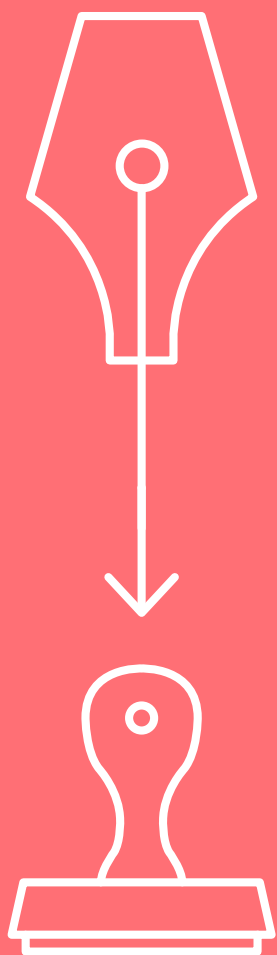


# Guide

## Éligibilité des actions de formation professionnelle

**Fafiec** = ingénierie + études + métiers  
+ numérique + conseil de l'événement



# Sommaire

---

- ❶ Éligibilité : définitions et usages  
p. 3
- ❷ Catégories d'actions entrant dans le champ de la formation professionnelle  
p. 5
- ❸ Conditions matérielles d'organisation des actions de formation  
p. 7
- ❹ Publics bénéficiaires de formation (salariés, bénévoles, demandeurs d'emploi...)  
p. 10
- ❺ Bilan de compétences  
p. 11
- ❻ Validation des acquis de l'expérience  
p. 12
- ❼ Phases de positionnement, évaluation, accompagnement  
p. 13
- ❽ Formation interne  
p. 13
- ❾ Coaching/Actions de développement personnel  
p. 14
- ❿ Formation à la sécurité, à l'hygiène et à la santé au travail/Formation dans le domaine de la conduite  
p. 15
- ⓫ Formation ouverte et/ou à distance (FOAD)  
p. 17
- ⓬ Formation à l'étranger  
p. 17
- ⓭ Formations liées à un mandat de représentant du personnel  
p. 18
- ⓮ Modalités d'achat des actions de formation  
p. 18
- ⓯ Impact de la qualité  
p. 19
- ⓰ Méthodologie d'action et d'aide à la décision : grille d'analyse renforcée  
p. 20
- Index des mots-clés**  
p. 22

# 1 Éligibilité : définitions et usages

## 1.1 L'éligibilité... de quoi s'agit-il ?

**Avec la réforme de la formation professionnelle de 2014, les obligations des entreprises sont de deux ordres :**

- **obligations sociales** (mise en place des entretiens professionnels pour chaque salarié, aboutissant – tous les 6 ans – à un état des lieux récapitulatif destiné à mesurer la progression professionnelle : formation, accès à la certification...),
- **obligations de financement :**
  - financement direct, par l'entreprise, d'actions de formation,
  - versement d'une contribution unique à l'OPCA. Les prises en charge de l'OPCA sur les fonds mutualisés issues de cette contribution doivent correspondre à des dépenses dites «éligibles», c'est-à-dire à des dépenses rattachées aux actions de formation professionnelle continue.

## 1.2 Les critères d'éligibilité... quels sont-ils ?

**Toute action financée par l'OPCA sur les fonds issus de la contribution unique de l'entreprise doit répondre à un ensemble de critères cumulatifs :**

- relever de la typologie des actions de formation professionnelle (voir 2.1 à 2.3) ;
- faire l'objet des conditions matérielles requises (voir 3.1 à 3.9) ;
- s'adresser à un public de salariés (ou de bénévoles ou volontaires en service civique ou, dans le cadre de certains dispositifs, à des demandeurs d'emploi) (voir 4.1 à 4.3) ;
- si la formation est organisée en interne, répondre à certains critères spécifiques (voir 8.1) ou, en cas de formation externe, être dispensée par un organisme de formation déclaré (voir 14.1).

Par ailleurs, dans certains domaines de formation (sécurité, voir 10.1 à 10.3, développement personnel, voir 9.2) ou lorsque la formation est organisée en tout ou partie à distance (FOAD, voir 11.1), des critères spécifiques s'appliquent, en complément des critères généraux d'éligibilité.

### 1.3 Les critères d'éligibilité des actions sont-ils les mêmes quel que soit le dispositif mobilisé ?

Toute action financée par un OPCA doit répondre aux critères d'éligibilité. Par ailleurs, des critères propres à chaque dispositif mobilisé s'appliquent :

- **La période de professionnalisation** doit être consacrée aux actions qualifiantes c'est-à-dire à des formations aboutissant :
  - aux certifications figurant à l'inventaire de la CNCP\* ou enregistrées au RNCP\*\* (ou visant l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences composant une certification enregistrée),
  - à un CQP,
  - à une qualification figurant dans les grilles de classification d'une convention collective,
  - au socle de connaissances et de compétences («CléA»),
  - à des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, des conditions de durée minimale (70 heures, sauf exceptions) s'appliquent.

- Une action relevant du **compte personnel de formation (CPF)** doit correspondre à celles mobilisables dans le cadre de ce dispositif :
  - actions certifiantes (ou visant l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences composant une certification enregistrée au RNCP) figurant sur une des listes paritaires (liste de la CPNE\*\*\* de branche, liste régionale, liste nationale),
  - accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE),
  - socle de connaissances et de compétences («CléA»),
  - bilan de compétences,
  - action destinée à un créateur ou repreneur d'entreprise.

- Pour les actions relevant du **plan de formation**, l'action doit répondre aux seuls critères généraux d'éligibilité, mais également aux priorités déterminées par le Conseil d'administration du Fafiec pour ce dispositif.

### 1.4 Quid de l'éligibilité des actions financées sur les contributions conventionnelles et volontaires ?

Selon le Code du travail, les actions financées par l'OPCA sur les contributions conventionnelles et les contributions volontaires versées par les entreprises relèvent du «développement de la formation professionnelle continue». Il s'agit donc d'un périmètre plus large que celui des actions de formation professionnelle.

**Attention !** Toute prise en charge sur ces contributions «extra-légales» doit s'effectuer dans le respect des décisions paritaires du Conseil d'administration du Fafiec et, s'agissant d'une contribution conventionnelle, de l'accord de branche qui l'a créée.

