

Entreprises d'architecture

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
- Bilan de 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

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 peuvent être réalisées par un organisme de formation externe dûment déclaré ou en interne, avec les ressources de l'entreprise (salariés formateurs...).

Prise en charge

Pas de prise en charge pour la HMO et les Diplômes universitaires.

Thème ou intitulé	Durée ou plafond de prise en charge	Coût pédagogique (barème HT en €)	Frais annexes	Frais de salaire
			Entreprises de moins de 11 salariés exclusivement	
Actions prioritaires labellisées par la branche	126 h	40 €/ h	oui	18 €/ h
Actions prioritaires non labellisées par la branche	35 h	30 €/ h	oui*	12 €/ h
Actions non prioritaires ou transverses	21 h	30 €/ h	non	non
Diagnostics SPS et renouvellement	105 h	35 €/ h	oui	12 €/ h
Formations longues hors Pro-A	600 h	20 €/ h	non	non
Accueil, communication, comptabilité	28 h	30 €/ h	oui	12 €/ h
Formation Responsable qualité	70 h	50 €/ h	oui	12 €/ h
Démarche qualité sensibilisation	21 h	15 €/ h	oui	12 €/ h
Secourisme, AFGSU, SSIAP	21 h	24 €/ h	oui	12 €/ h

*financement des frais annexes pris en charge pour les plus de 11 si > à 200 km

Vous êtes une entreprise implantée dans les Départements et Régions d'Outre-Mer ? Consultez en annexe les critères complémentaires qui vous sont dédiés.



À 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
- 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
- Prise en charge, sur la contribution conventionnelle, d'une indemnité compensatrice de frais de garde d'enfants de 10 € par jour de formation et par enfant de moins de 11 ans pour toutes actions de formation en dehors du temps de travail.
- Personne en situation de handicap : prise en charge, sur la contribution conventionnelle, des frais annexes au réel pour tout type de déplacements dans la limite de 300 € par jour de formation sur présentation de justificatif.

Votre branche a signé un accord de branche formation vous permettant d'accéder à des actions spécifiques

Les fonds conventionnels sont gérés en 2021 de façon mutualisée.

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.

Prise en charge

Pas de prise en charge pour la HMO et les Diplômes universitaires.

Thème ou intitulé	Durée ou plafond de prise en charge	Coût pédagogique (barème HT en €)
Actions prioritaires labellisées par la branche	126 h	40 € / h
Actions prioritaires non labellisées par la branche	35 h	30 € / h



À noter

- Une limite de financement pour les formations individuelles de courte durée est fixée à 15 000€ pour les entreprises de plus de 50 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
- 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.
- Prise en charge, sur la contribution conventionnelle, d'une indemnité compensatrice de frais de garde d'enfants de 10 € par jour de formation et par enfant de moins de 11 ans pour toutes actions de formation en dehors du temps de travail.
- Personne en situation de handicap : prise en charge, sur la contribution conventionnelle, des frais annexes au réel pour tout type de déplacements dans la limite de 300 € par jour de formation sur présentation de justificatif.

- Si le coût pédagogique est supérieur aux barèmes ci-dessus et en cas de subrogation de paiement, le coût restant doit être versé par l'entreprise en versement volontaire.

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.

*L'inscription à Pôle emploi n'est obligatoire que pour les personnes dont la situation avant le début du contrat est en recherche d'emploi (code 9 du CERFA EJ20) ou inactif (code 10 du CERFA EJ20).

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 dès lors que le salarié prépare un titre, un diplôme, ou un certificat de qualification professionnelle.
- 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.

La durée de la formation peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que le salarié prépare un titre, un diplôme, ou un certificat de qualification professionnelle.

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.

Aide à la fonction tutorale

** dans la limite des fonds disponibles*

- Indemnité forfaitaire plafonnée à 230 € par mois, par salarié tutoré pour une durée maximale de 6 mois, dans la limite des fonds disponibles.
- Cette aide sera allouée à toutes les entreprises dont le tuteur a bénéficié de la **formation à la fonction tutorale** (présentation d'un justificatif obligatoire).

Rémunération

Contrats de professionnalisation prioritaires

Pour le titulaire d'un contrat de professionnalisation prioritaire, la rémunération ne peut être inférieure à 85% du salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de qualification visé par le titre, diplôme, CQP préparé ni inférieure au SMIC. Les montants de rémunération des contrats de professionnalisation peuvent être révisés annuellement, en tant que besoin, sur proposition de la CPNEFP (accord du 12/03/2015 – Art 1.1.3)

Valeur du point : en fonction des accords de salaire départementaux et régionaux.

