



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Questions-réponses IAE / EA / PEC Coronavirus - COVID-19

Mis à jour le 24/03/2020

Pour toute question d'ordre général liée à votre organisation ou à la gestion de vos salariés durant l'épidémie de coronavirus, dirigez-vous vers le [Q/R pour les entreprises et les salariés](#).

Sommaire

- 1. Modalités de recours à l'activité partielle**
- 2. Parcours et renouvellement des contrats**
- 3. Modalités de déclaration des heures sur les extranets ASP**
- 4. Mesures de soutien aux SIAE, Geiq et EA**
- 5. Focus PEC**
- 6. Contacts**

1. Modalités d'éligibilité des employeurs inclusifs au dispositif d'activité partielle pour les salariés en insertion et les permanents

1.1 Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), les entreprises adaptées (EA) et les employeurs de PEC sont-ils éligibles au dispositif d'activité partielle ?

Toutes les SIAE (AI, ACI, EI, ETTI) ainsi que les EA et employeurs de parcours emploi compétences (PEC) de droit privé peuvent bénéficier des mesures de droit commun de l'activité partielle (indépendamment de leur statut commercial ou associatif, de mise à disposition ou de prestation) en cas d'impossibilité de maintenir l'activité professionnelle – à l'exception de celles portées par les collectivités territoriales.

Les demandes doivent être déposées en ligne sur le site du ministère du travail dédié à l'activité partielle : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Compte tenu de la forte affluence et pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.

1.2 Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et entreprises adaptées (EA) portés par des collectivités territoriales sont-ils éligibles au dispositif d'activité partielle ?

Les ACI et les EA portés par des collectivités territoriales ne sont pas éligibles au dispositif d'activité partielle.

1.3 Les ETTi, AI, EATT et Geiq peuvent-elles se déclarer en activité partielle même si ce n'est pas le cas des entreprises utilisatrices ?

Oui, les AI, ETTi, EATT et Geiq peuvent se déclarer en activité partielle – indifféremment de la situation des entreprises utilisatrices dès lors qu'elles remplissent les conditions de droit commun pour recourir à l'activité partielle.

1.4 Le droit aux indemnités d'activité partielle au titre d'un salarié donné peut-il être conditionné au fait que celui-ci ait soldé ses congés des années précédentes ?

Il ne s'agit pas d'une condition d'éligibilité à l'activité partielle.

1.5 Quelles modalités d'application de l'activité partielle aux CDDU mobilisés par les AI?

Les contrats à durée déterminée « d'usage » (CDDU) utilisés par les associations intermédiaires (AI), sont éligibles au dispositif d'activité partielle. Pour tenir compte de la spécificité de leur mobilisation - dans le cadre de la crise sanitaire - le référentiel horaire pour la demande d'activité partielle effectuée par une AI pour un CDDU est le suivant :

- [pour les salariés des AI en CDDU depuis au moins 1 mois] : les AI doivent fonder leurs déclarations sur le nombre d'heures déclarées comme réalisées dans l'extranet IAE le mois précédent (février, si c'est le seul mois de référence possible) ou au cours du plus favorable des trois derniers mois clos (décembre / janvier / février) ;
- [pour les salariés des AI en CDDU depuis moins d'1 mois] : en tant qu'employeur, l'AI doit déclarer une estimation du nombre d'heures qui auraient dû être réalisées selon elle.

1.6 Le dispositif d'activité partielle doit-il s'appliquer à tous les salariés ? Pour toute la durée de leur temps de travail ?

Le dispositif d'activité partielle peut s'appliquer pour tout ou partie des salariés (CDI, CDDI, contrats en alternance, CDDT, CDDU, PEC) et pour tout ou partie de leur temps de travail.

1.7 Les dirigeants des EA et des SIAE sont-ils éligibles à l'activité partielle ?

Dans la mesure où l'activité partielle s'adresse aux salariés des entreprises, les dirigeants d'entreprises adaptées ayant un statut de salarié sont éligibles.

1.8 Les aides au poste IAE/EA et les aides à l'insertion professionnelle des PEC sont-elles maintenues ?

IAE/EA : les aides au poste sont maintenues pour les heures effectivement travaillées (sur site ou en télétravail) des salariés couverts par l'aide au poste. Les heures effectuées peuvent donc continuer à être déclarées auprès de l'ASP selon le processus habituel. Les heures chômées étant indemnisées dans le cadre de l'activité partielle, elles ne peuvent ouvrir droit au versement de l'aide au poste.

