



**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**

Affaire suivie par : **Jean-Marie Bouguen**  
Mél : jean-marie.bouguen@emploi.gouv.fr  
Téléphone : +33 1 44 38 33 04

N /Réf : D-21-002987

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  
des entreprises, de la concurrence, de la  
consommation, du travail et de l'emploi  
(DIRECCTE)

Mesdames et Messieurs les Directeurs des  
entreprises, de la concurrence, de la  
consommation, du travail et de l'emploi  
(DIECCTE)

Mesdames et Messieurs les Préfets de  
département

**INSTRUCTION** du 27 janvier 2021 relative à la mobilisation du FNE-Formation dans le cadre de parcours de formation.

*La présente instruction abroge l'instruction du 9 novembre 2020 relative au renforcement du FNE-Formation dans le cadre de la crise du Covid-19.*

**Résumé** : Dans le cadre de la crise du 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 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.

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, ou les salariés des entreprises en difficulté. Le taux d'intensité est revu afin de renforcer l'accompagnement des petites et moyennes entreprises.

## **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).

L'ensemble des salariés (en activité partielle / APLD ou hors activité partielle) des entreprises plaçant tout ou partie de leurs salariés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée 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 ayant pour objectif d'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 Direccte dans la mobilisation du dispositif**

Les Di(r)eccte 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-formation, les coûts pédagogiques, l'évaluation, les frais annexes, les coûts de certification, et le cas échéant la rémunération<sup>1</sup>. 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 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.

## **5. Durée maximale des formations**

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

## **6. Coûts éligibles, frais annexes et cofinancement public**

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.

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 ».

---

<sup>1</sup> 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.

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. 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.

### **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<sup>er</sup> – 2<sup>o</sup> 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 de manière régulière sur la base des données transmises par les OPCO au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion (DGEFP).

### **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, l'employeur s'engage à maintenir le salarié dans l'emploi pendant toute la durée de la formation.

### **10. Taux d'intensité**

La prise en charge par la convention est précisée dans le tableau ci-dessous. 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.

#### *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
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.

### **11. Date de mise en place du dispositif**

Le dispositif de la présente instruction est mis en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Les conventions nationales prévoient la prise en charge rétroactive des dossiers éligibles déposés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### **12. Encadrement du régime temporaire des aides aux entreprises**

Le présent dispositif s'inscrit dans le régime cadre temporaire de soutien aux entreprises (SA 56985), prolongé par le régime SA.59722.

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 800 000 euros HT maximum au titre de ce régime (le plafond étant de 100 000 euros HT pour les entreprises de l'agriculture et de 120 000 euros HT pour le secteur de la pêche).

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

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



Bruno LUCAS