



# **FNE-Formation**

## **Questions-réponses**

Mise à jour : 17 février 2021

Dans le cadre des conséquences économiques liées à la crise sanitaire du Covid-19, le dispositif FNE-Formation a été repensé afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle, en activité partielle de longue durée et des entreprises en difficulté par la prise en charge de coûts pédagogiques. En 2021, le FNE-Formation accompagne les entreprises proposant des actions de formation concourant au développement des compétences de leurs salariés et structurées sous la forme de parcours.

Le présent dispositif s'inscrit dans le cadre du régime d'encadrement des aides européennes précisé par la Commission le 9 décembre 2020 (Aide d'État SA.59722 (2020/N) modifiant le régime SA.56985 – France - COVID-19).

## SOMMAIRE

Mobilisation du FNE-Formation .....	3
Bénéficiaires .....	4
Quels sont les secteurs, entreprises et salariés éligibles ?.....	4
Si j'ai des salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée et d'autres pas, puis-je faire une demande de FNE-Formation pour mes salariés qui ne sont pas en activité partielle ? .....	5
Actions et formations éligibles.....	5
Quelles sont les actions et formations éligibles ? .....	5
Quelle est la durée minimum ou maximum de la formation? .....	6
Les formations sont-elles suivies dans le temps de travail ou hors du temps de travail ? .....	7
Dépenses éligibles .....	7
Quels sont les coûts pédagogiques, frais annexes, salaires ? .....	7
Dossier administratif .....	8
À quoi s'engage l'entreprise dont les salariés effectuent une formation FNE ?.....	8
Niveau de l'aide .....	9
Quel est le niveau de l'aide ? .....	9
Cofinancements.....	9
Un cofinancement est-il possible ? .....	9
Organismes de formation.....	10
Quelles sont les exigences de qualité demandées aux organismes de formation ?.....	10
Règles spécifiques .....	10
À quelle réglementation la FOAD est-elle soumise ? .....	10
À quelle réglementation la formation en situation de travail (AFEST) est-elle soumise ?.....	10
Modalités de formation.....	10
Aide d'Etat et Encadrement européen.....	11



## Mobilisation du FNE-Formation

### À qui m'adresser pour établir ma demande de FNE-Formation ?

L'entreprise doit s'adresser à son opérateur de compétences. En effet, un échange avec un conseiller constitue un préalable afin de préparer la demande FNE Formation.

Elle doit être en mesure de produire un dossier complet présentant l'action destinée à être soutenue (parcours de formation, bilan de compétences ou VAE). Toutes les formes juridiques d'entreprises sont éligibles, dès lors que la demande d'activité partielle / d'activité partielle de longue durée a été validée ou que l'entreprise répond aux critères de l'article L.1233-3 du code du travail (hors cessation d'activité). Cela inclut les associations.

### Quelles sont les pièces à produire pour le dépôt de ma demande de FNE-Formation ?

Les pièces à produire par l'entreprise pour le dépôt complet de sa demande de subvention sont les suivantes :

- Dossier de demande de subvention à récupérer auprès de l'OPCO et valant attestation sur l'honneur de l'éligibilité de l'entreprise au regard de sa situation
- Copie de la proposition commerciale / devis détaillé ou, le cas échéant, relevé de dépenses prévisionnel (formation interne) ;
- Copie de la décision d'autorisation d'activité partielle (courriel de l'agence de services et de paiement en cas de décision tacite) et en cas d'activité partielle de longue durée, copie de la décision d'homologation/validation ;

L'action doit contenir les indications suivantes :

- Intitulé de l'action,
- Objectif et contenu de l'action,
- Durée et période de réalisation,
- Modalités de déroulement de l'action,
- Coût de l'action.

Remarque :

- Les accords écrits des salariés placés en activité partielle sont conservés par l'entreprise pendant 3 ans en cas de contrôle *a posteriori*.



## Bénéficiaires

### Quels sont les secteurs, entreprises et salariés éligibles ?

Le dispositif est ouvert pour tous les secteurs :

- aux entreprises placées en activité partielle (droit commun ou longue durée)
- aux entreprises en difficulté au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail (hors cas de cessation d'activité, à l'exception de celles ayant engagé des négociations en matière de PSE)

Sont considérées en difficulté les entreprises qui font face :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

L'ensemble des salariés en AP / APLD ou hors activité partielle sont éligibles, à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Tous les salariés (à l'exception des alternants) sont éligibles, indépendamment de leur catégorie socio-professionnelle ou de leur niveau de diplôme.



Pour les contrats courts (PEC, CDD), ils doivent demeurer salariés jusqu'à l'expiration de la durée de la formation.

## **Si j'ai des salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée et d'autres pas, puis-je faire une demande de FNE-Formation pour mes salariés qui ne sont pas en activité partielle ?**

Oui, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le dispositif est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises bénéficiant d'une décision d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée, qu'ils soient en activité ou en inactivité.

