

Règles de prise en charge 2021

ENTREPRISES DE LA MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE ET ACTIVITÉS CONNEXES (SDLM)

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 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 (pour les entreprises plus de 11 salariés uniquement), avec les ressources de l'entreprise (salariés formateurs...).

Financements entreprises moins de 11 salariés

Thème ou intitulé	Coût pédagogique	Frais annexes	Frais de salaire
Formations agréées CPNE (catalogue)	Cf Catalogue annuel *	oui	15 € / h
Autres formations	100 %	oui	15 € / h
AFEST	240 € / stagiaire	non	non
Accompagnement externe AFEST	2 400 €	non	non

*Catalogue validé par la CPNE

Plafonds

PDC : le plafond est fixé à 7 500 €.

Conventionnelle : 120 % du versement conventionnel incluant l'ensemble des frais
Frais annexes (transport, hébergement, repas) : voir barèmes en fin de document.



A noter

- ✓ Aides qualitatives conventionnelles (éligibilité des entreprises après 2 années de versement minimum) sur examen.
- ✓ Pour tout financement le PDC est utilisé en premier lieu puis une fois l'enveloppe épuisée la conventionnelle est imputée dans la limite des plafonds établis.
- ✓ 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).
- ✓ Les frais d'inscription ne sont pas pris en charge.

Financements entreprises de 11 à 49 salariés

Thème ou intitulé	Coût pédagogique	Frais annexes	Frais de salaire
Formations agréées CPNE (catalogue)	Cf Catalogue annuel *	oui	15 € / h
Autres formations	100 %	oui	15 € / h
AFEST	240 € / stagiaire	non	non
Accompagnement externe AFEST	2 400€	non	non

*Catalogue validé par la CPNE

Plafonds

PDC : Le plafond est fixé à 15 000 €.

Conventionnelle : 120 % du versement conventionnel incluant l'ensemble des frais
Frais annexes (transport, hébergement, repas) : voir barèmes en fin de document.



A noter

- ✓ Aides qualitatives conventionnelles (éligibilité des entreprises après 2 années de versement minimum) sur examen.
- ✓ Pour tout financement le PDC est utilisé en premier lieu puis une fois l'enveloppe épuisée la conventionnelle est imputée dans la limite des plafonds établis.
- ✓ Toute modalité pédagogique ouvre droit à un financement :
 - Présentiel
 - FOAD
 - Blended learning
 - MOOC
- ✓ Les frais d'inscription ne sont pas pris en charge.

Actions collectives

Pas d'actions collectives branche pour le moment.

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	Au réel dans la limite de 1 800 €

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 (entreprises de moins de 300 salariés).

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.

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	Coût pédagogique	Frais annexes	Frais de salaire
Formations agréées CPNE (catalogue)	Cf Catalogue annuel *	oui	15 € / h
Autres formations	100 %	oui	15 € / h
AFEST	240 € / stagiaire	non	non
Accompagnement externe AFEST	2 400 €	non	non

*Catalogue validé par la CPNE

Plafond

Conventionnelle : 120 % du versement conventionnel incluant l'ensemble des frais
Frais annexes (transport, hébergement, repas) : voir barèmes en fin de document.



A noter

- ✓ Aides qualitatives conventionnelles (éligibilité des entreprises après 2 années de versement minimum) sur examen.
- ✓ Toute modalité pédagogique ouvre droit à un financement :
 - Présentiel
 - FOAD
 - Blended learning
 - MOOC
- ✓ Les frais d'inscription ne sont pas pris en charge.

Actions collectives

Pas d'actions collectives branche pour le moment.

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.

Ci-dessous figurent les dispositions légales relatives aux contrats d'alternance, des dispositions conventionnelles spécifiques peuvent exister. N'oubliez pas de vous référer aux accords de branche concernés !

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 lorsque la nature des qualifications visées l'exige (accord formation branche 2015)
- ✓ 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 doit être comprise entre 15 % et 25 % 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 dépasser 25% lorsque l'objectif du contrat de professionnalisation correspond aux priorités définies par la branche et aux publics visés par l'accord (accord formation branche 2015).

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 ;
- ✓ Ou le chef d'entreprise ou d'établissement lui-même.

Rémunération

La loi impose une rémunération minimale indexée sur le Smic pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation. Le montant varie selon l'âge et le niveau de formation du bénéficiaire.

NIVEAU	16 - 20 ANS	21 - 25 ANS	26 ANS ET +
Inférieur au BAC PRO ou titre professionnel équivalent	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 professionnel de niveau 4	65 % du SMIC	80 % du SMIC	Rémunération égale à 85% du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC

Pour les salariés dont le contrat de professionnalisation (CDD) ou la durée de formation (CDI) excède 12 mois, la rémunération définie ci-dessus est majorée de 10 points à partir du 13^e mois. Il en est de même pour les salariés dont le contrat de professionnalisation à durée déterminée est renouvelé dans les conditions prévues à l'article L.6325-7 du Code du Travail.

Prise en charge

L'Opco EP peut financer les frais liés à la formation du salarié.