### 1.5 Quels risques en cas de prise en charge d'actions non éligibles ?

L'Administration (services nationaux et régionaux de contrôle de la formation professionnelle) exerce un contrôle sur le bien-fondé et la réalité des actions financées par les OPCA. En cas de prise en charge d'actions ne répondant pas aux critères d'éligibilité, l'OPCA s'expose à un risque de reversement à l'Etat des sommes prises en charge à tort.

\* Commission Nationale de la Certification Professionnelle

\*\* Répertoire National des Certifications Professionnelles

\*\*\* Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

## 2 Catégories d'actions entrant dans le champ de la formation professionnelle

### 2.1 Quelles sont les catégories d'actions relevant du champ de la formation professionnelle ?

Le Code du travail détermine des catégories d'actions relevant de la typologie des actions de formation professionnelle (articles L. 6313-1 et suivants). Toute action éligible doit relever d'une de ces catégories :

Catégorie d'action	Objectif
1 <b>Adaptation et développement des compétences des salariés</b>	Favoriser l'adaptation des salariés au poste de travail, à l'évolution des emplois, leur maintien dans l'emploi, participer au développement de leurs compétences
2 <b>Acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances</b>	Offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative
3 <b>Promotion professionnelle</b>	Acquérir une qualification plus élevée
4 <b>Prévention</b>	Réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise
5 <b>Conversion</b>	Permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente
6 <b>Actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b>	Promouvoir, par la formation, la lutte contre les préjugés sexistes et l'égalité professionnelle
7 <b>Radioprotection des personnels médicaux et paramédicaux</b>	Formation théorique et pratique des professionnels pratiquant des actes de radiodiagnostic, de radiothérapie ou de médecine nucléaire à des fins de diagnostic, de traitement ou de recherche biomédicale exposant les personnes à des rayonnements ionisants et les professionnels participant à la réalisation de ces actes et à la maintenance et au contrôle de qualité des dispositifs médicaux
8 <b>Formation relative à l'économie et à la gestion de l'entreprise</b>	Compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise
9 <b>Bilan de compétences</b>	Permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation (voir 5.1)
10 <b>Validation des acquis de l'expérience (VAE)*</b>	Acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (voir 6.1)
11 <b>Formations destinées à permettre aux bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et aux volontaires en service civique</b>	Acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (voir 4.2)

\* Sont également éligibles à la prise en charge de l'OPCA les dépenses relatives à la mise en place des jurys de VAE : voir 6.2

Catégorie d'action	Objectif
12 Développement durable et transition énergétique	Permettre l'acquisition des compétences nécessaires à la connaissance des techniques de mise en œuvre et de maintenance des énergies renouvelables, ainsi que des dispositifs d'efficacité énergétique et de recyclage
13 Actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié	Assurer une meilleure compréhension des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale et d'actionnariat salarié
14 Actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité	Acquérir, par la formation, les compétences nécessaires à la création ou à la reprise d'entreprise
15 Actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française	Acquérir les savoirs de base et maîtriser la langue française

## 2.2 Dans une démarche d'analyse de l'éligibilité d'une action, faut-il systématiquement catégoriser chaque action ?

Telle qu'elle est conçue, la typologie des actions de formation professionnelle est suffisamment vaste pour accueillir un grand nombre d'actions. Il n'est donc pas nécessaire, au niveau de l'OPCA, de catégoriser une action dont l'éligibilité est incontestable. Ce n'est qu'en situation d'argumentation en faveur de la prise en charge d'une action «limite» (voir 16) qu'il est nécessaire d'indiquer de quelle catégorie d'action relève celle analysée. A contrario, afin d'argumenter un refus de prise en charge, il est recommandé de s'appuyer sur le fait que l'action ne relève d'aucune des catégories de l'article L. 6313-1 du Code du travail.

Catégoriser une action de formation est une première étape dans l'analyse de son éligibilité : il s'agit de repérer si ladite action entre dans le champ de la formation professionnelle.

## 2.3 Quelles sont les actions qui ne relèvent pas de la typologie des actions de formation professionnelle ?

La doctrine de l'Administration en charge de la formation professionnelle, exprimée par voie de circulaires et à l'occasion d'opérations de contrôle, permet d'identifier un certain nombre de catégories d'actions ne relevant pas de la typologie de la formation professionnelle :

- les actions à prédominance psychothérapeutique et de développement personnel sans finalité professionnelle (voir 9.2) ;
- la transmission de la culture de l'entreprise, l'accueil et l'intégration dans l'entreprise sans transmission des savoirs nécessaires à la maîtrise du poste de travail ;
- les activités de loisir et de détente ;
- la simple transmission de modes opératoires (formation «sur le tas») ;
- les actions de prévention des conduites addictives (alcoolisme, tabagisme, toxicomanie) destinées aux publics exposés à ces risques ;
- les actions généralistes liées à la sécurité routière, les actions visant le rattrapage de points du permis de conduire perdus suite à une infraction ;
- la simple transmission d'informations en matière de prévention des risques d'accidents de travail et les actions non certifiantes en matière de sécurité individuelle au travail (voir 10.1)...

## 3 Conditions matérielles d'organisation des actions de formation

### 3.1 Quelles sont les critères matériels d'organisation des actions de formation ?

Toute action de formation doit répondre aux conditions d'organisation fixées par l'article L. 6353-1 du Code du travail, c'est-à-dire faire l'objet, à la fois :

- d'objectifs pédagogiques préalablement déterminés (voir 3.3),
- d'un programme écrit (voir 3.4),
- de moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement (voir 3.5),
- d'indications quant aux prérequis (voir 3.6),
- d'un dispositif de suivi de l'exécution de l'action (contrôle de la présence) (voir 3.7),
- d'un dispositif d'appréciation des résultats (voir 3.8).

### 3.2 Sur quel(s) document(s) apprécier le caractère effectif de ces critères ?

Le Code du travail indique que ces éléments doivent figurer dans la convention de formation conclue entre l'entreprise et l'organisme de formation. Il est néanmoins admis que certains éléments figurent sur le programme, qui constitue l'annexe pédagogique de la convention de formation.

En cas de formation interne, l'entreprise devra indiquer l'ensemble des mentions requises sur le programme.

