

# Toutes les branches

## Formation professionnelle

### Covid-19 : Les mesures essentielles relatives à la formation professionnelle

Dans le contexte actuel du Covid-19, des dispositions légales ou réglementaires sont venues mettre en place de nouvelles mesures ou bien sont venues aménager des mesures existantes relatives à la formation professionnelle.

Ces mesures ont notamment été prises dans le cadre des textes suivants :

- [LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)
- [Ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle](#)
- [Ordonnance du 15 avril 2020 portant diverses dispositions pour faire face à l'épidémie Covid-19](#)

Ce document a pour objectif de compiler l'ensemble de ces mesures et de vous aider à appréhender la formation professionnelle de vos salariés dans cette période de crise sanitaire.

#### 1. En activité partielle : pensez au Fond National pour l'Emploi (FNE-Formation)

Dans le cadre de la crise du Covid-19, le FNE-Formation est renforcé de manière temporaire afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle par la prise en charge des coûts pédagogiques. Ce dispositif a pour but de soutenir les démarches en faveur du développement des compétences, qui seront au cœur de la relance dans l'après crise.

##### 1.1. Qu'est-ce que le FNE-Formation ?

Dans le contexte actuel, les conventions FNE-Formation ont pour objet d'encourager et accompagner la mise en place de projets de formation dans des délais rapides, pour soutenir les démarches en faveur du développement des compétences qui seront au cœur de la relance dans l'après crise.



**La crise épidémique liée au coronavirus – Covid-19 – peut faire varier l'activité d'une entreprise à la baisse. En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, l'entreprise peut demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.**

**La formation dans cette période de confinement et de réduction d'activité peut avoir les intérêts suivants :**

- **Préparer la reprise d'activité ;**
- **Améliorer le moral en période de confinement**
- **Répondre à l'obligation de formation pour l'employeur**
- **Mobiliser des financements exceptionnels**



Ces conventions sont conclues entre l'État (Directe) et une entreprise ou un OPCO chargé d'assurer un relais auprès de ses entreprises. L'employeur doit s'engager à maintenir dans l'emploi les salariés formés pendant toute la période de la convention.

La formation doit obligatoirement avoir lieu pendant les périodes d'inactivité des salariés placés en activité partielle. Il n'est pas possible de bénéficier de ce dispositif pour les salariés qui continuent à travailler pour la totalité des heures contractuelles et notamment en télétravail. En revanche, il est possible pour un salarié qui travaille habituellement du lundi au vendredi de continuer à travailler du lundi au mercredi et d'être en FNE-Formation le jeudi et le vendredi.

La durée de la formation ne peut excéder la période d'activité partielle. Si la formation va au-delà de la période d'activité partielle, l'aide de l'Etat sera proratisée.

Le contrat de travail étant suspendu pendant la période d'activité partielle, l'employeur doit recueillir l'accord écrit du salarié pour le suivi de la formation.


## 1.2. A qui s'adresse le FNE-Formation ?

	<p>Initialement prévu pour les entreprises de moins de 250 salariés, dans le cadre de la crise sanitaire, l'ensemble des entreprises ayant <b>obtenu une autorisation d'activité partielle en raison de la pandémie sont concernées par le dispositif FNE-Formation amélioré</b>. Il n'y a pas de critère de taille d'entreprise ou de secteur d'activité</p> <p>A noter : les structures qui n'ont pas déclaré leurs salariés en activité partielle peuvent également bénéficier du FNE-Formation mais de droit commun (prise en charge par l'Etat moins élevée et moins de formations éligibles. Contacter le service juridique pour plus d'informations)</p>
	<p>Tous les salariés, à l'exception des alternants (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) sont éligibles, indépendamment de leur catégorie socio-professionnelle ou de leur niveau de diplôme. L'entreprise doit établir la liste nominative des personnes placées en activité partielle et suivant les formations. Des vérifications ultérieures pourront être envisagées.</p> <p>La demande ne peut concerner qu'un seul salarié. L'association n'a pas l'obligation de mettre tous les salariés en activité partielle en formation.</p> <p><b>Doivent être exclus d'emblée les salariés pour lesquels :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Est notifiée la rupture du contrat de travail (toute rupture du contrat de travail pour motif économique, quel que soit le cadre d'intervention de cette rupture, plan de sauvegarde de l'emploi, plan de départ volontaire, notamment) ;</li><li>• Est prévu un départ à la retraite dès lors qu'il s'insère dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;</li><li>• La Direccte a homologué une ou plusieurs ruptures conventionnelles.</li></ul>

## 1.3. Quelles sont les formations éligibles ?

La réforme de l'activité partielle est venue supprimer toutes les limitations qui pouvaient subsister portant sur la nature des formations mises en œuvre pendant les périodes d'activité partielle.

