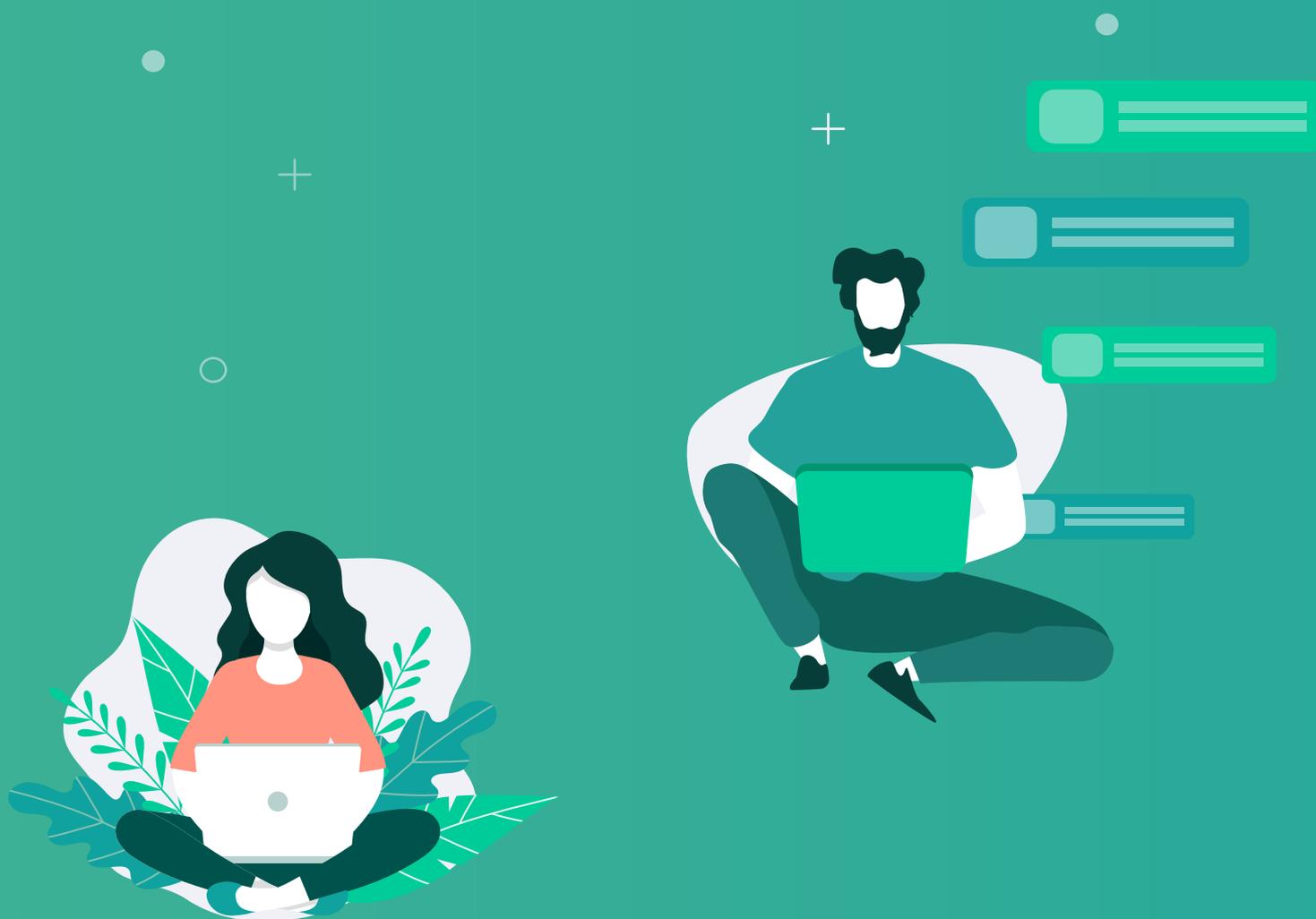


Guide RH

Former pendant la crise du Covid-19

Guide pratique pour former en période
de crise sanitaire



Introduction



Dans ce contexte si particulier pour les individus, les entreprises ont un enjeu à maintenir et développer les compétences de leurs collaborateurs.

