Dossier

Formation professionnelle

Partie 1 – Les dispositifs emblématiques de la réforme

Les actions de développement des compétences réalisées à distance : quelles évolutions depuis la loi du 5 septembre 2018 ?

L'essentiel

La présente contribution a pour objet de rendre compte, plus de six ans après l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018, de l'état du droit en matière de formation à distance : quels usages, quelles évolutions, quelles inflexions et quelles remises en cause ?

par Sabrina Dougados
Avocate associée – Cabinet Littler France

Si la formation à distance bénéficie depuis plus de dix ans d'une reconnaissance légale bien établie, elle rencontre pourtant plusieurs freins à son développement (I), faisant parfois écho à la position des juges (II). La modalité du distanciel n'est au demeurant pas reconnue par la loi pour les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de bilan de compétences, de même que pour les processus d'évaluation inhérents à la délivrance d'une certification professionnelle (III). Cet état des lieux vise à identifier des pistes d'évolution de notre droit positif, à l'heure où l'intelligence artificielle (IA) frappe à la porte de notre système français de formation.

I. — LA LOI

A — RECONNAISSANCE LÉGALE DU DISTANCIEL COMME UNE MODALITÉ PÉDAGOGIQUE À PART ENTIÈRE

Le recours à la formation ouverte et à distance (FOAD) a été légitimé par la loi du 5 mars 2014, et ses modalités d'application précisées par le décret du 20 août 2014, sous réserve que l'action relève du champ de la formation professionnelle au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail, d'une part, et que les conditions de forme, en particulier s'agissant des mentions devant figurer dans la convention/le contrat de formation, soient réunies : « Les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 6313-1 sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. La formation […] peut s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement. Dans ce cas, le programme mentionné au premier alinéa précise : 1° La nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ; 2° Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ; 3° Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire » [1].

La loi du 8 août 2016 a également élargi la définition légale d'une « action de formation » afin d'y intégrer, outre les séquences pédagogiques proprement dites, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation, permettant d'adapter le programme et les modalités de déroulement de la formation [2]. Elle a également permis le recours à la FOAD dans le cadre des formations par apprentissage [3].

En effet, la loi du 5 mars 2014 n'avait pas étendu le recours à la formation à distance dans le cadre du contrat d'apprentissage, sauf dans des cas particuliers limitative-

1 C. trav., art. L. 6353-1 en vigueur du 7 mars 2014 au 10 août 2016.

2 C. trav., art. L. 6353-1 en vigueur du 10 août 2016 au 1er janv. 2019.

3 C. trav., art. L. 6211-2.

ment énumérés par la réglementation, tels que les apprentis en situation de handicap [4].

Dans ces conditions, l'ensemble des dispositifs d'accès à la formation professionnelle sont accessibles à cette modalité pédagogique distancielle : plan de développement des compétences (PDC), compte personnel de formation (CPF), action de reconversion ou de promotion par l'alternance (dite Pro-A), contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage, projet de transition professionnelle (PTP), préparation opérationnelle à l'emploi (POE), etc.

Depuis la loi du 5 septembre 2018, l'article L. 6313-2 du code du travail dispose que « L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail. Les modalités d'application des deuxième et troisième alinéas du présent article sont déterminées par décret ».

L'article D. 6313-3-1 du code du travail prévoit désormais que « La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend : 1° Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ; 2° Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ; 3° Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation ».

Si aucun nouveau texte législatif ni réglementaire sur la formation à distance n'a été publié depuis, on observe néanmoins une inflexion du législateur à vouloir traiter différemment cette modalité pédagogique en termes d'éligibilité à des financements publics, dans le cadre de l'apprentissage.

B — VERS UNE REMISE EN CAUSE DU DISTANCIEL DANS LES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE ?

Dans le cadre de l'adoption de la loi de finances pour 2025, le législateur a entendu minorer le financement de la formation par apprentissage par les opérateurs de compétences (Opco) lorsque celle-ci est réalisée en tout ou partie à distance par le centre de formation d'apprentis (CFA). En effet, selon un amendement adopté lors de l'examen du projet de loi, lorsque la formation comprend une modalité pédagogique distancielle, les niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage financés par les Opco pourront être minorés d'un montant au moins égal à un pourcentage fixé par décret. Cette mesure a pour effet, de façon indirecte, de réduire le déficit financier de France compétences ou, à tout le moins, de permettre aux Opco de financer davantage de formations par apprentissage à budget constant, au regard de la dotation financière qu'ils perçoivent de France compétences.