### 3.3 Comment les objectifs pédagogiques doivent-ils être exprimés ?

Le critère des objectifs pédagogiques doit être apprécié avec souplesse : dans certains cas, l'intitulé même de l'action peut constituer son objectif.

Les objectifs doivent toutefois être exprimés clairement : l'objectif constitue le but à atteindre en termes de connaissances, de savoirs, de savoir-faire à acquérir et l'atteinte de cet objectif devra être évaluée.

Les objectifs peuvent être libellés de différentes manières («être capable de...», «maîtriser les connaissances liées à...», «à l'issue de cette action, les stagiaires seront en mesure de...»...).

**Attention !** L'objectif pédagogique ne doit pas être confondu avec la finalité poursuivie par l'entreprise (objectif de changement, par exemple : «se mettre en conformité avec les exigences de...», «assurer la promotion professionnelle de...», «se positionner sur le marché de...») : la seule expression de cette finalité ne permet pas de déterminer l'objectif en termes de connaissances à acquérir par le(s) bénéficiaire(s) de la formation (objectif pédagogique).

### 3.4 Qu'est-ce qui permet de caractériser l'existence d'un programme ?

Trois éléments : un écrit, un séquençement (enchaînement de différentes phases), une adéquation avec les objectifs pédagogiques.

### 3.5 Les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement : quels sont-ils ?

Ce critère doit être apprécié avec souplesse : l'exigence porte sur l'existence de moyens matériels et humains mis au service du processus d'acquisition des savoirs, afin d'attester que les bénéficiaires de la formation sont encadrés dans la progression pédagogique.

Il s'agit donc d'exprimer, en cas de formation présentielle, qui sont les intervenants et quelles sont leurs qualifications en lien avec l'objectif pédagogique à atteindre. Par ailleurs, les moyens matériels indispensables à la formation doivent être spécifiés.

Les méthodes pédagogiques, en revanche, sont librement choisies et ne constituent pas un critère d'éligibilité.

### 3.6 Les prérequis doivent-ils être indiqués ?

Oui. Il s'agit d'une exigence fixée par la loi du 5 mars 2014 : le programme doit préciser le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation.

### 3.7 Comment le dispositif de suivi de l'exécution de l'action doit-il être mis en place ?

Le dispositif de suivi de l'exécution de la prestation de formation permet de contrôler le caractère effectif de la formation, c'est-à-dire la présence des stagiaires en formation. Le décret du 22 mars 2017 relatif au parcours de formation et à l'assiduité du stagiaire a modifié et « modernisé » les moyens de

justifier la présence d'un stagiaire en formation tout en conservant cette obligation.

En effet, pour établir l'assiduité d'un stagiaire, sont pris en compte:

- Les états de présence émargés par le stagiaire ou tous documents et données établissant sa participation effective à la formation. La feuille d'émargement signée par le stagiaire est toujours un mode de preuve de la présence d'un stagiaire en formation mais signatures électroniques ou autres modalités de justification de présence du stagiaire en formation sont dorénavant possibles (attention : un simple appel des stagiaires ne permet pas de justifier la présence d'un stagiaire en formation) ;
- Les documents ou données relatifs à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation ;
- Les comptes rendus de positionnement et les évaluations organisées par le dispensateur de la formation qui jalonnent ou terminent la formation ;
- Pour les séquences de formation ouvertes ou à distance, les justificatifs permettant d'attester de la réalisation des travaux exigés ainsi que le temps nécessaire pour leur réalisation.

Ces documents permettent l'établissement d'une attestation de présence (à ne pas confondre avec l'attestation individuelle de formation, remise à chaque stagiaire à l'issue de l'action et comportant l'objectif de l'action, sa nature, sa durée et les résultats de l'évaluation).

Il est conseillé par l'administration de recourir à des états de présence par demi-journées.

L'original de ce document reste la propriété des prestataires de formation qui, en cas de contrôle de l'administration transmettront ces documents.



Chaque OPCA détermine les documents à transmettre afin de financer une prestation réalisée : attestations de présence, état de présence (avec dans certains cas la signature de l'intervenant)... En tout état de cause, les organismes de formation doivent fournir une copie de ceux-ci à la demande de l'OPCA. Le contrôle de la présence doit s'effectuer en conformité avec les décisions de gestion du FAFIEC (conditions générales, règles de prise en charge et contrôle service fait).

---

### 3.8 Un dispositif d'évaluation doit-il systématiquement être mis en place ?

Oui, l'évaluation de la formation est obligatoire. C'est à l'organisme de formation (ou à l'entreprise, dans le cadre de la formation interne) de déterminer le processus d'évaluation des résultats de l'action : ce dispositif prend une forme plus ou moins souple selon les cas.

Ainsi, il est admis qu'un dispositif «léger» (évaluation collective par le formateur, questionnaires individuels à chaud ou à froid...) soit mis en place pour les actions courtes et non certifiantes.

En revanche, pour les actions plus longues et celles aboutissant à une certification, une évaluation plus «qualitative» doit être conduite : quizz ou tests de connaissances, présentation devant un jury, examen final... L'OPCA n'est pas destinataire des documents rendant compte de l'évaluation conduite, mais doit s'assurer que, par une mention spécifique sur le programme ou dans la convention, un processus d'évaluation est conduit.

**Attention !** Le processus d'évaluation des résultats de l'action, destiné à mesurer le degré d'appropriation des connaissances, ne doit pas être confondu avec le processus de recueil de la satisfaction des bénéficiaires, lequel n'est pas obligatoire.

---

### 3.9 Quid de la durée de l'action ?

La durée minimale de l'action (sauf, en règle générale, dans le cadre de la période de professionnalisation) ne constitue pas un critère légal ou réglementaire.

La seule exigence porte sur une adéquation de la durée selon les objectifs à atteindre. Notons toutefois que, compte tenu des acquis de chaque bénéficiaire de formation, les durées de formation pour un même objectif à atteindre peuvent varier.

**Attention !** Dans le cadre des opérations de contrôle de l'Administration, les actions d'une durée inférieure à une journée sont, le plus souvent, rejetées. Ceci, au motif qu'elles constituent des actions de simple transmission de modes opératoires ou d'information.

Chaque OPCA peut déterminer, dans le cadre de ses règles de gestion, une durée minimale pour les actions éligibles à sa prise en charge.

