

Règles de prise en charge 2020

Sélectionnez votre profession : Sérigraphie et Activités connexes

Les règles de prise en charge ont été validées par le conseil d'administration national d'OPCO EP le 21 novembre 2019, pour le premier trimestre 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**

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**

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 | Durée ou plafond de prise en charge | Coût pédagogique (Barème HT en euros) | Frais annexes | Frais de salaire |
|------------------------------|---|--|---------------|------------------|
| | | | | |
| Formations métiers prépresse | Durée : Néant Plafond horaire de 30 € + 10 € si centre CQP pour les entreprises de - 11 salariés | Pour les entreprises -11 salariés Plafond de 30 € / h / stagiaire + 10 € si centre CQP Budget annuel de 1 500 € ou à hauteur de la contribution si versement > 1 500 € pris en charge (légale) | NON | NON |
| Formations métiers | Durée : Néant Plafond horaire de 40 € + 10 € si centre CQP | Pour les entreprises -11 salariés Plafond de 30 € / h / stagiaire + 10 € si centre CQP Budget annuel de 1 500 € ou à hauteur de la contribution si versement > 1 500 € pris en charge (légale) | NON | NON |
| Formations transversales | Durée : Néant Plafond horaire de 30 € + 10 € si centre CQP | Pour les entreprises -11 salariés Plafond de 30 € / h / stagiaire + 10 € si centre CQP | NON | NON |

| | | | | |
|----------------------------|----------------------------|---|-----|-----|
| | | Budget annuel de 1 500 € ou à hauteur de la contribution si versement > 1 500 € pris en charge (légale) | | |
| Actions prioritaires* | Durée : Néant | Plafond de 50 € / h / stagiaire | NON | NON |
| Dispositif 100% formation* | Cf. catalogue de formation | 100% du montant des coûts | NON | NON |



A noter :

Actions collectives

Actions prioritaires* prises en charge sur les thèmes suivants selon les modalités suivantes :

- ✓ CCPI Tutorat en entreprise ;
- ✓ CCPI Création d'un module de formation interne ;
- ✓ Pénibilité au travail ;
- ✓ Gestes et postures ;
- ✓ Référents santé et sécurité des entreprises ;
- ✓ Brevet de secourisme et recyclage ;
- ✓ Bonnes pratiques en santé et sécurité au travail ;
- ✓ Risque psycho-sociaux.

Dispositif 100% formation* soixante-quatorze thématiques organisées en trois familles :

- ✓ Axe 1 : techniques métiers, fondamentaux et expertise ;
- ✓ Axe 2 : les métiers en développement ;
- ✓ Axe 3 : les actions transversales et réglementaires.

✓ **Les conditions d'éligibilité :**

Les entreprises devront être à jour de leurs contributions légales et conventionnelles pour y accéder.

Les conditions d'éligibilité sont vérifiées par le service administratif, au moment où l'organisme de formation adresse le contrat de prestation de service, accompagné des bulletins d'inscription.

✓ **Les conditions d'accès au dispositif :**

L'accès gratuit au dispositif est fixé à : 2 actions de formation par entreprise et par an.

Au-delà, les entreprises pourront bénéficier de l'Offre de service proposée par le 100% Formation, en payant les actions supplémentaires par la mobilisation de la contribution conventionnelle, du versement volontaire, ou directement auprès du centre de formation.

NB : Les entreprises **relevant des activités connexes** sont exclus de tout accès gratuit au dispositif. Elles pourront en bénéficier, sous réserve qu'elles payent les formations qui les intéressent.

- ✓ Toute modalité pédagogique ouvre droit à un financement :
 - Présentiel
 - FOAD
 - Blended learning
 - MOOC

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

Les actions non prioritaires peuvent être financées uniquement sur versement volontaire.

Financements :

| Thème ou intitulé | Coût pédagogique (barème HT en euros) | Frais annexes | Frais de salaire |
|----------------------------|---------------------------------------|---------------|------------------|
| | | | |
| Actions prioritaires* | Plafond de 50 € / h / stagiaire | NON | NON |
| Dispositif 100% formation* | 100% du montant des coûts | NON | NON |

Actions collectives

Actions prioritaires* prises en charge sur les thèmes suivants selon les modalités suivantes :

- ✓ CCPI Tutorat en entreprise ;
- ✓ CCPI Création d'un module de formation interne ;
- ✓ Pénibilité au travail ;
- ✓ Gestes et postures ;
- ✓ Référents santé et sécurité des entreprises ;
- ✓ Brevet de secourisme et recyclage ;
- ✓ Bonnes pratiques en santé et sécurité au travail ;
- ✓ Risque psycho-sociaux.