La mesure a pour objet d'ajuster de manière plus précise et équitable la prise en charge des contrats d'apprentissage pour les formations réalisées de façon distancielle. L'amendement initial énonçait que les NPEC « sont minorés » d'un montant au moins égal à un pourcentage fixé par décret [5]. Cela revenait à considérer que la modalité distancielle induisait nécessairement des coûts réduits pour les centres de formation, ce qui paraît discutable au regard des investissements financiers parfois conséquents qui sont réalisés par les CFA pour se doter de plateformes digitales performantes.

Dans la version définitive de la loi, cette rédaction a été remplacée par la disposition suivante : « peuvent faire l'objet de modulations en fonction de critères et selon un montant déterminé par décret, en particulier lorsque […] la réalisation des actions de formation fait appel à des modalités de formation à distance » [6]. Ce rédactionnel laisse une marge de manœuvre bien plus importante au pouvoir réglementaire qui pourrait tout aussi bien décider de majorer que de minorer ces NPEC.

Il est intéressant d'observer que certains accords de branche prévoient une interdiction de recourir aux formations à distance dans le cadre de l'apprentissage. C'est le cas de l'accord en date du 10 novembre 2022 de la branche hôtellerie, restauration qui a été étendu par arrêté ministériel du 22 mars 2024. Les partenaires sociaux ont décidé, dans cet accord, d'interdire le recours aux formations à distance dans le cadre des formations en alternance : « les parties signataires s'accordent sur le fait que les formations pratiques et technologiques au métier de base nécessitant des matières premières alimentaires et où des mises en pratique des règles d'hygiène alimentaires ne sont pas accessibles aux formations dispensées en distanciel, il en est de même pour les formations en alternance ».

De façon assez surprenante, les partenaires sociaux écartent la possibilité de recourir à la formation à distance dans le cadre des contrats de professionnalisation et d'apprentissage au motif que, dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, l'apprentissage des métiers de base nécessite des formations pratiques exercées sur poste de travail. Pour autant, les contrats de formation en alternance comprennent, outre des formations pratiques en entreprise, des séquences de formation théorique en CFA. Or, ce sont ces séquences de formation qui ont vocation à être réalisées à distance, s'agissant d'une modalité pédagogique à l'instar des formations en présentiel.

À cet égard, la branche de la coiffure et des professions connexes a introduit cette différence en précisant dans son accord du 18 novembre 2022 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (étendu par arrêté du 8 déc. 2023), à l'article 7.4 intitulé « Contrat d'apprentissage », que : « dans le cadre de certification et diplôme métiers de la coiffure, les modules de formation pratique en distanciel ne seront pas pris en charge. La pratique doit être dispensée impérativement au sein de l'organisme de formation ou CFA dans lequel est inscrit l'alternant. Uniquement la partie théorique sera tolérée en distanciel ». La branche distingue donc les enseignements théoriques des enseignements pratiques, considérant que les premiers peuvent être dispensés à distance, à la différence des seconds.

4 C. trav., art. R. 6222-50 : « lorsque l'apprenti n'est pas en mesure, en raison de son handicap, de fréquenter utilement le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage correspondant à la formation prévue au contrat, il peut être autorisé à suivre par correspondance un enseignement équivalent à celui dispensé ».

5 Art. 65 *quinquies* (nouveau) du PLF 2025 au 23 janv. 2025.

6 Art. 191 de la L. n° 2025-127 du 14 févr. 2025 de finances pour 2025 qui modifie l'article L. 6332-14 du code du travail.

C — UN VIDE JURIDIQUE POUR CERTAINES TYPOLOGIES D'ACTIONS À DISTANCE

Depuis la loi Avenir professionnel, l'article L. 6313 du code du travail distingue quatre catégories d'actions qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle : l'action de formation, le bilan de compétences, la VAE, la formation par apprentissage.

Or, les dispositions réglementaires de l'article D. 6313-3-1 du code du travail précitées ne sont applicables ni aux bilans de compétences ni à la VAE, alors même qu'elles ont été rendues applicables aux actions de formation par apprentissage, par un renvoi de texte codifié à l'article D. 6211-2 du code du travail [7].