En attendant le déconfinement et un retour à la "normale" qui s'annonce long, les formations se font en majorité à distance, et cela n'est pas sans poser de nombreuses questions.

Ce guide pratique est destiné à faire un tour d'horizon des possibilités de formation. Il traitera notamment :

- Des formations sur le temps de travail : plan de développement des compétences, CPF* et AFEST** ;
- Des formations pendant les jours chômés, dans les entreprises en activité partielle, financées par l'Etat dans le cadre du renforcement du FNE ;
- Des formations possibles pendant les arrêts (garde d'enfant, maladie) et les congés (payés, sans solde, RTT) ;
- Des dernières évolutions législatives et réglementaires.

Si vous souhaitez former vos collaborateurs via nos formations en ligne Unow, ou si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter à pierre@unow.fr

Bonne lecture



** Compte personnel de formation*

*** Action de formation en situation de travail*



Pierre Monclos

DRH et Expert en digital learning

Qui sommes-nous ?

Unow est un organisme de formation digitale. Nous sommes spécialistes du format SPOC : formation digitale, tutorée par des experts. Nos 50 formations SPOC visent à développer les compétences métiers et humaines essentielles. Nous accompagnons nos clients dans le déploiement du dispositif en entreprise pour leur permettre de réussir leurs projets de formation.



91%

des participants
recommandent nos
formations



300

entreprises clientes
dont **60 % du CAC 40**



50

formations
SPOC



92%

de taux
de complétion

Un format
digital
tutoré

Des formations
certifiantes
éligibles au **CPF**

Un réseau
d'**experts**
terrain

Une pédagogie
pour accompagner
la **montée en**
compétences



Introduction	2
La formation des salariés qui travaillent	5
A - La formation dans l'entreprise	5
B - La formation à distance	5
La formation des salariés en télétravail.....	6
La formation des salariés en activité partielle.....	7
A - Champ d'application	7
B - Bénéficiaire des financements du FNE-Formation dans le cadre de l'activité partielle	8
La formation des salariés en arrêt de travail (maladie, garde d'enfants).....	14
Annexes	15

La formation des salariés qui travaillent

Les salariés dont les entreprises peuvent exercer leur activité peuvent suivre des formations en utilisant tous les dispositifs de formation classiques et notamment le Plan de Développement des Compétences et le Compte Personnel de Formation. Pour les entreprises dont l'activité est impactée par la crise, le temps disponible peut-être propice pour former vos collaborateurs.

Tant que les organismes de formation ne sont pas habilités à recevoir du public en présentiel, la formation peut se réaliser dans l'entreprise (une formation sur le lieu de travail), ou à distance depuis le poste de travail ou depuis le domicile du collaborateur (pour ceux qui peuvent télétravailler).

A - La formation dans l'entreprise

Comme pour le travail, l'employeur devra faire respecter les mesures de sécurité : distanciation, dispositifs de protection, lavage des mains, etc.

La formation peut être assurée par des formateurs internes ou externes.

Elle peut associer tous les formats : AFEST, hors production, blended...

B - La formation à distance

Les salariés peuvent suivre des formations à distance pendant leur temps de travail soit en étant présent dans l'entreprise, soit depuis leur domicile, en télétravail, pendant leur temps de travail. Un mix est également possible.

Attention, si une partie de la formation se déroule sur du temps personnel (hors temps de travail), les règles sont différentes selon les dispositifs :

- Dans le cadre du **plan de développement des compétences**, la durée maximale qui peut être effectuée hors temps de travail est de 30 h par an ou 2 % du forfait jours. Un accord collectif peut modifier ces durées ;
- Dans le cadre du **CPF**, l'entreprise et le salarié conviennent librement de la partie qui est réalisée pendant le temps de travail et/ou sur le temps personnel.

