



FNE-Formation : nouvelles modalités 2021

Le FNE-Formation a été mobilisé par le ministère du Travail dès le début de la crise sanitaire pour soutenir le maintien des compétences des salariés en activité partielle et préparer la reprise. Une [instruction](#), datée du 27 janvier 2021, fixe les nouvelles modalités de mobilisation de ce dispositif. Ces règles, applicables rétroactivement depuis le 1^{er} janvier 2021, sont significativement modifiées avec notamment un élargissement des entreprises et salariés éligibles et une augmentation de la prise en charge pour les PME.

Les entreprises « en difficulté » désormais éligibles

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le FNE-Formation est **toujours ouvert aux entreprises placées en activité partielle** (de droit commun ou de longue durée) mais il est aussi, ce qui n'était pas le cas auparavant, **ouvert aux entreprises en difficulté depuis 2020**, au sens de [l'article L.1233-3 du Code du travail](#) (hors cas de cessation d'activité).

L'ensemble des salariés 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 alternants. Pour les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, lorsque leur formation se déroule sur leur temps d'inactivité, les entreprises doivent recueillir leur accord explicite.

La notion de « parcours de formation » introduite

Les actions de formation qui peuvent être financées via le FNE-Formation restent celles énumérées au 1^o, 2^o et 3^o de [l'article L.6313-1 du Code du travail](#), à l'exception des formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur et des formations par alternance.

Afin d'inciter les entreprises à mobiliser le FNE-Formation dans une logique plus « qualitative » et moins « occupationnelle », **la notion de parcours de formation est introduite** par l'instruction du 27 janvier 2021 : outre les séquences de formation, les parcours financés via le FNE-Formation doivent comprendre **le positionnement pédagogique préalable ainsi que l'évaluation et l'accompagnement des salariés en formation**, et doivent permettre d'adapter le contenu et les modalités de déroulement des formations.

Les types de parcours de formation visés

Ces parcours de formation doivent permettre de poursuivre deux objectifs clairement énoncés : **développer les compétences des salariés** et **renforcer leur employabilité**. Quatre types de parcours sont ainsi identifiés par l'instruction :

- Les **parcours de transition/reconversion** permettant à un salarié de changer de métier, d'entreprise ou de secteur d'activité, pour lesquels pourront être mobilisés Pro-A (évolution au sein de l'entreprise) ou le nouveau dispositif TRANSCO (changement d'entreprise) ;

- Les **parcours certifiants** donnant accès à un diplôme, un titre professionnel, un CQP, des compétences socles (CléA) et pouvant le cas échéant intégrer la VAE ;
- Les **parcours de compétences spécifiques au contexte du Covid-19** qui doivent permettre d'accompagner les différentes évolutions qui s'imposent à l'entreprise pour sa pérennité et son développement ;
- Les **parcours d'anticipation des mutations** qui concernent des thématiques stratégiques pour le secteur d'activité de l'entreprise et l'accompagnement indispensable des salariés pour leur montée en compétences et leur appropriation des outils et méthodes de travail dans le cadre des transitions numérique et écologique.

Des coûts éligibles différents selon la situation des entreprises

Au niveau des coûts éligibles, une différenciation est faite entre les entreprises en activité partielle (de droit commun ou de longue durée) et celles en difficulté. **Pour les premières, 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 le régime de l'activité partielle, selon les règles qui lui sont propres.**

Pour les entreprises en difficulté de moins de 50 salariés, les OPCO peuvent mobiliser leurs ressources au titre du plan de développement des compétences des 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.

Par ailleurs, lorsque la formation est réalisée en interne à l'entreprise, les coûts éligibles correspondent aux salaires du formateur.

Enfin, **une partie des frais annexes (transport, restauration, hébergement) peut être prise en charge uniquement de manière forfaitaire par les OPCO** et à la demande des entreprises. Les OPCO verseront aux entreprises 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.

Une prise en charge dégressive

Jusqu'en octobre dernier, les frais pédagogiques étaient pris en charge à 100 % par le FNE-Formation. Ce niveau avait cependant été revu à la baisse sur les deux derniers mois de l'année 2020, avec respectivement des prises en charges à hauteur de 70 % des coûts pédagogiques pour les entreprises en activité partielle et de 80 % pour les entreprises en activité partielle de longue durée. **Depuis le 1^{er} janvier 2021, le niveau de prise en charge est désormais dégressif selon la taille des entreprises et leur situation (cf. tableau ci-après) :**

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.*

Un rôle renforcé et primordial pour les OPCO

Alors que jusqu'à présent, des conventions étaient établies au niveau régional entre chaque DIRECCTE et les OPCO, **le Ministère du Travail a lancé un processus de conventionnement national avec l'ensemble des OPCO pour la gestion du FNE-Formation en 2021**. Deux OPCO ont déjà signé leur convention : l'OPCO 2i, en janvier dernier, et l'AFDAS, en décembre 2020. Pour les autres, les conventions sont en cours de négociation.

L'instruction du 27 janvier 2021 précise que ces conventions poursuivent trois objectifs :

- **Le financement et la mise en œuvre d'actions pour accompagner les entreprises dans la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés** (parcours de reconversion, adaptation permanente et développement des compétences, en intégrant les impacts de la crise ou ceux liés aux transitions numériques et écologiques) ;
- **L'anticipation et l'accompagnement des mutations organisationnelles ou économiques** pour contribuer à la relance et à la transformation de l'économie post-crise ;
- **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 répondant aux besoins en compétences des entreprises des branches concernées.

Votre contact au MEDEF

- [Thibault JAGUENEAU](#), Pôle Social, Direction Education-Formation (DEF)