



CENTRE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'INFORMATION SUR LA FORMATION PERMANENTE

Covid-19 - les **100 questions** les plus fréquemment posées à Centre Inffo



Centre Inffo

MAI
2020



WEBINAR

COVID-19 & formation

www.centre-inffo.fr

DROIT DE LA FORMATION FICHES PRATIQUES

ÉDITION
2020

RÉFORME, COVID-19 SAVOIR FAIRE FACE À VOS OBLIGATIONS



COVID-19

**Les mesures d'urgence
en matière de formation
professionnelle et d'apprentissage**

Un nouveau chapitre déjà en ligne

Abonnez-vous!



Renseignements et tarifs
sur la boutique en ligne
de Centre Inffo : boutique.centre-inffo.fr

Contact commercial : Tél. 01 55 93 91 90
contact.commercial@centre-inffo.fr
www.centre-inffo.fr

**LA RÉFÉRENCE
DES PROFESSIONNELS
DE LA FORMATION**
**DES OUTILS FONCTIONNELS À JOUR
DE LA LOI AVENIR PROFESSIONNEL
ET DE SES DÉCRETS D'APPLICATION**

www.centre-inffo.fr/droit

Dans la continuité de notre engagement à accompagner les acteurs de la formation professionnelle pendant cette période de crise sanitaire inédite, nous vous proposons cette FAQ qui recense les 100 questions les plus fréquentes posées lors deux derniers webinars consacrés à l'impact du Covid-19 sur le secteur de la formation.

Revoir nos webinaires passés

REPLAY



14 avril 2020

Suspension de l'accueil des stagiaires : Quelle continuité pédagogique ? Quelle continuité des financements ?

REPLAY



28 avril 2020

FNE-Formation, parcours VAE, entretiens professionnels, CPF...adaptez votre plan pendant la pandémie

REPLAY



14 mai 2020

La formation à l'épreuve du Covid-19 : et maintenant ?

FORMATIONS A DISTANCE	1
"FNE-FORMATION RENFORCE".....	2
CONTRATS EN ALTERNANCE.....	8
CPF DE TRANSITION	12
COMPTE PERSONNEL DE FORMATION.....	14
PARCOURS VAE	16
SESSIONS D'EXAMENS 2020	18
CAP, Baccalauréat professionnel, Brevet professionnel, BTS et mentions complémentaires, CAP agricoles ET BTSA.....	18
Titres professionnels du Ministère du travail	19
FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI.....	21
CERTIFICATION QUALIOPI	23
CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES, HABILITATIONS, FORMATIONS OBLIGATOIRES	25
ENTRETIEN PROFESSIONNEL.....	27

FORMATIONS A DISTANCE

1. Un formateur salarié peut-il refuser de transformer ses formations conçues en présentiel en formation à distance ?

Oui Si la conception pédagogique des formations à distance n'a pas été explicitement prévue dans son contrat de travail, le formateur salarié peut exiger de son employeur d'adapter ses compétences à son poste de travail.

2. Est-ce à l'employeur de fournir au formateur salarié les moyens matériels nécessaires à la formation en distanciel ?

Oui L'employeur est tenu de prendre à sa charge les frais professionnels engagés par ses formateurs salariés. Il lui revient de supporter les frais induits par une formation à distance. L'employeur doit donc prendre en charge l'acquisition du matériel nécessaire à la réalisation de la formation.

3. Transformer une formation en présentiel en visioconférence suffit-il pour caractériser la formation à distance ?

Non Une visioconférence à elle seule ne suffit pas à caractériser une formation ouverte et à distance. Au-delà de l'outil de communication, une assistance technique et pédagogique appropriée est nécessaire. Informer des activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne est aussi un préalable. Enfin des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation sont indispensables pour s'assurer de la progression pédagogique.

4. Une entreprise qui a acheté des formations en présentiel peut-elle refuser la continuité pédagogique à distance que lui propose un organisme de formation ?

Oui Il s'agit d'une modification substantielle de la convention de formation qui ne peut être imposée par le prestataire de formation à l'entreprise acheteuse.

5. Est-il possible de facturer au même prix une formation conçu en présentiel mais transformé en FOAD avec un volume horaire à la baisse ?

Oui La tarification des prestations est libre. Rien ne fait obstacle à ce que le prix global d'une prestation de formation à distance soit au même tarif qu'une session organisée en présentiel. Bien entendu, lorsqu'il s'agit de « transformer » une action en présentielle en une session en FOAD, la construction du tarif ne va pas reposer sur les mêmes éléments. Ainsi, il n'y aura pas de frais liés aux locaux, à l'accueil physique ... Mais l'organisme de formation qui adapte son offre et la transforme en prestation distancielle peut intégrer dans son coût l'effort de réingénierie pédagogique, la plateforme utilisée ...

6. Le certificat de réalisation se confond-t-il avec l'attestation d'assiduité et l'attestation de fin de formation ?

Non Le certificat de réalisation est une pièce exigée par les OPCO dans le cadre de leur contrôle de service fait. Pour harmoniser les pratiques entre les 11 OPCO, le Ministère du travail a mis en ligne un [modèle de certificat de réalisation](#).

L'attestation d'assiduité n'est plus mentionnée en tant que tel dans le Code du travail. Et si on retrouve la notion d'assiduité dans le cadre du CPF de transition, le ministère du Travail demande aux associations Transitions Pro d'utiliser pendant la période d'urgence sanitaire son modèle de certificat de réalisation. Enfin l'attestation de fin de formation, elle, était remise aux stagiaires et non pas aux financeurs en vue d'alimenter leur passeport formation. Elle n'est plus obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2019.

7. Le prestataire de formation peut-il valablement présenter à l'OPCO un certificat de réalisation collectif ?

Oui Aucun texte ne précise que le certificat de réalisation doit être individuel. Il est possible de mentionner dans le [modèle](#) du ministère du Travail les noms et prénoms d'un groupe de participants.