Remarque : dès lors que le salarié utilise le CPF, les règles applicables sont celles du CPF, même si l'entreprise participe au financement dans le cadre de son plan de développement des compétences. Ce qui signifie notamment que c'est au salarié que revient la décision de mobiliser ou non son CPF, qu'il détient en tant que citoyen avant tout.

Pour en savoir plus sur la mobilisation du CPF en entreprise, vous pouvez télécharger notre **[Guide RH Stratégies CPF 2020](#)**. Il fait le point sur le champ des possibles (abondements, remises, temps de travail, présélection des formations, accords d'entreprise, etc..) et contient des fiches pratiques, un modèle d'accord et des témoignages d'entreprises.

La formation des salariés en télétravail

Compte tenu du télétravail, la formation sera nécessairement distancielle.

Les salariés placés en situation de télétravail peuvent suivre des formations dans le cadre du plan de développement des compétences ou du CPF.

Dans le cas du CPF, il est possible pour l'entreprise de proposer une **approche "co-construite"** au collaborateur :

- L'entreprise peut proposer au salarié d'utiliser son CPF pour des formations qu'elle a choisies pour leur pertinence et/ou leur qualité. L'entreprise peut également avoir négocié des tarifs préférentiels pour ses salariés ;
- L'entreprise peut également financer une partie de la formation, ne laissant à la charge du salarié qu'un coût résiduel.

Pour financer cette participation, l'entreprise achète directement auprès du fournisseur, qui appliquera lors de l'inscription en CPF du salarié une remise sur le prix public et ne facturera que le reste à charge.

Si le salarié utilise son CPF de **manière autonome** :

- Il peut se former librement sur son temps personnel ;
- Il peut solliciter de son employeur la possibilité d'effectuer tout ou partie la formation pendant le temps de travail ;
- Il peut demander à l'employeur de prendre en charge une partie du coût de la formation.



La formation des salariés en activité partielle

Les dispositifs précédents s'appliquent aussi aux salariés en activité partielle, **sur les jours éventuellement travaillés**.

Depuis le 14 avril, les salariés peuvent également se former **sur les jours chômés** et, dans ce cas, l'entreprise pourra bénéficier d'une prise en charge de 100% des coûts pédagogiques. Cette nouvelle possibilité a été introduite par une [instruction administrative](#) parue le 09 avril qui vise à renforcer le dispositif FNE-Formation. Nous allons en détailler le fonctionnement et les modalités de mise en oeuvre dans la prochaine partie.

A - Champ d'application

Toutes les formations sont éligibles à ce dispositif

(art. L 5122-2 du Code du travail)

Cela comprend donc :

- les actions de formation de toute nature, y compris les formations qualifiantes/certifiantes
- les actions du plan de développement des compétences mais également les actions suivies dans le cadre du CPF (pour la partie non financée par le CPF).

Sur le principe, la possibilité de formation est donc largement ouverte. L'instruction précise même aux Direccte que "Ce périmètre très large devrait vous permettre de répondre positivement à la grande majorité des projets qui vous seront présentés."

Les formations obligatoires, et notamment celles relatives à la sécurité, ne sont pas finançables par le dispositif car le contrat de travail est suspendu pendant la période chômée. *En application de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.*

Les formations doivent se dérouler à distance

On ne peut pas imposer à un salarié qui ne travaille pas de venir se former dans l'entreprise. D'autre part, l'activité partielle doit être clairement distinguée du travail.

Pendant la période de confinement, cela signifie donc que la formation doit se dérouler en dehors de l'entreprise (ex : au domicile du salarié). Après le confinement, il a été annoncé que la formation pourrait se faire en présentiel dans des organismes de formation externes à l'entreprise. Cela reste à confirmer.

Exemple : si une entreprise a obtenu une autorisation d'activité partielle ramenant à 3 jours au lieu de 5 par semaine le travail de ses collaborateurs, la formation prise en charge par le dispositif ne pourra pas excéder 2 jours par semaine.

