



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Délégation générale
à l'emploi et à la
formation professionnelle**

SOUS-DIRECTION DES MUTATIONS ECONOMIQUES ET
SECURISATION DE L'EMPLOI

SOUS-DIRECTION DES POLITIQUES DE FORMATION ET DU
CONTROLE

N/Réf : D-21-023831

La Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

à

Mesdames et Messieurs les Préfets de région

Mesdames et Messieurs les Directeurs régionaux de
l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
(DREETs)

Monsieur le Directeur régional et interdépartemental de
l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
d'Ile-de-France (DRIEETS)

Mesdames et Messieurs les Préfets de département

INSTRUCTION du 7 septembre 2021 relative à la mobilisation du FNE-Formation et de la pro A pour financer les parcours de formation des salariés.

La présente instruction remplace l'instruction du 27 janvier 2021 relative à la mobilisation du FNE-Formation dans le cadre de parcours de formation.

Résumé : Dans le cadre de la crise de la Covid-19, le FNE-Formation a été renforcé de manière temporaire afin de répondre aux besoins de l'ensemble des entreprises en activité partielle par la prise en charge de coûts pédagogiques.

La présente instruction présente les objectifs, paramètres et modalités de mise en place du FNE-Formation en 2021. Les entreprises éligibles sont les entreprises en difficulté, en activité partielle / APLD, ainsi que les entreprises faisant face à des mutations économiques, technologiques et/ou à une reprise d'activité. Le taux d'intensité de l'aide dépend de la taille de l'entreprise et du régime applicable.

Cette intervention sera mise en œuvre sous forme d'avenants aux conventions nationales déjà signées 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, une certification ou un diplôme, ou des compétences permettant d'accompagner ou anticiper les mutations économiques ainsi que les transitions énergétiques et écologiques.

Les modifications apportées à l'instruction du 27 janvier portent sur l'élargissement du public éligible (entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité), la possibilité de mobiliser les paramètres du règlement général d'exemption par catégorie (RGEC 2014) et l'assouplissement d'accès aux parcours dans le cadre de la mobilisation du FNE. Il est possible également de mobiliser la pro A selon des critères assouplis pour le parcours de reconversion.

En 2020, l'Etat a adapté le FNE-Formation afin de répondre en urgence à la crise Covid-19, pour renforcer massivement les compétences des salariés placés en activité partielle. En 2021, l'objectif est d'accompagner des parcours de formation mieux structurés et plus longs pour les salariés placés en activité partielle ou en APLD, les salariés des entreprises en difficulté, en mutation et/ou en reprise d'activité en permettant aux entreprises d'opter pour le régime d'aide le plus favorable pour la prise en charge de la formation et/ou de tout ou partie de la rémunération.

1. Mobilisation du dispositif

Le dispositif est désormais ouvert :

- 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),
- aux entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité.

Les « entreprises en mutation » correspondent aux sociétés qui font face à des mutations économiques ou technologiques importantes (transition écologique, énergétique, numérique) nécessitant de revoir leur organisation et de les accompagner par des formations adaptées. Les « entreprises en reprise d'activité » correspondent aux sociétés qui ont connu une baisse de leur activité à l'occasion de la crise Covid-19 et qui connaissent une reprise nécessitant un soutien par des actions de formation adaptées à leurs besoins.

L'ensemble des salariés (en activité partielle / 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 salariés placés en activité partielle / APLD, lorsque la formation se déroule durant le temps d'inactivité du salarié, l'entreprise doit recueillir l'accord explicite du salarié.

2. Conventionnement

Le dispositif est mis en place par conventions entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et les OPCO.

Ces conventions nationales poursuivent trois objectifs :

- Le financement et la mise en œuvre d'actions visant à accompagner les entreprises dans la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés (accompagnement des parcours de reconversion, adaptation permanente et développement des compétences, en intégrant les impacts de la crise Covid-19 ou ceux liés aux transitions numériques et écologiques).
- L'anticipation et l'accompagnement des mutations organisationnelles ou économiques pour contribuer à la relance et la transformation de l'économie post covid-19.
- La simplification administrative au profit des entreprises, par l'accès à l'offre de services des OPCO, comprenant leur ingénierie, et la prise en charge de parcours de formation types répondant aux besoins en compétences des entreprises des branches concernées.