8. Des échanges par mail avec les stagiaires prouvant l'envoi d'exercices en pièces jointes seront-ils suffisants pour justifier à posteriori la réalisation des formations à distance en cas de contrôle ?

Oui La réalisation de l'action de formation doit être justifiée par le dispensateur par tout élément probant dès lors les travaux sont encadrés pédagogiquement et évalués pour atteindre l'objectif professionnel assigné à l'action de formation.

"FNE-FORMATION RENFORCE"

9. Les salariés des entreprises qui n'ont pas recours à l'activité partielle peuvent-ils bénéficier du FNE-Formation ?

Non Seules les entreprises ou association touchée par les conséquences économiques de la crise sanitaire et ayant recours à ce titre, à l'activité partielle, sont éligibles.

10. Les salariés du secteur privé qui bénéficiaient d'un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfants et qui ont basculé dans le dispositif d'activité partielle à compter du 1^{er} mai 2020 sont-ils éligibles au FNE-Formation ?

Oui Tous les salariés en activité partielle sont en théorie éligibles (à l'exception des alternants). Mais en pratique, il sera plus difficile pour les parents contraints de rester chez eux pour garder leurs enfants de s'engager dans une formation.

11. Les entreprises qui ont à la fois des salariés placés en activité partielle, des salariés présents physiquement et des salariés en télétravail, peuvent-elles faire un plan FNE-Formation global pour l'ensemble de leurs salariés ?

Oui La Direccte est autorisée à conventionner avec l'entreprise concernée en prenant en compte la mixité des publics à condition que la demande de subvention intervienne avant le 31 mai 2020. L'Etat prend en charge 100 % des coûts pédagogiques. La rémunération des salariés hors activité partielle (en télétravail ou présent physiquement sur site) est dans sa totalité à la charge de l'employeur, selon le droit commun (100 % de la rémunération nette).

12. Y'a-t-il un nombre maximum de salariés éligibles au FNE-Formation pour une même entreprise ?

Non Aucun plafond n'est imposé par les textes.

13. Un même salarié peut-il bénéficier de plusieurs formations éligibles au FNE-Formation ?

Oui La seule condition est que l'entreprise soit toujours en activité partielle.

14. Les travailleurs non-salariés peuvent-ils bénéficier du FNE-Formation ?

Non Seuls les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier de ce dispositif.

15. Est-ce que le personnel en activité partielle à 50% et le reste du temps en télétravail sont éligibles ?

Oui La formation sur les heures chômées sera privilégiée même s'il est possible de faire une partie sur le temps de travail avec maintien par l'employeur de la rémunération.

16. Y a-t-il une durée minimale ou maximale à respecter pour rendre une formation éligible au FNE-Formation ?

Non Ce point n'a pas été explicité pour le moment par le ministère du Travail. Ce dernier précise néanmoins que la durée de la formation ne doit pas excéder le nombre d'heures en activité partielle. Par ailleurs, il est à noter que sur le plan social, en l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié, les formations hors du temps de travail ne peuvent dépasser 30 heures par an et par salarié ou 2 % du forfait en jours ou en heures par an et par salarié.

17. Y a-t-il une date butoir pour la réalisation d'une formation financée par le FNE-Formation ?

Non La formation doit se dérouler sur les heures pendant lesquelles le salarié a été placé en activité partielle. Cependant, si l'entreprise sort de l'activité partielle du fait de la reprise de l'activité, la formation déjà débutée par le salarié restera prise en charge par le FNE-Formation. Cette reprise aura un impact sur sa rémunération qui sera prise en charge à 100 % par l'employeur et sur le statut du temps de formation, cette dernière pouvant se dérouler hors ou sur le temps de travail.

18. Si un financement FNE-Formation est mobilisé pour un salarié non placé en activité partielle, la formation doit-elle nécessairement se dérouler sur le temps de travail ?

Non La formation peut se dérouler en tout ou partie hors temps de travail. La formation hors temps de travail nécessite l'accord du salarié. Et en l'absence d'accord collectif d'entreprise, elle est limitée à 30 heures par an et par salarié ou 2 % du forfait en jours ou en heures par an et par salarié.

19. LA FEST peut-elle être éligible au FNE-Formation ?

Non La formation en situation de travail (FEST) est généralement dispensée en interne et en présentiel. Or ni la formation interne, ni le présentiel ne sont éligibles pour le moment au FNE-Formation.

20. Une formation combinant formation à distance et formation en salle (post-déconfinement) est-elle éligible ?

Non Pour le moment, les actions doivent être proposées et réalisées à distance par un prestataire externe dûment déclaré conformément. Des modalités présentiels pourront être envisagées ultérieurement.

21. Toutes les formations obligatoires sont-elles exclues du FNE-Formation ?

Non Seules les formations liées à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale de des salariés sont exclues. Les formations permettant le renouvellement d'une habilitation ou certification individuelle nécessaire à l'exercice de leur activité professionnelle sont toutefois éligibles.

22. Un OPCO peut-il imposer les formations de son catalogue ?

Non C'est l'employeur qui choisit les formations. Il faut que ces dernières permettent aux salariés de développer des compétences et renforcer leur employabilité. Elles peuvent être ou non certifiantes. Il peut aussi s'agir de financer des VAE ou des bilans de compétences.

23. Un OPCO peut-il imposer un taux horaire de la formation par stagiaire ?

Non Lorsque l'OPCO a conventionné avec une Direccte, il devient l'interlocuteur de l'entreprise mais il n'est pas le financeur, il ne peut donc pas fixer de taux de prise en charge. Le FNE-formation intervient sur les coûts pédagogiques à hauteur de 100% sans plafond. La prise en charge n'est pas limitée à 1500 €/salarié : ce montant est le seuil au-delà duquel une instruction du dossier plus approfondie sera faite notamment sur les coûts horaires pratiqués par l'organisme de formation. L'OPCO en cas de convention avec la Direccte effectue cette instruction.

24. Une université d'entreprise avec un numéro de déclaration d'activité, référencé au Datadock et ayant un n° SIRET différent des autres filiales du groupe est-elle éligible au FNE-Formation ?

