



Groupe Sup de Co  
La Rochelle

## **Formation en Alternance**

---

# **PROGRAMME 3ème Cycle**

## **“Stratégie du Développement Durable”**

---

**GRUPE SUP DE CO LA ROCHELLE**



## Quelques experts vous en parlent...

*« Un contrat de professionnalisation permet à l'entreprise de bénéficier, non seulement du temps, de l'énergie et de la mobilisation d'un étudiant mais également de sa capacité à concevoir et mettre en œuvre une véritable démarche Développement Durable intégrant la définition et le suivi d'indicateurs de performance dans un domaine où les organisations souhaitent aujourd'hui tout particulièrement se développer. Ce n'est donc plus un étudiant en stage mais bel et bien un consultant permanent de l'entreprise. »*

**François Petit** – Directeur de la filière Environnement et DD du Groupe SUP DE CO La Rochelle

*« Au-delà du fait qu'il permette à l'entreprise de disposer de ressources couvrant l'année, le contrat de professionnalisation est un outil de détection de potentiels. Par ce biais, l'entreprise peut affiner son analyse sur les compétences du candidat en situation et anticiper avec une faible marge d'incertitude l'allocation ultérieure de ses ressources junior. A condition de recruter avec beaucoup d'attention, les opérationnels plébiscitent ce type de contrat car les succès se diffusent et notre ratio stages/alternances est en nette augmentation depuis quelques années. »*

**Alain Godbille** - Responsable Recrutement pour JANSSEN CILAG

*« Depuis longtemps nous avons choisi d'avoir recours à l'alternance, notamment par l'intermédiaire du contrat de professionnalisation, car nous sommes convaincus de la pertinence de ce mode de formation qui permet à la fois l'évaluation précise du caractère opérationnel du stagiaire en entreprise et par la même occasion, la détection de profils intéressants pour notre groupe. En effet, dans nos métiers de presse magazine où la culture d'entreprise est forte, il est essentiel que nous puissions avoir une vision précise de la capacité d'intégration des nouvelles recrues au-delà de leurs compétences professionnelles à strictement parler.*

*Le contrat de professionnalisation permet une immersion totale dans le poste, dans la fonction et donc dans le métier, qui est précieuse pour être ensuite certain de réaliser un recrutement de bon niveau. A mon sens, cela relève du même argument que pour l'apprentissage des langues étrangères: rien ne vaut l'immersion! »*

**Jacques BEL** – DRH adjoint du Groupe EXPRESS ROULARTA



## Le Contrat de Professionnalisation

Source : Ministère du Travail - Informations mises à jour le 20 MAI 2011

**Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats.** Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation, les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

**Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique.** Une aide de l'État est également prévue au profit des employeurs qui embauchent, en contrat de professionnalisation, un demandeur d'emploi de 45 ans et plus ainsi qu'au profit des employeurs de moins de 250 salariés pour toute embauche d'un jeune sous contrat de professionnalisation (ou d'apprentissage) supplémentaire

### Qui peut être embauché sous contrat de professionnalisation ?

Peuvent être embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi ; il est toutefois admis que les personnes sortant d'un contrat aidé puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

Des dispositions spécifiques peuvent, le cas échéant, s'appliquer aux personnes mentionnées au 1° ci-dessus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi qu'aux personnes mentionnées aux 3° et 4°.

La circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007 présente en détail l'ensemble de la réglementation relative aux contrats de professionnalisation (procédure, règles applicables en cas de succession de contrats...), chaque point de la réglementation étant accompagné d'une partie « questions/réponses » qui le précise.

### Qui peut embaucher un salarié en contrat de professionnalisation ?

Peuvent conclure des contrats de professionnalisation tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif. Les établissements publics

industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

## Conclusion et fin du contrat de travail : quelles caractéristiques ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation. Il doit dans tous les cas être établi par écrit. Il peut comporter une période d'essai : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent. Il peut être à temps partiel, dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat (voir ci-dessous).

Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, le contrat de professionnalisation a pour durée celle de l'action de professionnalisation envisagée (voir ci-dessous). Il peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes :

- échec à l'obtention de la qualification ou de la certification ;
- maternité ou adoption ;
- maladie ;
- accident du travail ;
- défaillance de l'organisme de formation.
- Lorsque le contrat de professionnalisation à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Si le contrat à durée déterminée (ou l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée), est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture :

- la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - DIRECCTE ;
- l'organisme paritaire collecteur agréé ;
- l'URSSAF.

