

Assainissement et maintenance industrielle

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^{er} 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 SALARIÉS ET VOUS SOUHAITEZ DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE VOS SALARIÉS

- Plan de développement des compétences

VOTRE ENTREPRISE A 50 SALARIÉS ET PLUS ET VOUS SOUHAITE 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

BARÈMES DE FINANCEMENT DES FRAIS ANNEXES

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Élaboré 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 doivent être réalisées par un organisme de formation, dûment déclaré, enregistré sur data-dock.fr, et référencé par l'OPCO.

Prise en charge

Thème ou intitulé	Coût pédagogique (barème HT en €)	Frais annexes	Frais de salaires (barème HT en €)
		Entreprises de moins de 50 salariés exclusivement	
Les formations métiers prioritaires CATEC, RISQUE AMIANTE, SST CERTIFICATEUR SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL + RECYCLAGE	85 € / h		
Les formations métiers techniques professionnelles liées QUALITÉ / HYGIÈNE / SÉCURITÉ / ENVIRONNEMENT (QHSE), SÉCURITÉ DES BIENS ET DES PERSONNES, POLICE, SURVEILLANCE, LOGISTIQUE / TRANSPORT / MANUTENTION	50 € / h	oui	12 € / h
Actions individuelles formations transverses MANAGEMENT, CONSEIL, AUDIT, COMPTABILITÉ, GESTION, FINANCE, RH, BUREAUTIQUE, INFORMATIQUE, LOGICIELS SPÉCIFIQUES MÉTIERS, COMMERCE, VENTE, MARKETING ETC..	30 € / h		



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 (formation en ligne ouverte à tous)
 - AFEST : 420 € par stagiaire + 2 400 € si prestataire externe
- Les frais d'inscription ne sont pas pris en charge.
- Plafond annuel :
15 000 € pour les entreprises de moins de 50 salariés.

VOTRE ENTREPRISE A 50 SALARIÉS ET PLUS ET VOUS SOUHAITEZ DÉVELOPPER LEURS COMPÉTENCES

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 souhaitant compléter leur formation initiale ;
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus* ;
- Bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH) ou allocation de parent isolé (API) pour les DOM ;
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) en CDD ou CDI.

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.

Durée :

- Jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires et qualifications définis par accord de branche :
 - Notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
 - Ainsi que les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an et les bénéficiaires d'un minimum social.
- 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).

Durée :

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. Elle peut être allongée jusqu'à 40% de la durée totale du contrat :

- Lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des pré-requis nécessaires, principalement en termes de maîtrise des écrits professionnels ou d'acquisition des compétences clés dans l'assainissement et la maintenance industrielle pour s'engager dans un processus qualifiant,
- Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) Agent de Maintenance Industrielle

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	Moins de 21 ans	21 à - 26 ans	26 ans et +
Titulaire d'un BAC général et tout autre diplôme inférieur au niveau 4	55 % du SMIC	70 % du SMIC	Rémunération égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC
Titulaire d'un BAC pro, d'un titre ou diplôme pro de niveau 4	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)

Thème ou intitulé	Durée ou plafond de prise en charge	Coût pédagogique (forfait en €)
Diplômes et titres inscrits au RNCP spécifiques à la branche <ul style="list-style-type: none">• CAP Agent d'Assainissement et de Collecte des Déchets Liquides Spéciaux (AACDLS), niveau V• Titre professionnel de conducteur de matériel CMCNA, niveau V• BTSA gestion et maîtrise de l'eau (GEMEAU), niveau III• BTS maintenance des systèmes option systèmes de production, niveau III• BTS métiers de l'eau, niveau III• BTS Métiers des services à l'environnement, niveau III	Référentiel	13 € / h
Diplômes, Titres, CQP inscrits au RNCP	Référentiel	9,15 € / h
Qualification reconnue CCN	Référentiel	9,15 € / h
Contrat expérimental	Référentiel	9,15 € / h
Contrat expérimental – publics prioritaires	Référentiel	15 € / h
Contrats renforcés L6325-1-1	Référentiel	15 € / h



À 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 est prise en charge par L'Opco EP.

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) ;
- 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 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

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.

Aide à la fonction de maître d'apprentissage

Dans la limite des fonds disponibles

- Indemnité forfaitaire plafonnée à 230 € par mois, par apprenti tutoré pour une durée maximale de 6 mois.

LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI - POE C

Publics

Demandeur d'emploi

Prise en charge

Uniquement pour les entreprises de moins de 50 salariés

- Prise en charge des coûts pédagogique (via un financement 100% PIC/PRIC).
- La prise en charge s'applique uniquement pour les formations dispensées par un organisme de formation externe à l'entreprise.

Priorités de la branche

Prise en charge uniquement pour des formations intégrant **à minima un bloc de compétences RNCP et/ou une certification enregistrée au Répertoire spécifique.**

LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO - A)

Accord en cours

Dans l'attente de l'extension d'un accord de branche, le dispositif ne peut pas être mobilisé.

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.

Rédiger un avenant au contrat de travail

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.

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.

Poste de frais	Financement
Coût pédagogique	Au titre du PDC : 85 € / h / stagiaire (quel que soit l'effectif)

BARÈMES DE REMBOURSEMENT

Barèmes de remboursement des frais annexes pour les stagiaires de la formation :

- Forfait nuitée **Paris**, hôtel et petit-déjeuner inclus : 95 €
- Forfait nuitée **Province**, hôtel et petit-déjeuner inclus : 75 €
- Frais de repas : 20 €
- Indemnités kilométriques : 0,55 € / km