**Au Fafiec** la durée minimale de la formation s'élève à 6h pour obtenir un accord de prise en charge.

## 4 Publics bénéficiaires de formation (salariés, bénévoles, demandeurs d'emploi...)

### 4.1 Quels sont les publics éligibles à une prise en charge financière par l'OPCA ?

Outre le cas spécifique des bénévoles (voir 4.2) et, dans le cadre de certains dispositifs destinés aux demandeurs d'emploi (voir 4.3), les interventions financières d'un OPCA sont dirigées vers les salariés des entreprises relevant de son champ de compétence.

Cette condition exclut les actions dispensées au bénéfice des personnes suivantes :

- stagiaires école,
- clients et fournisseurs de l'entreprise,
- intérimaires,
- salariés mis à disposition par une entreprise extérieure,
- employeurs non salariés, travailleurs indépendants, mandataires sociaux ne cumulant pas leur activité avec un contrat de travail.

### 4.2 Quid des bénévoles ?

Les actions destinées à permettre aux bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions sont considérées comme des actions de formation et peuvent donc faire l'objet de prises en charge des OPCA.

**À noter !** Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le Compte d'engagement citoyen (CEC) recense les activités bénévoles ou de volontariat (service civique, réserve militaire, réserve sanitaire, activités de maître d'apprentissage...) et permet d'acquérir jusqu'à 60 heures inscrites sur le compte personnel de formation (CPF).

### 4.3 L'OPCA peut-il prendre en charge des dépenses de formation au bénéfice de demandeurs d'emploi ?

Oui, mais cette prise en charge s'exerce dans le cadre spécifique de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

## 5 Bilan de compétences

### 5.1 Le bilan de compétences : quels critères d'éligibilité ?

L'OPCA peut financer un bilan de compétences, dès lors que sont respectées les conditions suivantes :

- respect du contenu et des modalités de déroulement du bilan (réalisation en 3 phases successives, remise au bénéficiaire d'un document de synthèse comportant certaines indications et des conclusions détaillées du bilan, respect de la vie privée des bénéficiaires...) et des obligations des prestataires de bilans de compétences (garanties sur les méthodes utilisées, qualification des personnels, obligation de recourir à un prestataire externe à l'entreprise pour les salariés, séparation des activités de formation et de bilans, destruction des bilans au-delà d'un an, respect des obligations à l'égard de l'Administration...);
- inscription du prestataire de bilans sur l'une des listes établies par les organismes agréés au titre des congés formation, Opacif ou Fongecif ;
- conclusion d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'entreprise et le centre de bilans de compétences.

#### À noter!

Le bilan de compétences fait partie, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, des actions mobilisables dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), sans condition d'inscription sur les listes paritaires.

## 6 Validation des acquis de l'expérience (VAE)

### 6.1 La validation des acquis de l'expérience (VAE) : quels critères d'éligibilité ?

Les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) font partie de la typologie des actions de formation professionnelle et peuvent être financées dans le cadre de l'ensemble des dispositifs destinés aux salariés (CPF, période de professionnalisation, plan de formation).

Concernant l'éligibilité, une seule exigence, si l'action de VAE est organisée à l'initiative de l'entreprise : la conclusion d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'entreprise et l'organisme (ou les organismes) assurant l'accompagnement du bénéficiaire.

**Attention !** Les frais afférents aux actions de VAE (frais d'accompagnement et de validation, frais annexes) doivent être pris en charge conformément aux critères paritaires arrêtées au niveau de l'OPCA, pour chaque dispositif. Mais en tout état de cause, les frais de rémunération sont financés dans la limite de 24 heures par action.

### 6.2 Les frais de jury de VAE peuvent-ils être pris en charge ?

Oui. Le Code du travail indique qu'un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) bénéficie d'une autorisation d'absence de la part de son employeur (moyennant le respect d'un délai de prévenance), qui n'entraîne aucune diminution de sa rémunération. Lorsque la rémunération est supportée par l'employeur (c'est-à-dire non prise en charge par l'instance qui «abrite» le jury d'examen ou de VAE), le salaire, les cotisations sociales obligatoires et, s'il y a lieu, la taxe sur les salaires qui s'y rattachent peuvent être pris en charge par un OPCA.

**À noter !** Depuis la loi «Travail» du 8 août 2016, peuvent également être pris en charge les frais de transport, d'hébergement et de restauration des retraités désignés pour siéger en jury d'examen ou de VAE.

## 7 Phases de positionnement, évaluation, accompagnement

### 7.1 Les phases de positionnement, évaluation, accompagnement peuvent-elles être prises en charge ?

Avec la loi «Travail» du 8 août 2016, la notion d'action de formation évolue vers celle de «*parcours comprenant des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation*».

Ceci, afin de prendre davantage en compte le recours aux différentes modalités de formation et formes d'apprentissage, de permettre aux prestataires de formation et aux entreprises d'ajuster leurs réponses pédagogiques et organisationnelles aux stagiaires, de privilégier l'atteinte des objectifs de formation tout en tenant compte des besoins et des capacités des stagiaires.

En tant qu'accessoires de la formation et selon les critères paritaires arrêtés au niveau de l'OPCA, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être prises en charge.

### 7.2 Quelles spécificités dans le cadre de CléA ?

Avec la loi «Travail» du 8 août 2016, les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement aux formations permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences («CléA») sont éligibles au compte personnel de formation (CPF).

De même, dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation, des actions d'évaluation permettant l'accès au socle peuvent être mises en œuvre.

Il est donc envisageable, pour l'OPCA, de financer ces actions même si aucune formation n'est mise en œuvre.

## 8 Formation interne

### 8.1 Existe-t-il des spécificités concernant l'éligibilité des actions de formation interne ?

Une action de formation dont l'entreprise a la maîtrise d'œuvre est une action de formation interne : l'entreprise définit les objectifs, le programme, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement (animation de l'action par un de ses salariés, un de ses dirigeants ou une personne mise à disposition) et les modalités d'évaluation.

Une telle action doit respecter l'ensemble des critères d'éligibilité, notamment en matière d'organisation matérielle. En particulier, l'entreprise devra apporter, sur le programme (voir 3.5) des précisions quant aux personnes chargées de l'animation de l'action (titres, qualité, domaine de compétence en lien avec le domaine de formation concerné).

