

# Règles de prise en charge 2021

## INTERPROFESSION

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<sup>er</sup> 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  
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**
- **Formation de tuteur et maître d'apprentissage**
- **POE (Individuelle et collective)**

---

# 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

*Dans la limite des fonds disponibles*

Actions individuelles			
Thème / intitulé	Coût pédagogique	Frais de salaire	Autres frais
<b>Basique</b> (comptabilité, bureautique, management,...)	30 € / h	12 € / h	- frais de déplacements 0,25 € /km,
<b>Expert</b> (vendeur spécialisé, technique métier, ...)	50 € / h		- hébergement 85 € / nuitée
<b>Spécifique</b> (VAE, Bilan de compétences)	85 € / h		- déjeuner 15 €

Une limite de financement pour les formations individuelles non diplômantes est fixée à 15.000 € par entreprise.



## À noter

- Toute modalité pédagogique ouvre droit à un financement :
  - Présentiel
  - FOAD (Formation ouverte et à distance)
  - Blended learning (Formation organisée en mixte présentiel / distanciel)
  - MOOC (Massive Open Online Course – Formation en ligne ouverte à tous)
- 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

Pour favoriser les actions de formation en situation de travail (AFEST), il est recommandé d'inclure des barèmes prenant en charge ces actions comme suit :

- **420 €** / stagiaire
- **2 400 €** dans le cas d'un recours à un prestataire externe sélectionné par l'OPCO EP

L'AFEST peut prendre une dimension collective. Dans ce cas un taux dégressif de 20 % sera appliqué pour chaque stagiaire.

## Actions collectives

Actions collectives transverses et prioritaires	
Thèmes	Coûts pédagogiques
Savoir gérer le handicap en entreprise	Prise en charge à 100 % des coûts pédagogiques
Manager et prévenir les risques psychosociaux	
Certificats CléA (Socle, Numérique, Management)	
Formation entretiens professionnels (Pour l'employeur et pour le salarié)	
<i>Transition et adaptation numérique</i>	
<i>Transition écologique / économie circulaire</i>	

Ces actions feront l'objet d'un appel d'offre diligenté par l'Opco EP pour sélectionner une offre de formation de proximité.

---

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

---

Votre entreprise pourrait bénéficier d'un cofinancement externe (FNE formation, conseil régional, ...) pour soutenir l'emploi, le développement et le maintien des compétences vos salariés. 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).

## Publics prioritaires

### **Légaux**

- 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
- Bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) et anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI)

### **Étendus pour l'interprofession**

- Personnes en situation de handicap concernées par l'obligation d'emploi (BOETH)
- 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.

## 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)
- Une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN).

## Conclure un contrat de travail

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) de 6 à 12 mois ; il peut être porté jusqu'à 36 mois, en CDD ou en CDI, pour les publics prioritaires mentionnés par le Code du Travail :

- Personnes âgées de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (infra Bac) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (infra 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).

Il peut être porté jusqu'à 24 mois pour les publics suivants :

- Personnes en situation de handicap concernées par l'obligation d'emploi (BOETH),
- 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 visant des diplômes ou titres homologués dont la durée de la formation le nécessite (selon le référentiel établi).

## 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 les bénéficiaires mentionnés ci-après) 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 peut être portée à 40 % pour les publics suivants :

- 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
- Bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) et anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI)
- Personnes en situation de handicap concernées par l'obligation d'emploi (BOETH)
- 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 visant des diplômes ou titres homologués dont la durée de la formation le nécessite (selon le référentiel établi).

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 ; il peut encadrer 3 alternants maximum,
- Ou le chef d'entreprise ou d'établissement lui-même ; il peut encadrer 2 alternants maximum.

## Rémunération

<b>NIVEAU DE QUALIFICATION DÉTENU</b>	<b>MOINS DE 21 ANS</b>	<b>DE 21 À 25 ANS</b>	<b>26 ANS ET PLUS</b>
Inférieur au Bac professionnel ou titres professionnels équivalents, titulaire du Bac général	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.

Prise en charge de la formation du salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation :

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



### À 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.**

---

# 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 :

- À 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,
- À 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 <sup>ère</sup> année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 <sup>e</sup> année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 <sup>e</sup> année	55 %	67 %	78 %	100 %

## Prise en charge

Pour connaître le coût contrat annuel défini par l'interprofession et validé par France Compétences, consulter le lien :

[http://www.francecompetences.fr/IMG/xlsx/referentiel\\_des\\_npec-2.xlsx](http://www.francecompetences.fr/IMG/xlsx/referentiel_des_npec-2.xlsx)

## Autres postes de frais

Pour les contrats 2021 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.

---

## Formation tuteur et maitre d'apprentissage

---

### Publics

Salariés ou Chef d'entreprise salarié.

### Prise en charge

*Dans la limite des fonds disponibles*

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

---

## POE - 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

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

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

Sont également concernés les salariés en CDDI relevant des Structures d'Insertion (SIAE) et les salariés en Contrat Unique d'Insertion (CUI).

### Prise en charge

#### Pour la POEI

L'action de formation s'étend sur une durée de 400 heures. Dans certains cas particuliers, elle peut être prolongée. Durant l'action de formation, les bénéficiaires ont le statut de stagiaires de la formation professionnelle. Une convention est conclue entre l'entreprise et Pole emploi. La prise en charge est assurée par Pôle Emploi et/ou OPCO EP.

#### Pour la POEC

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. La prise en charge est assurée par OPCO EP.