

Covid-19 : le dispositif FNE- Formation est renforcé pour soutenir les entreprises confrontées à la crise

I Publié le 2 février 2021 « DIRECCTE PACA »

Le développement des compétences sera au cœur de la relance dans l'après-crise : il est donc essentiel d'accompagner les entreprises dans la mise en place de projets de formation dans des volumes importants et des délais rapides. Dans cette perspective, le dispositif « FNE-Formation » vient d'être temporairement renforcé, afin de permettre la prise en charge des coûts pédagogiques des entreprises en activité partielle.

Le public cible est élargi, les taux d'intervention sont revus, les outils de demande de subvention et de contractualisation sont simplifiés

► Pour rappel, en cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en plus de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés. Le dispositif a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations liées aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

► L'instruction du 27 janvier 2021 présente les objectifs, paramètres et modalités de mise en place du FNE-Formation en 2021. Les entreprises éligibles sont **les entreprises en difficulté ou en activité partielle** / APLD. Le taux d'intensité de l'aide est modifié afin de le rendre progressif, selon la taille de l'entreprise. Les modalités de conventionnement reposent dorénavant sur des conventions nationales avec les Opérateurs de compétences.

Les actions de formation doivent prendre la forme d'un parcours structuré pour le salarié, afin d'acquérir des compétences spécifiques en lien avec le contexte Covid-19 (hors formations obligatoires), une certification ou un diplôme, ou des compétences permettant d'accompagner ou anticiper les mutations économiques.

Entreprises et salariés éligibles

► Toutes les entreprises ou associations en activité partielle dans tous les secteurs sont éligibles sans critère de taille.

► Tous les salariés, qui ne sont pas en alternance, quel que soit leur catégorie socio-professionnelle ou leur niveau de diplôme, (placés en activité partielle/APLD ou hors activité partielle) sont éligibles. L'accord écrit du salarié est indispensable lorsque la formation se déroule durant le temps d'inactivité du salarié.

Formations éligibles

► L'ensemble des formations est éligible exception faite de celles relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité. Le parcours de formation doit permettre une montée en compétence des salariés et un renforcement de leur employabilité.

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 (en mobilisant le cas échéant des fonds de Pro A) ;

► 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.

Le parcours de formation ne peut excéder 12 mois.

Coûts éligibles

► Pour les entreprises en activité partielle, 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.

► 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. Tout autre cofinancement public est exclu.

► En formation interne, les coûts éligibles correspondent aux salaires du formateur.

► Une partie des frais annexes peut être prise en charge de manière forfaitaire à la demande de l'entreprise. L'OPCO versera à l'entreprise en ayant fait la demande, un forfait de 2,00€ HT (2,40€ TTC) pour chaque heure de formation en présentiel attestée par un certificat de réalisation sans autre forme de justification.

FNE Formation - Prise en charge du coût des formations en 2021

TAILLE DE L'ENTREPRISE	SITUATION DE L'ENTREPRISE		
	En Activité Partielle (AP)	En Activité Partielle de longue durée (APLD)	En difficulté*
Moins de 300 salariés	100 %	100 %	100 % **
De 300 à 1000 salariés	70 %	80 %	70 %
Plus de 1000 salariés	70 %	80 %	40 %

*Entreprise en baisse d'activité, en réorganisation ou confrontée à une « mutation caractérisée » selon les critères des difficultés au sens de l'article L.1233-3 du Code du travail. ** Pour les entreprises de moins de 50 salariés en difficulté, possibilité de prise en charge de la rémunération des stagiaires.

Obligations des employeurs

► 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.

Comment faire la demande ?

La demande se fait en passant par les Opérateurs de Compétences (OPCO).