

Règles de prise en charge 2021

PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE

Le Conseil d'administration de l'Opcoc EP, le 18 décembre 2020, a décidé la poursuite des dispositions du **Plan anti-crise (PAC) avec une prise en charge aux coûts réels jusqu'au 31 mars 2021, sur le plan de développement des compétences.**

Ce PAC s'applique prioritairement aux dossiers reçus entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2021 avec des dates de réalisation sur le 1^{er} trimestre 2021.

Les barèmes et priorités de financement 2021, contenus dans ce document, s'appliquent pour tous les dossiers reçus et planifiés à partir du 1^{er} avril 2021.

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 :

Thème ou intitulé	Durée ou plafond de prise en charge	Coût pédagogique (barème HT en €)	Frais annexes	Frais de salaire
			Uniquement sur le conventionnel	
Actualisation cœur de métier	35 h	35 € / h	oui	12 € / h
CQP Clerc significateur (CDD)	63 h	20 € / h	oui	non
Formations longues hors Pro-A	600 h	20 € / h	non	non
Accueil	28 h	30 € / h	oui	12 € / h
Management	35 h	35 € / h	oui	12 € / h
Formation Responsable qualité	70 h	50 € / h	oui	12 € / h
Démarche qualité sensibilisation	21 h	30 € / h	oui	12 € / h
Logiciels professionnels	21 h	35 € / h	oui	12 € / h
Secourisme, AFGSU, SSIAP	21 h	24 € / h	oui	12 € / h



A noter :

- ✓ Une limite de financement pour les formations individuelles de courte durée est fixée à 7 500 € pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 15 000€ pour les entreprises de 11 à 49 salariés :
 - tous postes de frais confondus,
 - hors formations diplômantes / certifiantes,
 - hors formations collectives.

- ✓ Toute modalité pédagogique ouvre droit à un financement :
 - Présentiel
 - FOAD
 - Blendedlearning
 - MOOC
 - AFEST : 420€/stagiaire et 2 400€ dans le cas d'un recours à un prestataire externe.

- ✓ 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.

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	Dans la limite de 85 € / h Plafond 24h

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

Les actions peuvent être financées uniquement sur les fonds conventionnels de la branche ou 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 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 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 minimale de la formation externe peut être portée, par accord de branche étendu, au-delà de 25 % - sans pouvoir être supérieure à 35 % - en fonction des spécificités des publics, particulièrement les jeunes sans qualification professionnelle, des emplois à pourvoir et des compétences recherchées (accord UNAPL du 28 février 2005).

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 de moins de 26 ans, titulaires d'un diplôme correspondant à un niveau III ou équivalent, bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à défaut de dispositions d'une convention collective nationale de branche fixant un salaire minimal supérieur, ne peut être inférieure à la rémunération conventionnelle prévue par la branche considérée et à 90 % du Smic. Pour les salariés de moins de 26 ans et de niveau inférieur, la rémunération est fixée par la convention collective de branche. Elle ne peut en aucun cas être inférieure aux minimaux fixés réglementairement en pourcentage du Smic (accord UNAPL du 25 juin 2015 – art 14)

NIVEAU	16 - 20 ANS	21 - 25 ANS	26 ANS ET +
Titulaire d'un diplôme niveau 5 (ex niv III) ou équivalent	90 % du SMIC	90 % du SMIC	85 % du salaire minimum conventionnel sans être inférieur au smic
Titulaire d'un BAC pro, d'un titre ou diplôme pro de niveau 4	65 % du SMIC	80 % du SMIC	85 % du salaire minimum conventionnel sans être inférieur au smic
Autres	55 % du SMIC	70 % du SMIC	85 % du salaire minimum conventionnel sans être inférieur au 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)

Thème ou intitulé	Durée ou plafond de prise en charge	Coût pédagogique (forfait en €)	Aide à la fonction tutorale
Formations diplômantes >niv 5 (ex niv III)	1200 h	9,15 €/h	non
Formations diplômantes < ou = niv 5 (ex niv III)	1200 h	9,15 €/h	non
Formations qualifiantes RNCP	600 h	9,15 €/h	non
Formations qualifiantes avec lien CCN	400 h	9,15 €/h	non
Contrats renforcés L6325-1-1	1200 h	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.

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

Aide à la fonction tutorale

- ✓ Forfait de PEC : 230 € pendant 6 mois



A noter :

*L'aide à la fonction tutorale est prise en charge uniquement si le bénéficiaire a un niveau scolaire inférieur au niveau IV à l'entrée en contrat.

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 ^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 €.

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	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 individuelle (POEI) consiste à former un futur salarié préalablement à son embauche. Dispensée par un organisme de formation externe, la formation est cofinancée par Opco EP et Pôle emploi.

Publics :

La POEI vise à permettre à un demandeur d'emploi d'acquérir des connaissances pour occuper un poste correspondant à une offre déposée auprès de Pôle Emploi.

Prise en charge

Uniquement pour les adhérents de moins de 50 salariés

Une convention cadre est signée avec Pôle Emploi.

- ✓ Participation de Pôle Emploi : 8 € / heure
- ✓ Participation Opco EP: 7 € / heure

La prise en charge s'applique uniquement pour les formations dispensées par un organisme de formation externe à l'entreprise.

La participation d'Opco EP est payée directement à l'organisme de formation dans le cadre de la subrogation de paiement.



A noter :

Respecter les différentes étapes de mise en œuvre

- 1) **Déposer** une offre d'emploi auprès de Pôle emploi.
- 2) **Vous engager** à recruter un demandeur d'emploi ou un salarié en contrat aidé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée **d'au moins 12 mois**, y compris en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.
- 3) **Conclure, avant le début de la formation, une convention POEI** avec Pôle emploi, Opco EP et l'organisme de formation extérieur.
- 4) **Elaborer un plan de formation** en concertation avec ces différents acteurs. Dans ce cadre, la formation peut atteindre 400 heures et se déroule dans un organisme de formation externe.

- 5) **Désigner un tuteur** au sein de votre entreprise afin d'assurer le suivi de la formation.
- 6) **A l'issue de la formation**, embaucher l'intéressé dès lors qu'il a atteint le niveau requis.
- 7) **Au plus tard dans les 6 mois** après la fin de la POEI, **adresser à Pôle emploi** un bilan de la formation et de la POEI, une copie du contrat de travail conclu, une facture avec le RIB de l'organisme de formation.

La promotion ou reconversion 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 votre 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 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.

L'Opco EP propose un accompagnement via la plateforme e.VAE.

Poste de frais	Financement
Coût pédagogique = frais accompagnement + frais de procédure	Barème de 2 040 € (comprenant l'accompagnement à la rédaction du livret 2, la préparation à la soutenance devant le jury)

Barèmes de remboursement

Barèmes de remboursement pour les stagiaires de la formation :

- ✓ Frais d'hôtel : 85 €
- ✓ Frais de repas : 15 €
- ✓ Indemnités kilométriques : 0,25 €/km