Les actions éligibles sont les **actions de formation** mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1, réalisées notamment dans le cadre du plan de développement des compétences (formations hors temps de travail). Les actions de formation suivies pendant les périodes d'activité partielle doivent permettre au salarié de développer des compétences et renforcer son employabilité, quel que soit le domaine concerné.

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Les actions de formation non obligatoires,</li><li>- Les bilans de compétences,</li><li>- Les VAE dont celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées à l'article L6314-1 du Code du travail,</li></ul> <p><b>Les formations doivent être obligatoirement réalisées à distance.</b> Il est donc essentiel que l'employeur s'assure que le salarié est équipé pour suivre la formation à distance.</p>
---	---



- Les formations relevant de l'obligation de **formation générale à la sécurité** incombant à l'employeur
- Les formations par **apprentissage ou par alternance**

#### 1.4. Coût et prise en charge par l'Etat ?

Pour l'employeur :



L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle est venue apporter une modification sur le taux de maintien de salaire par l'employeur.

En conséquence, les salariés bénéficiant d'une action de formation pendant la période d'inactivité **ayant débuté avant le 28 mars 2020 bénéficient d'un maintien de salaire à 100%**.

En revanche, **les salariés envoyés en formation à compter du 28 mars 2020 seront rémunérés à hauteur de 70% de leur rémunération brute** (alignement des règles de rémunération sur celles de l'activité partielle).

Pour l'Etat :



La prise en charge par l'Etat ne couvre que les périodes de formation réalisées pendant la durée de l'activité partielle.

En sus des salaires, déjà couverts par l'allocation d'activité partielle, **l'Etat prend en charge 100% des coûts pédagogiques des formations, sans plafond horaire. Dans la limite de 1.500 € TTC par salarié, la prise en charge est automatique.**

Au-delà de ce montant, le dossier fait l'objet d'une instruction plus détaillée par la Direccte, notamment sur la justification du niveau du coût horaire.

En contrepartie des aides de l'Etat, l'employeur doit s'engager à maintenir dans l'emploi le salarié formé pendant toute la période de la convention.

#### 1.5. Quelles sont les démarches à opérer ?

Tout d'abord, le contrat de travail étant suspendu pendant la période d'activité partielle, l'employeur doit recueillir l'accord écrit du salarié pour le suivi de la formation.

Ensuite, le dispositif d'urgence peut être mis en place de manière individuelle (Etat / entreprise) ou collective (contractualisation avec des opérateurs de compétences).

Le FNE-Formation est mobilisé dans le cadre d'une convention conclue entre le préfet – par délégation la Direccte – et une entreprise ou un groupement d'employeurs (FNE-individuel).

Le préfet de département (ou par délégation, la Direccte) compétent pour signer la convention est celui du siège social de l'entreprise ou du groupement d'employeurs.

Le **nouveau modèle de convention de formation** que l'entreprise doit signer avec la Direccte reprend notamment la plupart des informations contenues dans la demande. Il précise les modalités de versement de l'**aide** à l'employeur. Cette aide fait l'objet de deux versements :

- **une avance de 50 % après la signature** de la convention et le démarrage effectif de l'opération attesté par l'entreprise ;
- le **solde** sur la base du contrôle de service fait final et au regard du respect des engagements pris par l'entreprise, notamment en termes de maintien dans l'emploi. Si le salarié est licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde pendant la période de maintien dans l'emploi, l'aide du FNE sera réduite des coûts pédagogiques liés à leur formation.

Le modèle de convention précise encore que l'entreprise doit pouvoir justifier de l'accord écrit des salariés placés en activité partielle pour le suivi de la formation.

L'entreprise pourra également faire appel à son OPCO dès lors que celui-ci a signé avec la Direccte une convention par laquelle elle s'appuie sur son expertise pour l'instruction et le suivi des actions de formation (FNE collectif). Renseignez vous auprès de votre Opco pour plus d'informations :

- [Uniformation](#)
- [Afdas](#)
- [AKTO](#)

L'engagement bipartite prend la forme d'une convention avec la Direccte (vous pouvez obtenir un modèle de convention individuelle en [cliquant ICI](#) ou en allant sur le [site du Ministère du travail](#)).

Le formulaire de demande de subvention FNE-Formation renforcé est simple et court puisqu'il tient sur moins de deux pages. L'entreprise doit notamment y renseigner :

- la **référence** de la **décision d'autorisation** de mise en **activité partielle** ;
- le **nombre** de **salariés concernés** ;
- le nombre d'heures de formation prévues ;
- le montant total de la proposition financière du prestataire de formation, la proposition financière devant être jointe à la demande ;
- le montant de la subvention sollicitée au titre du FNE-Formation.