La formation des salariés en activité partielle

La durée et la période des formations concernées

Toutes les durées de formation sont envisageables : formations très courtes ou formations de longue durée. Toutefois, **la durée de la formation ne peut excéder celle de l'activité partielle. L'entreprise ne pourra donc obtenir que le financement de formations dont la durée est inférieure ou égale à la durée prévue par l'autorisation d'activité partielle.**

Remarque : L'activité partielle peut être autorisée pour une durée maximale (12 mois et 1607 heures maximum).

La formation doit obligatoirement avoir lieu pendant les heures indemnisées au titre de l'activité partielle. A noter que les jours fériés n'entrent pas dans le chômage partiel même s'ils étaient habituellement chômés et payés.

Si la formation se déroule pendant le temps de travail, l'aide s'interrompt (la Direccte sera en droit de récupérer la prise en charge déjà versée à l'entreprise). Si l'activité partielle se termine avant la fin de la formation, l'aide devrait être ajustée au prorata de l'avancement dans la formation.

Le CPF peut être librement utilisé par le salarié

Un salarié en activité partielle n'a pas l'obligation de travailler, il utilise son temps personnel à sa convenance. Il peut donc utiliser ses droits au CPF librement.

L'entreprise peut proposer au salarié d'utiliser son CPF pour des formations qu'elle a choisies pour leur pertinence et/ou leur qualité. L'entreprise peut également avoir négocié des tarifs préférentiels pour ses salariés.

L'entreprise peut proposer à ses salariés des formations dans le cadre du CPF.

L'entreprise peut procéder de plusieurs manières :

- Proposition au salarié d'un catalogue préfinancé avec l'indication du montant restant à la charge du salarié ;
- Principe d'un cofinancement si le salarié s'inscrit à certaines formations, avec indication des limites financières de l'intervention de l'entreprise.

B - Bénéficiaire des financements du FNE-Formation dans le cadre de l'activité partielle

Les entreprises concernées par le dispositif

Toutes les entreprises qui ont obtenu une autorisation d'activité partielle en raison de la pandémie sont concernées. **Il n'y a pas de condition de taille ou de secteur d'activité** (la limite de 250 salariés ne s'applique pas à ce dispositif exceptionnel).

La formation des salariés en activité partielle

Pour plus de détails sur l'activité partielle, voir le [Décret](#) n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle et l'[Ordonnance](#) n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

Les salariés concernés par le dispositif

Sont concernés tous les salariés placés en situation d'activité partielle :

- Qu'ils soient au chômage partiel pour la totalité de leur temps de travail ou une partie seulement ;
- Que l'entreprise ait demandé le remboursement de l'indemnité de chômage partiel ou pas.

Sont exclus :

- Les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation ;
- Les stagiaires.

Remarque : l'indemnisation du salarié n'est pas modifiée du fait qu'il suive ou non une formation pendant les jours chômés. L'employeur peut à son initiative verser un complément de rémunération s'il le souhaite, ce complément aura alors le même régime fiscal et social que l'indemnité légale.

Les salariés doivent être d'accord pour se former

Aucun dispositif ne permet à l'employeur d'imposer une formation pendant la période d'activité partielle. L'accord du salarié est donc toujours nécessaire, même dans le cadre du plan de développement des compétences.

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. Il n'est pas nécessaire de joindre cet accord écrit au dossier de demande de prise en charge.

Témoignage - En pratique, comment faire en cas de refus du salarié ?

Dans cette situation, vous ne pouvez forcer le salarié à accepter. Voici ce que nous ont remonté plusieurs entreprises sur ce que vous pouvez mettre en avant dans vos échanges :

- L'employeur a la responsabilité de développer les compétences de ses salariés afin d'adapter ses compétences aux évolutions du poste occupé ;
- Plus largement, il en va de l'évolution professionnelle des salariés (métier, carrière, rémunération, performance, compétences et épanouissement professionnel), dans l'entreprise actuelle et plus globalement pour leur employabilité ;
- Les salariés restent rémunérés sur les heures chômées, et la formation est prise en charge, ce dispositif permet donc à une entreprise de former ses salariés en économisant du temps (les jours chômés qui ne sont donc pas travaillés) et de l'argent (le budget formation) dans l'attente de connaître l'ampleur de la crise et de ses impacts pour l'entreprise.