Oui Les actions de formation éligibles au FNE-Formation doivent être proposées par tout prestataire de formation dûment déclaré et respectant les exigences de qualité posées par le décret du 30 juin 2015.

25. L'organisme de formation doit-il signer la convention FNE ?

Non Seule l'entreprise acheteuse de formation signe la convention FNE-formation.

Rappel : Celle-ci doit en principe être signée avant le début des actions de formation. Au regard du contexte exceptionnel lié à la crise sanitaire du COVID-19, le Gouvernement a décidé d'assouplir ce principe en considérant que les actions mises en place à compter du 1^{er} mars 2020 pourront être prises en charge de manière rétroactive, à condition d'être intervenues pendant le placement en activité partielle des salariés concernés.

26. Y a-t-il une date limite pour faire une demande de financement dans le cadre du FNE-Formation ?

Oui Mais pour l'instant, cela ne concerne que les entreprises qui mixent des salariés en activité partielle et des salariés hors activité partielle. La demande doit intervenir avant le 31 mai 2020.

27. Est-ce qu'il faut consulter ou informer le CSE de la mise en place de ce dispositif ?

Oui Le comité social et économique est en principe consulté sur les projets de convention FNE-Formation.

28. Des consignes en termes de délai ont-elles été données pour instruire une demande de prise en charge dans le cadre du FNE-Formation ?

Oui Pour les formations dont le coût est inférieur à 1 500 € par salarié, le ministère du Travail a annoncé que la prise en charge dans le cadre, du FNE-Formation doit être "*automatique*", sous réserve toutefois que les formations suivies soient éligibles. Pour ce qui est des formations dont le coût est supérieur à 1 500 € par salarié, le ministère du Travail a annoncé que les dossiers seront instruits mais avec "*un engagement de réponse en 72 heures*".

29. Les formations démarrées à compter du 1^{er} mars peuvent-elles être financées rétroactivement au titre du FNE-Formation ?

Oui A condition que les actions de formation mises en place à compter de cette date soient intervenues pendant le placement en activité partielle des salariés concernés.

30. Le FNE-Formation peut-il se cumuler avec le CPF ou le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ?

Non Le FNE-formation couvre 100% des frais pédagogiques. Cependant, une prise en charge de tout ou partie des rémunérations par l'OPCO sur la section financière dédiée aux entreprises de moins de 50 salariés peut s'envisager lorsque leurs salariés hors activité partielle sont formés sur leur temps de travail.

CONTRATS EN ALTERNANCE

31. En cas de suspension de la formation, le CFA bénéficie-t-il systématiquement d'une continuité des financements ?

Oui Le financement des contrats d'apprentissage est maintenu par les OPCO même si la continuité pédagogique n'est pas assurée : cette situation est possible car le forfait versé aux CFA est annuel et est lié à la durée du contrat et non pas à la durée de la formation. Cela va permettre de reporter les formations sans que ces reports impacte les échéances en termes de versement.

32. En cas de suspension de la formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, le centre de formation bénéficie-t-il d'une continuité des financements ?

Non La situation est différente pour les centres de formation accueillant des bénéficiaires de contrat de professionnalisation. La suspension de la formation se traduit par une suspension du financement. La prise en charge par l'OPCO repose sur un forfait horaire et dépend donc de la durée de la formation réalisée.

33. En cas de suspension de la formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, le centre de formation peut-il bénéficier d'une avance ?

Oui Les OPCO peuvent dans le cadre d'un contrat de professionnalisation accorder une avance de 30 % du prix convenu de la formation.

34. Est-il possible de mettre en activité partielle une partie du personnel lorsque le prestataire fait à la fois du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage ?

Oui Les organismes de formation dont l'activité se rattache, en tout ou partie, à l'activité de formation professionnelle continue (y compris dans le cadre du contrat de professionnalisation) peuvent recourir à l'activité partielle. L'organisme de formation devra rapporter la preuve que le personnel en question est rattaché en tout ou partie à cette activité. En principe, ces éléments doivent ressortir de sa comptabilité analytique.

35. Un centre de formation ayant mis en place une formation à distance est-il financé par l'OPCO alors que l'alternant est placé par son entreprise en activité partielle ?

Oui Si l'alternant en activité partielle dispose du matériel nécessaire et a suivi la formation.

36. Les contrats en alternance pourraient-ils être prolongés pour rattraper les enseignements qui n'ont pas pu se tenir à distance ?

Oui Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation, dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020 peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement pour permettre aux centres de formation et aux CFA d'organiser le report/rattrapage des enseignements.

37. Y a-t-il un délai pour reprendre une formation suspendue dans le cadre d'un contrat en alternance ?

Oui Le report des enseignements et des formations est lié au délai de prolongation du contrat. Un avenant doit être conclu entre l'employeur et l'alternant (ou son représentant légal) pour prolonger le contrat. Les formations doivent reprendre avant la fin de cette prolongation.

38. En cas de report de la formation, un employeur peut-il s'opposer au nouveau calendrier proposé par le prestataire de formation ?

Oui Le calendrier de l'alternance (période en centre de formation ou CFA et période en entreprise) a nécessairement un impact sur l'organisation de l'entreprise. Ce réaménagement de calendrier doit être convenu entre les parties.

39. Les alternants peuvent-ils s'opposer à un allongement de leur contrat pour leur permettre de passer les examens ?

Oui La prolongation nécessite qu'un avenant au contrat de travail soit conclu et donc signé également par l'alternant (ou son représentant légal).

40. La rupture d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage pour force majeure sera-t-elle systématiquement justifiée ?

Non Ce ne sera pas systématique. La notion de force majeure est appréciée par les juges au cas par cas, de manière assez restrictive, dans un souci de protection du salarié.

41. La durée pendant laquelle un jeune peut rester en formation dans un CFA sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle en attente de la conclusion d'un contrat d'apprentissage a-t-elle été prolongée ?

