

Règles de prise en charge 2020

Sélectionnez votre profession : NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES

Suite à la décision paritaire du Bureau du 26/06, les règles de prise en charge suivantes sont **valables jusqu'au 31 décembre 2020** et dans la limite des ressources disponibles.

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

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

VOUS SOUHAITEZ ACCOMPAGNER VOS SALARIES VERS UN DIPLOME
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 :

Thème ou intitulé	Coût pédagogique	Frais annexes	Frais de salaire
		Uniquement pour les moins de 11 salariés	
Formations métier	30 €/h	NON	5 €/h
Formations transverses	30 €/h	NON	5 €/h

Depuis le 16 mars, les actions 100 % FOAD bénéficient d'un financement exceptionnel.

Les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre ce financement et de l'étendre aux actions en présentiel débutant entre le 29 juin et le 31 décembre 2020.

Suite à cette décision, les barèmes de branches sont donc adaptés.

Grâce au PAC (plan anti crise), le coût pédagogique peut être pris en charge à 100% et un forfait salaire de 12€/h de formation peut vous être accordé (si vos collaborateurs ne sont pas en activité partielle).



A noter :

- ✓ Pas de plafond annuel, sauf pour les dossiers considérés comme excessifs (exemple plus de 10 000 € pour un seul salarié)
- ✓ Toute modalité pédagogique ouvre droit à un financement :
 - Présentiel

- FOAD
- Blended learning
- MOOC

- ✓ Les actions de formation doivent avoir une durée strictement supérieure à 4 heures pour être prises en charge.
- ✓ Les frais d'inscription ne sont pas pris en charge.

Actions collectives

Formations réglementaires relatives à la formation préparant à la fonction de prestataire de services et distributeur de matériels (PSDM), y compris les dispositifs médicaux destinés à favoriser le retour à domicile et l'autonomie des personnes malades ou présentant une incapacité ou un handicap

Financements :

Thème ou intitulé	Coût pédagogique	Frais annexes	Frais de salaire
		Uniquement pour les moins de 11 salariés	
fonction de prestataire de services et distributeur de matériels (PSDM),	100%	NON	5 €/h



A noter :

Organismes de formation sélectionnés :

- **CÉFORIS SANTÉ**

fkamal@ceforis.com

contact@ceforis.com

- **CERAH**

martine.delavaquerie@invalides.fr

- **CGPDM**

tdeberge@cgpdm.com

- **ELKAE**

elkae@outlook.fr

- **FORMADIA**

eric.dardenne@formadia.com

- **FORMA'MED**

contact@formamed.fr

- **FOR'MED**

srozier@education-formed.org

- **HEALTH ID**

avicente@healthid.fr

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 /CDD

Prise en charge :

Poste de frais	Financement
Coût bilan de compétences	90% du coût *

** 10% doivent être versés par l'entreprise en versement volontaire*

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.

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.

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 d'une convention collective nationale (CCN) de branche.

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 pour :
 - les diplômes et titres professionnels inscrits au RNCP
 - les certificats de qualification professionnelle (CQP) créés et/ou reconnus par la branche

La durée est fixée à 12 mois pour les qualifications visées dans les classifications de la convention collective de la branche

- ✓ 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 doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation qui débute le CDI, et ne peut être inférieure à 150 heures.

Elle peut être allongée au-delà des 25% et jusqu'à 50% de la durée totale du contrat pour les :

- ✓ bénéficiaires sortis du système éducatif sans qualification professionnelle
- ✓ les diplômés et titres professionnels inscrits au RNCP
- ✓ les certificats de qualification professionnelle créés (CQP) et/ou reconnus par la branche
- ✓ les qualifications visées dans les classifications de la convention collective de la branche

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.

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 loi impose une rémunération minimale indexée sur le Smic pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation. Le montant varie selon l'âge et le niveau de formation du bénéficiaire.

NIVEAU	16 - 20 ANS	21 - 25 ANS	26 ANS ET +
Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV (Bac général)	60% du SMIC	75% du SMIC	Minimum SMIC ou 85% du salaire conventionnel
Titre ou diplôme professionnel inférieur au bac professionnel (CAP, BEP, ...)	60% du SMIC	75% du SMIC	Minimum SMIC ou 85% du salaire conventionnel
Titre ou diplôme supérieur ou égal au bac professionnel (DUT, licence pro, ...) ou diplôme de l'enseignement supérieur (BTS, master)	70% du SMIC	85% du SMIC	Minimum SMIC ou 85% du salaire conventionnel

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)

Formations visant :	Durée ou plafond de prise en charge	Coût pédagogique (forfait en €)	Aide à la fonction tutorale
Titre ou diplôme inscrit au RNCP	Référentiel	15 €/h	oui
Vision pro	Référentiel	9,15 €/h	oui
Contrats renforcés L6325-1-1	Référentiel	15 €/h	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'OPCO 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.

- ✓ L'OPCO EP finance les contrats de professionnalisation pour lesquels une partie de la formation se réalise à distance, à condition qu'au minimum 15 % de la durée totale de la formation se déroule en présentiel. La formation à distance doit se dérouler pendant le temps de travail et non sur le temps personnel du salarié. La convention de formation doit préciser impérativement le calendrier des temps de formation, le lieu et les ressources techniques mises à la disposition du salarié pour suivre sa formation.

VISION Pro

- ✓ Heures d'accompagnement et d'évaluation : Forfait de 2 400 € HT

Aide à la fonction tutorale

- ✓ Indemnité forfaitaire plafonnée à 230 € par mois, par salarié tutoré pour une durée maximale de 6 mois, dans la limite des fonds disponibles.
- ✓ 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



A noter :

L'aide à la fonction tutorale est financée dans les conditions suivantes :

- ✓ Le tuteur encadre pour la première fois un ou plusieurs salariés en contrat de professionnalisation uniquement (maximum 3),
- ✓ 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 la Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et validé par France Compétences, consulter le lien :

http://www.francecompetences.fr/IMG/xlsx/referentiel_des_npec-2.xlsx

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.

Aide à l'exercice de la fonction de maitre d'apprentissage

- 230 € pendant 6 mois

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

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.

Barèmes de remboursement

Barèmes de remboursement pour les stagiaires de la formation :

✓ Frais d'hôtel (Paris, DOM, étranger) :	80 €
✓ Frais d'hôtel (province) :	75 €
✓ Frais de repas :	19 €
✓ Forfait séminaire (Paris) :	195 €
✓ Forfait séminaire (province) :	156 €
✓ Indemnités kilométriques :	0,44 €/km

Comment constituer votre dossier ?

- ✓ Modalités de prise en charge
- ✓ Pièces à fournir : - Conditions générales de gestion Contrat de professionnalisation
- Demande de prise en charge - Formation tuteur
- ✓ <https://espaceweb.opcoep.fr/>