PEC : l'aide à l'insertion professionnelle est maintenue pour les heures effectivement travaillées (sur site ou en télétravail) des salariés en PEC. Les heures chômées étant indemnisées dans le cadre de l'activité partielle, elles ne peuvent ouvrir droit au versement de l'aide à l'insertion professionnelle.

1.9 Puis-je cumuler pour un même salarié l'indemnisation liée à l'activité partielle et l'aide au poste IAE / EA ?

Le cumul de l'indemnisation liée à l'activité partielle et de l'aide au poste IAE / EA pour une même heure chômée n'est pas autorisé.

Pour les salariés en insertion par l'activité économique ou entreprise adaptée couverts par l'activité partielle, il ne faut renseigner lors des déclarations mensuelles d'activité que les heures travaillées par le salarié, les heures chômées étant soumises à la règle du non cumul des aides publiques.

1.10 Quel est le niveau de l'indemnisation ? Le salaire de mon salarié en insertion est-il assuré ?

Pour les salariés : les heures chômées dans le cadre de l'activité partielle ouvrent droit à une indemnité d'activité partielle versée par l'employeur dont le montant correspond à 70 % de leur rémunération brute soit environ 84 % de la rémunération nette (sauf majoration conventionnelles), avec un plancher au SMIC net. Pour le salarié rémunéré au niveau du smic, le dispositif garantit intégralement le maintien de sa rémunération. En cas de réduction du temps de travail, le salarié est rémunéré à proportion des heures travaillées et les heures non travaillées sont indemnisées au titre de l'indemnité d'activité partielle.

Pour l'entreprise : les heures chômées et indemnisées par l'employeur donnent droit à une allocation au moins égale à 8,03 € par heure chômée et plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC.

Des modifications réglementaires sont en cours pour permettre l'application de ces dispositions. Elles concerneront toutes les demandes d'indemnisation effectuées au titre des heures chômées à compter du 1^{er} mars 2020.

a. Quelle serait la date de versement des indemnisations à l'employeur ?

L'allocation spécifique est versée à l'entreprise mensuellement à terme échu. Les services de l'État sont très mobilisés pour permettre les paiements dans les meilleurs délais, actuellement entre 10 et 12 jours.

b. Les salariés continuent-ils de cumuler des congés payés pendant l'activité partielle ?

Oui, l'activité partielle n'a pas d'impact sur l'acquisition des droits à congés payés.

1.13 Peut-on cumuler l'allocation d'activité partielle et l'indemnité journalière pour garde d'enfants de moins de 16 ans ?

Il n'est pas possible de cumuler l'allocation d'activité partielle et l'indemnité journalière pour garde d'enfants, mais elles peuvent être utilisées de manière alternative dans le temps.

Lorsqu'un salarié parent ne peut pas être en télétravail, l'employeur déclare sa situation sur le site ameli.fr. Le salarié fournit une attestation aux termes de laquelle il garantit être le seul parent demandant le bénéfice de l'arrêt de travail pour garde d'enfants.

Le Gouvernement a en outre annoncé la suppression de la durée minimale d'un an d'ancienneté pour pouvoir bénéficier d'un arrêt maladie pour garde d'enfants. Aucun délai de carence n'est appliqué dans cette situation.

1.14 Selon quelles modalités et sous quelles conditions les salariés handicapés employés sont-ils éligibles au dispositif dérogatoire d'arrêt de travail « préventif » ?

Le Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP), dans son avis du 14 mars, a établi une liste de pathologies à risque de développer une forme sévère de la maladie COVID-19.

Les personnes relevant d'une de ces catégories peuvent prendre contact avec leur médecin traitant, ou à défaut un médecin de ville, afin qu'il évalue la nécessité de délivrer un arrêt de travail.

Toutefois, afin de simplifier les procédures, l'Assurance Maladie propose aux femmes enceintes dans leur 3^{ème} trimestre de grossesse ainsi qu'aux personnes ayant été admises en Affections de Longue Durée au titre de l'une des pathologies listées par le HCSP, de pouvoir réaliser la démarche de demande d'arrêt de travail directement en ligne par le téléservice Déclaration de maintien à domicile – Coronavirus, sur le site <https://declare.ameli.fr/>

Dans ce cas, l'arrêt peut être établi rétroactivement à compter du 13 mars et sa durée initiale ne pourra pas dépasser 21 jours.