Oui En principe de 3 mois, cette période est rallongée à **6 mois**, pour les personnes dont le cycle de formation en apprentissage est en cours à la date du 12 mars 2020, compte tenu des circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire qui ne facilitent pas la recherche d'un employeur.

42. La prolongation des contrats d'apprentissage se traduira-t-elle par l'aide unique pour l'employeur ?

Non Aucun texte ne prévoit à ce jour un versement de l'aide unique dans le cas de la prorogation du contrat d'apprentissage en raison de la crise sanitaire.

43. Une entreprise peut-elle empêcher un apprenti de suivre la formation à distance en raison de la nécessité de le réquisitionner ?

Oui Dans les entreprises appartenant aux secteurs nécessaires à la continuité économique et sociale, la mise à disposition de l'apprenti auprès de son employeur doit être facilitée, en tenant compte également de l'avis de l'apprenti (et le cas échéant de ses représentants légaux s'il est mineur). Il appartiendra alors à l'employeur de favoriser le rattrapage des cours manqués et au CFA de mettre en place un accompagnement renforcé. Bien que rien ne soit expressément prévu pour les alternant en contrat de professionnalisation, cette solution devrait leur être également appliquée.

44. L'activité partielle allonge-t-elle systématiquement la durée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?

Non Le fait que le salarié soit placé en activité partielle ne conduit pas automatiquement à la prolongation de son contrat. Mais si la session de formation est reportée ou si l'ensemble de la formation n'a pu être réalisée à distance voire l'examen décalé, il pourra s'avérer nécessaire de prolonger le contrat.

45. L'entreprise peut-elle accueillir un apprenti alors que son maître d'apprentissage est absent ?

Oui En cas d'absence du maître d'apprentissage, il est recommandé de garder l'organisation normale autant que possible. Ainsi, il est possible que l'apprenti ne soit pas accompagné par son maître d'apprentissage mais que sa sécurité soit assurée par un autre salarié de l'entreprise, notamment dans le cadre d'une équipe tutorale.

46. En cas d'anomalie constatée dans l'exécution d'un contrat d'apprentissage, l'OPCO peut demander au prestataire ou à l'employeur tout document complémentaire attestant de la réalité et de la conformité de l'action ?

Non En cas d'anomalie constatée dans l'exécution d'un contrat d'apprentissage, les opérateurs de compétences effectuent un signalement auprès des services de l'Etat chargés du contrôle de la formation professionnelle et auprès des services chargés du contrôle pédagogique.

CPF DE TRANSITION

47. Les CPF de transition sont-ils prolongés systématiquement pour permettre de rattraper la formation ou de passer les examens lorsque la date de ces derniers a été repoussée ?

Non L'autorisation d'absence accordée pour CPF de transition par l'entreprise au salarié avant la période de confinement ne peut pas être prolongée automatiquement dans le cas d'une suspension de l'action de formation ou d'un report de son démarrage. Le salarié peut néanmoins demander par écrit à son employeur un prolongement ou une nouvelle autorisation d'absence pour CPF de transition professionnelle, correspondant au nouveau calendrier de formation proposé par l'organisme de formation.

48. Un certificat de réalisation suffit-il pour payer un prestataire de formation ayant, dans le cadre d'un CPF de transition, basculé du présentiel vers du distanciel ?

Oui dans la période d'urgence sanitaire, le ministère du Travail souhaite simplifier les démarches administratives afin de faciliter le maintien de salariés en formation à distance dès que cela est possible. Les associations Transitions Pro sont soumises aux mêmes obligations que les opérateurs de compétences s'agissant du certificat de réalisation.

49. Les associations Transitions Pro doivent-elles maintenir le versement des frais de transport, hébergement et restauration au stagiaire lorsque le projet de transition professionnelle est suspendu ou bascule du présentiel au distanciel ?

Non pendant la période de suspension de l'action de formation ou après passage en distanciel, le remboursement des frais de transport, hébergement et restauration n'est pas maintenu par l'association Transitions Pro.

50. En cas de redirection vers un autre organisme de formation proposant la même formation mais à distance, le stagiaire doit-il retourner dans l'organisme de formation initial après la fin du confinement ?

Non le stagiaire doit en principe terminer l'action de formation dans le nouvel organisme désigné. Toutefois, dans les cas de la sous-traitance ou de la co-traitance, les structures peuvent décider, avec l'accord du stagiaire, d'un retour dans l'organisme de formation initial.

51. En cas d'impossibilité d'assurer la continuité pédagogique à distance, l'employeur est-il tenu de reprendre le salarié en CPF de transition ?

Oui si le salarié a fait une demande de retour anticipé, de manière temporaire pendant la période de fermeture, l'employeur doit réintégrer le salarié au sein de l'entreprise.

Lorsque que le stagiaire en projet de transition n'est plus lié à son employeur par un contrat de travail (CDD arrivé à terme ou licenciement dans le cadre d'un CDI), les associations Transitions pro maintiennent la rémunération de stagiaire de la formation pendant la période d'interruption de l'action de formation. Dans ce cas de figure, les associations Transitions pro sont exonérées du contrôle de l'assiduité du stagiaire.

52. Les stages en entreprises ayant été majoritairement suspendus, les universités vont-elles en tenir compte et adapter leur délivrance de diplôme ?

Oui C'est possible. Les universités sont autonomes dans l'organisation pédagogique des titres et diplômes auxquels elles préparent. Pour savoir si l'université suspend les périodes de stage obligatoire, il faut donc contacter cette dernière. Dans la plupart des cas, une actualité en ce sens est accessible sur le site internet de l'Université concernée.

53. Les recommandations de France compétences relatives aux priorités de prise en charge des financements du CPF de transition professionnelle, ainsi qu'aux règles et modalités de prise en charge de ces financements ont-elles été reportées ?

Oui Devant s'appliquer dès le 1^{er} juin, ces recommandations ne s'appliqueront finalement qu'à partir du 1^{er} octobre 2020.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

54. Y a-t-il un délai limite pour réaliser une formation dans le cadre du CPF après sa suspension du fait des mesures sanitaires ?