## Quelles sont les obligations respectives des parties ?

L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Dans les deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation, en cas de modification d'un élément du contrat, l'employeur et le salarié doivent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à l'organisme paritaire collecteur agréé qui finance la formation (OPCA) puis déposé par ce dernier auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi-DIRECCTE-

## Quelle est la durée de l'action de professionnalisation ?

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être allongée :

- jusqu'à 24 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail ;
- jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes que celles mentionnées ci-dessus ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Dans ce cas, ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel agréé

au titre de la professionnalisation et du DIF ; la nature de ces qualifications peut être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel.

Lorsque le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se déroule en début de contrat.

## **Quelle est la durée de la formation ?**

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée .

Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions mentionnées ci-dessus, pour certaines catégories de bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, notamment pour ceux visés par l'article L. 6325-1-1 du Code du travail ou pour ceux qui visent des formations diplômantes. A défaut d'accord de branche, un accord peut être conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle mentionné à l'article L. 6325-12 du code du travail.

Les actions de formation sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre des contrats et périodes de professionnalisation : le financement s'effectue sur la base des forfaits horaires fixés par accord conventionnel ou à défaut d'un tel accord sur la base de 9,15 € de l'heure. Les forfaits comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport, etc. Sur les modalités de cette prise en charge des dépenses de formation, on peut se reporter aux précisions figurant dans la Circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007 citée en référence ou dans la FAQ consacrée à ce contrat

La convention ou l'accord collectif détermine des forfaits horaires spécifiques pour les contrats de professionnalisation conclus avec les personnes mentionnées à

l'article L. 6325-1-1 du Code du travail. A défaut, cette prise en charge se fait sur la base de 15 € par heure.

Les OPCA peuvent poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3 (licenciement économique) et L. 1243-4 (rupture du CDD à l'initiative de l'employeur) et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise.

Toute clause de remboursement des dépenses de formation (clause de « dédit-formation ») par le titulaire du contrat à l'employeur en cas de rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet.

## **Un tuteur est-il obligatoire ?**

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'employeur a la possibilité de désigner un tuteur, mais non l'obligation. S'il désigne un tuteur, celui-ci doit être choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les accords de branche peuvent inclure l'accompagnement par un tuteur dans leurs priorités et en faire un préalable à la signature d'un contrat de professionnalisation.

Dans des conditions qui seront fixées par décret, pourront être financées, au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation, les dépenses correspondant à une part de la rémunération des salariés de 55 ans et plus assurant le tutorat de jeunes de moins de 26 ans embauchés en contrat de professionnalisation.

A titre expérimental, peuvent également être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation les dépenses de tutorat mentionnées à l'article 33 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il doit également veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires des dits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Les dépenses exposées pour la formation du tuteur peuvent être prises en charge par un organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Par ailleurs, dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation pour une durée maximale de 6 mois, les OPCA peuvent prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat. Ce plafond mensuel de 230 € est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail

Les OPCA peuvent également prendre en charge, dans les mêmes conditions, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagées pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 ci-dessus, les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation et les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des 3 années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

## Quelles sont les conditions de travail du salarié ?

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

La durée du travail incluant les périodes où le salarié est en formation ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiqué dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale du travail. Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire.

Toute la réglementation concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans s'applique aux mineurs en contrat de professionnalisation, notamment :

- l'interdiction de travail de nuit, sauf dérogations ;
- l'interdiction de travail les jours fériés, sauf dérogations.

Dans des conditions qui seront fixées par décret, les mineurs titulaires d'un contrat de professionnalisation pourront être autorisés à utiliser au cours de leur formation professionnelle les équipements de travail dont l'usage est interdit aux jeunes travailleurs.

## Quel est le montant de la rémunération ?

- **Jeunes de 16 à 25 ans révolus**

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée) un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 70 % du Smic pour les bénéficiaires de vingt et un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et 80 % du Smic, dès lors que le bénéficiaire est 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.

Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

- **Salariés d'au moins 26 ans**

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée), une rémunération qui ne peut être inférieure ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100 % du SMIC.

Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres salariés par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

## **Quelles sont les incidences pour l'entreprise ?**

L'entreprise qui recrute des salariés en contrat de professionnalisation peut bénéficier de plusieurs avantages. Une fiche spécifique est consacrée à l'aide aux employeurs de moins de 250 salariés pour toute embauche d'un jeune sous contrat de professionnalisation (ou d'apprentissage) supplémentaire .

- **Exonération de certaines cotisations patronales**

Pour les contrats de professionnalisation conclus à compter du 1er janvier 2008, les dispositions suivantes s'appliquent :

les embauches en contrat de professionnalisation ouvrent droit à une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales, lorsque le contrat est conclu avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus ; le bénéfice de cette exonération ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de l'exonération visée ci-dessous et de la déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires. Cette exonération peut être cumulée avec l'aide exceptionnelle prévue au profit des employeurs qui embauchent, en contrat de professionnalisation, un demandeur d'emploi de 45 ans et plus

les embauches en contrat de professionnalisation effectuées par les groupements d'employeurs régis par les dispositions du Code du travail qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette exonération bénéficie aux groupements d'employeurs bénéficiant de l'aide prévue aux articles D. 6325-23 et D. 6325-24 du Code du travail, c'est-à-dire l'aide aux groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit de certains titulaires de contrats de professionnalisation (voir précisions ci-dessous). Le bénéfice de cette exonération est cumulable avec la réduction générale de cotisations (réduction dite « Fillon »).

Dans les deux situations visées ci-dessus :

le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois, ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement ;

l'exonération est applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat de professionnalisation lorsque le contrat est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

### **Absence de prise en compte dans les effectifs**

Les titulaires des contrats de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Cette disposition s'applique jusqu'au terme du contrat s'il a été conclu pour une durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

### **Aide à l'accompagnement pour les groupements d'employeurs**

Les groupements d'employeurs qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de ces jeunes et de ces demandeurs d'emploi. Une convention doit être conclue entre le groupement et le représentant de l'Etat dans le département. Le montant de l'aide est fixé à 686 € par accompagnement et en année pleine.

L'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale est subordonnée au respect par l'employeur de l'ensemble des obligations mises à sa charge au titre des contrats de professionnalisation. À défaut, la DIRECCTE peut, par décision motivée, prononcer le retrait du bénéfice de cette exonération.

Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique

### **Quelles sont les démarches à accomplir ?**

L'employeur adresse le contrat de professionnalisation (CERFA n° 12434\*01 accompagné du document annexé à ce contrat mentionné à l'article D. 6325-11 du code du travail à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de la professionnalisation, au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat ; il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation, afin de s'assurer auprès de l'OPCA de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.

Dans le délai de 20 jours à compter de la réception du contrat et du document annexé à ce contrat, l'OPCA se prononce sur la prise en charge financière. Il vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle. Il notifie à l'employeur sa décision relative à la prise en charge financière. Il dépose le contrat, accompagné de sa décision, auprès du Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée. A défaut d'une décision de l'organisme dans ce délai de 20 jours, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat est réputé déposé.

Lorsque l'organisme refuse la prise en charge financière au motif que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle, il notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat

## Programme 3ème Cycle Management de l'environnement

Cours	Nb Heures	Cours	Nb Heures
Management de projet Environnemental		Gestion des ressources /environnement	
Ingénierie projet et environnement	30	Eco conception, analyse du cycle de vie et bilan carbone	18
Sous-Total	<b>30</b>	Biodiversité	6
Management de l'environnement et application secteur		Etude de cas VHU	6
Eau et déchets	12	Sous-Total	<b>30</b>
Transport et mobilité	12	Méthodes et innovations	
Energies renouvelables , constructions , habitats	6	Analyse fonctionnelle, analyse de la valeur et innovation	12
Sous-Total	<b>30</b>	Projet (EOLE)	9
Audit et systèmes de management environnementaux		Gestion de l'éco-fonctionnalité	9
SMI et cas CIGE	18	Sous-Total	<b>30</b>
Audit 14001	12	Supply chain et environnement	
Sous-Total	<b>30</b>	Supply chain , achats durables	24
Gestion des risques industriel et environnementaux		Droit pénal des affaires	6
Gestion des risques industriel et environnementaux	30	Economie sociale et solidaire	6
Sous-Total	<b>30</b>	Sous-Total	<b>30</b>
Création et gestion d'entreprise		Management responsable des RH et conditions de travail	
Simulation de gestion Eolia	30	Management des hommes	12
Sous-Total	<b>30</b>	Audit social	12
Marketing et environnement		OHSAS 18001	6
Marketing , éthique et environnement	18	Sous-Total	<b>30</b>
Santé ,sécurité et éducation des consommateurs	12	Expérientiel , développement personnel	
Sous-Total	<b>30</b>	Accompagnement personnalisé	10
Reglementation environnementale		Connaissance du marché emploi (acteurs, métiers)	9
Veille réglementaire environnementale	12	Méthodologie du mémoire	6
Réglementation environnementale	18	Consultancy project	6
Sous-Total	<b>30</b>	English : Talking session	9
Finance et comptabilités vertes		Cycle de conférences et visites d'entreprises	20
Comptabilité de l'environnement/analyse financière	24	Sous-Total	<b>60</b>
Recherche de financement , subvention, fiscalité verte	6		
Sous-Total	<b>30</b>		
		<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>420</b>



