

Règles de prise en charge 2020

Sélectionnez votre secteur d'activité :
INTERPROFESSION

VOTRE ENTREPRISE A MOINS DE 50 SALARIES ET VOUS SOUHAITEZ
DEVELOPPER LES COMPETENCES DE VOS SALARIES

- **Plan de développement des compétences**

VOTRE ENTREPRISE A 50 SALARIES ET PLUS ET VOUS SOUHAITEZ
DEVELOPPER LES COMPETENCES DE VOS SALARIES

VOUS SOUHAITEZ RECRUTER

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

Le plan de développement des compétences

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.

Financements :

Thème ou intitulé	Durée ou plafond de prise en charge	Coût pédagogique (barème HT en euros)	Frais annexes	Frais de salaire
			Entreprises de moins de 11 salariés exclusivement	
Toute thématique confondue, y compris le bilan de compétences et la VAE	Pas de plafond	50 % pris en charge par l'OPCO Entreprises de proximité sur la contribution légale 50 % à la charge de l'entreprise sur versement volontaire	NON	10,15 €/h
Thème ou intitulé	Durée ou plafond de prise en charge	Coût pédagogique (barème HT en euros)	Frais annexes	Frais de salaire
			Entreprises de 11 à 49 salariés exclusivement	
Toute thématique confondue, y compris le bilan de compétences et la VAE	Pas de plafond	50 % pris en charge par l'OPCO EP sur la contribution légale 50 % à la charge de l'entreprise sur versement volontaire	NON	NON



A noter :

- ✓ Toute modalité pédagogique ouvre droit à un financement :
 - Présentiel
 - FOAD
 - Blended learning
 - MOOC
 - FEST (Formation en situation de travail)

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

- ✓ Formation interne
Les coûts pédagogiques correspondent aux salaires bruts chargés du(es) formateur(s).

Financements particuliers

Actions de formation en situation de travail (AFEST):

Forfait de 420 € par salarié et par an, dans la limite de 5 salariés, versé par OPCO Entreprises de proximité à l'entreprise.

Actions collectives

Actions collectives prioritaires	
Thèmes	Coûts pédagogiques HT en euros
<ul style="list-style-type: none">• Réussir ses recrutements• Savoir gérer le handicap en entreprise• Manager et prévenir les risques psychosociaux• Mettre en place une démarche d'égalité professionnelle• Connaître les fondamentaux du règlement européen sur la protection des données personnelles• Certificat CLéA• Formation à la conduite des entretiens professionnels• Qualité pour les OF/CFA• Transition numérique	100% par OPCO Entreprises de proximité via notre site www.acces-formation.com
Actions collectives co-financées	
Thèmes	Coûts pédagogiques HT en euros
Un large choix de formations répondant à l'essentiel des besoins d'une TPE/PME: www.acces-formation.com	Participation de l'entreprise à hauteur de 50 €/ jour/ stagiaire.

Votre entreprise a 50 salariés et plus et vous souhaitez développer les compétences de vos salariés

Les actions peuvent être financées uniquement sur versement volontaire.

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 oeuvre 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).

Publics prioritaires :

- ✓ Personnes âgées de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (soit infra Bac) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (soit infra CAP/BEP)
- ✓ Demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi quel que soit leur âge (contrat nouvelle chance) et les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus (contrat nouvelle carrière)
- ✓ Bénéficiaires de minima sociaux: RSA, ASS, AAH
- ✓ Personnes ayant bénéficié d'un CUI en CDD ou CDI
- ✓ Personnes en situation de handicap concernées par l'obligation d'emploi

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 ou interbranche (CQP / CQPI), non inscrit au RNCP
- ✓ Une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) de branche.

À titre expérimental et dérogatoire jusqu'en décembre 2021, le contrat de professionnalisation peut viser d'autres qualifications, telles que :

- un ou des blocs de compétences,
- une certification inscrite au répertoire spécifique,
- des compétences liées à la tenue d'un poste de travail.

Dans ce dernier cas, le contrat de professionnalisation sera obligatoirement un CDI.

