



Fiche- FITA – Formateur interne à titre accessoire

Version – Septembre 2025

A noter : Vous pouvez également retrouver les éléments au sein du guide
d'administration du personnel : [eGAP](#)

Table des matières

Le périmètre	2
La définition de l'action de formation	4
La mission de formateur interne à titre accessoire	5
La reconnaissance financière : la prime	5
L'accompagnement des formateurs internes à titre accessoire	6

L'article 9 de l'avenant à l'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle a été signé le 11 octobre 2022 instaure une prime pour les salariés exerçant une activité de formateur interne à titre accessoire, dont l'accompagnateur de formation en situation de travail (Afest). Cet article est entré en vigueur, de manière rétroactive, à compter du 1^{er} janvier 2022.

L'avenant du 20 juin 2025 a, quant à lui, **clarifié le périmètre du formateur interne à titre accessoire et revalorisé le montant de la prime associée.**

Le périmètre

« Afin de répondre à un besoin identifié dans le cadre d'une action de formation, la direction de l'organisme propose au salarié, en considération de ses compétences professionnelles et pédagogiques reconnues, de participer à cette action. La participation du salarié est subordonnée à son consentement. » (Article 7 de l'avenant du 20 juin 2025 du PA du 19 décembre 2019)

Chaque organisme déterminera le process d'évaluation des compétences professionnelles et pédagogiques.

Est éligible au bénéfice de la prime, le salarié consentant qui assure à titre accessoire des missions d'animation d'une action de formation ou d'un ou plusieurs modules constitutifs de cette action de formation comprise dans le plan de développement des compétences des salariés de son organisme, sous la subordination de son employeur.

Cette action de formation donnant lieu à la prime doit être intégrée dans le plan de développement des compétences de l'organisme réalisé exclusivement sur le temps de travail (art. 9 du protocole d'accord du 3 septembre 2010).

L'article L6312-1 du Code du travail mentionne *« l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle est assuré : 1° A l'initiative de l'employeur...dans le cadre d'un plan de développement des compétences... »*.

La mission de formateur interne à titre accessoire s'inscrit de manière définie dans le temps. En effet, l'activité principale du formateur interne à titre accessoire n'est pas la formation ou bien les activités formatives, il s'agit d'une activité dite accessoire.

En effet, l'article 7 de l'avenant du 20 juin 2025 indique *« Les parties signataires souhaitent valoriser et reconnaître l'activité de formateur interne pour tout salarié qui l'exerce à titre accessoire, y compris l'accompagnateur AFEST, dans les conditions définies ci-dessous. »*



Par conséquent, cela exclut les salariés dont la formation est l'activité principale. Cette activité principale peut comprendre tout ou partie des activités relatives à la formation professionnelle notamment : la conception, l'assistance pédagogique, l'animation d'un ou plusieurs modules d'une ou plusieurs actions de formation, l'accompagnement Afest, les évaluations.

Il est à noter qu'une action de formation interne est organisée au sein même de l'entreprise, pour ses salariés, avec des formateurs eux-mêmes salariés de l'entreprise. Elle est conçue et réalisée par l'organisme, avec ses propres ressources (formateur, locaux, contenu pédagogique), pour ses salariés.

Concernant les formations internes réalisées selon la modalité pédagogique de l'Afest (en situation de travail), au sein du Régime général de Sécurité sociale, l'accompagnateur Afest est considéré comme un formateur interne à titre accessoire dès lors que la formation n'est pas son activité principale.

Par conséquent n'entrent pas dans la définition du formateur interne à titre accessoire :

- Les salariés dont l'activité de formation est l'activité principale ;
- Le salarié animant une action de formation à destination des salariés d'un autre organisme, quand bien même ce dernier appartient à la même branche de législation ;
- Le salarié mis à disposition ou détaché (ou statut similaire) animant une action de formation pour les salariés de la structure qui l'accueille. En effet, cela ne répond pas aux caractéristiques de la formation interne ;
- Le salarié rémunéré en tant que formateur occasionnel selon les dispositions du protocole d'accord relatif à la formation professionnelle du 3 septembre 2010 (cf. Annexe du présent document).
- Le salarié rémunéré en tant que tuteur prévu dans le protocole d'accord du 19 décembre 2019 pour cette activité de tutorat. En effet, il n'anime pas d'action de formation (cf. Annexe du présent document).

A savoir :

Un même salarié peut exercer ces différentes activités qui sont alors régies par des règles qui leur sont applicables (cf. protocoles d'accord du 3 septembre 2010 et 19 décembre 2019).

Pour une même action de formation, un salarié ne peut pas cumuler les différents statuts.

La définition de l'action de formation

En vertu de l'article L6313-2 du Code du travail « *L'action de formation (...) 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.* »

Trois conditions sont à réunir pour pouvoir être qualifiées d'action de formation professionnelle :

- Concourir au développement des compétences,
- Permettre d'atteindre un objectif professionnel,
- Être organisée en parcours pédagogique.