Groupe Sup de Co  
La Rochelle

## Planning des 3èmes cycles SDD /MDE Alternance - SEPTEMBRE 2011 à SEPTEMBRE 2012

<b>M2-SDD</b> <b>M2-MDE</b>	<b>SEMAINES</b>		20/09 au 25/09	27/09 au 30/09	03/10 au 08/10	10/10 au 15/10	17/10 au 22/10	24/10 au 29/10	31/10 au 05/11	07/11 au 12/11	14/11 au 19/11	21/11 au 26/11	28/11 au 03/12	05/12 au 10/12	12/12 au 17/12
	<b>N°</b>	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
	<b>PROG.SDD A</b>	RAN	RAN		COURS RENTREE LE 3	COURS	COURS	COURS	COURS	COURS	COURS	COURS	COURS	COURS	COURS
<b>M2-SDD</b> <b>M2-MDE</b>	<b>SEMAINES</b>	19/12 au 24/12	26/12 au 31/12	02/01 au 07/01	09/01 au 14/01	16/01 au 21/01	23/01 au 28/01	30/01 au 04/02	06/02 au 11/02	13/02 au 18/02	20/02 au 25/02	27/02 au 03/03	05/03 au 10/03	12/03 au 17/03	19/03 au 24/03
	<b>N°</b>	51	52	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	<b>PROG.SDD A</b>	ENTREPRISE	ENTREPRISE	COURS	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	COURS	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	COURS	ENTREPRISE	ENTREPRISE
<b>M2-SDD</b> <b>M2-MDE</b>	<b>SEMAINES</b>	28/03 au 02/04	02/04 au 7/04	09/04 au 14/04	16/04 au 21/04	23/04 au 28/04	30/04 au 05/05	07/05 au 12/05	14/05 au 19/05	21/05 au 26/05	28/05 au 02/06	04/06 au 9/06	11/06 au 16/06	18/06 au 23/06	25/06 au 30/06
	<b>N°</b>	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
	<b>PROG.SDD A</b>	COURS	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	COURS	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	COURS	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	COURS
<b>M2-SDD</b> <b>M2-MDE</b>	<b>SEMAINES</b>	02/07 au 07/07	9/07 au 14/07	16/07 au 21/07	23/07 au 28/07	30/07 au 04/08	06/08 au 11/08	13/08 au 18/08	20/08 au 25/08	27/08 au 01/09	03/09 au 8/09	10/09 au 15/09	17/09 au 22/09	24/09 au 29/09	
	<b>N°</b>	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
	<b>PROG.SDD A</b>	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE/REDACTION MEMOIRE							Remise mémoire Entreprise	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	Soutenance mémoire

 **Pour en savoir davantage sur les contenus du Programme :**

**Isabelle BAUDET ou Emmanuelle MENANTEAU**  
**[baudeti@esc-larochelle.fr](mailto:baudeti@esc-larochelle.fr) - 05.46.51.77.79**

 **Pour plus d'information sur les Contrats de Professionnalisation :**

**Contactez votre OPCA ou**  
**[www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)**

 **Pour assurer le suivi administratif de votre dossier :**

**Service Formation Continue**  
**Géraldine FETIVEAU : [fetiveaug@esc-larochelle.fr](mailto:fetiveaug@esc-larochelle.fr)**  
**Jennifer JEANNEAU : [jeanneauj@esc-larochelle.fr](mailto:jeanneauj@esc-larochelle.fr)**