Diplôme ou titre visé	Coefficient de l'emploi occupé à l'issu du contrat
Niveau 4	260
Niveau 5	320
Niveau 6	380
Niveau 7	440

Pour le titulaire d'un contrat de professionnalisation prioritaire, la rémunération ne peut être inférieure au pourcentage défini dans le tableau ci-dessous, du salaire minimum conventionnel défini par les critères de la grille de classification de l'emploi visé :

	Âgé de moins de 21 ans	Âgé de 21 ans à 25 ans	Âgé de 26 ans et plus
Non titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ou titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau d'une autre branche	55 %	70 %	85 %
Titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau de la branche	65 %	80 %	100 %

[Avenant du 13 septembre 2019](#)

Contrats de professionnalisation non prioritaires

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	
Autres	55 % du SMIC	70 % du SMIC	

Prise en charge

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

Thème ou intitulé	Durée ou plafond de prise en charge	Coût pédagogique (forfait en €)
Contrats de professionnalisation prioritaires définis par la branche des entreprises d'architecture en annexe	1 200 h	10 €/ h
BT / Bac pro Architecte niv 4	1 200 h	10 €/ h
Titre de Secrétaire technique, option Cadre de vie	378 h	12 €/ h
Contrats renforcés Secrétaire technique, option Cadre de vie	378 h	15 €/ h
Formations diplômantes > niv 5 (ex III)	1 200 h	9,15 €/ h
Formations diplômantes < ou = niv 5 (ex niv III)	1 200 h	9,15 €/ h
Formations qualifiantes RNCP	600 h	9,15 €/ h
Formations qualifiantes avec lien CCN	400 h	9,15 €/ h
Contrats renforcés L6325-1-1	1 200 h	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 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.

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 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère année	27 %	43 %	53 %	100 %
2e année	39 %	51 %	61 %	100 %
3e 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. ; 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

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

LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI - POE C

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

Demandeur d'emploi

Prise en charge

Uniquement pour les entreprises 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.



À 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 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.

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'Opcw 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

9,15 €/ h dans la limite d'une enveloppe de 3 000 €

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 et conditions de prise en charge 2021

BARÈMES DE REMBOURSEMENT

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

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

ANNEXE

- **LISTE DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION PRIORITAIRES DÉFINIS PAR LA BRANCHE DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

Thème ou intitulé
Baccalauréat professionnel technicien d'études du bâtiment, option assistant en architecture, option études et économie
Baccalauréat professionnel technicien géomètre topographe
Baccalauréat professionnel gestion-administration
DUT gestion des entreprises et des administrations
DUT génie civil – construction durable
BTS études et économie de la construction
BTS bâtiment
BTS design d'espace
Licence professionnelle assistant ressources humaines
Licence professionnelle assistant de gestion administrative
Licence professionnelle administration générale des entreprises
Licence professionnelle administration générale des petites et moyennes entreprises, petites et moyennes industries
Licence professionnelle administration et gestion des entreprises culturelles
Licence professionnelle conduite de travaux en bâtiment
Licence professionnelle gestion de projet et conduite de travaux
Licence professionnelle gestion de travaux et encadrement de chantier
Licence professionnelle gestion de travaux, encadrement de chantier et construction durable
Licence professionnelle droit et techniques du montage d'opérations de construction
Licence professionnelle économie de la construction
Licence professionnelle économie de la construction en maîtrise d'œuvre
Licence professionnelle infographie paysagère
Licence professionnelle construire écologique
Licence professionnelle réhabilitation des bâtiments
Licence professionnelle assistance technique au développement et à l'aménagement des espaces périurbains
Licence professionnelle assistant chef de projet urbain
Licence professionnelle gestion et aménagement durable des espaces et des ressources
Licence professionnelle gestion des ressources environnementales en milieu rural
Licence professionnelle aménagement du territoire et urbanisme, option espaces périurbains
Licence professionnelle gestion et coordination des projets en développement urbain
Licence professionnelle développement local et maîtrise de projets
Master administration des entreprises
Master droit immobilier, construction, urbanisme
Master droit immobilier et de la construction
Master droit public, spécialité juriste en droit de l'urbanisme et de l'aménagement
Master histoire des arts, restauration et réhabilitation du patrimoine bâti
Master maîtrise d'ouvrage urbaine et immobilière
Master villes et territoires : politiques et pratiques de l'urbanisme

Thème ou intitulé
Master ville et projets
Master architecture, structure et projets urbains
Master espaces urbains et démarches de projet
Master conception de projets en écodéveloppement
Master construction et aménagement durable
Master urbanisme et projets de territoire
Master diagnostic et intervention sur les territoires
Master aménagement, développement et urbanisme, étude et conduite de projets

● FINANCEMENTS COMPLÉMENTAIRES ENTREPRISES DES DROM

Financement réservé aux entreprises situées dans les régions Guadeloupe, Guyane, Martinique ou Réunion et dans la limite des fonds disponibles.

Financement entrant dans le cadre des actions relevant du Plan de Développement des Compétences (PDC).

Entreprises de moins de 50 salariés

Financement complémentaire du plan de développement des compétences

Financement complémentaire de +15% appliqué aux critères de prise en charge du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés définis par les branches (coût pédagogique uniquement et sans modifier les conditions des branches) dans la limite du coût pédagogique réel.

Ce complément s'applique sous réserve de la mobilisation des fonds de la branche sur l'action.

Entreprises de moins de 50 salariés

Frais de déplacement inter-DROM et vers l'hexagone

Dans le cadre des formations des salariés au titre du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés : prise en charge des frais de déplacement inter-DROM et vers l'hexagone et des frais annexes du stagiaire si la formation n'est pas proposée sur le territoire dans la limite d'un salarié par an par entreprise selon les barèmes suivants :

- Nuitée : plafond 120 € HT, dîner, petit déjeuner inclus sur le même justificatif (sur la base des jours effectifs de formation + 2 nuits : 1 avant et 1 après la formation) ;
- Billet d'avion : plafond de 900€ HT aller/retour, aux coûts réels supportés par l'entreprise (justificatif à fournir)