Les conventions nationales prennent en charge les actions éligibles ayant été réalisées ou ayant fait l'objet d'un accord de prise en charge en 2020 et n'ayant pu être couvertes dans le cadre des conventions régionales FNE-Formation avec l'opérateur de compétences, selon les conditions prévues au moment du dépôt complet du dossier auprès de l'opérateur de compétences.

3. Rôle des DREETS dans la mobilisation du dispositif

Les DREETS interviennent en promotion du dispositif, assurent le suivi des données qualitatives et quantitatives du FNE-Formation et contrôlent sa mise en œuvre.

Elles informent et orientent les entreprises concernées vers l'offre de services des OPCO. Elles sont également les interlocutrices des entreprises négociant des accords relatifs à l'activité partielle de longue durée et promeuvent, dans ce cadre, des parcours de formations structurés répondant aux objectifs de la présente instruction, en lien avec les OPCO.

4. Actions éligibles

Les actions éligibles sont celles prévues aux 1°, 2° et 3° 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.

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 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).

Les actions de formation 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.

Les conventions nationales prévoient la prise en charge de parcours de formation, pouvant mobiliser plusieurs solutions pédagogiques (présentiel, distanciel, formation en situation de travail...) et couvrant les coûts de positionnement/évaluation pré-formative, les coûts pédagogiques, l'évaluation, les frais annexes, les coûts de certification, et le cas échéant la rémunération¹. Elle peut également accompagner l'anticipation des besoins des entreprises et l'identification des compétences nécessaires « post-covid ».

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 le dispositif 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 ;
 - accompagnement dans la reprise et le soutien à l'activité.
- 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 d'adaptation au sens du premier alinéa de l'article L. 6321-1 peuvent être prises en compte, lorsqu'elles permettent de répondre aux besoins susmentionnés.

5. Durée maximale des formations

Le parcours de formation ne peut excéder une durée de douze mois.

¹ Possibilité de prendre en charge la rémunération des stagiaires uniquement pour les entreprises de moins de 50 salariés par le Plan de Développement des Compétences de moins de 50 salariés et possibilité de prendre en charge les rémunérations des entreprises de toutes tailles dans le cadre du régime d'aide "RGE".

6. Coûts éligibles, frais annexes et cofinancement public

L'ensemble des coûts pour la mise en place d'une formation sont pris en compte dans l'assiette des coûts éligibles. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les OPCO peuvent mobiliser leurs ressources au titre du plan de développement des compétences afin de prendre en charge tout ou partie de la part de la rémunération des stagiaires, à l'exception de la part déjà soutenue par l'activité partielle pour les salariés en formation durant ces périodes d'inactivité et selon les règles qui lui sont propres. Tout autre cofinancement public est exclu. Les rémunérations peuvent également être prises en compte pour les projets relevant du régime d'aide RGEC et seront établies sur une base forfaitaire horaire de 11 € à laquelle s'appliquera le taux d'intensité correspondant. En formation interne, les coûts éligibles correspondent aux salaires du formateur.

S'agissant des coûts horaires, toute demande est examinée dans les conditions prévues à l'article R. 6316-4 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 à la demande de l'entreprise. La prise en charge des frais annexes comme les coûts d'hébergement, de restauration et de transport s'effectue exclusivement de manière forfaitaire. Pour l'entreprise en ayant fait la demande, un forfait « frais annexes » de 2 € HT (2,40 € TTC) pour chaque heure de formation en présentiel attestée par un certificat de réalisation sans autre forme de justification. Pour les projets financés dans le cadre de l'application du régime d'encadrement temporaire des aides, ce forfait sera pris en charge à 100% par le FNE. Pour les projets financés dans le cadre de l'application du règlement général d'exemption par catégories (RGEC), la prise en charge tiendra compte du taux d'intensité applicable tel que le précise le point 10.

7. Contrôle de service fait

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. 1^{er} – 2^o 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.