NB : Les entreprises **relevant des activités connexes** sont exclus de tout accès gratuit au dispositif actions prioritaires.

Dispositif 100% formation* soixante-quatorze thématiques organisées en trois familles :

- ✓ Axe 1 : techniques métiers, fondamentaux et expertise ;
- ✓ Axe 2 : les métiers en développement ;
- ✓ Axe 3 : les actions transversales et réglementaires.

✓ **Les conditions d'éligibilité :**

Les entreprises devront être à jour de leurs contributions légales et conventionnelles pour y accéder.

Les conditions d'éligibilité sont vérifiées par le service administratif, au moment où l'organisme de formation adresse le contrat de prestation de service, accompagné des bulletins d'inscription.

✓ **Les conditions d'accès au dispositif :**

L'accès gratuit au dispositif est fixé à : 2 actions de formation par entreprise et par an.

Au-delà, les entreprises pourront bénéficier de l'Offre de service proposée par le 100% Formation, en payant les actions supplémentaires par la mobilisation de la contribution conventionnelle, du versement volontaire, ou directement auprès du centre de formation.

NB : Les entreprises **relevant des activités connexes** sont exclus de tout accès gratuit au dispositif. Elles pourront en bénéficier, sous réserve qu'elles payent les formations qui les intéressent.

✓ Toute modalité pédagogique ouvre droit à un financement :

- Présentiel
- FOAD
- Blended learning
- MOOC

Comment constituer votre dossier (hors dispositif 100% formation):

✓ Pièces à fournir :

- Demande de prise en charge,
- Programme de formation,
- Contrat de Prestation (CPS).

✓ Lien services en ligne : <https://www.agefos-pme.com/actualites/agelink-connect>

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).

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 bénéficiaires et qualifications définis par accord de 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 dépend de la qualification préparée. Elle peut varier entre 15 % et 30 % (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 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 | -21 ANS | 21 - 25 ANS | 26 ANS ET + |
|--------------------------------------|------------|-------------|---|
| Titulaire d'un CAP, BEP, BAC général | 65% du SMC | 80% du SMC | Rémunération égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC |
| Titulaire d'un BAC pro, ou PLUS | 75% du SMC | 90% du SMC | Rémunération égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC |

Prise en charge

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

| Thème ou intitulé | Durée ou plafond de prise en charge | Coût pédagogique (forfait en €) |
|--|-------------------------------------|---------------------------------|
| Autres actions hors CQP | Durée <=12 mois | 15 € / h / stagiaire |
| Autres actions hors CQP | 12<=Durée<=24 mois | 9,15 € / h / stagiaire |
| Autres actions hors CQP | Public prioritaire | 15 € / h / stagiaire |
| Actions CQP (prépresse, commercial, fabricant-deviseur...) | Référentiel | 30 € / h / stagiaire |
| Actions CQP (impression, finition...) | Référentiel | 35 € / h / stagiaire |
| Actions CQP (prépresse, commercial, fabricant-deviseur...) | Référentiel | Forfait CQP : 750 € HT |
| Actions CQP (impression, finition...) | Référentiel | Forfait CQP : 1 000 € HT |



A noter :

- ✓ La validité du contrat de professionnalisation est subordonnée à son dépôt 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 et tuteur (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 (hors vision pro).
- ✓ 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

- ✓ Forfait de **9,15€ HT** / heure / stagiaire ou **15 € HT** si durée <=12 mois
- ✓ Forfait de **15€ HT** / heure / stagiaire pour les publics prioritaires quel que soit la durée
- ✓ Heures d'accompagnement et d'évaluation :
- ✓ Forfait de **2 400€ HT**

Public prioritaire :

- ✓ Les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- ✓ Les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi (peu importe leur âge)

- ✓ Les bénéficiaires d'un minima social : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- ✓ Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

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 (ou du conjoint collaborateur).

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 :

<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 à compter du 01/01/2020 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 apr 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 | Forfait 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 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 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.

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/>