1.15 Dans la période de crise liée au COVID-19, les entreprises adaptées doivent adapter leurs organisations de production aux besoins (absentéisme, demandes de prestations inhabituelles, ...). Comment seront prises en compte ces situations dans les règles de plancher et plafond ?

A titre dérogatoire, et jusqu'au 31 août 2020, les entreprises adaptées ont la possibilité d'adapter leurs effectifs en dérogation aux règles de plancher et plafond effectif afin de pouvoir assurer au mieux la continuité de leurs activités.

Compte tenu de la situation exceptionnelle qui rend difficile l'évolution des modèles des entreprises adaptées en cette période, l'application de la règle d'écrêtage plafond est suspendue jusqu'au 31 août 2020.

1.16 Les détenus travaillant dans une SIAE en milieu pénitentiaire sont-ils éligibles au dispositif d'activité partielle ? Les permanents salariés des SIAE le sont-ils ?

Les détenus travaillant en milieu pénitentiaire ne sont pas éligibles au dispositif d'activité partielle, n'étant pas soumis à un contrat de travail mais à un acte d'engagement et leur paie étant versée par l'administration pénitentiaire.

Le dispositif d'allocation d'activité partielle est en revanche accessible aux encadrants/permanents des SIAE en détention salariés, qui bénéficient de contrats de travail.

A ce jour, aucune rémunération, même partielle, n'est à prévoir pour les détenus dont l'activité travail a été suspendue.

1.17 Dans quelle mesure les organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires (OACAS) sont-ils éligibles au dispositif d'activité partielle ?

Dès lors que les OACAS sont des organismes privés (associations), les salariés/permanents des communautés sont éligibles au dispositif d'activité partielle au même titre que les salariés de droit commun.

Les compagnons d'Emmaüs, qui ne travaillent pas pour le compte d'une communauté prenant la forme d'une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) de type ACI, et qui ne sont donc dans une situation de salariat (pas de contrat de travail, absence de lien de subordination et versement d'un pécule et non d'un salaire), ne sont pas éligibles au dispositif d'activité partielle.

En revanche, les compagnons d'Emmaüs, travaillant pour une communauté prenant la forme d'une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) de type ACI, et salariés, sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

2. Renouvellement des CDDI, CDD tremplin, prolongation/nouvelles embauches et suspension de l'agrément Pole emploi

2.1 Le contrat de travail est-il rompu par la période d'activité partielle ?

Non, seule l'exécution du contrat de travail est suspendue.

2.2 La période d'activité partielle entraîne-t-elle la prolongation automatique du CDDI ou du CDD tremplin ?

Non, la suspension du CDDI ou CDDT, issue de l'activité partielle, n'entraîne pas le report de son terme : le contrat prend fin à la date qu'il prévoit – qu'elle corresponde ou non à une période d'activité partielle.

2.3 Puis-je renouveler un contrat d'insertion (CDDI, CDDT des EA, CDDU des AI et PEC) pour un salarié placé en activité partielle ?

Les CDDI/CDD tremplin étant par nature des contrats renouvelables dans la limite de 24 mois (ou plus pour les cas particuliers) et afin d'assurer la continuité des parcours d'insertion, ces contrats pourront à titre exceptionnel être renouvelés pour un salarié placé en activité partielle. De même pour les parcours en CDDU au sein des AI qui peuvent donner lieu à des renouvellements pour un salarié placé en activité partielle.

Dans une même logique de sécurisation des parcours, il sera possible de solliciter un renouvellement de PEC, y compris lorsque le salarié a été placé en activité partielle en fin de contrat.

2.4 Peut-on renouveler un contrat PEC arrivant à échéance ou recruter ?

La possibilité de recruter en PEC ou de renouveler un contrat est ouverte. Le service public de l'emploi s'adapte à la situation de crise pour vous accompagner dans vos démarches de recrutement.

L'appréciation portée par les prescripteurs sur les demandes de renouvellement de contrat fera l'objet d'une plus grande souplesse pour des salariés en PEC dont le parcours aurait été interrompu par une période d'activité partielle.

2.5 L'agrément IAE délivré par Pôle emploi est-il suspendu pendant la période d'activité partielle ?

Afin de préserver le parcours des salariés qui ne pourraient pas bénéficier d'un accompagnement adapté durant la crise sanitaire, il a été décidé de reporter - de trois mois - la date d'échéance de tous les agréments délivrés par Pôle emploi pour tous les salariés en insertion. En conséquence, les SIAE n'ont aucune démarche à conduire auprès de Pôle emploi pour suspendre ou prolonger les agréments en cas de suspension de l'activité.