Si le bilan de compétences ne connaît pas de section dédiée au sein du code du travail, il est traité avec les règles relatives aux catégories d'action et à l'action de formation. Au niveau législatif, seul l'article L. 6313-4 du code du travail traite du bilan de compétences en définissant son objet et ses conditions de mise en œuvre. Son objet est de « 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 ».

Les conditions de mise en œuvre sont détaillées par les dispositions réglementaires qui prévoient notamment un déroulement en trois phases du bilan, ainsi que la remise d'un document de synthèse et des résultats détaillés au bénéficiaire [8].

Sans les détailler davantage, il apparaît que ces différentes modalités, telles que définies par les dispositions réglementaires du code du travail, sont compatibles avec une réalisation en tout ou partie à distance du bilan de compétences.

Quant à la VAE, le livre IV de la sixième partie du code du travail consacré à ce dispositif traite principalement du congé pour VAE et de la prise en charge du dispositif. Les dispositions réglementaires relatives à la VAE codifiées aux articles R. 6412-2 et suivants du code du travail ont été dernièrement modifiées par le décret nº 2023-1275 du 27 décembre 2023.

S'agissant de l'accompagnement à la VAE, les textes prévoient que le candidat peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Celui-ci consiste à accompagner le candidat dans ses démarches, dans la constitution de son dossier de VAE et dans la mobilisation des financements y afférents. Il conseille le candidat sur les formations complémentaires utiles à la validation visée ou à la préparation de son évaluation.

Si les contours de cet accompagnement sont définis par décret, les textes sont en revanche silencieux quant à ses modalités de mise en œuvre, en particulier s'agissant de la possibilité de pouvoir bénéficier le cas échéant d'un accompagnement à distance. De la même façon, rien n'est dit sur la possibilité d'organiser le jury d'examen de façon distancielle. Pourtant, la réforme introduite par la loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi individualise et renforce l'accompagnement des candidats en offrant la possibilité de réaliser des compléments de formation en cours de parcours et de bénéficier d'une durée d'absence plus longue pour préparer les sessions devant le jury. Un des éléments centraux de la réforme est de mettre l'accompagnement du candidat au cœur du processus, de l'amont jusqu'après le jury (notamment pour les validations partielles), en éliminant l'ensemble des actes administratifs non indispensables au parcours du candidat.

Par ailleurs, le procédé d'évaluation (jury d'examen) à distance soulève des questions sur le plan juridique. Plus particulièrement, aucun texte législatif ni réglementaire ne prévoit ni n'encadre les modalités d'évaluation des candidats à la VAE et/ou des stagiaires inscrits en formation lorsqu'elles sont réalisées à distance, et ce, alors même que la sécurisation des évaluations à distance repose sur l'authentification des candidats et la surveillance des examens [9].

Qu'il s'agisse du bilan de compétences ou de la VAE, tant leur objet que leurs conditions de mise en œuvre ne font pas obstacle à une réalisation en tout ou partie à distance. En effet, ces conditions ainsi que les obligations particulières des prestataires (secret professionnel notamment) peuvent être respectées dans le cadre d'une prestation réalisée à distance, sous réserve que les modalités mises en œuvre soient adaptées à ces spécificités (accompagnement, individualisation, échanges avec l'accompagnant, confidentialité des échanges, etc.).

À cet égard, si un parcours de VAE ou un bilan de compétences intégralement à distance apparaît envisageable, des séquences réalisées de façon synchrone entre le bénéficiaire et l'organisme de formation apparaissent nécessaires compte tenu du caractère personnel et volontaire de la démarche. De ce point de vue, un encadrement législatif ou réglementaire serait opportun. En effet, celui-ci aurait pour effet d'apporter une uniformité des pratiques permettant aux candidats de faire un choix éclairé entre les différentes offres, ainsi qu'un cadre juridiquement sécurisé tant pour les bénéficiaires que pour les prestataires qui auraient connaissance de ce qu'ils peuvent proposer – sans risque de divergence entre les exigences des différents financeurs ou en cas de contrôle de l'Administration.