## 9

# Coaching/Actions de développement personnel

## 9.1 Les actions de coaching sont-elles éligibles ?

Telles que définies par les circulaires relatives aux actions entrant dans le champ de la formation professionnelle («actions qui correspondent à l'activité d'une personne référente 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»), les actions de coaching ne sont pas éligibles au financement de l'OPCA. De telles actions ne pourraient être prises en charge qu'à titre de phases d'accompagnement (voir 7.1), dans le cadre de parcours où le coaching constituerait une phase préalable ou postérieure à la formation.

## 9.2 Les actions de développement personnel sont-elles éligibles ?

D'une manière générale, les actions à prédominance psychothérapeutique, celles poursuivant essentiellement un objectif d'amélioration du bien-être et les actions de développement personnel généralistes ne sont pas éligibles aux financements sur les fonds de la formation professionnelle.

Par exception, sont admises les actions visant l'acquisition ou le développement d'un savoir-être à finalité professionnelle, c'est-à-dire centrées sur un poste ou un emploi : l'éligibilité repose donc sur l'indication, sur le programme de formation, des fonctions exercées par les bénéficiaires de la formation et sur l'adaptation de ce contenu à ces fonctions.

# 10 Formation à la sécurité, à l'hygiène et à la santé au travail / Formation dans le domaine de la conduite

## 10.1 En matière d'éligibilité des actions de formation à la sécurité, à l'hygiène et à la santé au travail : quels sont les principes... ?

Selon le Code du travail, ces actions sont à la charge de l'employeur (dans le cadre de ses obligations en matière de prévention des accidents de travail) et non éligibles à la prise en charge financière de l'OPCA. Sont essentiellement visées les actions permettant aux salariés d'assurer leur propre sécurité. Quelques exemples de thématiques non éligibles :

- information ou transmission de consignes sur les conditions d'ergonomie, de sécurité ;
- conditions de circulation dans l'entreprise ;
- conditions d'exécution du travail ;
- conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre ;
- vérification des connaissances.

## 10.2 ... Et les exceptions ?

Dans trois cas, les actions de formation dans le domaine de la sécurité, de l'hygiène et de la santé au travail peuvent être considérées comme éligibles à la prise en charge de l'OPCA :

- actions permettant l'acquisition de compétences ou de qualifications applicables dans l'organisation de la sécurité collective, et pas seulement relatives aux connaissances de base des mesures de sécurité individuelle ;
- formations aboutissant à l'acquisition de compétences acquises et validées personnellement, par une certification (exemple : CACES...)

- formations, non éligibles en tant que telles, mais intégrées dans un parcours de formation poursuivant un objectif plus large que la sécurité.

**À noter !** certaines certifications dans le domaine de la sécurité au travail font désormais l'objet d'une certification enregistrée à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) : CACES, habilitations électriques... Elles peuvent donc être mobilisées dans le cadre de la période de professionnalisation, du CPF ou du plan de formation.

Sur cette base, le Fafiec prend en charge les actions suivantes :

- «Risques BTP, Construction» ;
- «Risques chimiques», «GIES Niveau 2» et «Formations risques UIC – Habilitation des personnes des entreprises extérieures» ;
- formations préparant à l'habilitation électrique ;
- «Prévention des risques mécaniques sur sites nucléaires (M0-M1-M2-MR-MC)» et «Personne Compétente en Radioprotection (PCR)» ;
- actions Sauveteur Secouristes du Travail (SST) (formation initiale et recyclages) ;
- «ARI (Appareil Respiratoire Isolant)» (formation initiale, uniquement) ;
- «Prévention et secours civique de niveau 1 (PSC1)» ;
- «Travail en hauteur R408 – Montage, utilisation et démontage des échafaudages de pied» ;
- «Risques ATEX» ;
- formations Gaz (si la préparation de l'habilitation gaz ne constitue pas l'objectif principal de l'action) ;
- «Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)» (formation initiale et recyclages).

---

### 10.3 Quid des actions dans le domaine de la conduite ?

Les actions généralistes dans le domaine de la sécurité routière (rappel des règles de circulation en sécurité) et celles visant le rattrapage de points du permis de conduire perdus suite à une infraction ne sont pas éligibles.

En revanche, les actions visant le perfectionnement de l'aptitude à la conduite pour certains professionnels, les actions certifiantes ou visant l'obtention d'un permis (sous réserve qu'il y ait une nécessité professionnelle) sont admises.

Sur cette base, le Fafiec prend en charge les actions suivantes :

- Formations aboutissant à un certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) ;
- FIMO (Formation Initiale Minimale Obligatoire) et FCOS (Formation Continue Obligatoire de Sécurité) ;
- Permis A, B, C, D, E, BSR (Brevet de sécurité routière), permis bateau, brevet de pilote d'avion (si l'entreprise peut justifier que l'obtention du permis ou du brevet est indispensable pour l'exercice de l'activité professionnelle du salarié concerné) ;
- Conduite en sécurité pour les salariés utilisant leur véhicule à titre professionnel ;
- Formation des personnes intervenant dans le transport des marchandises dangereuses.



## 11 Formation ouverte et/ou à distance (FOAD)

### 11.1 En matière de FOAD, quelles sont les règles d'éligibilité ?

L'éligibilité des actions de formation ouverte et/ou à distance (par correspondance, par téléphone, e-learning, blended learning...) suppose que l'ensemble des critères généraux (voir 1.2) soient respectés et que les actions présentent un lien d'interactivité entre les bénéficiaires de la formation et le dispensateur de formation. L'analyse de l'éligibilité d'une action en FOAD repose donc essentiellement sur le rôle (actif ou passif) de l'organisme de formation : l'absence d'encadrement pédagogique caractérise une action d'auto-formation, non éligible. Dans des conditions désormais assouplies par la loi du 5 mars 2014, le Code du travail adapte les conditions d'éligibilité des actions de FOAD.

#### **Doivent figurer dans le programme de formation :**

- les travaux demandés au stagiaire et le temps de réalisation estimé ;
- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences en FOAD ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, à disposition du stagiaire (moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique / moyens à disposition du stagiaire pour les utiliser, avec indication des périodes et lieux / délais d'assistance).

