



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

FNE-Formation

Questions-réponses

Mise à jour : 30 juin 2022

Dans le cadre des conséquences économiques liées à la crise sanitaire du Covid-19, le dispositif FNE-Formation a été repensé afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle, en activité partielle de longue durée et des entreprises en difficulté par la prise en charge de coûts pédagogiques, voire de la rémunération sous certaines conditions. Le FNE-Formation accompagne les entreprises proposant des actions de formation concourant au développement des compétences de leurs salariés et structurées sous la forme de parcours. A compter du 1^{er} juillet 2021, les entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité deviennent également éligibles au FNE-Formation.

Le présent dispositif s'inscrivait depuis le 1^{er} janvier 2021 dans le cadre du régime d'encadrement des aides européennes précisé par la Commission le 9 décembre 2020 (Aide d'État SA.59722 (2020/N), prolongé jusqu'au 30 juin 2022 par le régime SA.62102 et modifiant le régime SA.56985 – France - COVID-19).

En alternative à ce régime temporaire, à compter du 1^{er} juillet 2021, il était possible pour l'entreprise de mobiliser les paramètres du règlement général d'exemption par catégorie (RGEC 2014).

À compter du 1^{er} juillet 2022, seules règles fixées par le RGEC sont applicables.



SOMMAIRE

Mobilisation du FNE-Formation	3
Bénéficiaires	4
Quels sont les secteurs, entreprises et salariés éligibles ?.....	4
Si j'ai des salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée et d'autres pas, puis-je faire une demande de FNE-Formation pour mes salariés qui ne sont pas en activité partielle ?	5
Actions et formations éligibles.....	5
Quelles sont les actions et formations éligibles ?	5
Quelle est la durée minimum ou maximum de la formation?	7
Les formations sont-elles suivies dans le temps de travail ou hors du temps de travail ?	7
Dépenses éligibles	8
Quels sont les coûts pédagogiques, frais annexes, salaires éligibles à l'aide ?.....	8
Dossier administratif	9
À quoi s'engage l'entreprise dont les salariés effectuent une formation FNE ?.....	9
Niveau de l'aide	9
Quel est le niveau de l'aide ?	9
Cofinancements.....	11
Un cofinancement est-il possible ?	11
Organismes de formation.....	12
Quelles sont les exigences de qualité demandées aux organismes de formation ?.....	12
Règles spécifiques	12
À quelle réglementation la FOAD est-elle soumise ?	12
À quelle réglementation la formation en situation de travail (AFEST) est-elle soumise ?.....	12
Modalités de formation.....	12



Mobilisation du FNE-Formation

À qui m'adresser pour établir ma demande de FNE-Formation ?

L'entreprise doit s'adresser à son opérateur de compétences. En effet, un échange avec un conseiller constitue un préalable afin de préparer la demande FNE Formation.

Elle doit être en mesure de produire un dossier complet présentant l'action destinée à être soutenue (parcours de formation, bilan de compétences ou VAE). Toutes les formes juridiques d'entreprises sont éligibles, dès lors que la demande d'activité partielle / d'activité partielle de longue durée a été validée, que l'entreprise en difficulté répond aux critères de l'article L.1233-3 du code du travail (hors cessation d'activité) ou que l'entreprise soit en situation de mutation et/ou reprise d'activité. Cela inclut les associations.

Quelles sont les pièces à produire pour le dépôt de ma demande de FNE-Formation ?

Les pièces à produire par l'entreprise pour le dépôt complet de sa demande de subvention sont les suivantes :

- Dossier de demande de subvention à récupérer auprès de l'OPCO et valant attestation sur l'honneur de l'éligibilité de l'entreprise au regard de sa situation
- Copie de la proposition commerciale / devis détaillé ou, le cas échéant, relevé de dépenses prévisionnel (formation interne) ;
- Le cas échéant, copie de la décision d'autorisation d'activité partielle (courriel de l'agence de services et de paiement en cas de décision tacite) et en cas d'activité partielle de longue durée, copie de la décision d'homologation/validation ;

L'action doit contenir les indications suivantes :

- Intitulé de l'action,
- Objectif et contenu de l'action,
- Durée et période de réalisation,
- Modalités de déroulement de l'action,
- Coût de l'action.