II. — LES JUGES

De nombreux contentieux administratifs ont permis au juge de préciser les contours de la condition réglementaire relative à l'assistance technique et pédagogique visée à l'ar-

7 C. trav., art. D. 6211-2 : « Lorsque les enseignements prévus au 2° de l'article L. 6211-2 sont effectués en tout ou partie à distance, ils sont mis en œuvre selon les modalités prévues à l'article D. 6313-3-1. La réalisation de l'action de formation par apprentissage est justifiée par tout élément probant ».

8 C. trav., art. R. 6313-4.

9 V. le guide pratique 2025 intitulé « Évaluation à distance, comment la sécuriser ? » publié par l'association professionnelle de référence sur la formation digitale et l'innovation pédagogique (AINOA), anciennement Forum des acteurs de la formation digitale (FFFOD) – qui propose une analyse détaillée des dispositions légales et réglementaires et des solutions concrètes pour garantir des évaluations à distance sécurisées et conformes à ces exigences légales et réglementaires.

ticle D. 6313-3-1 du code du travail (A). L'analyse de la jurisprudence administrative permet également d'apprécier les pièces justificatives les plus appropriées en fonction des modalités pédagogiques utilisées par les organismes de formation (B).

A — CONTOURS DE L'ASSISTANCE PÉDAGOGIQUE ET TECHNIQUE

Selon les dispositions légales désormais applicables, la formation à distance doit comporter une assistance de deux natures différentes qui ne sauraient se confondre et n'ont donc pas vocation à être assurées par la même personne (sauf à démontrer que celle-ci détient l'ensemble des compétences et qualifications y afférentes) : une assistance technique, s'agissant de l'accès et du fonctionnement aux outils et modules de formation à distance mis en œuvre (en pratique, cette assistance technique prend généralement la forme d'une « hotline » informatique) ; une assistance pédagogique, s'agissant de l'apprentissage du stagiaire et de sa progression dans le parcours de formation.

La notion d'assistance implique qu'une aide soit apportée à l'apprenant en cas de besoin. En pratique, l'assistance pédagogique ne revêt pas la même forme selon que la formation est réalisée de façon synchrone ou asynchrone. Dans le premier cas, l'intervention du formateur par un moyen de visioconférence permet de répondre à la condition réglementaire. Dans le second, il convient de proposer aux stagiaires une assistance pédagogique accessible à distance, pour le cas où ces derniers rencontreraient une difficulté dans la progression de leur parcours pédagogique.

Une simple « hotline » correspondant à une assistance technique ou administrative pour débloquer des situations et résoudre rapidement des questions posées par le bénéficiaire de la formation ne saurait se substituer à une assistance pédagogique, la Caisse des dépôts s'attachant à vérifier que l'assistance pédagogique se distingue de l'assistance technique et qu'elle est proposée par le prestataire pour accompagner les stagiaires dans le déroulement de leur parcours de formation à distance [10].

En revanche, dès lors que le prestataire est en mesure de produire des rapports détaillés de suivi de formation et des statistiques précisant le nombre d'interactions par courriel et par téléphone entre l'assistant pédagogique et le stagiaire, la décision de déréférencer le prestataire n'apparaît pas fondée, sauf à pouvoir démontrer que l'absence d'accompagnement individualisé serait, eu égard à sa gravité, de nature à justifier le déréférencement [11].

Lorsque des ordinateurs portables sont cédés par l'organisme de formation aux stagiaires à l'issue de leur formation pour leur usage personnel, cette pratique – qui ne peut être assimilée à une assistance pédagogique – est interdite puisqu'elle revient à faire financer sur les fonds de la formation professionnelle un usage étranger à la formation professionnelle. En l'espèce, le prestataire proposait aux stagiaires d'accéder à une formation par voie télématique pendant trois ans. Cette modalité pédagogique, qui ne faisait au demeurant l'objet d'aucune forme de contractualisation avec l'organisme de formation, s'apparentait davantage à une situation d'« autoformation », puisqu'aucun suivi ni assistance pédagogique n'était proposé par le prestataire de formation. Le suivi de ces « autoformations » ne permettait pas davantage de justifier que l'ordinateur portable soit cédé au stagiaire, dès lors que la mise à disposition de codes d'accès et de numéros d'identifiant pouvait suffire à rendre les documents de formation accessibles *via* d'autres ordinateurs. La limitation de l'accès à l'utilisation du seul matériel informatique fourni ne trouvait aucune justification pédagogique. Dans ces conditions, les juges en ont déduit que la valeur des ordinateurs – qui ne constituaient pas des outils pédagogiques à proprement parler – devait être exclue du décompte des sommes effectivement affectées à des activités de formation professionnelle continue [12].