Non si la formation n'a pas pu se réaliser dans le temps fixé initialement dans le dossier, elle peut être reportée au-delà de la date de fin prévue, et elle devra respecter les mesures sanitaires définies par le gouvernement.

55. Si aucune proposition de report du reliquat de formation n'a été proposée, est-il vrai que le prestataire en application des CGU ne sera pas payé ?

Non le prestataire de formation sera exceptionnellement réglé par la Caisse des Dépôts au prorata de ce qui a été réalisé. Quant aux droits du titulaire, ils seront également décrétementés au prorata.

56. En cas d'annulation tardive par le titulaire du compte à moins de 7 jours ouvrés avant la date d'entrée en formation, l'organisme de formation peut-il facturer 5% du prix convenu ?

Non Depuis le 12 mars 2020, si la commande a été annulée par le titulaire sur la période, y compris dans les 7 jours avant le démarrage théorique de la session, aucune indemnité d'annulation ne sera versée à l'organisme de formation, pour force majeure (application nominale des CGU en vigueur).

57. La Caisse des Dépôts a-t-elle assoupli ses CGU ?

Oui Jusqu'au 11 mai inclus, des assouplissements ont été introduits :

- Réduction du délai de paiement des organismes de 30 à 7 jours calendaires,
- Accélération des paiements des actions terminées,
- Règlement des acomptes de toutes les formations longues initiées depuis le lancement de mon compte formation,
- Tolérance pour le non-respect du délai de 2 jours ouvrés pour le traitement des demandes d'inscription,
- Ajustement des modes de preuves du service fait pour faciliter l'organisation des formations à distance.

58. Le CPF peut-il être mobilisé par un salarié en activité partielle ?

Oui Un CPF mobilisé pendant les heures chômées s'analyse comme un CPF hors temps de travail.

59. Les abondements CPF de pôle emploi et des entreprises prévus respectivement en avril et en juin sont-ils reportés ?

Oui les abondements vont subir un décalage d'environ deux mois. Pour Pôle emploi, ils devraient être effectifs à l'horizon du mois de juin. Pour entreprises, cela devrait l'être en septembre.

PARCOURS VAE

60. Le financement des parcours VAE par les OPCO et les transitions Pro est possible jusqu'au 31 mai 2020 ?

Non Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, les OPCO et les transitions Pro sont autorisés à financer des parcours VAE jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

61. Les frais de positionnement du bénéficiaire en amont de la recevabilité peuvent-ils être pris en charge ?

Oui Les OPCO et le Transitions Pro sont autorisés à financer les dépenses afférentes à la validation des acquis de l'expérience incluant les frais de positionnement du bénéficiaire, l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité et la préparation au jury de validation des acquis de l'expérience, ainsi que les frais afférents à ces jurys.

62. Le montant de prise en charge de ces parcours VAE est-il plafonné ?

Oui La prise en charge des dépenses est effectuée sur la base d'un montant forfaitaire déterminé par chaque OPCO et chaque Transition Pro, dans la limite de 3 000 euros par dossier de validation des acquis de l'expérience.

63. Ce financement du parcours VAE vient-il abonder le CPF ?

Non Le parcours VAE n'a pas vocation à abonder le CPF. Il est utilisé indépendamment du CPF.

64. La VAPP bénéficie-t-elle des mêmes mesures que la VAE ?

Non La VAPP (validation des acquis professionnels et personnels), également appelée VAP 85 permet de poursuivre des études dans l'enseignement supérieur sans avoir les titres ou diplômes requis. Seule la VAE qui permet d'obtenir une certification professionnelle sans reprendre d'études peut être financés sur les fonds mutualisés de la formation continue.

65. Les parcours VAE doivent-ils se poursuivre nécessairement à distance si on sort du confinement, pour être prises en charge par ce type de financement exceptionnel ?

Non Sur le plan réglementaire le distantiel est un critère inopérant pour prendre en charge le parcours VAE même si le dispositif a été conçu pour les périodes de confinement, notamment pour les salariés placés en activité partielle.

66. Les parcours VAE intègrent-ils des bilans de compétences positionnés en amont de la recevabilité ?

Non En amont de la recevabilité, les OPCO et le Transitions Pro ne sont pas autorisés à financer des bilans de compétences dans le cadre de ce parcours VAE. En revanche, ils prennent en charge les frais de positionnement du bénéficiaire et d'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité.

67. Si des parcours VAE sont mises en place pour des salariés hors chômage partielle, le consentement de ces derniers est-il requis ?

Oui Même inscrite dans une démarche collective, une VAE nécessite le consentement du salarié et ce peu importe qu'elle soit engagée pendant ou hors temps de travail.

SESSIONS D'EXAMENS 2020

CAP, Baccalauréat professionnel, Brevet professionnel, BTS et mentions complémentaires, CAP agricoles ET BTSA

68. Le contrôle continu remplace-t-il les sessions d'examen ?

Oui Pour ces diplômes, les épreuves terminales sont annulées et remplacées par les notes et évaluations obtenues en contrôle continu et consignées dans le livret de formation, quel que soit le statut de l'apprenant (*apprenti, bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, stagiaire de la formation professionnelle, ...*).

69. Les organismes de formation et les CFA vont-ils disposer d'un modèle obligatoire de carnet de note ou de livret de formation ?

Non Les carnets de note ou livret de formation sont ceux actuellement utilisés par les organismes de formation et CFA. Il n'est pas prévu de modèles obligatoires de ces documents. A défaut d'un carnet de notes ou du livret de formation, le carnet de liaison, assorti d'une fiche comportant une appréciation globale et une note générale établie par l'organisme de formation ou le CFA pourra être exceptionnellement pris en compte par le jury.

70. Une solution existe-t-elle pour les bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage dont le contrat serait rompu ou terminé lors de la réunion du jury ?