A titre d'exemple, la date d'échéance d'un agrément délivré en avril 2018 sera automatiquement portée à juillet 2020 à la place d'avril 2020 ; sans aucune démarche à conduire pour la SIAE.

Les salariés en insertion au sein des SIAE qui peuvent poursuivre leur activité professionnelle peuvent le faire : dans ce cadre, les SIAE peuvent continuer à déclarer les heures travaillées et percevoir ainsi les aides au poste.

2.6 En l'absence d'un retour de Pôle emploi dans les 5 jours, puis-je recruter un salarié dans une SIAE sans avoir obtenu un agrément ?

A titre exceptionnel et pour faire face à des besoins de recrutements résultant de la crise, il est possible d'anticiper la décision de délivrance de l'agrément par Pôle emploi, sous réserve que 2 conditions soient remplies :

- La fiche de positionnement a été fournie au candidat par un conseiller PE ou un autre agent du service public de l'emploi (Cap emploi/Missions Locales);
- Le délai de 5 jours ouvrés a été dépassé.

Il vous est toujours demandé de fournir le numéro d'agrément que fournira alors *a posteriori* Pôle emploi dans l'extranet IAE.

Ces dispositions ne concernent pas les SIAE situées dans les départements d'expérimentation de la plate-forme de l'inclusion (62, 67 et 93) pour laquelle la fourniture du numéro d'agrément se fait directement en ligne.

2.7 Peut-on redéployer – au sein d'un ACI – les équipes positionnées sur des activités arrêtées vers les activités d'urgence ?

Oui, de tels redéploiements sont possibles tout en conservant l'aide au poste et en dérogation avec le conventionnement.

2.8 Peut-on mettre à disposition un salarié en parcours d'insertion à une autre structure d'insertion ou à une entreprise pour maintenir son activité et la poursuite de son parcours ?

Oui, vous avez la possibilité de recourir au dispositif de mise à disposition défini à l'art. L. 8241-2 du Code du travail.

3. Modalités de déclaration des heures sur les extranets

3.1. Que déclarer dans l'Extranet IAE / EA de l'ASP pour mes salariés ?

Les heures travaillées doivent pouvoir continuer à être déclarées sur l'extranet de l'ASP.

En revanche, toute heure en chômage partiel ne doit pas donner lieu à une déclaration au titre de l'IAE ou des EA. Le principe est celui d'un non cumul entre les aides perçues au titre de l'activité partielle et l'aide au poste IAE ou EA.

2.2 Je ne suis pas en mesure de transmettre les documents administratifs IAE / EA par voie postale, comment faire ?

A titre exceptionnel, il est possible de transmettre les documents administratifs IAE / EA suivants par voie électronique au moins jusqu'au **30 avril 2020** : annexes, avenants financiers, déclarations mensuelles d'activité, décisions de paiement de la modulation.

Pour l'IAE, ces documents doivent être transmis par mail :

- *Pour les ETTI et ACI (en métropole) : Gestion-iae-nimes@asp-public.fr*
- *Pour les AI et le FDI (en métropole) : Gestion-iae-poitiers@asp-public.fr*
- *Pour les EI (en métropole) : EI-GESTIONATIONALE@asp-public.fr*
- *Pour les départements et régions d'outre-mer (sauf La Réunion) : Gestion-iae-guad@asp-public.fr*
- *Pour La Réunion : StDenis-Gestion-IAE-reun@asp-public.fr*

Pour les EA, ces documents doivent être transmis par mail auprès de la Direction régionale de l'ASP dont elles relèvent.

Pour faire face à l'impossibilité d'un grand nombre de personnes de procéder – en période de confinement – à l'impression de documents avant signature, une modalité de transmission des documents non signés est en cours de définition avec l'ASP.

2.3 La date limite de validation des annexes financières provisoires IAE/EA reconduites automatiquement en 2020 est-elle prolongée au-delà du 30 avril 2020 ?

Des arrêtés IAE et EA vont permettre la prolongation de la date limite de validation des annexes financières provisoires au 31 août 2020.

