

Règles de prise en charge 2021

ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL LIÉS AUX MÉTIERS

Le Conseil d'Administration du 26 février 2021 a acté l'arrêt des règles de prises en charge au titre du Plan Anti-crise à compter du **1^{er} mars 2021**.

A cette date, s'appliquent les barèmes et priorités de financement validés par les branches dans le cadre des Sections Paritaires Professionnelles et de l'Interprofession.

VOTRE ENTREPRISE A MOINS DE 50 SALARIES ET VOUS SOUHAITEZ
DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE VOS SALARIÉS

- **Plan de développement des compétences**
- **Bilan de compétences**

VOTRE ENTREPRISE A 50 SALARIÉS ET PLUS ET VOUS SOUHAITEZ
DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE VOS SALARIÉS

VOUS SOUHAITEZ RECRUTER

- **Contrat de professionnalisation**
- **Contrat d'apprentissage**
- **POEI POEC**

VOUS SOUHAITEZ ACCOMPAGNER VOS SALARIÉS VERS UN DIPLÔME
OU UNE CERTIFICATION

- **PRO – A**
- **VAE**

Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation depuis le 1er janvier 2019. Elaboré au regard des objectifs de votre entreprise, le plan vise à assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi - au regard notamment de l'évolution des métiers, des technologies et des organisations - et proposer des formations qui participent au développement de leurs compétences.

Publics

Salariés en CDI /CDD

Choix des prestataires

Les actions peuvent être réalisées par un organisme de formation externe dûment déclaré ou en interne, avec les ressources de l'entreprise (salariés formateurs...).

Financements

THÈMES	COÛT PÉDAGOGIQUE
Extension de cils	25 € / h
Manucurie / Onglerie	
Maquillage	
Massages	
Soins du visage	
Epilation	
Prestations UV	
Soins du corps	
Conseil en image	
Logiciels professionnels métier	
Barbier	
Coloration et forme	
Coupe Coiffage Coiffure	
Extensions et prothèses capillaires	
Soins capillaires	
Visagisme / Morphologie	
Hygiène Santé Sécurité au Travail	
Secourisme AFGSU SST SSIAP	
Hygiène et salubrité	



A noter

- **Les critères ne prévoient pas de prise en charge des salaires ni des frais annexes**

Prise en charge du coût pédagogique à hauteur de 25 € / heure maximum, dans la limite des plafonds annuels ci-dessous :

- entreprise de 1 à 2 salariés : 1 050 € HT
- entreprise de 3 à 6 salariés : 3 150 € HT
- entreprise de 7 à 10 salariés : 5 250 € HT
- entreprise de 11 et 49 : une limite de financement pour les formations individuelles de courte durée qui est fixée à 3 jours/an/salarié à un coût horaire de 25 €/h

Toute modalité pédagogique ouvre droit à un financement :

- Présentiel
- FOAD
- Blended learning

Les frais d'inscription ne sont pas pris en charge.

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à vos salariés de bénéficier de l'accompagnement d'un prestataire externe pour faire le point sur leurs compétences et motivations en vue de définir un projet professionnel intégrant, si nécessaire, un projet de formation. Côté entreprise, il s'agit d'un outil adapté pour soutenir et accompagner l'évolution professionnelle de vos collaborateurs... y compris dans le cadre d'une démarche partagée et co-construite avec vous.

Publics

Salariés en CDI de plus d'un an pour toute taille d'entreprise

Prise en charge

Poste de frais	Financement
Coût bilan de compétences	60 € / h dans la limite du plafond annuel de l'entreprise. Plafond 24 h

Votre entreprise a 50 salariés et plus et vous souhaitez développer leurs compétences

Si votre entreprise a déposé un dossier d'activité partielle auprès de services de la DGEFP, vous pouvez peut-être bénéficier de financement spécifique. Renseignez-vous auprès de votre conseiller de proximité.

Publics

Salariés en CDI /CDD

Choix des prestataires

Les actions peuvent être réalisées par un organisme de formation externe dûment déclaré ou en interne, avec les ressources de l'entreprise (salariés formateurs...).