Remarque :

- Les accords écrits des salariés placés en activité partielle sont conservés par l'entreprise pendant 3 ans en cas de contrôle *a posteriori*.



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bénéficiaires

Quels sont les secteurs, entreprises et salariés éligibles ?

Le dispositif est ouvert pour tous les secteurs :

- 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, à l'exception de celles ayant engagé des négociations en matière de PSE)

Sont considérées en difficulté les entreprises qui font face :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

- 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.



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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 AP / APLD ou hors activité partielle sont éligibles, à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation et ceux appelés à quitter l'entreprise, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'une rupture conventionnelle collective et pour lesquels d'autres dispositifs existent.

Il n'y a pas de condition relative au niveau de diplôme ou à la catégorie socio-professionnelle du salarié formé.

Pour les contrats courts (PEC, CDD), ils doivent demeurer salariés jusqu'à l'expiration de la durée de la formation.

Si j'ai des salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée et d'autres pas, puis-je faire une demande de FNE-Formation pour mes salariés qui ne sont pas en activité partielle ?

Oui, à compter du 1^{er} janvier 2021, le dispositif est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises bénéficiant d'une décision d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée, qu'ils soient en activité ou en inactivité.

Actions et formations éligibles

Quelles sont les actions et formations éligibles ?

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

Les actions de formation (cf. article L. 6313-2) doivent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le contenu et les modalités de déroulement de la formation.

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 d'adaptation au sens du premier alinéa de l'article L. 6321-1 peuvent également être prises en compte, lorsqu'elles permettent de répondre aux besoins ci-après.

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 (cf. Nota Bene) ;
- 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.

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).

Le FNE-Formation accompagne les parcours de formation pouvant mobiliser plusieurs solutions pédagogiques (présentiel, distanciel, formation en situation de travail...) et couvrant les coûts de



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

positionnement/évaluation pré-formative, les coûts pédagogiques, l'évaluation, les frais annexes, les coûts de certification et le cas échéant la rémunération¹.

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins en compétences du salarié et/ou de l'entreprise, s'agissant de sa reconversion (en interne de l'entreprise et en complémentarité du dispositif Pro-A le cas échéant), de l'accès à un titre (certifiant, diplômant, compétences socles Cléa, VAE), de réponse aux évolutions liées à l'épidémie de Covid-19 ou aux mutations stratégiques pour le secteur (notamment numériques et écologiques).

NB : Dans le cadre de la reconversion interne, si la branche a conclu un accord permettant la mise en place d'une prise en charge de la Pro A par son Opco, le dispositif Pro A doit être mobilisé prioritairement.

Quelle est la durée minimum ou maximum de la formation ?

La formation ne peut excéder une durée de douze mois.

L'action de formation ne doit pas excéder la date limite d'exécution des actions prévue dans la convention État-OPCO.

Il n'y a pas de seuil minimum pour le parcours de formation.

Un salarié placé en activité partielle ou activité partielle de longue durée n'est pas soumis au quota annuel de 30 heures prévu à l'article L. 6321- 6 du code du travail.

Les formations sont-elles suivies dans le temps de travail ou hors du temps de travail ?

Les actions et formations peuvent être suivies indifféremment pendant le temps de travail ou hors temps de travail (temps d'inactivité). Dans le second cas, l'accord du salarié est indispensable.

¹ Possibilité de prendre en charge les rémunérations des stagiaires (hors AP/APLD) dans le cadre du RGEC 2014, quelle que soit la taille d'entreprise.

Il était possible de prendre en charge la rémunération des stagiaires (hors AP/APLD) pour les entreprises de moins de 50 salariés par le Plan de Développement des Compétences de moins de 50 salariés dans le cadre du régime temporaire qui a pris fin le 30 juin 2022.



Dépenses éligibles

Quels sont les coûts pédagogiques, frais annexes, salaires éligibles à l'aide ?

Les coûts éligibles sont les suivants :

- a) la rémunération des formateurs, pour les heures durant lesquelles ils participent à la formation ;
- b) les coûts de fonctionnement inhérents à la formation tels que les frais de déplacement et d'hébergement des formateurs et participants, les dépenses de matériaux et de fournitures directement liés au projet, l'amortissement des instruments et des équipements, au prorata de leur utilisation exclusive pour le projet de formation en cause ;
- c) les coûts des services de conseil liés au projet de formation ;
- d) la rémunération des participants à la formation et les coûts généraux indirects (coûts administratifs, location, frais généraux), pour les heures durant lesquelles les participants assistent à la formation.