Conclure un contrat de travail

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) de 6 à 24 mois ; jusqu'à 36 mois pour certains publics dits prioritaires, en CDD ou CDI.

Organiser la formation

Pendant le contrat, le salarié suit des actions de professionnalisation incluant des actions de positionnement, 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.

La durée maximale de la formation est portée à 40 % pour les publics suivants :

- ✓ personnes visant des formations diplômantes, particulièrement celles identifiées par les Instances de l'OPCO comme ayant un intérêt au plan territorial et correspondant à des besoins économiques et professionnels précis,
- ✓ personnes en situation d'illettrisme,
- ✓ demandeurs d'emploi de plus de 45 ans,
- ✓ personnes visant une qualification dont l'objet est la préparation à la fonction de chef d'entreprise dans le cadre d'une reprise ou création d'entreprise,
- ✓ personnes titulaires d'un contrat de professionnalisation nouvelle chance et nouvelle carrière.

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.
- ✓ par la mobilisation d'un prestataire externe dans le cadre de Vision Pro.

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 ;
- ✓ encadrer 3 alternants maximum.
- ✓ ou le chef d'entreprise ou d'établissement lui-même. Il peut encadrer 2 alternants maximum

Rémunération

NIVEAU DE QUALIFICATION DÉTENUE	MOINS DE 21 ANS	DE 21 À 25 ANS	26 ANS ET PLUS
Inférieur au Bac professionnel* ou titres professionnels équivalents	55 % du SMIC	70 % du SMIC	Minimum SMIC ou 85 % du salaire conventionnel
Qualification au moins égale à celle d'un Bac professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65 % du SMIC	80 % du SMIC	

Prise en charge

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

- ✓ Forfait de 9,15 € HT/heure/stagiaire
- ✓ Forfait de 15 € HT/heure/stagiaire pour les publics prioritaires



A noter :

- ✓ 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.

VISION Pro

- ✓ Forfait de 2400 € HT pour un Prestataire Maître d'œuvre accompagnant le parcours sous réserve de la transmission des livrables à l'OPCO
- ✓ Forfait de 9,15 € HT / heure / stagiaire (formation interne et externe le cas échéant)
- ✓ Forfait de 15 € HT/heure/stagiaire pour les publics prioritaires (formation interne et externe le cas échéant)

Aide à la fonction tutorale

- ✓ 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 d'un minimum social (RSA, ASS, AAH), 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 (soit infra Bac) et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (soit infra CAP/BEP).
- ✓ L'interprofession finance l'aide à la fonction tutorale dans les conditions suivantes :
 - le tuteur encadre pour la première fois un ou plusieurs salariés (maximum 3) en contrat de professionnalisation uniquement,
 - le primo tuteur doit être formé à sa fonction tutorale dans les 3 mois suivant la signature du contrat de professionnalisation,
 - le règlement s'effectue à l'issue du contrat de professionnalisation et ne peut avoir lieu que si le contrat arrive à terme.

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 révolu (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 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	100 %

Prise en charge

Pour connaître le coût contrat annuel défini par votre branche professionnelle ou l'interprofession 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 3 000 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 la conformité de certains critères (éligibilité de la formation, âge de l'apprenti, âge du maître d'apprentissage, application du salaire minimum égal...). En tant qu'employeur, vous êtes responsable des données indiquées sur le cerfa et en particulier des salaires versés à votre collaborateur ; votre branche professionnelle a pu décider par accord de fixer un salaire supérieur au salaire minimum légal.

Formation tuteur

Publics :

Salariés ou chef d'entreprise

Prise en charge

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

La préparation opérationnelle à l'emploi

Dispositif d'aide à l'insertion et au développement des compétences, 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 CDDI 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 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.

Comment constituer votre dossier ?

- ✓ Modalités de prise en charge
- ✓ Pièces à fournir : - Demande de prise en charge - Plan de développement des compétences
 - Annexe Demande de prise en charge multi-stagiaires
 - Conditions générales de gestion Contrat de professionnalisation
 - Demande de prise en charge - Formation tuteur
- ✓ <https://espaceweb.opcoep.fr/>