8. Reporting

Des états de reporting quantitatif, financier et qualitatif sont consolidés au niveau national sur la base des données transmises par les OPCO et transmises au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion (DGEFP) sur la base suivante :

- reporting financier chaque semaine : montant des engagements FNE réalisés ;
- reporting quantitatif sur la base d'indicateurs définis entre les OPCO et la DGEFP : tous les 15 jours ;
- reporting qualitatif sur la base d'indicateurs définis entre les OPCO et la DGEFP : tous les mois.

9. Obligations 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 et des entreprises en mutation et/ou reprise d'activité, l'employeur s'engage à maintenir le salarié dans l'emploi pendant toute la durée de la formation.

10. Taux d'intensité

Les entreprises éligibles peuvent opter soit pour le régime de « l'encadrement temporaire des mesures d'aides d'Etat » mis en place dans le cadre de la crise, soit pour le régime général d'exemption par catégorie (« RGEC ») s'il est plus favorable. Les taux et les modalités de prise en charge des différents régimes sont les suivants :

- Dispositions relevant de l'encadrement temporaire des aides

La prise en charge des coûts pédagogiques au titre de l'encadrement temporaire des aides est précisée dans le tableau ci-dessous. Le cofinancement public est exclu, à l'exception de la partie rémunérations pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui peut être accompagnée par les OPCO selon les dispositions énoncées au point 6 de la présente instruction.

| 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 | Entreprises en mutation, transition et/ou reprise d'activité |
|------------------------|-------------------------|---|--|--|
| Moins de 300 salariés | 100% * | 100% * | 100% * | 100% * |
| De 300 à 1000 salariés | 70% | 80% | 70% | 70% |
| Plus de 1000 salariés | 70% | 80% | 40% | 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.

Le dispositif s'inscrit dans le régime cadre temporaire de soutien aux entreprises (SA 56985), modifié par le régime SA.59722 et prolongé jusqu'au 31 décembre 2021 par le régime SA.62102.

Pour rappel, ce régime prévoit que :

- les entreprises en difficulté (au sens du RGEC 2014) au 31 décembre 2019 sont exclues du dispositif ;
- les entreprises peuvent bénéficier d'une aide maximale de 1 800 000 euros € HT maximum au titre de ce régime (270 000 € pour les entreprises du secteur de la pêche et de l'aquaculture ; 225 000 € pour les entreprises du secteur agricole primaire).

Une attestation sur l'honneur sera demandée aux entreprises pour s'assurer que ce plafond n'est pas dépassé.

- Dispositions relevant du règlement général d'exemption par catégories (RGEC)

Les coûts éligibles dans le cadre de la prise en charge au titre du RGEC comprennent les coûts précisés au point 6 de la présente instruction et la rémunération des personnes formées, pendant toute la période de formation. La rémunération des salariés placés en AP ou APLD ne peut être prise en charge.

L'aide FNE ne peut excéder 2 millions d'euros par projet de formation.

| | Taille de l'entreprise | | |
|------------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|
| | Petite entreprise (1) | Moyenne entreprise (2) | Grande entreprise (3) |
| Taux de cofinancement public | 70% | 60% | 50% |

(1) Entreprise qui emploie moins de 50 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas 10 millions €.

(2) Entreprises qui occupent moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions EUR ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions €.

(3) Entreprises n'entrant pas dans les catégories (1) et (2).

11. Prise en charge de la PRO-A

Lorsqu'il est mis en place des actions de formation au titre de la Pro-A (Reconversion ou promotion par alternance) celles-ci font l'objet d'un suivi quantitatif, qualitatif et financier distinct et leur prise en charge fait l'objet d'un plafonnement relevé de 3000€ à hauteur de 9000 € (rémunération incluse) à condition de correspondre aux priorités du plan de relance ; elles sont comptabilisées hors accès à la péréquation de France compétences.

12. Date de mise en place du dispositif

Le dispositif FNE-Formation de l'instruction du 27 janvier 2021 a été mis en place à compter du 1^{er} janvier 2021. Les dispositions modifiées de la présente instruction (RGEC, élargissement aux entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité et l'assouplissement d'accès aux parcours) sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2021.

Pour la Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion
et par délégation,
Le délégué général à l'emploi et à la formation
professionnelle

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'L' followed by a smaller, more complex signature.

Bruno LUCAS