Financements

THÈMES	COÛT PÉDAGOGIQUE
Extension de cils	25 € / h
Manucurie / Onglerie	
Maquillage	
Massages	
Soins du visage	
Epilation	
Prestations UV	
Soins du corps	
Conseil en image	
Logiciels professionnels métier	
Barbier	
Coloration et forme	
Coupe Coiffage Coiffure	
Extensions et prothèses capillaires	
Soins capillaires	
Visagisme / Morphologie	
Hygiène Santé Sécurité au Travail	
Secourisme AFGSU SST SSIAP	
Hygiène et salubrité	



A noter

- Les critères ne prévoient pas de prise en charge des salaires ni des frais annexes
- Une limite de financement pour les formations individuelles de courte durée qui est fixée à 3 jours/an/salarié à un coût horaire de 25 € / h

Toute modalité pédagogique ouvre droit à un financement :

- Présentiel
- FOAD
- Blended learning

Les frais d'inscription ne sont pas pris en charge.

Le contrat de professionnalisation

Solution efficace pour embaucher et former un nouveau collaborateur à vos métiers, qualification professionnelle à la clé, le contrat de professionnalisation repose sur l'alternance entre des périodes de formation et de mise en œuvre pratique en entreprise.

Publics

- ✓ Jeunes de 16 à 25 ans révolus,
- ✓ Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus,
- ✓ Bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ou de l'AAH (allocation adulte handicapé),
- ✓ Anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Choisir une qualification professionnelle adaptée à vos besoins

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour préparer :

- ✓ Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- ✓ Un certificat de qualification professionnelle (CQP),
- ✓ Une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale (CCN) de l'esthétique.

Conclure un contrat de travail

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) de 6 à 12 mois.

Sa durée peut même aller :

- ✓ Jusqu'à 24 mois afin de permettre la préparation aux diplômes et certificats concernant les métiers de l'esthétique, cosmétique et de la parfumerie
- ✓ Jusqu'à 36 mois pour certains publics dits prioritaires :
 - Jeunes peu diplômés (n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire - baccalauréat - et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel - CAP/BEP),
 - Demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi,
 - Bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) et anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Organiser la formation

Pendant le contrat, le salarié suit des actions de professionnalisation incluant des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation (enseignements généraux, professionnels ou technologiques).

La durée de la formation dépend de la qualification préparée. Elle peut varier entre 15 % et 25 % (au-delà pour certains bénéficiaires) de la durée du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation qui débute le CDI, et ne peut être inférieure à 150 heures.

Pour les formations d'une durée de 1200 heures maximum, la durée peut être portée à 33% du temps de travail.

La formation peut être réalisée :

- ✓ en externe, en faisant appel à un organisme de formation public ou privé déclaré. Une convention de formation doit alors être conclue ;
- ✓ en interne, si l'entreprise dispose d'un service de formation interne, de locaux identifiés, de moyens pédagogiques et de formateurs. Vous devez alors établir un plan de développement des compétences.

Une partie du contrat de professionnalisation peut se dérouler à l'étranger (dans l'Union européenne ou en dehors), afin de permettre à l'alternant de compléter sa formation théorique et/ou sa formation pratique en entreprise.

Cette possibilité de mobilité internationale est limitée à 1 an en principe, avec une durée obligatoire d'exécution du contrat en France d'au moins 6 mois.

Désigner un tuteur

Un tuteur doit être désigné par l'entreprise pour accompagner le salarié tout au long de son parcours de formation.

Le tuteur peut être :

- ✓ un salarié volontaire pour cette mission et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation ;
- ✓ ou le chef d'entreprise ou d'établissement lui-même

Rémunération

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation est déterminée par la branche selon les dispositions suivantes :

NIVEAU	16 - 20 ANS	21 - 25 ANS	26 ANS ET +
Titulaire d'un BAC général et tout autre diplôme inférieur au niveau 4	55 % du SMIC	70 % du SMIC	Rémunération égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC
Titulaire d'un BAC pro, d'un titre ou diplôme pro de niveau 4	65 % du SMIC	80 % du SMIC	Rémunération égale à 85% du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC

Prise en charge

L'Opcw EP peut financer les frais liés à la formation du salarié et au tutorat (formation/aide à la fonction tutorale)

Thème ou intitulé	Durée ou plafond de prise en charge	Coût pédagogique (forfait en €)	Aide à la fonction tutorale
Pour les formations hors métiers	Référentiel	9,15 € / heure	Oui
Pour les formations métiers de niveau 3	Référentiel	12 € / heure	Oui
Pour les formations métiers de niveau 4 (BAC Pro, BP, ...) + CQP	Référentiel	15 € / heure	Oui
Pour les formations métiers de niveau 5 (BTS, BM ...) + CQP Spa Manager	Référentiel	18 € / heure	Oui



A noter

- ✓ La validité du contrat de professionnalisation est subordonnée à son enregistrement auprès des services de la DIRECCTE.
- ✓ Les pièces nécessaires à l'instruction du contrat de professionnalisation doivent être adressées à l'Opcw EP dans les 5 jours suivant la date de début du contrat :
 - Le Cerfa EJ20 en 3 exemplaires signés par les deux parties ;
 - La convention de formation et ses annexes (calendrier et programme) ;
 - Le CV du bénéficiaire (facultatif).
- ✓ La formation prévue dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est payée directement à l'organisme de formation dans le cadre d'une subrogation de paiement, même si le montant de la prise en charge ne couvre pas la totalité du coût pédagogique.