L'action de formation peut mobiliser des modalités pédagogiques différentes permettant d'acquérir des compétences professionnelles à condition qu'elles soient agencées en un parcours visant un ou plusieurs objectifs professionnels définis. Il existe trois types de modalités pédagogiques, à savoir : en face à face ou en présence, en tout ou partie ouverte à distance (FOAD) et en situation de travail (Afest).

Une formation asynchrone se fait en temps différé avec la présence d'une assistance pédagogique dans le cadre de e-learning, il ne s'agit pas d'une animation. Ce type de formation (par exemple MOOC) n'est pas éligible à la prime.

Le salarié qui participe de façon significative à l'animation de ces différentes modalités de formation bénéficie de la prime de formateur interne à titre accessoire.

L'animation à elle seule d'un webinaire, d'une visio-conférence, le partage de bonnes pratiques ne suffisent pas à caractériser une action de formation et à entrer dans le champ de la formation professionnelle continue au regard des textes. Ces situations ne donnent pas droit à l'octroi de la prime.

Les éléments qui caractérisent une action de formation ouverte et à distance sont notamment (décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018) :

- Existence d'un parcours pédagogique visant l'atteinte d'un objectif professionnel (en lien manifeste avec l'emploi, le métier ou le projet professionnel du bénéficiaire) ;
- Respect des règles spécifiques en matière de formation ouverte et à distance (FOAD), incluant : une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours, une information du stagiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne, et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation afin de s'assurer de la progression pédagogique ;

- Existence de justificatifs permettant d'attester le suivi de la formation par le bénéficiaire par tout moyen (faisceau d'indices en fonction du contexte de la formation : émargement électronique par signature qualifiée, documents pédagogiques remis au stagiaire, devoir et travaux rendus par le stagiaire, attestation de connexion, ...).

La mission de formateur interne à titre accessoire

Pour permettre la transmission de son savoir et savoir-faire, les missions socles du formateur interne à titre accessoire sont :

- Animer une action de formation ou un ou plusieurs modules constitutifs de cette action de formation,
- Participer à l'évaluation de celle(s)-ci (par exemple évaluation des stagiaires et/ou évaluation des acquis).

Le formateur interne à titre accessoire prépare son intervention. Pour l'exercice de sa mission, il utilise les modalités pédagogiques à sa disposition : il peut réaliser sa mission sous le format du présentiel, du distanciel ou encore le format de la formation en situation de travail en tant qu'accompagnateur Afest. Il peut également « mixer » les modalités pédagogiques.

Le formateur interne à titre accessoire peut également concevoir ou participer à la conception et la mise à jour d'actions de formation professionnelle interne mais aussi réaliser l'assistance pédagogique en cas de formation en tout ou partie à distance.

Il s'agit de l'ensemble des missions que peut réaliser le formateur interne à titre accessoire. Néanmoins, seule l'animation d'une action de formation ou d'un ou plusieurs modules constitutifs de cette action de formation professionnelle interne assortie d'une évaluation, permet à celui-ci de percevoir la prime, si toutes les conditions sont par ailleurs remplies.

La reconnaissance financière : la prime

Lors de l'animation d'une action de formation ou d'un ou plusieurs modules constitutifs de cette action de formation professionnelle interne comprise(s) dans le plan de développement des compétences réalisée sur le temps de travail, le formateur interne à titre accessoire perçoit une prime.

Par ailleurs, le texte indique également que « *la prime n'entre pas dans la base de calcul de l'allocation vacances et de la gratification annuelle.* »

« Le montant de la prime est fixé à 8 points par mois pour chaque action de formation professionnelle interne réalisée par un salarié intervenant en tant que formateur interne à titre accessoire. » (Avenant du 20 juin 2025 au PA du 19 décembre 2025).

« La prime est versée au salarié en qualité de formateur interne à titre accessoire le mois suivant la fin de l'action de formation. »

La prime n'est pas proratisée en fonction de la durée de travail contractuelle du salarié ni de la durée de la formation.

Exemples :

- Un salarié prépare dès le mois de juillet 2025 son intervention qui est prévue début octobre 2025 en mettant à jour le contenu de la formation. Fin septembre 2025, il s'entraîne pour son intervention. Il anime l'action de formation interne en octobre 2025.

L'animation réalisée en octobre 2025 lui permet de bénéficier de 8 points.

- Un salarié anime une même action de formation intégrée au plan de développement des compétences, qui se déroule sur un même mois pour plusieurs groupes de stagiaires (plusieurs sessions).

Il s'agit d'une unique action de formation au titre du plan de développement des compétences. Ainsi, si chacune de ces sessions se déroulent sur le même mois, le formateur interne à titre accessoire bénéficiera d'une prime de 8 points.

L'accompagnement des formateurs internes à titre accessoire

Pour mener à bien cette mission et maîtriser les méthodes et techniques pédagogiques, les salariés concernés peuvent bénéficier selon leurs compétences et expériences acquises, d'une formation financée dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur.

Chaque organisme organisera le process avec par exemple le service de Formation professionnelle interne afin que le formateur interne à titre accessoire puisse mener à bien sa mission.

Par ailleurs, lors des entretiens annuels d'évaluation et d'accompagnement (EAEA) des salariés concernés, un point spécifique est prévu sur la fonction de formateur interne à titre accessoire.