#### **Concernant le contrôle de l'assiduité, la justification ne repose pas sur les éléments habituels (listes d'émargement). Sont pris en compte :**

- les justificatifs de réalisation des travaux demandés ;
- les informations et données sur le suivi de l'action, l'assistance et l'accompagnement du stagiaire ;
- les évaluations spécifiques en cours ou en fin de formation.

## 12 Formation à l'étranger

### 12.1 En matière de formation organisée à l'étranger : quelles sont les règles d'éligibilité ?

Les actions organisées sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne sont considérées comme des actions de formation professionnelle, au titre du principe de libre circulation au sein de l'Union européenne. Il convient toutefois de vérifier que les critères d'éligibilité (rattachement de la typologie des actions de formation professionnelle, conditions matérielles d'organisation... à l'exclusion de la détention d'un numéro de déclaration d'activité) sont respectés.

En dehors de l'Union européenne, l'entreprise doit indiquer les motifs (enjeu de regroupement des salariés d'un groupe de dimension internationale, «immersion», formation «constructeur», offre de formation n'ayant pas d'équivalent en France ou dans l'Union européenne...) qui justifient le choix du lieu d'organisation de la formation.

## 13 Formations liées à un mandat de représentant du personnel

### 13.1 Formation des membres du comité d'entreprise, du CHSCT, formation économique sociale et syndicale... ces actions sont-elles éligibles ?

Les représentants du personnel, élus au comité d'entreprise (CE) ou au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), mais également tout salarié dans le cadre du congé de formation économique et sociale, bénéficient d'un droit à la formation.

Les formations dispensées dans le cadre de ces congés particuliers font l'objet d'un financement par l'entreprise, par les organisations syndicales et par le Fonds pour le financement du dialogue social.

Le Fafiec ne prend en charge aucun frais dans le cadre de ces congés.

## 14 Modalités d'achat des actions de formation

### 14.1 Quelles sont les modalités de contractualisation entre l'entreprise et l'organisme de formation ?

L'achat de formation par l'entreprise auprès d'un prestataire de formation doit être formalisé par une convention de formation, dont le contenu est défini par le Code du travail.

La convention de formation doit ainsi faire apparaître :

- l'intitulé de l'action,
- sa nature (action d'acquisition, entretien, perfectionnement des connaissances, action qualifiante, bilan de compétences...),
- sa durée,
- les effectifs accueillis (identification des stagiaires ou nombre de stagiaires),
- les modalités de déroulement (séquençement, action «en présenciel», à distance...) et de sanction (concours, examen, attestation de capacité, attestation de présence...),
- le prix (ou les contributions financières éventuelles de personnes publiques),
- le numéro de déclaration d'activité de l'organisme de formation.

**Attention !** Dans le cas où la convention est la première que conclut l'organisme de formation, celle-ci ne comporte pas le numéro de déclaration d'activité (cette première convention sera jointe au dossier de dépôt en préfecture de la déclaration d'activité).

En l'absence de convention de formation (actions ponctuelles, courtes ou répétitives...), les parties peuvent recourir à un bon de commande ou à une facture (hors des cas où la convention est obligatoire : contrat de professionnalisation, bilan de compétences, VAE).

Dès lors, ce document doit comporter les mentions obligatoires prévues pour les conventions de formation. Toutefois, la convention, la facture ou le bon de commande peuvent ne pas contenir certaines des mentions ci-dessus dès lors qu'elles sont indiquées dans le programme, lui-même expressément intégré à la convention ou au bon de commande.

## 15 Impact de la qualité

---

### 15.1 Les critères de qualité de l'offre de formation ont-ils un impact sur les critères d'éligibilité ?

En application de la loi du 5 mars 2014 et du décret «qualité» du 30 juin 2015, l'OPCA (comme tout financeur de formation) doit s'assurer, depuis le 1er janvier 2017, de la capacité des prestataires qu'il finance à dispenser une formation de qualité («notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires»).

Outre les 6 critères d'appréciation de la qualité, le décret du 30 juin 2015 indique que le financeur s'assure du respect, par chaque organisme, des dispositions relatives (notamment) à l'organisation des actions de formation.

Qualité et éligibilité sont donc deux notions à dissocier : si l'inscription d'un organisme de formation sur le catalogue de référence de l'OPCA indique que sont respectés les critères de qualité de l'offre, l'OPCA n'est pas dispensé d'analyser le caractère éligible d'une action proposée par l'organisme.

**Pour en savoir +** Consultez la rubrique Qualité de la formation sur [fafiec.fr](http://fafiec.fr)

16

## Méthodologie d'action et d'aide à la décision : grille d'analyse renforcée

En matière d'analyse de l'éligibilité d'une action, une démarche de renseignement d'une grille d'analyse d'imputabilité peut utilement fournir une aide à la décision pour l'équipe technique du Fafiec.

En effet, après s'être assuré que tous les critères d'éligibilité sont réunis, le renseignement de cette grille permet d'objectiver et de justifier la prise en charge d'une action «limite» et de renforcer les moyens d'analyse. La grille renseignée peut ainsi être jointe au dossier de formation, dans la perspective d'un éventuel contrôle de l'Administration.

*A contrario*, pour une action non éligible au regard de cette grille, les critères non respectés ainsi mis en lumière permettent d'argumenter un refus de prise en charge auprès de l'entreprise.

Ci-après, un modèle-type de grille d'analyse :

### Caractéristiques générales

Entreprise :	Intitulé de l'action :
Organisme dispensateur ( <i>sauf formation interne</i> ) :	Date(s) et durée de l'action :

### Rattachement de l'action à la typologie de la FPC

(articles L. 6313-1 et suivants du Code du travail)

Questionnement	Réponse	Commentaire et incidence sur l'éligibilité
<b>À quel type d'action rattacher cette formation (en référence à la typologie de l'article L. 6313-1 du Code du travail) ?</b>	Action qualifiante, action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, autre type...	La typologie des actions de formation est large et la plupart des actions peut être rattachée à la catégorie «actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances», qui englobe la plupart des actions de formation non qualifiantes.
<b>S'agit-il d'une action de simple information et/ou de sensibilisation ?</b>	→ OUI → NON	Une réponse «oui» fait sortir l'action du champ de la formation professionnelle continue.