Le salarié ne doit supporter aucun frais, y compris d'éventuels frais d'inscriptions.

- ✓ La formation interne des contrats de professionnalisation n'est pas prise en charge par L'Opco EP.

Aide à la fonction tutorale

dans la limite des fonds disponibles

- ✓ Indemnité forfaitaire plafonnée à 230 € par mois, par salarié tuteuré pour une durée maximale de 6 mois,
- ✓ Majoration de l'indemnité forfaitaire à 345 € lorsque le tuteur:
 - Est âgé de 45 ans ou plus,
 - Ou accompagne un bénéficiaire social (RSA, ASS...), un ancien bénéficiaire du contrat unique d'insertion,
 - Ou suit un jeune de moins de 26 ans qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel

Le contrat d'apprentissage

Basé sur l'alternance entre périodes de formation et de mise en œuvre pratique en entreprise, le contrat d'apprentissage est un moyen efficace pour former et intégrer des professionnels, qualification à la clé. Un contrat à mobiliser également dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Publics

- ✓ Jeunes de 16 à 29 ans révolus (15 ans s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire - collège) ;
- ✓ Jeunes de 26 à 30 ans, sous conditions ;
- ✓ Personnes - sans limitation d'âge - porteuses d'un projet de création ou de reprise d'entreprise conditionné par l'obtention d'un diplôme, reconnues travailleurs handicapés ou sportifs de haut niveau.

Choisir une qualification professionnelle adaptée à vos besoins

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Conclure un contrat de travail

Le contrat d'apprentissage peut être conclu :

- ✓ A durée limitée de 6 mois à 3 ans selon la qualification préparée et jusqu'à 4 ans avec des personnes en situation de handicap ou inscrites sur la liste officielle des sportifs de haut niveau,
- ✓ A durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage de même durée.

La durée du contrat (ou de la période d'apprentissage en cas de CDI) peut être inférieure à celle du cycle de formation pour tenir compte des compétences détenues par l'apprenti.

Organiser la formation

La formation se déroule dans un centre de formation d'apprentis (CFA), ou une unité de formation par l'apprentissage (UFA). Elle peut être effectuée, sous certaines conditions, en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

Sa durée varie selon le diplôme ou titre visé et les règles définies par l'organisme certificateur. Elle ne peut cependant être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat (ou de l'action d'apprentissage dans le cas d'un CDI).

La formation est incluse dans l'horaire de travail.

Désigner un maître d'apprentissage

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'entreprise pour accompagner l'apprenti tout au long de son parcours et assurer la liaison avec le CFA. Il peut s'agir d'un salarié volontaire ou du chef d'entreprise.

A défaut de dispositions conventionnelles, le maître d'apprentissage doit :

- ✓ détenir un diplôme ou un titre relevant du même domaine et d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, et justifier d'au moins une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée,
- ✓ ou avoir exercé pendant au moins 2 ans une activité en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut encadrer jusqu'à deux apprentis (plus un redoublant). L'employeur doit veiller à ce qu'il bénéficie de formations lui permettant d'exercer sa mission et de suivre la formation de l'apprenti (évolution du contenu et des diplômes).

Verser une rémunération minimum

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, la rémunération minimale (en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel) est calculée en fonction de l'âge de l'apprenti et de son ancienneté :

	De 16 à 17 ans	De 18 ans à 20 ans	De 21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^e année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^e année	55 %	67 %	78 %	100 %

Prise en charge

Pour connaître le coût contrat annuel défini par votre branche professionnelle ou la Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et validé par France Compétences, consulter le lien :

<https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/referentiels-et-bases-de-donnees/>

Pour les contrats conclus avec des personnes en situation de handicap, le niveau de prise en charge fixé par la branche est majoré à hauteur de 50 %, dans la limite d'un plafond de 4 000 euros.