2.4 A quelle déclaration dans Sylae procéder pour les salariés en PEC placés en activité partielle ?

Pour les salariés en PEC couverts par l'activité partielle, il est demandé de renseigner les jours chômés dans le cadre de l'activité partielle comme des journées d'absence dans SYLAé. Ainsi, seuls les jours effectivement travaillés (en présentiel ou en télétravail) feront l'objet d'une prise en charge par l'État au titre de l'aide à l'insertion professionnelle.

4. Mesures de soutien aux SIAE/EA/Geiq

4.1 Quelles mesures pour assurer la viabilité des entreprises et compenser les pertes de chiffre d'affaires pour obligation de fermeture d'activité ? Le FDI / FATEA peuvent-ils être mobilisés pour soutenir les SIAE / EA en difficulté ? Les fonds du PIC peuvent-ils être mobilisés pour soutenir les Geiq ?

Toutes les mesures de droit commun pour assurer le maintien dans l'emploi et la viabilité des entreprises (dispositif exceptionnel de report des charges sociales et fiscales, report d'échéances bancaires et garanties d'État...) s'appliquent aux acteurs de l'inclusion.

Pour compléter les dispositifs de droit commun et prendre en compte le cas échéant certaines spécificités, les fonds existants (FDI pour l'IAE, FATEA pour les EA) pourront être utilisés pour accompagner les structures et les aider à s'adapter aux circonstances exceptionnelles. Des propositions sont en cours d'élaboration sur ces points et seront soumises aux réseaux représentatifs

Par dérogation et pour faire face à l'urgence, il pourra être procédé au versement en une fois du FDI.

Pour les Geiq, les fonds du PIC dédiés pourront être mobilisés pour venir en soutien de Geiq en difficulté en raison de la crise actuelle.

4.2 Le plan de soutien d'urgence de BPI France aux entreprises s'adresse-t-il aussi aux associations fiscalisées ?

Oui, dès lors que ces associations ont une activité commerciale (50 % de CA commercial).

4.3 Qu'en est-il de la modulation de l'aide au poste au titre de l'année 2019 aux SIAE ?

Le paiement de la modulation au titre l'année 2019 va intervenir rapidement grâce à la mobilisation des équipes de l'ASP et des Direccte et contribuera à soutenir la trésorerie des SIAE impactée par la crise.

4.3.1 Qu'en est-il de la modulation de l'aide au poste des CDD tremplin au titre de l'année 2019 ?

Le paiement de la modulation au titre des [CDD tremplin](#) pour l'année 2019 aura lieu. Le paiement sera forfaitaire par application d'un taux de 5% au titre de cette première année de mise en œuvre de la réforme. Le schéma de mise en place est en cours de finalisation avec l'Agence de services et de paiement pour un paiement courant du mois d'avril.

4.4 Quelles sont les modalités de prise en charge des formations des salariés en insertion au titre du PIC IAE / EA pendant la période de crise épidémique ?

Dans le contexte de lutte contre la propagation du virus COVID-19, l'accueil en formation pour les organismes de formation est suspendu jusqu'à nouvel ordre. Pour autant, le ministère du Travail et Régions de France invitent à une mobilisation de tous pour que l'activité de formation soit maintenue **via le déploiement de modalités de formation à distance**.

Dans ce cadre, les modalités de prise en charge des formations des salariés en insertion au titre du [plan d'investissements dans les compétences \(PIC\)](#) IAE pour l'exercice 2020 sont pleinement mobilisées face à la crise grâce à une augmentation de + 25 % par rapport à l'enveloppe 2019 et au cumul des aides au postes et de la prise en charge des coûts de formation :

- Les formations pourront ainsi être prises en charge à hauteur de 70 % (ou 60 % pour les entreprises de plus de 250 ETP) des coûts totaux admissibles (coûts pédagogiques, frais annexes et coûts salariaux). Seule la prise en charge de la rémunération des salariés en insertion des ACI est encadrée à savoir au maximum 10 % sur un forfait de 13 €/h soit 1,30 €/h.
- Les heures passées en formation par les salariés en insertion pendant le temps de travail sont considérées comme des heures travaillées et pourront être déclarées dans l'extranet IAE pour le versement de l'aide au poste. Dans ce cadre la SIAE ne pourra pas placer son salarié en activité partielle. Si celui-ci avait été placé en activité partielle, la SIAE pourra le rémunérer le temps de la formation sans aucune autre dispositions administratives préalables et pourra déclarer les heures concernées à l'ASP pour le versement de la quotité d'aide au poste correspondante. Les heures ne devront en conséquence pas être déclarées en activité partielle.