La formation des salariés en activité partielle

Financement à 100 % des coûts pédagogiques

La prise en charge de l'Etat est de 100 % des coûts pédagogiques.

Cette aide n'est pas plafonnée, c'est à dire qu'il n'y a pas de coût unitaire ou horaire maximum.

Toutefois :

- En dessous de 1 500 euros de coût moyen par salarié lors d'une demande d'activation du dispositif par une entreprise, il est recommandé aux Direccte d'accorder systématiquement l'aide ;
- Au-delà de ce coût moyen, la demande doit faire l'objet d'une instruction plus avancée pour vérifier les coûts (d'autant plus que le coût est élevé).

Il revient à chaque Direccte d'apprécier les demandes qui lui sont présentées.

1500€ TTC ou HT ?

L'aide porte sur le coût restant à charge pour l'entreprise. Donc si c'est une entreprise qui récupère la TVA, elle recevra 1500 € pour 1500 € HT et elle aura récupéré la TVA. L'entreprise qui ne récupère pas la TVA recevra elle, 1500 euros pour 1500 TTC puisque la TVA est un coût.

La prise en charge à 100 % doit donc s'entendre HT pour les assujettis à la TVA et TTC pour ceux qui ne le sont pas.

En termes de flux financiers, l'entreprise paye l'Organisme de formation, et reçoit l'aide financière de la part de la Direccte.

Cette aide financière est versée :

- Pour **50 % au démarrage** des actions de formation ;
- Pour **50 % après réalisation et production d'un bilan**. Ou moins si des conditions du dispositif n'ont pas été respectés (ex : suivi pendant le temps de travail, formation non terminée, etc).

L'organisme de formation transmet à la Direccte un **bilan final d'exécution** (liste des bénéficiaires, détail des actions financées, coût total, plan de financement au terme de l'opération).

Si un OPCO avait déjà prévu une prise en charge, elle est maintenue et ce dispositif de prise en charge ne vient pas le remplacer.

La formation des salariés en activité partielle

Qu'en est-il des autres coûts ?

Les **coûts logistiques** ne sont pas prise en charge : dans la formation distancielle, ils sont rares. Il peut s'agir du coût d'un ordinateur portable pour suivre la formation à distance. Ou bien d'une webcam et d'un micro pour assister à des classes virtuelles

La **rémunération du salarié en formation** : cela est déjà pris en charge par l'Etat au titre de l'activité partielle (qu'il se forme ou non sur les jours chômés, cela ne change rien à sa rémunération).

Modalités de demande de l'aide

Le document qui sert à faire la demande de subvention est téléchargeable ici. Une fois complété, il est à transmettre à votre Direccte avec les devis des organismes de formation sollicités.

Pour trouver les coordonnées de votre Direccte, consultez le site <http://direccte.gouv.fr/> et sélectionnez la région de votre entreprise ou de votre établissement.

Il n'y a pas de limite a priori au nombre de demandes que l'entreprise peut déposer. Il vaut mieux toutefois regrouper les demandes pour éviter de multiplier les formalités. L'entreprise devra donc préparer un plan de formation ad hoc.

Remarque : si le plan comporte des formations courtes et des formations longues, il vaut mieux faire deux demandes distinctes (pour avoir plus rapidement le solde des actions courtes).

En retour de la demande, la DIRECCTE qui accepte le dossier envoie une convention ([dont voici un exemple](#)) qui prévoit :

- La part des salariés concernés / nombre de salariés de l'entreprise ;
- Les actions de formation visées ;
- Le nombre total d'heures de formation ;
- Les dates de début et de fin de réalisation du programme (donc du plan ad hoc, et non pas de chaque action de formation) ;
- Le montant des coûts pris en charge ;
- Les informations à fournir lors du bilan pour le paiement du solde.