Autres postes de frais

Pour les contrats 2019 conclus hors convention régionale et pour les nouveaux contrats 2020, prise en charge :

- des frais de repas et d'hébergement supportés par le CFA : 3€ / repas et 6 € / nuit
- du premier équipement : dans la limite de 500 € et sur justificatif fourni par le CFA
- du forfait Mobilité européenne ou internationale sur justificatifs



Attention ! l'OPCO est responsable du dépôt du contrat d'apprentissage, il vérifie certains critères (éligibilité, âge apprenti, tuteur, application du salaire minimal légal...). En tant qu'employeur, vous êtes responsable des données indiquées sur le cerfa et en particulier des salaires versés à votre collaborateur ; votre branche a pu décider par accord de fixer un salaire supérieur au salaire légal.

Formation tuteur et Maitre d'apprentissage

Publics

Salariés ou chef d'entreprise salarié

Prise en charge

Poste de frais	Financement
Coût pédagogique facturé par l'organisme de formation	Durée maximum financée 40 heures Barème de 15 € / h

La préparation opérationnelle à l'emploi

La Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) permet à des demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois identifiés par un accord de branche ou par le conseil d'administration d'un Opérateur de Compétence (OPCO).

Publics

Tout demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, indemnisé ou non, à la date du démarrage de l'action de formation.

Sont également concernés depuis la réforme de la formation professionnelle de 2014 les salariés en CDD/CDI relevant des Structures d'Insertion (SIAE) et les salariés en Contrat Unique d'Insertion (CUI).

Prise en charge

À la différence de la POE individuelle, la POE collective n'est pas conditionnée au dépôt préalable d'une offre d'emploi.

L'action de formation s'étend sur une durée de 400 heures maximum. Dans certains cas particuliers, elle peut être prolongée jusqu'à 800 heures. Durant l'action de formation, les bénéficiaires ont le statut de stagiaires de la formation professionnelle.

L'organisme de formation, en partenariat avec Pôle emploi informe et accompagne les stagiaires jusqu'à leur recrutement. Cet accompagnement est assuré pour faciliter le retour à l'emploi des stagiaires formés.

Le financement de la POEC est assuré par l'OPCO et Pôle emploi.

La reconversion ou promotion par alternance (Pro - A)

La promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) remplace la période de professionnalisation depuis le 1er janvier 2019. Nouvelle modalité de formation en alternance visant une qualification reconnue, elle favorise l'évolution professionnelle des salariés.

Publics

La reconversion ou promotion par alternance est réservée aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur à la licence :

- ✓ En contrat à durée indéterminée (CDI),
- ✓ En contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI).

Choisir une formation

Le dispositif Pro-A doit permettre d'acquérir une certification professionnelle figurant sur la liste définie par la branche professionnelle, dans un accord collectif.

Organiser la formation

Organisée en alternance, la formation associe périodes de travail en entreprise en lien avec les qualifications recherchées et formation théorique dispensée soit par un organisme de formation, soit en interne, si votre entreprise dispose d'un service de formation.

La formation peut se dérouler :

- ✓ pendant le temps de travail, avec maintien du salaire,
- ✓ en tout ou partie hors temps de travail, avec l'accord écrit du salarié et dans la limite déterminée par accord d'entreprise ou de branche (à défaut, 30 heures par salarié et par an ou 2 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année).

La durée de la formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A avec un minimum de 150 heures.

Formaliser la formation

Toute promotion ou reconversion par alternance doit être formalisée par la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée. Cet avenant est à déposer auprès d'Opco EP.

Désigner un tuteur

Il est obligatoire de désigner un tuteur pour accompagner le salarié tout au long de sa reconversion ou promotion par alternance. Choisi parmi les salariés volontaires et expérimentés de votre entreprise, il contribue à l'acquisition et au développement des compétences.

Prise en charge

Dans l'attente de l'extension d'un accord de branche, le dispositif ne peut pas être mobilisé.

L'accompagnement VAE

Une action de VAE n'est prise en charge qu'à la condition que le salarié engagé dans la démarche bénéficie d'un dispositif d'accompagnement.

Le barème de prise en charge intègre : **les frais de procédure et d'accompagnement.**

Il n'y a pas de prise en charge directe des frais de jury, ceux-ci sont intégrés dans le forfait de VAE.

Financement en un seul versement sur présentation de la délibération du jury.

Poste de frais	Financement
Coût pédagogique = frais accompagnement + frais de procédure	40 € / h / stagiaire