B — ÉLÉMENTS PROBANTS ADAPTÉS AUX FORMATIONS DISTANCIELLES

Depuis le 1er janvier 2019, la preuve de la réalisation d'une action de formation est libre, quelle(s) que soi(en)t la ou les modalités pédagogiques mises en œuvre [13].

Un système adéquat doit être mis en place par le dispensateur de l'action pour démontrer la réalisation de l'action. Elles ne sont plus mentionnées au titre du contrôle de service fait, mais en cas de contrôle d'un Opco en cas d'anomalie, elles peuvent être demandées.

Dans la mesure où les feuilles d'émargement ne mentionnent pas l'identité et la signature du formateur ou de chacun des stagiaires, ou encore qu'elles comportent la signature de plusieurs stagiaires dans la même case, ou qu'elles sont en contradiction avec les demandes de prise en charge destinées aux organismes paritaires collecteurs agréés en termes de nombre d'heures, elles ne permettent pas d'établir la réalité de la mise en œuvre des actions de formation [14]. Les feuilles d'émargement comportant une seule signature pour l'ensemble de la journée ne sont pas probantes [15]. En tout état de cause, ces dernières ne doivent présenter aucune anomalie ou incohérence au risque de les priver de tout caractère probant [16].

Les juges du fond recourent à la méthode dite du faisceau d'indices pour vérifier le bien-fondé des décisions de suspension du référencement des prestataires sur la plateforme EDOF (espace dédié aux organismes de formation) – laquelle permet la réalisation d'actions financées par la Caisse des dépôts dans le cadre du CPF : existence d'un site internet et d'une messagerie électronique du prestataire ; nombre de connexions à partir d'une même adresse IP pour des stagiaires dispersés sur tout le territoire ; vérification du nombre d'identités numériques créées par les stagiaires [17].

10 TA Nantes, 19 sept. 2023, n° 2312653.

11 TA Amiens, 18 oct. 2022, n° 2203140.

12 CAA Lyon, 10 janv. 2017, n° 14LY02543.

13 C. trav., art. R. 6313-3.

14 TA Paris, 17 févr. 2015, n° 1402530.

15 CAA Nantes, 14 juin 2022, n° 20NT01403.

16 TA Montpellier, 6e ch., 6 juin 2023, n° 2101376.

17 TA Lyon, 15 sept. 2023, n° 2307181.

Il n'apparaît pas que les formations, toutes délivrées à distance, auraient été effectivement réalisées dans leur totalité par les stagiaires, dans la mesure où la production pour l'ensemble des heures de formation d'une seule feuille d'émargement par stagiaire, qui ne comporte pas de mention du nom du formateur et, ultérieurement, de feuilles d'émargement, par demi-journée, complétées postérieurement au contrôle et non au cours des formations, ne saurait suffire à justifier de l'effectivité du suivi des formations [18].

Lorsque l'organisme de formation ne produit aucun élément tel que des déroulés pédagogiques, apports méthodologiques ou de connaissance, supports de cours, corrigés d'exercice ou cas pratiques pouvant se rapporter aux heures litigieuses, il y a lieu de déqualifier les formations distancielles. En l'espèce, l'organisme avait produit des feuilles d'émargement, des emplois du temps et des témoignages des salariés, mais n'avait pourtant fourni aucun élément sur les moyens pédagogiques ou techniques mis en œuvre pour diriger les travaux et surveiller les devoirs des étudiants en « classe virtuelle », modalité qui n'apparaît d'ailleurs pas sur les plannings ou programmes de formation préétablis [19].

De fait, la production de feuilles d'émargement pour démontrer la réalité de séquences de formation réalisées à distance, en particulier lorsque celles-ci sont réalisées de façon asynchrone, apparaît particulièrement inadaptée, seul le stagiaire ayant vocation à renseigner la feuille d'émargement (et non son formateur, puisque ce dernier n'est pas connecté à distance lors des séquences dites « asynchrones »). En pareil cas, la feuille d'émargement est assimilable à une simple attestation sur l'honneur établie par son auteur, ne permettant en aucune façon de démontrer la réalité d'une formation.