Formations visant :	Durée ou plafond de prise en charge	Coût pédagogique (forfait en €)
Titre ou diplôme inscrit au RNCP	-	9,15 € / h
Qualification reconnue dans la convention collective de la branche	-	9,15 € / h
CQP Branche SDLM*	-	15 € / h
Contrats renforcés L6325-1-1	-	15 € / h

* Liste des CQP de Branche :

- CQP Technicien de maintenance des matériels agricoles
- CQP Vendeur en matériels agricoles
- CQP Technicien de maintenance des matériels de construction et de manutention en atelier
- CQP Technicien de maintenance des matériels de construction et de manutention itinérant
- CQP Monteur en installation de traite
- CQP Technicien SAV en automatisme d'installation de traite
- CQP Vendeur gestionnaire de pièces techniques de matériels agricoles, d'espaces verts, de construction, de manutention
- CQP Technicien de maintenance spécialiste des matériels d'espaces verts (2 options : matériels de plaisance / matériel à usage professionnel)

Spécificité branche

Contrat dit « excentré » (+ 100 km) :

Maintien de l'aide spécifique de branche : prise en charge de 80 % des frais exposés (sur justificatifs) plafonnés à 3 000 € : financement sur la contribution conventionnelle.



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) ;
 - L'attestation de versement des allocations spécifiques aux « publics fragilisés » si le stagiaire en bénéficie
- ✓ 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.

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.

Ci-dessous figurent les dispositions légales relatives aux contrats d'alternance, des dispositions conventionnelles spécifiques peuvent exister. N'oubliez pas de vous référer aux accords de branche concernés !

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

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 du salarié.

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

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 CDDI 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 heures 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, à minima du même niveau que celui du stagiaire, figurant sur la liste définie par la branche professionnelle, dans un accord collectif.

Le certificat professionnel CléA est aussi éligible à ce dispositif. Il s'agit d'un socle étant constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maîtriser, afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle.

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. La VAE est aussi éligible pour les diplômés visés par la liste définie par la branche professionnelle.

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 avant l'entrée en formation.

Désigner un tuteur

Il est obligatoire de désigner un tuteur pour accompagner le salarié tout au long de sa reconversion ou promotion par alternance. Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi. Un tuteur ne peut pas suivre plus de 3 salariés en alternance (contrat de professionnalisation, salarié en dispositif « Pro-A », contrat d'apprentissage) et 2 s'il est lui-même employeur.

Prise en charge

Les certifications éligibles à la promotion et reconversion en alternance (Pro A) doivent être définies par un accord de branche étendu relatif aux certifications éligibles au dispositif de formation « Pro-A ». L'accord du 18 septembre 2020 de la branche SDLM est entré en vigueur et étendu.

Le montant de prise en charge est fixé à 9,15 €/h (coûts pédagogiques) dans la limite d'une enveloppe de 3 000 € par dossier.

Liste des diplômes et certifications éligibles

Solutions techniques et activités de maintenance

Maintenance des matériels agricoles et d'espaces verts

- CAP « Maintenance des matériels, option A : matériels agricoles »
CAP « Maintenance des matériels, option C matériels d'espaces verts »
- Bac professionnel « Maintenance des matériels, option A : matériels agricoles »
Bac professionnel « Maintenance des matériels, option C : matériels d'espaces verts »
- BTM « Mécanicien de matériels agricoles »
- BTS « Techniques et services en matériels agricoles » - TSMA
- Licence professionnelle « Manager en maintenance des matériels »
- CQP « Technicien de maintenance des matériels agricoles »
CQP « Monteur en installation de traite »
CQP « Technicien SAV en automatisme d'installation de traite »

- Titre professionnel « Mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts, option machinisme agricole »
- Titre professionnel « Mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts, option parcs et jardins »
- Titre professionnel « Technicien de maintenance d'engins et de matériels « machinisme agricole »

Maintenance des matériels de construction et de manutention

- CAP « Maintenance des matériels, option B : matériels de construction et de manutention »
- Bac professionnel « Maintenance des matériels, option B : matériels de construction et de manutention »
- BTS « Maintenance des matériels de construction et de manutention » - MMCM
- CQP « Technicien de maintenance des matériels de construction et de manutention en atelier »
- CQP « Technicien de maintenance des matériels de construction et de manutention itinérant »
- Licence professionnelle « Manager en maintenance des matériels »
- Titre professionnel « Mécanicien réparateur de matériels de chantier et de manutention »
- Titre professionnel « Technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention »

Maintenance, secteur maréchal-ferrant

- BTM maréchal-ferrant

Commercialisation des produits et services

Vente, secteurs agricoles et construction/manutention

- BTS « Technico-commercial : spécialité matériels agricoles, travaux publics »
- Licence professionnelle « Technico-commercial parcours vente et location de matériels et d'équipements de chantier et de manutention »
- Licence professionnelle « Commerce des agroéquipements » Licence professionnelle « Gestionnaire des entreprises de l'agroéquipement »
- CQP « Vendeur en matériels agricoles »

Logistique/Magasin

Logistique/Magasin, secteurs agricoles et construction/Manutention

- CQP « Magasinier-vendeur en pièces de rechange et équipement des matériels de parcs et jardins »

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.

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)

Frais de jury

Imputation des frais au réel dans la limite des barèmes du PDC-50 (Plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés) puis sur l'enveloppe conventionnelle pour les jurys d'examen CQP inscrits ou non au RNCP.

Barèmes de remboursement

Barèmes de remboursement pour les stagiaires de la formation :

- ✓ Indemnités kilométriques : 0,44 € / km
- ✓ Hébergement : 85 € / h
- ✓ Repas : 15 €