

Dirigeants, managers, RH : comment prétendre au FNE-Formation

(Tribune de Marjorie Breille, publiée le 27 mai sur Cadre & Dirigeant Magazine)

A situation d'urgence, dispositif d'urgence. Depuis le 14 avril dernier, les salariés en chômage partiel peuvent se voir proposer par leurs entreprises des formations prises en charge par le Fond National de l'Emploi (FNE). L'occasion pour les collaborateurs de se perfectionner et de monter en compétences dans différents domaines - une véritable chance pour l'entreprise !

12 millions de salariés concernés

Le FNE-Formation n'est pas une nouveauté mais a cependant évolué : depuis 2008, ce dispositif aide les salariés les plus exposés aux transformations dues aux mutations économiques à concevoir leur emploi, à la condition sine qua non de ne pas avoir été placés au chômage partiel. Mais face à l'ampleur de la crise du Covid-19, le ministère du Travail a désactivé cette clause.

Désormais, tous les actifs en activité partielle peuvent bénéficier du FNE, à l'exception des apprentis ou des adultes en contrat de professionnalisation. Cette évolution vaut pour toutes les formations, hormis celles obligatoires, et sans puiser dans le compte personnel de formation (CPF). Ainsi, bilans de compétences, actions de VAE (Validations des Acquis de l'Expérience), et toutes les formations certifiantes et/ou qualifiantes sont éligibles au dispositif FNE.

Selon les derniers chiffres du Gouvernement, 12,4 millions de salariés sont aujourd'hui en activité partielle. Ce sont autant de salariés qui peuvent désormais renforcer leurs compétences en réalisant une formation à distance, dont les coûts pédagogiques sont pris en charge par l'État.

5 étapes pour activer une formation via le FNE

- **Étape 1** : Identifiez rapidement les besoins de formation en interne et listez les salariés concernés. Vous devez ensuite recueillir leurs accords. Cette liste est importante et sera réclamée par l'organisme de formation ainsi que par la [DIRECCTE](#) ;

A noter qu'il est possible pour l'entreprise de demander à son OPCO (OPérateur de COmpétences) de gérer directement les conventions avec la DIRECCTE ; l'OPCO devient ainsi l'interlocuteur privilégié.

- **Étape 2** : Demandez un devis à l'organisme ;

- **Étape 3** : Remplissez la demande de subvention. Une convention simplifiée peut être établie en cas d'accord ;
- **Étape 4** : Transmettez votre dossier par email à la DIRECCTE de votre région comprenant les informations suivantes : l'ensemble des formations que vous souhaitez faire prendre en charge, une liste des salariés concernés et un récapitulatif de l'ensemble des coûts des formations ;
- **Étape 5** : Si la réponse est positive, la DIRECCTE vous fera parvenir une convention par retour de mail. La signature de cette convention déblocuera les premiers versements et assurera la prise en charge des coûts de formation. Dans l'idéal, cette réponse intervient dans les 10 jours suivants votre demande ;

De l'importance de former ses salariés aux langues vivantes

Selon un rapport du Cereq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), près de 70% des entreprises considèrent que les salariés dotés de compétences linguistiques constituent un atout pour l'entreprise. Le FNE-Formation représente en cela une véritable opportunité pour former ses salariés aux langues vivantes.

Incontournable dans certains secteurs comme le commerce, le tourisme ou l'industrie, la pratique d'une langue étrangère témoigne d'une ouverture au monde très recherchée au sein de l'entreprise. Les langues étrangères constituent en ce sens un vecteur concret de progression en compétences humaines et relationnelles : communication, travail en équipe, adaptation aux environnements variés, négociation, etc. Derrière la maîtrise de la langue en elle-même (hard skill), c'est donc tout un ensemble de soft skills qui découlent de son apprentissage. Preuve en est, lors du recrutement, 1 entreprise sur 2 recherche une compétence en langue chez les candidats. A compétences égales, le critère linguistique fait donc la différence (enquête Indeed, 2019). Pourtant, les compétences des salariés sont bien en-deçà des attentes des employeurs : en effet, ils sont 41% à s'avouer incapables d'utiliser une langue autre que la leur dans le cadre professionnel. Former ses salariés en langues étrangères, c'est accroître la compétitivité de l'entreprise mais c'est aussi et surtout contribuer à l'employabilité de ses salariés.

Marjorie Breille
Directrice commerciale de Gymglish
Spécialiste des cours de langue en ligne