## **Actions et formations éligibles**

### **Quelles sont les actions et formations éligibles ?**

Les actions éligibles sont celles prévues aux 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 6313-1 du code du travail dont celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées et L. 6314-1 du même code, à l'exception des formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail) et des formations par apprentissage ou par alternance.

Les actions de formation (cf. article L. 6313-2) doivent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le contenu et les modalités de déroulement de la formation.

Le parcours de formation doit permettre au salarié de développer des compétences et renforcer son employabilité, quel que soit le domaine concerné. Il doit répondre principalement aux objectifs cités aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Les parcours peuvent prendre différentes formes.

a. Le Parcours reconversion permettant à un salarié de changer de métier, d'entreprise ou de secteur d'activité :

- changement de métier dans l'entreprise (cf. Nota Bene) ;
- changement de métier dans une autre entreprise ; la mise en œuvre de ce type de parcours sera mobilisée dans le cadre du dispositif « Transitions collectives ». Ce dispositif fait l'objet d'une instruction spécifique.



b. Le Parcours certifiant donnant accès à un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle, des compétences socles (CléA) et pouvant le cas échéant intégrer la VAE.

Ces parcours ont pour objectif de formaliser et de valoriser l'acquisition de compétences et l'expérience professionnelle des salariés.

c. Le Parcours compétences spécifiques contexte Covid-19 doit permettre d'accompagner les différentes évolutions qui s'imposent à l'entreprise pour sa pérennité et son développement :

- nouveaux marchés et nouveaux produits, nouveaux procédés de fabrication, nouvelles techniques de commercialisation et nouveaux services ;
- nouveaux modes d'organisation et de gestion : travail collaboratif renforcé, travail à distance, connaissances pluridisciplinaires, nouveaux process au niveau des fonctions support.

d. Le Parcours anticipation des mutations : thématiques stratégiques pour le secteur et accompagnement des salariés indispensables pour leur montée en compétences et leur appropriation des outils et méthodes de travail dans le cas des transitions numérique et écologique.

Les actions doivent être dispensées par un organisme de formation déclaré et externe à l'entreprise (personnalités morales distinctes entre le dispensateur et l'entreprise bénéficiaire) ou, lorsqu'elle en dispose, par un service de formation de l'entreprise (formation interne).

Le FNE-Formation accompagne les parcours de formation pouvant mobiliser plusieurs solutions pédagogiques (présentiel, distanciel, formation en situation de travail...) et couvrant les coûts de positionnement/évaluation pré-formatrice, les coûts pédagogiques, l'évaluation, les frais annexes, les coûts de certification et le cas échéant la rémunération<sup>1</sup>.

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins en compétences du salarié et/ou de l'entreprise, s'agissant de sa reconversion (en interne de l'entreprise et en complémentarité du dispositif Pro-A le cas échéant), de l'accès à un titre (certifiant, diplômant, compétences socles CléA, VAE), de réponse aux évolutions liées à l'épidémie de Covid-19 ou aux mutations stratégiques pour le secteur (notamment numériques et écologiques).

NB : Dans le cadre de la reconversion interne, si la branche a conclu un accord permettant la mise en place d'une prise en charge de la Pro A par son Opcv, le dispositif Pro A doit être mobilisé prioritairement.

## **Quelle est la durée minimum ou maximum de la formation?**

La formation ne peut excéder une durée de douze mois.

---

<sup>1</sup> Possibilité de prendre en charge la rémunération des stagiaires (hors AP/APLD) pour les entreprises de moins de 50 salariés par le Plan de Développement des Compétences de moins de 50 salariés.



L'action de formation ne doit pas excéder la date limite d'exécution des actions prévue dans la convention Etat-OPCO.

Il n'y a pas de seuil minimum pour le parcours de formation.

Un salarié placé en activité partielle ou activité partielle de longue durée n'est pas soumis au quota annuel de 30 heures prévu à l'article L. 6321- 6 du code du travail.

## **Les formations sont-elles suivies dans le temps de travail ou hors du temps de travail ?**

Les actions et formations peuvent être suivies indifféremment pendant le temps de travail ou hors temps de travail (temps d'inactivité). Dans le second cas, l'accord du salarié est indispensable.

## **Dépenses éligibles**

### **Quels sont les coûts pédagogiques, frais annexes, salaires ?**

Pour les entreprises en AP / APLD, l'ensemble des coûts pour la mise en place d'une formation sont pris en compte dans l'assiette des coûts éligibles, à l'exception de la rémunération déjà soutenue par l'activité partielle, selon les règles qui lui sont propres.

L'ensemble des coûts éligibles pour la mise en place d'une formation comprennent les coûts pédagogiques et le cas échéant les coûts associés (positionnement pédagogique, évaluation et accompagnement du salarié suivant la formation).