Oui Tous les apprentis, y compris ceux dont le contrat a été rompu ou est arrivé à son terme avant la réunion du jury, bénéficient du statut d'apprenti pour la délivrance du diplôme. Pour les apprentis dont le contrat n'aurait pas été prolongé pour tenir compte du décalage de la fin de la formation, et qui doivent, pour la terminer, être maintenus en CFA (en présentiel ou à distance), ils seront assimilés à des apprentis en rupture de contrat : ils disposeront donc du statut de stagiaire de la formation professionnelle pour terminer leur cycle de formation. Le financement du CFA par l'OPCO se poursuivra donc jusqu'à la fin du cycle.

71. Les durées minimales de formation et de durée de stage relatives aux certifications seront-elles assouplies pour la délivrance des diplômes de la session 2020 ?

Oui Les planchers et plafonds des durées de formations au sein des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ne sont pas applicables à la session d'examens 2020. S'agissant des durées de stages en entreprises, L'Education nationale a assoupli les règles pour tenir compte des effets du confinement pour la délivrance des diplômes de la session 2020.

Liens utiles :

- ☐ [Questions/réponses du ministère de l'éducation nationale](#)
- ☐ [FAQ du ministère de l'agriculture relative à l'enseignement agricole](#)

Titres professionnels du Ministère du travail

72. Les sessions d'examens pour le passage de titres professionnels interrompues par la crise sanitaire seront-elles considérées comme valide ?

Oui Les sessions d'examen interrompues par la crise du Coronavirus Covid-19 peuvent se poursuivre à la fin de la période de crise. Les épreuves qui se sont déroulées normalement sont considérées comme valides.

73. Les règles relatives à la composition des jurys pourront-elles être aménagées après le confinement ?

Oui dans le contexte prévisible de pénurie de membres de jury lors de la reprise d'activité (du fait des reprogrammations massives de sessions d'examen, de la moindre disponibilité des membres de jury...), un arrêté du ministère du travail dérogeant aux règles de composition des jurys sera publié très prochainement afin de faciliter le recrutement des membres de jury et fluidifier l'organisation des sessions d'examen.

74. Les titres professionnels peuvent-ils être validés par le contrôle continu ?

Non Il n'est pas prévu de recourir au contrôle continu afin d'évaluer les stagiaires, en remplacement des épreuves habituelles de fin de formation. Les sessions d'examen sont reportées à la fin du confinement dans le respect des modalités sanitaires qui s'imposent.

75. Peut-on réduire ou supprimer la période de formation effectuée dans l'organisme de formation ou en entreprise ?

Oui Lorsque la période de formation effectuée dans l'organisme de formation ou en entreprise n'est pas rendue obligatoire par l'arrêté de spécialité du titre, les organismes de formation peuvent décider, sous réserve de l'accord avec le financeur de la formation. Pour les périodes de formation effectuées dans l'organisme de formation ou en entreprise imposées par l'arrêté de spécialité du titre professionnel, un arrêté du ministère du travail sera très prochainement publié afin d'autoriser les organismes de formation, sous réserve de l'accord avec le financeur de la formation, à réduire ou supprimer les périodes de formation devant se dérouler pendant l'état d'urgence sanitaire.

76. L'organisation de sessions d'examen à distance est-elle possible après le confinement ?

Oui Afin de faciliter l'organisation des sessions d'examen après le confinement, une expérimentation va être lancée sur un échantillon limité de titres pour lesquels il serait possible d'organiser des examens avec des jurys à distance.

77. Si l'agrément du Ministère du travail délivré à l'organisme de formation pour organiser les sessions d'examen arrive à échéance le 11 mai, sera-t-il prorogé automatiquement ?

Oui Les agréments qui ont expiré ou qui expiront entre le 12 mars 2020 et le 10 août 2020 sont prorogés jusqu'au 10 octobre 2020. Cette règle est également applicable à la durée de validité des habilitations des membres de jury, le délai d'un an dans lequel les bénéficiaires de la décision de recevabilité à la VAE sont autorisés à se présenter à une nouvelle session d'examen et le délai d'un an dans lequel les candidats en échec total ou partiel sont autorisés à se présenter à une nouvelle session d'examen (sans obligation de suivre une nouvelle formation)

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

78. Des mesures spécifiques ont-elles été prévues en matière de passation de marchés publics d'achat de formation ?

Oui Pour les formations financées sur fonds publics, une prise en charge des surcoûts d'exécution des contrats liés à la mise en œuvre des consignes sanitaires est possible dans le cadre de l'article L. 6 du code de la commande publique qui prévoit que « lorsque survient un évènement extérieur aux parties, imprévisible et bouleversant temporairement l'équilibre du contrat, le cocontractant, qui en poursuit l'exécution, a droit à une indemnité ». Cela permet au pouvoir adjudicateur d'aider – notamment financièrement – son cocontractant à poursuivre l'exécution du contrat, et ce afin de rétablir l'équilibre économique du contrat. Ce bouleversement est apprécié au cas par cas, mais la jurisprudence le situe souvent autour de 10% du montant du contrat, sans que cela ne constitue une règle générale.

79. Le principe du maintien des rémunérations pour les stagiaires s'applique systématiquement peu importe si la formation ait été réorganisée à distance, suspendues, ou annulées ?

Oui Si la formation est annulée, le demandeur d'emploi continue de percevoir sa rémunération jusqu'à la date de fin initialement prévue de la session ou jusqu'au 11 mai si date initiale de fin de formation était après. Si la formation est suspendue, le demandeur d'emploi a droit au maintien de sa rémunération de stage jusqu'au 31 mai. Passée cette date, le versement de la rémunération prend fin et ne reprendra qu'au jour de reprise de la session de formation. Dans la période interstitielle d'interruption de la rémunération, le demandeur d'emploi pourra faire valoir ses droits à l'ASS ou au RSA, ou bien à opérer une reprise de ses droits à l'allocation chômage.

80. La gestion des suspensions, des reports ou interruptions des formations pour les prestataires de formation conventionnés par les Régions diffèrent d'une région à une autre ?