## Conditions d'organisation

(article L. 6353-1 du Code du travail)

Questionnement	Réponse	Commentaire et incidence sur l'éligibilité
<b>L'organisme dispensateur (sauf formation interne) est-il titulaire d'un numéro de déclaration d'activité ?</b>	→ OUI → NON	À défaut de numéro de déclaration d'activité (sauf action organisée à l'étranger ou organisée en interne dans l'entreprise), l'action ne peut pas être financée.
<b>Le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation est-il précisé ?</b>	→ OUI → NON	Une réponse « oui » fait sortir l'action du champ de la formation professionnelle continue.
<b>Les objectifs de l'action sont-ils précisés en termes d'acquisition de savoirs et/ou de savoir-faire ?</b>	→ OUI → NON Si oui, quels savoirs et/ou savoir-faire :	L'absence d'objectifs formalisés peut être palliée par le contenu du programme dès lors que celui-ci précise les contenus et connaissances visés.
<b>L'action fait-elle l'objet d'un programme écrit ?</b>	→ OUI → NON	L'absence de programme justifie un refus de prise en charge.
<b>Les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement sont-ils appropriés, au regard des objectifs de l'action et des compétences à acquérir ?</b>	→ OUI → NON Commentaire :	Une inadéquation flagrante des moyens mobilisés au regard des objectifs et du programme de la formation justifie un refus de financement.
<b>Des modalités de suivi et d'évaluation ont-ils été prévus ?</b>	→ OUI → NON Si oui, lesquelles :	Le financement de l'action doit être justifié par des justificatifs de présence ou d'assiduité (contrôle de la réalité). En revanche, le choix du processus d'évaluation est laissé à la discrétion de l'organisme ou de l'entreprise, qui peut opter pour une évaluation « à froid » (ne suivant pas immédiatement la fin de la formation).
<b>En quoi les savoirs et savoir-faire acquis à l'occasion de l'action peuvent-ils être réinvestis en situation professionnelle ?</b>	Commentaire :	À renseigner notamment pour certaines actions aux objectifs « atypiques », dont le lien avec l'activité professionnelle des salariés doit être établi. Une attestation de l'employeur suffit à établir ce lien.
<b>La durée de l'action est-elle supérieure ou égale à xx heures ?</b>	→ OUI → NON Commentaire :	La dimension formative des actions de courte durée est insuffisante. Ces actions sont réputées viser un objectif de simple information ou de sensibilisation.

# Index des mots clés

<b>A</b>	Accompagnement	7.1
	Achat de formation	14.1
	Acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances	2.1
	Adaptation et développement des compétences des salariés	2.1
	Addictives (prévention des conduites)	2.3
	ARI (Appareil Respiratoire Isolant)	10.2
	Attestation de présence	3.7
	Attestation individuelle de formation	3.7
<b>B</b>	Bénévoles	2.1, 4.2
	Bilan de compétences	5.1
	Blended learning	11.1
	Blocs de compétences	1.4
	Bon de commande	14.1
	Brevet de pilote d'avion	10.3
	Catégories d'actions de formation professionnelle	2.1, 2.2, 2.3
<b>C</b>	CHSCT (formation des membres)	13.1
	Clients	4.1
	Coaching	9.1
	Comité d'entreprise (formation des membres)	13.1
	Compte d'engagement citoyen (CEC)	4.2
	Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)	4.3
	Contribution conventionnelle	1.4
	Contribution volontaire	1.4
	Contrôle	1.5
	Convention de formation	14.1
	Conversion	2.1
	Correspondance (formation par)	11.1
	CPF	1.3
	Créateur/repreneur d'entreprise	2.1
	Culture d'entreprise (transmission)	2.3

# Index des mots clés (suite)

<b>D</b>	Demandeurs d'emploi	<b>4.3</b>
	Développement de la formation professionnelle	<b>1.4</b>
	Développement durable et transition énergétique	<b>2.1</b>
	Développement personnel	<b>2.3, 9.2</b>
	Dirigeants, travailleurs indépendants, mandataires sociaux	<b>4.1</b>
	Durée de formation	<b>3.9</b>
<b>E</b>	Economie et gestion de l'entreprise	<b>2.1</b>
	Economique, sociale et syndicale (formation)	<b>13.1</b>
	Egalité professionnelle	<b>2.1</b>
	E-learning	<b>11.1</b>
	Éligibilité (critères généraux)	<b>1.2</b>
	Éligibilité (définition générale)	<b>1.1</b>
	Etranger (formation à l')	<b>12.1</b>
	Évaluation	<b>3.8, 7.1, 7.2</b>
<b>F</b>	Facture	<b>14.1</b>
	FCOS	<b>10.3</b>
	FIMO	<b>10.3</b>
	FOAD (formation ouverte et/ou à distance)	<b>11.1</b>
	Fournisseurs	<b>4.1</b>
	Française (apprentissage de la langue française)	<b>2.1</b>
<b>G</b>	Gaz	<b>10.2</b>
	Grille d'analyse	<b>16</b>
<b>H</b>	Habilitation électrique	<b>10.2</b>
	Hygiène	<b>10.1 à 10.3</b>
<b>I</b>	Illettrisme (lutte contre l')	<b>2.1</b>
	Intégration et accueil dans l'entreprise	<b>2.3</b>
	Intéressement, participation, épargne salariale et actionnariat salarié	<b>2.1</b>
	Intérimaires	<b>4.1</b>
	Interne	<b>8.1</b>
	Inventaire CNCP	<b>1.3</b>
<b>L</b>	Listes d'émargement	<b>3.7</b>
	Loisirs, détente	<b>2.3</b>