De la même façon, les juges du fond ont confirmé la décision de déréférencement prise par la Caisse des dépôts à l'endroit d'un organisme de formation qui n'avait produit ni les logins de connexion ni les relevés de fréquentation pour les formations en ligne rendant compte des durées et horaires de connexions, ni tout autre justificatif permettant d'attester de la réalisation de travaux à distance [20].

À l'inverse, le déréférencement d'un organisme de formation a pu être annulé par le tribunal administratif dans la mesure où l'organisme avait produit un tableau avec le nombre d'interactions avec les stagiaires, réalisées par courriels et par téléphone, des rapports détaillés du suivi de formation, du parcours intranet relatif au suivi pédagogique et à l'assistance technique des stagiaires ainsi que du parcours de formation à distance, le recensement des points acquis en indiquant les erreurs commises par les stagiaires, l'agenda relatif aux rappels à effectuer auprès des stagiaires. Même si des captures d'écran relatives au parcours de formation à distance et au portail administration de la plateforme à distance ne sont pas datées, les juges du fond ont relevé qu'elles émanaient de la plateforme ENI (organisme certificateur tiers). En outre, les stagiaires pouvaient, outre l'accès aux leçons, aux évaluations et aux exercices, accéder aux rapports détaillés de leur formation [21].

Dans une affaire antérieure à la loi Avenir professionnel, un organisme paritaire collecteur agréé (Opca) soutenait l'existence d'une contestation sérieuse résultant de l'absence de preuve de la réalisation des prestations de formation. La décision de première instance revient à considérer que la seule production d'un relevé de connexion et d'une attestation du stagiaire suffit à établir son obligation au paiement, alors qu'en matière de formation à distance ces documents même accompagnés d'une feuille d'émargement sans détail sur les prestations effectuées sont insuffisants. La critique de l'insuffisance des relevés de connexion produits, au motif qu'ils ne précisent pas le début et la fin de ces connexions, n'est pas pertinente dans la mesure où le relevé contient la durée de la connexion, ce qui est suffisant pour établir la durée de la formation à chaque connexion. Les relevés produits sont contresignés par le stagiaire, la signature électronique ayant été mise en place, ce qui conforte la validité des informations données par ce document [22].

Le fait de produire une grille d'évaluation des compétences acquises ainsi que les certificats de réalisation ne suffit pas à démontrer la réalisation de la formation à distance [23].

Le déréférencement d'un organisme de formation de la plateforme EDOF est justifié dès lors que l'organisme de formation fournit des éléments de preuve faisant état de la réalisation totale de la formation, alors que certaines durées théoriques enregistrées ne sont pas conformes aux durées renseignées sur l'historique de connexion ou à la mention de données seulement théoriques où chaque stagiaire dispose d'une durée de connexion identique sur la plateforme [24].

Conclusion. À l'heure des profondes transformations sociétales qui sont à l'œuvre, l'ensemble des actions concourant au développement des compétences des actifs (VAE, bilan de compétences, action de formation et certification) ont vocation à intégrer davantage de multimodalité, selon des formats distanciels et/ou hybrides permettant d'associer des séquences proposées en présentiel.

En effet, avec l'essor de l'IA, de la réalité virtuelle et augmentée, des plateformes interactives et des outils d'apprentissage adaptatif, le marché de la formation tend à proposer une offre davantage immersive et personnalisée, avec des outils pédagogiques plus interactifs.

Notre *corpus* juridique français apparaît de ce point de vue inachevé et mériterait d'encadrer les modalités de réalisation du distanciel pour l'ensemble des actions concourant au développement des compétences. Ceci permettrait de sécuriser la pratique des prestataires et d'harmoniser la doctrine des financeurs quant aux types de pièces justificatives permettant de démontrer la réalité et le bien-fondé d'une action distancielle ■

18 CAA Lyon, 9 janv. 2025, n° 24LY00610.

19 CAA Nantes, 6e ch., 17 déc. 2019, n° 18NT01873.

20 TA Paris, 3e sect., 3e ch., 24 oct. 2023, n° 2211738.

21 TA Amiens, 1re ch., 6 avr. 2023, n° 2203120.

22 CA Paris, Pôle 1, ch. 8, 11 janv. 2019, n° 18/02344.

23 TA Amiens, 16 janv. 2025, n° 2300295.

24 TA Paris, 12 déc. 2024, n° 2211739.