Les Direccte n'ont pas de délai maximal à respecter dans le traitement des demandes. Il est nécessaire d'obtenir une convention validée pour que l'aide soit accordée.

La formation des salariés en activité partielle

Le silence ne peut valoir accord de prise en charge, il est nécessaire d'obtenir une convention émise par la Direccte pour bénéficier de l'aide.

Et ce sans remettre en cause des conventions déjà engagées hors activité partielle.

Le CSE doit en principe être consulté sur les projets de convention au titre du FNE-formation, donc avant le démarrage des formations.

Cas particulier des actions commandées et/ou réglées par l'entreprise avant la demande d'aide publique

Lorsque l'entreprise achète auprès d'un organisme de formation en début d'année un volume important de formations distancielles, à répartir sur l'année en fonction des besoins, rien ne s'oppose à l'obtention de l'aide pour les formations que l'entreprise aura décidé de faire suivre à ses salariés placés en situation partielle, dès lors que les formations bénéficiant de l'aide sont effectivement réalisées pendant la période d'activité partielle.

Bien entendu, l'aide ne pourra couvrir l'ensemble des formations achetées pour l'année mais seulement celles qui répondent aux conditions du dispositif (actions de formation au bénéfice des seuls salariés placés en situation partielle, leur permettant de développer leurs compétences ou leur employabilité...).

Tant que les formations respectent les conditions d'éligibilité et n'ont pas commencé avant la mise en place de l'activité partielle ni la demande d'aide, il n'y a pas d'obstacle à l'obtention de l'aide de l'Etat, à la condition que :

- chaque formation et son prix puissent bien être identifiés et isolés,
- chaque formation financée au moyen de l'aide publique soit réalisée intégralement pendant la période de mise en activité partielle du salarié.

Dès lors que les formations s'inscrivent dans le cadre de la demande d'aide et de la convention conclue avec la Direccte, peu importe le moment où l'entreprise paie effectivement les formations, puisque l'Etat verse seulement une aide à l'entreprise et ne prend pas directement en charge les coûts pédagogiques auprès de l'Organisme de formation.

Articulation avec d'autres dispositifs

Si le FNE intervient il prend en charge 100 % du coût pédagogique. Sinon il n'intervient pas. Par contre, l'intervention du FNE peut être demandée pour des formations en cours qui ne bénéficieraient pas d'un financement :

- Actions du plan de développement des compétences ;
- Actions suivies dans le cadre du CPF, pour la partie non financée par le CPF du salarié concerné (nous sommes donc ici dans le cas d'un co-financement ;

L'instruction n'exclut pas les formations qui auraient été engagées avant le 14 avril, à condition qu'elles concernent exclusivement les salariés placés en activité partielle (par contre, les salariés ne peuvent être placés rétroactivement en activité partielle).

La formation des salariés pendant des périodes de congés

Les salariés placés en situation de congés, qu'il s'agisse des congés payés, de jours de RTT, de jours de récupération, de jours de repos ou de jours pris dans le cadre du compte épargne temps, **peuvent suivre des formations en utilisant le CPF.**

Ils peuvent librement se former à leur initiative pour suivre les formations de leur choix.

Sur le CPF, l'entreprise peut également leur proposer de suivre des formations éligibles au CPF qu'elle a choisies pour leur pertinence et/ou leur qualité.

L'entreprise aura alors pu négocier en amont des tarifs préférentiels pour ses salariés et elle peut également financer une partie de la formation, ne laissant à la charge du salarié qu'un coût résiduel.

Pour financer cette participation, l'entreprise achète directement auprès du fournisseur, qui appliquera lors de l'inscription en CPF du salarié une remise sur le prix public et ne facturera que le reste à charge.

Si le salarié utilise son CPF de manière autonome, il peut demander à l'employeur de prendre en charge une partie du coût.