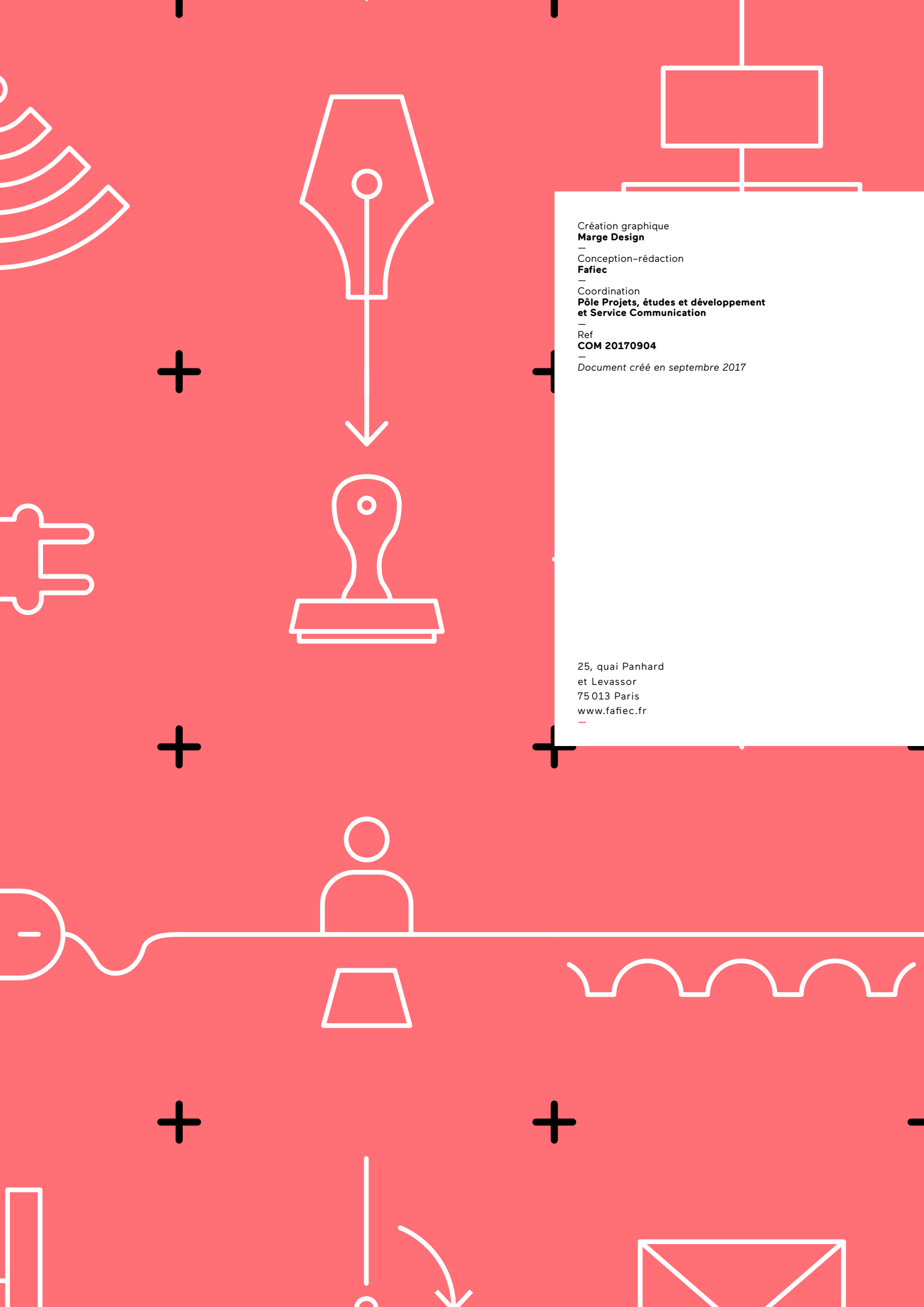
# Index des mots clés (suite)

<b>M</b>	Mis à disposition (salariés)	<b>4.1</b>	
	Mixité professionnelle	<b>2.1</b>	
<b>N</b>	Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement	<b>3.5</b>	
	Numéro de déclaration d'activité	<b>14.1</b>	
<b>O</b>	Objectifs	<b>3.3</b>	
	Organisation des actions de formation (critères matériels)	<b>3.1 à 3.9</b>	
<b>P</b>	Période de professionnalisation	<b>1.4</b>	
	Permis bateau	<b>10.3</b>	
	Permis de conduire	<b>10.3</b>	
	Permis de conduire (rattrapage de points perdus)	<b>2.3, 10.3</b>	
	Plan de formation	<b>1.4</b>	
	Positionnement	<b>7.1</b>	
	Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)	<b>4.3</b>	
	Prérequis	<b>3.6</b>	
	Prévention	<b>2.1</b>	
	Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)	<b>10.2</b>	
	Prévention et secours civique de niveau1 (PSC1)	<b>10.2</b>	
	Programme	<b>3.4</b>	
	Promotion	<b>2.1</b>	
	Psychothérapeutique (actions à prédominance)	<b>2.3, 9.2</b>	
	Publics	<b>4.1</b>	
	<b>Q</b>	Qualifiante (action)	<b>1.4, 2.1</b>
		Qualité	<b>15.1</b>
	<b>R</b>	Radioprotection	<b>2.1, 10.2</b>
		Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)	<b>1.4</b>
Représentants du personnel (formation des)		<b>13.1</b>	
Risques ATEX		<b>10.2</b>	
Risques BTP, Construction		<b>10.2</b>	
Risques chimiques		<b>10.2</b>	
Risques mécaniques sur sites nucléaires		<b>10.2</b>	
Risques UIC		<b>10.2</b>	



# Index des mots clés (suite)

<b>S</b>	Santé	<b>10.1 à 10.3</b>
	Sauveteur Secouristes du Travail (SST)	<b>10.2</b>
	Sécurité	<b>10.1 à 10.3</b>
	Sécurité routière	<b>2.3, 10.3</b>
	Socle de connaissances et de compétences (« CléA »)	<b>1.3, 7.2</b>
	Stagiaires-école	<b>4.1</b>
	Suivi de l'exécution de l'action	<b>3.7</b>
<b>T</b>	Téléphone (formation par)	<b>11.1</b>
	Transport des marchandises dangereuses	<b>10.3</b>
	Travail en hauteur R408 - Montage, utilisation et démontage des échafaudages de pied	<b>10.2</b>
	Typologie des actions de formation professionnelle	<b>2.1, 2.2, 2.3</b>
<b>V</b>	VAE (accompagnement)	<b>6.1</b>
	VAE (jury)	<b>6.2</b>
	Volontaires en service civique	<b>2.1, 4.2</b>



Création graphique  
**Marge Design**

—  
Conception-rédaction  
**Fafiec**

—  
Coordination  
**Pôle Projets, études et développement  
et Service Communication**

—  
Ref  
**COM 20170904**

—  
*Document créé en septembre 2017*

25, quai Panhard  
et Levasseur  
75 013 Paris  
[www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)