Dans le cadre des formations réalisées en interne, les coûts directs à la formation (salaire du formateur, salaire du stagiaire, éventuellement matériel et fournitures dédiés, location de salle dédiée) pourront être valorisés et pris en charge selon les dispositions habituelles prévues du [plan d'investissements dans les compétences \(PIC\)](#) IAE.

S'agissant des Entreprises Adaptées, le [plan d'investissements dans les compétences \(PIC\)](#) financera en 2020 les formations des salariés en CDD tremplin ou en contrat de mission en EATT, pour faciliter le passage vers d'autres employeurs. Le niveau actuel de prise en charge pour ces actions est majoré de 50 % par rapport au coût de référence des autres

actions du PIC. Des travaux sont en cours pour améliorer le niveau de prise en charge de ces actions.

Le mode opératoire prévoit une gestion par l'AGEFIPH, de 3 aides :

- Contribution à la compensation de la rémunération restant à charge de l'EA lorsque les travailleurs handicapés en CDD tremplin ou en contrat de mission en EATT sont en formation sur leur temps de travail.

Rappel : Les heures passées en formation par les salariés en CDD tremplin pendant le temps de travail sont considérées comme des heures travaillées et pourront être déclarées dans l'extranet EA pour le versement de l'aide au poste. Dans ce cadre l'EA ne pourra pas placer son salarié en activité partielle. Si celui-ci avait été placé en activité partielle, l'EA pourra le rémunérer le temps de la formation et déclarer les heures concernées à l'ASP pour le versement de la quotité d'aide au poste correspondante. Les heures ainsi payées ne devront en conséquence pas être déclarées en activité partielle.

- Financement à 100 % des coûts de formation (coût pédagogique, frais d'inscription, de certification et frais annexes) dans la limite d'un plafond de 12 € de l'heure.
- Contribution au financement de l'ingénierie de parcours.

4.5 Les fonds 2019 du PIC IAE pour les formations devaient prendre fin en avril avec les accords d'engagements. Vont-ils être repoussés et maintenus?

Les formations, qui ont été engagées avant le 31 décembre 2019 et qui devaient démarrer au plus tard à compter de mars 2020, peuvent faire l'objet d'un report pour être réalisées dès que la situation le permettra. Dans ce cadre, les Opérateurs de compétences devront reprendre les accords d'engagements pour les imputer à l'exercice 2020. Les modalités de prise en charge 2020, plus favorables que pour l'exercice 2019, seront alors appliquées pour ces formations.

5. Focus Parcours emploi compétences

5.1 Comment s'effectue le suivi par Pôle emploi, la Mission locale ou Cap emploi pendant la durée de la crise sanitaire ?

En application du principe de continuité du service public, les prescripteurs, acteurs du service public de l'emploi (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi) adaptent leur fonctionnement pour continuer à accompagner, à distance, les bénéficiaires de PEC pendant leur parcours, quelles que soient leurs situations (télétravail, autorisation spéciale d'absence, activité partielle, voire poursuite de l'activité) ainsi que les employeurs.

5.2 Dans le cas où le salarié poursuivrait son activité pendant la crise sanitaire, les obligations d'accompagnement et de formation à la charge de l'employeur restent-elles applicables?

Le respect des obligations d'accompagnement, de formation et de tutorat doit être recherché dans la mesure du possible, afin de permettre au salarié en PEC de continuer à développer ses compétences. Lorsque cela est compatible avec le fonctionnement de la structure, des solutions de tutorat, d'accompagnement ou de formation à distance doivent être envisagées.

Néanmoins en raison des circonstances exceptionnelles, aucune aide à l'insertion professionnelle ne pourra être retirée au motif que l'employeur n'a pas respecté ces obligations pendant la période de confinement.

5.3 Dans le cadre de mon parcours emploi compétences, je me suis engagé dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience (PEC VAE), puis-je poursuivre cette démarche ?

Votre conseiller Afpa va prendre contact avec vous dans les prochains jours pour vous proposer la poursuite de votre démarche dans un format pédagogique à distance.

Contacts

Mission Insertion professionnelle (DGEFP):

Laurent Suster (laurent.suster@emploi.gouv.fr)

Marie-Laure Vincent (marie.laure@emploi.gouv.fr)

Mission emploi des travailleurs handicapés (DGEFP) :

Isabelle Rouberol (isabelle.rouberol@emploi.gouv.fr)

Pascal Jean-Charles (pascal.jean-charles@emploi.gouv.fr)