Dans tous les cas, le salarié reste décideur de si, comment et quand il mobilise son CPF pour se former pendant ses congés.



La formation des salariés en arrêt de travail (maladie, garde d'enfants)

La possibilité de se former pendant un arrêt maladie

Un salarié en arrêt maladie peut suivre une formation avec le double accord de son médecin traitant et de la CPAM. Le médecin vérifie que l'état de santé du salarié est compatible avec la formation, même s'il ne l'est pas avec le travail.

Exemple : un salarié immobilisé physiquement qui ne peut se déplacer mais peut se former depuis son domicile.

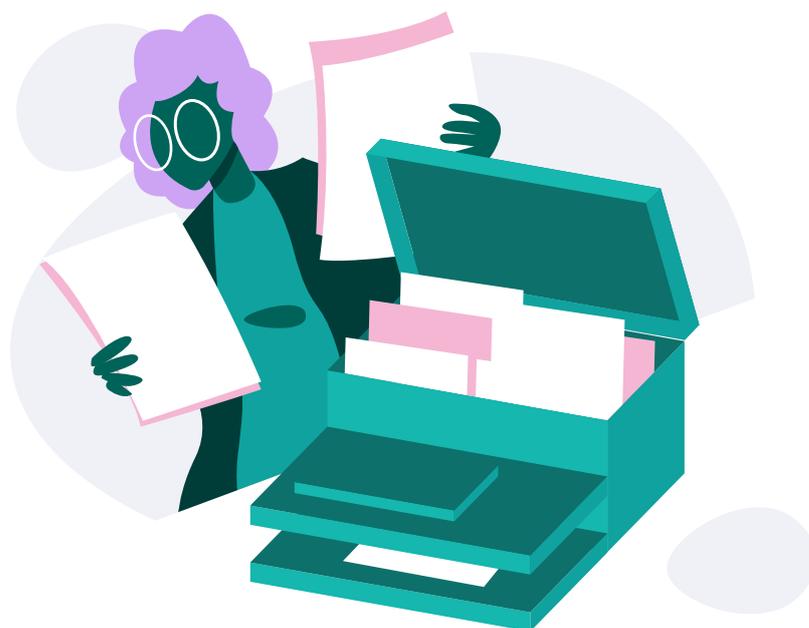
L'arrêt maladie pour garde d'enfant

Cet arrêt est particulier dans la mesure où il ne donne pas lieu à l'intervention du médecin traitant. L'arrêt est déclaré par l'employeur lorsque le salarié déclare ne plus pouvoir venir travailler pour garder son enfant ou une personne vulnérable.

L'arrêt est incompatible avec le travail. Mais pas avec une formation dès lors que son suivi est compatible avec la garde d'enfants ou d'une personne vulnérable (c'est à dire qu'elle ne réclame qu'une disponibilité limitée dans la journée).

Dans ce cadre :

- Le salarié peut utiliser son CPF de manière autonome
- Il peut utiliser son CPF en complément d'une offre d'entreprise
- Il peut suivre une formation entièrement financée par l'entreprise : s'il est d'accord et si le format de la formation est compatible avec la garde d'enfants.



La solution Unow

Chez Unow, nous réorganisons donc notre travail dans cette période pour pouvoir répondre aux demandes des entreprises.

Nos 50 formations digitales, tutorées et certifiantes sont éligibles à ce dispositif.

Nos tarifs préférentiels appliqués sur cette période, de 700€HT au lieu de 1090€HT, restent applicables que votre entreprise soit ou non en activité partielle.

Toute l'équipe Unow est à votre disposition pour échanger et répondre à vos questions.

Nos formations sont regroupées en **7 domaines** de compétence :



Digital



Projets



RH



Agilité



Soft skills



Business



Management

**Vous pouvez prendre un rendez-vous téléphonique
sur [cette page](#) ou nous contacter
au 01 85 08 92 75
ou à contact@unow.fr**

www.unow.fr
01 85 08 92 75