L'employeur doit aussi désigner les formations visées en précisant notamment leur calendrier, l'objet de la formation et l'objectif de montée en compétences qui y est associé.

Vous pouvez obtenir un modèle de demande de subvention au titre du FNE en [cliquant ICI](#) ou bien en allant sur le [site du Ministère du travail](#).

Le comité social et économique doit être consulté sur ces projets de convention



En tant qu'Opco, [Uniformation](#), [l'Afdas](#) et [AKTO](#) pourraient venir en soutien des services de l'Etat (Direccte) sur la partie formation, n'hésitez pas à consulter votre Opco.

## **2. Sort du salarié en cours de formation professionnelle à la date de fermeture des organismes de formation**

Si le salarié avait débuté une formation (en alternance ou non), le principe est que, dès lors que l'organisme de formation ou le centre de formation est en capacité d'assurer la poursuite de la formation à distance, le salarié continue la formation proposée. Son salaire est maintenu à 100% sur ces heures de formation.

Si la session de formation est suspendue, elle reprendra, quand cela sera possible, au stade où elle a été arrêtée.

Ainsi, pour les salariés, y compris en contrat en alternance, si l'entreprise a été placée en position d'activité partielle, le salarié sera indemnisé dans ce cadre. Dans le cas contraire (l'activité se poursuit), le salarié reprend son poste, en priorité en télétravail et si ce dernier n'est pas possible sur site à condition de mettre en place les règles de sécurité pour la santé du salarié.



### **Quid du salarié en CPF de transition professionnelle :**

Selon le [Q/R du ministère du travail du 19 mars 2020](#), « pour les stagiaires en projet de transition professionnelle, des adaptations dans l'organisation des sessions de formation doivent être favorisées.

La formation à distance sera facilitée. Les modalités de contrôle de service fait reposeront sur une simple déclaration de réalisation.

Lorsque les stagiaires ne peuvent réaliser leur action de formation en raison d'une fermeture exceptionnelle de l'organisme de formation, le stagiaire peut être redirigé vers un autre organisme

de formation proposant la tenue de l'action de formation selon des modalités d'organisation adaptées à la situation.

En cas d'impossibilité d'organiser l'accueil au sein d'un organisme, lorsque le salarié effectue son projet de transition professionnelle pendant la durée de son contrat de travail (CDI ou CDD), il doit faire une demande de retour anticipé auprès de son employeur, de manière temporaire, pendant la période de fermeture. L'employeur doit alors réintégrer le salarié au sein de l'entreprise.

Lorsque la formation est suivie après le terme du contrat de travail, **les CPIR/Associations Transitions professionnelles sont chargées de maintenir la rémunération du stagiaire pendant la période de suspension**. Cependant, au regard de la situation, elles sont exonérées du contrôle de l'assiduité du stagiaire.

### 3. Les entretiens professionnels

L'ordonnance n°2020-387 du 1<sup>er</sup> avril 2020 permet de décaler la tenue des entretiens professionnels et notamment celui relatif au bilan des 6 ans.

Elle mentionne en effet : « L'entretien professionnel faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié intervenant au cours de l'année 2020 peut être reporté à l'initiative de l'employeur jusqu'au 31 décembre 2020 ».

En conséquence, le bilan des entretiens professionnels à 6 ans qui devait avoir lieu au cours de cette période de crise sanitaire peut être reporté jusqu'au 31 décembre 2020. Il en est de même pour les salariés en poste dans la structure avant le 7 mars 2014 pour qui l'entretien professionnel devait être organisé avant le 7 mars 2020.



En principe, à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut satisfaire à ses obligations de formation en se référant soit aux dispositions antérieures à la loi Avenir professionnel, soit à celles prévues par cette loi. A défaut de respecter leurs obligations et d'organiser les entretiens dans les délais prévus, les employeurs d'au moins 50 salariés peuvent être sanctionnés par un abondement de 3000 € du CPF de chaque salarié concerné.

**L'application de ces sanctions est suspendue jusqu'au 31 décembre 2020** lorsque ces entretiens sont reportés car ils n'ont pas pu être réalisés dans les délais eu égard aux circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire actuelle.

### 4. Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

L'article 2 de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 autorise les opérateurs de compétences (Opco) et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (= les associations Transition Pro), à **financer de manière forfaitaire les parcours de validation des acquis de l'expérience**, depuis le positionnement, jusqu'au jury, y compris l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité. Le montant du forfait de prise en charge financière sera déterminé par les financeurs, dans la limite de **3 000 €**.