Oui Pour un état des lieux des mesures prises par les régions et les collectivités dans le domaine de la formation professionnelle pendant la période de lutte contre le coronavirus, [cliquez ici](#).

81. Les projets de formation financés par le FSE sont-ils interrompus ?

Non l'Etat se mobilise avec les services déconcentrés et les organismes intermédiaires afin d'assurer la continuité des projets, dans un souci d'allègement de la charge administrative des porteurs de projet et de soutien apporté à leur trésorerie.

82. Les abondements AIF du CPF des demandeurs d'emploi via l'appli Mon Compte Formation ont-t-ils été reportés ?

Oui Les abondements AIF vont subir un décalage d'environ deux mois. Ils devraient être effectifs à l'horizon du mois de juin.

CERTIFICATION QUALIOPi

83. La date butoir pour obtenir la certification nationale unique Qualiopi a-t-elle été reportée du fait de la crise sanitaire ?

Oui L'échéance fixée initialement par la loi aux organismes de formation professionnelle pour obtenir la certification qualité est reportée par ordonnance du 1^{er} janvier 2021 au 1^{er} janvier 2022. 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, ces derniers ne pouvant plus accueillir du public.

84. Des textes réglementaires sont-ils attendus pour préciser ce report ?

Oui Un décret simple, un décret en conseil d'Etat et un arrêté devraient être publiés prochainement.

85. Les CFA existants à la date de publication de la loi avenir professionnel et qui avaient jusqu'au 1^{er} janvier 2022 pour obtenir la certification Qualiopi ont-ils vu cette échéance reportée au 1^{er} janvier 2023 ?

Non Les « CFA historiques » ont toujours jusqu'au 1^{er} janvier 2022 pour se mettre en conformité aux obligations des organismes de formation, notamment aux critères de qualité.

86. Les audits initiaux menés au sein des organismes de formation par les sept instances de labellisation retenues par France compétences ont-ils été suspendus ?

Oui Tous les audits initiaux sont suspendus, au moins jusqu'au 11 mai. Par ailleurs, un délai supplémentaire leur a été accordé (délai initial fin mars 2020) pour leur permettre d'apporter les preuves de leurs engagements pris sur leurs dossiers.

87. Les critères posés par le décret « qualité » du 6 juin 2015 s'appliqueront-ils en 2021 ?

Oui Les financeurs (OPCO, Pole emploi, Région, ...) doivent s'assurer, jusqu'au 1^{er} janvier 2022, que les prestataires de formation professionnelles respectent les six critères posés par le décret du 6 juin 2015. A ce titre, les prestataires peuvent toujours faire valoir leur enregistrement sur Datadock ou la possession d'une des certifications qualité listée par l'ex CNEFOP. Mais l'obtention de la certification Qualiopi est très encouragée : si elle ne sera exigée qu'à partir du 1^{er} janvier 2022, elle s'impose déjà aux financeurs pour accéder aux fonds publics et mutualisés.

88. Le prestataire de formation qui aurait déjà obtenu la certification nationale unique Qualiopi bénéficiera-t-il d'une prorogation de sa validité, limitée à 3 ans, du fait de la crise sanitaire ?

Oui un décret devrait prochainement venir préciser les modalités de cette prorogation pour les certifications obtenues en 2019 et en 2020.

CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES, HABILITATIONS, FORMATIONS OBLIGATOIRES

89. Le gouvernement a-t-il prolongé par ordonnance les certifications professionnelles enregistrées au RNCP qui sont actuellement en cours de renouvellement ?

Oui Les certifications professionnelles arrivées à échéance depuis le 12 mars ou arrivant à échéance au 23 juin 2020, seront automatiquement prolongées et rendues actives jusqu'au 23 août 2020 inclus. Cette règle ne concerne concrètement que 131 fiches du Répertoire national des certifications professionnelles. Elle ne s'applique en effet que si la certification professionnelle n'a pas fait ou ne fera pas l'objet durant la période concernée d'une décision d'enregistrement de France compétences au titre d'une demande de renouvellement.

90. Toutes les certifications et habilitations recensées à l'inventaire spécifique au 31 décembre 2018 sont-elles enregistrées de plein droit jusqu'au 31 décembre 2021 dans le répertoire spécifique ?

Oui Le gouvernement reporte par ordonnance d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2021, 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, compte tenu de la crise sanitaire actuelle.

91. Le renouvellement des formations obligatoires des salariés (ex. : formation à la prévention des risques liés à l'amiante, rayonnements ionisants, risques électriques...) a-t-il été reporté pendant la période d'urgence sanitaire ?

Oui Le renouvellement des formations, à la charge de l'employeur, en matière de santé et de sécurité au travail est reporté dans un délai qui ne peut excéder 2 mois courant à compter de la date de la cessation de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'un mois. Ainsi, quelle que soit la formation concernée, l'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation si le renouvellement de la formation arrivant normalement à échéance entre le 12 mars 2020 et le

10 août 2020 est dispensé avant le 10 octobre 2020. A contrario, cette disposition n'est pas applicable aux formations initiales des travailleurs lorsque celles-ci conditionnent l'affectation à un poste de travail.

92. Le renouvellement du « CACES® » par les employeurs est-il concerné par les mesures d'adaptation prévues pendant la période d'urgence sanitaire ?

Non Le CACES® est un dispositif d'application volontaire, élaboré par la caisse nationale de l'assurance maladie en vue de satisfaire à l'obligation fixée à l'employeur de former les travailleurs à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de levage. Un CACES® arrivé à échéance (5 ou 10 ans selon l'équipement de travail) entre le 12 mars et le 24 juin 2020 n'interdit donc pas à l'employeur de maintenir l'autorisation de conduite si les conditions nécessaires à la délivrance de ces autorisations prévues restent remplies pendant la période d'urgence sanitaire.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

93. L'entretien professionnel peut-il être conduit à distance ?

Oui Rien ne s'y oppose. Aucun texte ne fixe les modalités de déroulement de l'entretien professionnel.