Les rémunérations des salariés en formation (hors indemnités d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée) peuvent ainsi être prises en compte dans le cadre du RGEC, sur une base forfaitaire horaire de 11 € à laquelle s'appliquera le taux d'intensité correspondant.

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 [État 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 (2 € HT / heure de formation) à la demande de l'entreprise.

Tout autre cofinancement public est exclu.

NB : Dans le cadre du régime d'aide temporaire qui a pris fin le 30 juin 2022 et pour les entreprises de moins de 50 salariés, les OPCO pouvaient mobiliser leurs ressources au titre du plan de développement des compétences afin de prendre en charge tout ou partie de la rémunération des stagiaires, à l'exception de celle déjà soutenue par l'activité partielle pour les salariés en formation durant ces périodes d'inactivité et selon les règles qui lui sont propres.



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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. 1er – 2° 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.

Dossier administratif

À quoi s'engage l'entreprise dont les salariés effectuent une formation FNE ?

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

Elle a connaissance des possibles contrôles de l'administration.

Niveau de l'aide

Quel est le niveau de l'aide ?

Les entreprises éligibles peuvent mobiliser le dispositif selon les conditions prévues par le régime général d'exemption par catégorie (« RGEC »).

Les entreprises pouvaient choisir les conditions de « l'encadrement temporaire des mesures d'aides d'État » mis en place dans le cadre de la crise lorsqu'elles étaient plus favorables, mais ce régime a pris fin le 30 juin 2022. Depuis le 1^{er} juillet 2022, seules les règles fixées par le RGEC sont applicables.



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

Les taux d'intensité dans le cadre du RGEF s'établissent comme suit :

	Taille de l'entreprise		
	Petite entreprise (1)	Moyenne entreprise (2)	Grande entreprise (3)
Taux d'intensité	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).

NB : Prise en charge des coûts pédagogiques par le FNE-Formation dans les conditions prévues par l'encadrement temporaire des mesures d'aides d'État (qui a pris fin au 30 juin 2022)

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% *



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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'inscrivait dans le régime cadre temporaire de soutien aux entreprises (SA 56985), modifié par le régime SA.59722 et prolongé jusqu'au 30 juin 2022 par le régime SA.62102.

Pour rappel, ce régime prévoyait que :

- les entreprises en difficulté (au sens du RGEC 2014) au 31 décembre 2019 étaient exclues du dispositif ;
- les entreprises pouvaient bénéficier d'une aide maximale de 2 300 000 euros € HT maximum au titre de ce régime (345 000 € pour les entreprises du secteur de la pêche et de l'aquaculture ; 290 000 € pour les entreprises du secteur agricole primaire).

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

Cofinancements

Un cofinancement est-il possible ?

Le cofinancement public est exclu.

Les OPCO peuvent par ailleurs mobiliser les contributions conventionnelles ou volontaires, qui constituent des fonds privés.



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Organismes de formation

Quelles sont les exigences de qualité demandées aux organismes de formation ?

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les organismes de formation mentionnés à l'article L. 6351-1 du code du travail sont soumis aux exigences de qualité prévues par les articles L. 6316-1, R.6316-1 et D.6316-1-1 du code du travail..

Règles spécifiques

À quelle réglementation la FOAD est-elle soumise ?

La formation ouverte à distance couvre un champ réglementaire spécifique, précisé notamment dans le décret 2018-1341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences.

À quelle réglementation la formation en situation de travail (AFEST) est-elle soumise ?

Le même décret rappelle les règles spécifiques à la formation en situation de travail : l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques, la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale, la mise en place de phases réflexives (...) et des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action. » (Art. D. 6313-3-2)

Modalités de formation

Les actions doivent être dispensées par un organisme de formation déclaré conformément à l'article L. 6351-1 du Code du travail ou directement par l'entreprise (formation interne).

Plusieurs actions peuvent être financées pour un même salarié, dès lors qu'elles sont structurées sous la forme de parcours.