À titre dérogatoire, les opérateurs de compétences (Opco) pourront mobiliser à cet effet les fonds dédiés au financement de l'alternance ou les contributions complémentaires collectées pour le développement de la formation professionnelle continue.

Les associations Transition Pro pourront mobiliser les fonds destinés au financement des transitions professionnelles. Ces dispositions visent à

- Faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience ;
- Prévenir les difficultés d'accès à ce dispositif dans la période actuelle.

La période de confinement peut en effet être l'occasion d'entreprendre ou de finaliser une validation des acquis de l'expérience à distance, notamment pour les salariés placés en activité partielle, sous réserve que les modalités

d'accompagnement et de financement soient adaptées. Ces dispositions s'appliqueront jusqu'à une date fixée par décret, et **au plus tard** jusqu'au **31 décembre 2020**.

## **5. Alternance : contrats d'apprentissage et contrat de professionnalisation**

### **5.1. Prolongation des contrats**

Tout d'abord, il faut rappeler que les modalités de réalisation de la formation à distance sont facilitées afin de permettre, autant que possible, la poursuite de la formation selon le calendrier initialement prévu.

En revanche, si l'activité de ces organismes ne peut pas s'exercer conformément au calendrier de l'alternance initialement prévu lors de la conclusion du contrat si la session de formation est reportée ou si l'ensemble de la formation n'a pu être réalisée à distance, il pourra s'avérer nécessaire de repousser la fin de la formation et donc de prolonger le contrat. L'objectif de cette mesure est donc de permettre aux parties de prolonger le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation afin qu'il puisse couvrir la totalité du cycle de formation.

Pour cela, l'article 3 de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 autorise la **prolongation** des **contrats d'apprentissage** et de **professionnalisation**, pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires par les centres de formation d'apprentis et les organismes de formation depuis le 12 mars 2020.

Les contrats en alternance peuvent être prolongés par avenant lorsque leur date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020 alors que le cycle de formation n'est pas achevé. Afin de ne pas entraver la mise en œuvre de cette mesure, **plusieurs conditions** encadrant la **conclusion** des **avenants** aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont **écartées**. Il en va ainsi des règles relatives à la **durée du contrat**, à la durée de la formation et à l'âge maximal de l'apprenti ou du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Il sera alors nécessaire de conclure un avenant au contrat entre l'employeur et l'alternant.

Il est également possible de **prolonger** la **durée** pendant laquelle un jeune peut rester en formation dans un **centre de formation des apprentis** sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle en attente de la conclusion d'un contrat d'apprentissage. Cette période, en principe de trois mois, est portée à **six mois**.



N'hésitez pas à consulter les Questions/Réponses du ministère du travail relatif au contrat d'apprentissage en [cliquant ICI](#).

### **5.2. Indemnisation en cas d'activité partielle**

Le **maintien** du niveau de **rémunération** des **apprentis** et des salariés en contrat de **professionnalisation** placés en **activité partielle est garanti pour ceux** dont la **rémunération** habituelle est **inférieure au Smic**. Ce **maintien** du niveau de **rémunération** des **alternants** est applicable que la rémunération en pourcentage du Smic soit prévue par le **Code du Travail** ou par des **dispositions conventionnelles** qui peuvent être plus favorables que la loi.

L'indemnité d'activité partielle des personnes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est supérieure ou égale au Smic doit en revanche être calculée comme pour les salariés de droit commun à hauteur de 70 % de la rémunération, sans que son taux horaire puisse être inférieur à celui du Smic net, soit 8,03 €.

## **6. Qualité des formations et enregistrement des certifications**

L'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 reporte du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au **1<sup>er</sup> janvier 2022** l'échéance fixée initialement par la loi aux organismes de formation professionnelle pour obtenir la **certification qualité**. Eu égard aux circonstances exceptionnelles liées au virus Covid-19, l'activité de certification de ces organismes ne peut en effet pas s'exercer conformément au calendrier initial. De la même manière, les organismes certificateurs et les

instances de labellisation ne peuvent également pas assurer leur mission de certification dans de bonnes conditions.

Par ailleurs, cet article reporte d'un an, soit au **1<sup>er</sup> janvier 2022**, l'échéance de l'enregistrement, dans le répertoire spécifique tenu par France compétences, des certifications ou habilitations recensées à l'inventaire au 31 décembre 2018. Cette mesure permettra aux services de France compétences de résorber le stock de demandes de renouvellement d'enregistrement dans le répertoire spécifique de manière graduelle.