Pour les entreprises en difficulté, les OPCO peuvent mobiliser leurs ressources au titre du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés afin de prendre en charge tout ou partie de la rémunération des stagiaires. Cette possibilité est également ouverte aux salariés d'une entreprise en AP (ou APLD) qui ne sont pas eux-mêmes placés dans cette situation. Tout autre cofinancement public est exclu.

En formation interne, les coûts éligibles correspondent aux salaires du formateur (salaire chargé de décembre de l'année précédente).

S'agissant des coûts horaires, toute demande est examinée dans les conditions prévues à l'article R. 6316-6 du code de travail qui dispose que « les organismes financeurs mentionnés à l'article L. 6316-1 [Etat et OPCO notamment] veillent à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés



et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues ».

Une partie des frais annexes peut être prise en charge de manière forfaitaire (2€ HT / heure de formation) à la demande de l'entreprise. Ces frais n'entrent pas dans le taux d'intensité des aides.

Le contrôle de service fait s'effectue par l'OPCO sur la base de la facture de l'organisme de formation ou du « relevé de dépenses » pour la formation interne (cf. art. 1er – 2° de l'arrêté du 21 décembre 2018 relatif aux pièces nécessaires au contrôle de service fait mentionné à l'article R. 6332-26 du code du travail) et du certificat de réalisation établi par le dispensateur de l'action.

## **Dossier administratif**

### **À quoi s'engage l'entreprise dont les salariés effectuent une formation FNE ?**

S'agissant des entreprises en AP / APLD, l'employeur s'engage à maintenir le salarié dans l'emploi dans les conditions prévues par les textes en vigueur et pendant toute la durée de la formation lorsqu'elle excède la période d'AP / APLD.

S'agissant des entreprises en difficulté, l'employeur s'engage à maintenir le salarié dans l'emploi pendant toute la durée de la formation.

Elle a connaissance des possibles contrôles de l'administration.



## Niveau de l'aide

### Quel est le niveau de l'aide ?

*Prise en charge des coûts pédagogiques par le FNE-Formation*

Taille de l'entreprise	Activité Partielle (AP)	Activité Partielle de longue durée (APLD)	Entreprises en difficulté (covid) – article L. 1233-3 du code du travail (hors cessation d'activité)
Moins de 300 salariés	100% *	100% *	100% *
De 300 à 1000 salariés	70%	80%	70%
Plus de 1000 salariés	70%	80%	40%

*\* Possibilité de prendre en charge la rémunération des stagiaires pour les entreprises de moins de 50 salariés par le Plan de Développement des Compétences de moins de 50 salariés, pour les salariés qui ne sont ni en AP ni en APLD.*

## Cofinancements

### Un cofinancement est-il possible ?

Le cofinancement public est exclu, à l'exception de la partie rémunérations pour les entreprises en difficultés de moins de 50 salariés, qui peut être accompagnée par les OPCO.

Les OPCO peuvent par ailleurs mobiliser les contributions conventionnelles ou volontaires, qui constituent des fonds privés.

## **Organismes de formation**

---

### **Quelles sont les exigences de qualité demandées aux organismes de formation ?**

Les organismes mentionnés à l'article L. 6351-1 restent soumis aux exigences de qualité (décret n°2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue).

## **Règles spécifiques**

---

### **À quelle réglementation la FOAD est-elle soumise ?**

La formation ouverte à distance couvre un champ réglementaire spécifique, précisé notamment dans le décret 2018-1341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences.

### **À quelle réglementation la formation en situation de travail (AFEST) est-elle soumise ?**

Le même décret rappelle les règles spécifiques à la formation en situation de travail : l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques, la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale, la mise en place de phases réflexives (...) et des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action. » (Art. D. 6313-3-2)

## **Modalités de formation**

---

Les actions doivent être dispensées par un organisme de formation déclaré conformément à l'article L. 6351-1 du Code du travail ou directement par l'entreprise (formation interne).



Plusieurs actions peuvent être financées pour un même salarié, dès lors qu'elles sont structurées sous la forme de parcours.

## **Aide d'Etat et Encadrement européen**

---

Les aides publiques reçues depuis le 20 mars 2020 dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, reçues en application de l'encadrement temporaire des mesures d'aide d'État visant à soutenir l'économie dans le contexte actuel de la flambée de COVID-19 (Régime cadre temporaire SA.56985 pour le soutien aux entreprises) ne doivent pas dépasser un plafond de 1 800 000 € (et spécifiquement de 225 000 € par entreprise du secteur agricole primaire, 270 000 € par entreprise du secteur de la pêche et de l'aquaculture), demande FNE 2021 comprise.

Egalement, l'entreprise ne doit pas avoir été en difficulté (au sens du même règlement général d'exemption par catégorie SA.56985) au 31 décembre 2019.