94. La date butoir du 7 mars 2020 pour les salariés en poste au jour de l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 a-t-elle été maintenue ?

Non En 2020, tous les entretiens professionnels d'état des lieux qui devait intervenir avant la 6^{ème} année d'ancienneté des salariés concernés, y compris ceux qui devaient se tenir avant le 7 mars, peuvent être reportés à l'initiative de l'employeur jusqu'au 31 décembre 2020.

95. L'abondement correctif de 3000 € par salarié que doit verser l'entreprise de 50 salariés et plus en cas de manquement à ses obligations a-t-il été supprimé ?

Non En cas de manquement à ses obligations en matière d'entretien professionnel, les entreprises de 50 salariés et plus n'ont pas à verser cette sanction financière à la caisse des dépôts entre le 12 mars 2020 et le 31 décembre 2020. A compter du 1^{er} janvier 2021, pour l'application s'il y a lieu de cette sanction, il sera tenu compte de la date à laquelle l'employeur aura procédé à l'entretien d'état des lieux compte tenu du report de délai.

96. Une formation obligatoire conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction mais non prévue dans un texte de référence peut-elle être comptabilisée dans le parcours du salarié ?

Oui Seules les actions rendues obligatoires par un texte de référence doivent être écartées. Les autres actions du plan de développement des compétences qui sont imposées par l'employeur à son initiative peuvent être comptabilisées.

97. Dans le cadre d'un entretien professionnel d'état des lieux mené en 2020, un employeur peut-il comptabiliser une formation obligatoire ?

Oui Jusqu'au 31 décembre 2020 il existe deux possibilités pour les employeurs pour justifier de leurs obligations. Soit, ils appliquent la règle issue de la loi du 5 mars 2014, en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et au moins de deux des trois mesures suivantes : **formation quelle qu'elle soit**, acquisition d'éléments de certification et de progression salariale ou professionnelle. Soit, ils appliquent la règle issue de la loi du 5 septembre 2018, en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire ».

98. L'employeur qui met en place une formation en septembre 2020 pour un salarié qui bénéficiera de l'entretien professionnel faisant l'état des lieux en octobre 2020, a-t-il respecté son obligation ?

Oui A condition que le salarié ait également bénéficié de tous les entretiens professionnels obligatoires sur les six ans et que la formation proposée soit une formation non obligatoire.

99. Le droit d'option des entreprises de 50 salariés et plus dans les mesures à prendre en compte s'applique-t-il salarié par salarié ?

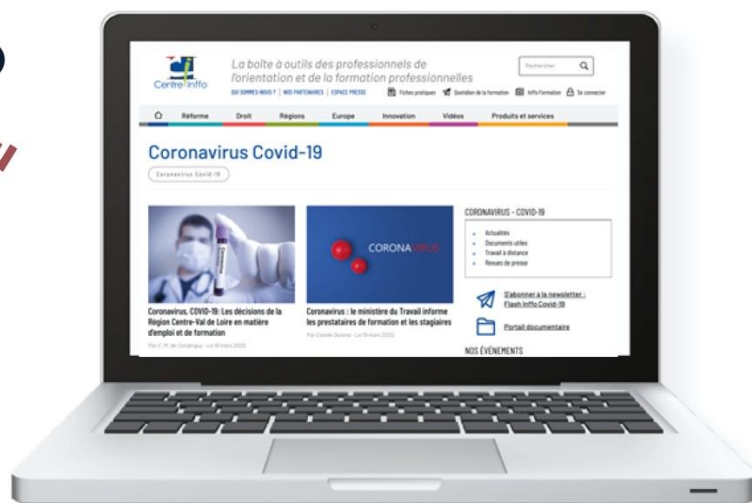
Oui Ce droit d'option s'applique de manière individuelle. L'employeur applique l'option salarié par salarié.

100. En l'absence de CSE (PV de carence), une entreprise de 50 salariés et plus peut-elle négocier un accord par référendum pour par exemple réinterroger la périodicité des entretiens professionnels ?

Oui à condition qu'elle ne soit pas dotée d'un délégué syndical. Ce dernier a en effet un monopole pour négocier un accord d'entreprise. Si l'entreprise n'a pas de délégué syndical, et à défaut d'élus, l'accord doit être négocié avec un salarié mandaté puis validé par référendum par la majorité des salariés.

Une rubrique exceptionnelle sur www.centre-inffo.fr Coronavirus – Covid-19

**LES EXPERTS DE CENTRE INFO
MOBILISÉS À VOTRE SERVICE**



**Une rubrique exceptionnelle
sur le site de Centre Inffo :**

Coronavirus – Covid-19

**Face à l'urgence de santé publique,
Centre Inffo se mobilise pour informer
l'ensemble des acteurs du champ emploi-
formation des mesures les concernant.**

**Des informations centralisées
pour permettre aux professionnels de**

■ rester informé sur les mesures prises
par le gouvernement

■ obtenir les informations légales et juridiques sur les dispositions
concernant l'activité de leurs clients

■ bénéficier des articles et des actualités juridiques rédigés
par Centre Inffo

■ bénéficier de chroniques et tribunes rédigées par d'autres acteurs et
partenaires

■ consulter une veille des innovations pédagogiques et des moyens de formation
et de travail à distance



Contact commercial : Tél. 01 55 93 91 90
contact.commercial@centre-inffo.fr
www.centre-inffo.fr

Centre Inffo propose aux professionnels de l'orientation, de l'apprentissage et de la formation professionnelle, une expertise juridique, une offre de formation et une information sur-mesure et spécialisée. Il réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et assure un rôle d'animation du débat public.

Association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, Centre Inffo est doté d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Fort d'une équipe de 80 collaborateurs, Centre Inffo s'engage à apporter à ses clients publics et privés une expertise actualisée et une méthodologie éprouvée au service de leurs enjeux et projets.



Centre Inffo
4 avenue du Stade de France
93218 Saint-Denis-La Plaine
Tél 01 55 93 91 91
www.centre-inffo.fr

© Centre Inffo - MAI 2020

