\*\*\*) Si tel est le cas. Dans le cas contraire, le signaler.

Dossier réalisé en janvier 2007  
par le cabinet Circé Consultants – Groupe Amnyos  
28 Rue Basfroi – 75011 Paris  
Tél. : (33) 1 46 59 41 00  
E.mail : [info@circeconsultants.com](mailto:info@circeconsultants.com)