

Responsable en éco-éclairage

Titre RNCP niveau II



Objectifs de la formation

Devenir un expert dans les métiers liés à l'éco-éclairage, tant dans la technique que dans la gestion de projets de développement.

Exemples de missions

• Formaliser, dans une proposition technique, une envie et/ou un besoin d'éco-éclairage • Négocier les prix des produits et services nécessaires à un projet afin de le chiffrer • Rédiger un cahier des charges de consultation.

Métiers visés

Le métier de responsable en éco-éclairage s'exerce à la fois dans de grandes entreprises (fabricants, distributeurs, groupes d'installation électrique) ou dans les TPE/PME (bureaux d'études, sociétés d'installation électrique, artisans).

Les métiers types sont :

- Manager en éco-éclairage
- Technico-commercial en éclairage
- Technicien de bureaux d'études en éclairage
- Chargé d'affaires ou commercial en éclairage
- Conducteur de travaux en éclairage.

Formation
en 1 an
post BTS

Organisation de la formation

L'apprenant doit signer un contrat de professionnalisation d'un an, de septembre à septembre de l'année suivante.

L'enseignement en CFA dure au total 64 jours, à raison de deux jours par semaine de début septembre à juin. Le jeune est donc 80 % du temps en entreprise.

Contenus de la formation

La formation totalise 448 h, soit 64 jours de 7 h. Elle s'articule autour des 5 grandes parties suivantes :

Éclairagisme / Équipements d'éclairage / Réglementation (133 h, 19 jours)

• Éclairagisme • Électrotechnique • Les sources lumineuses • Les luminaires • Les auxiliaires électriques • Gestion et supervision de l'éclairage, éclairage « intelligent » • Réglementation • Impact énergétique.

Diagnostic / Analyse des besoins / Vente (98 h, 14 jours)

• L'architecture et la lumière naturelle • L'urbanisme et les plans lumière • Diagnostic d'éclairage et calcul en coût global • Approche technico-commerciale • Veille technologique et réglementaire.

Conception d'un projet d'éclairage (77 h, 11 jours)

• Les logiciels d'éclairage • Savoir concevoir un projet d'éclairage • Les outils de représentation graphique des projets.

Cahier des charges - Gestion des travaux - Maintenance (91 h, 13 jours)

• Élaboration d'un cahier des charges • Assistance à la consultation, négociation • Pilotage/suivi des travaux • Réception et paramétrage des installations • Valorisation du projet et sensibilisation du personnel • Maintenance des installations d'éclairage.

Accompagnement, tutorat, métier d'homme (49 h, 7 jours).

Prérequis

Titulaire ou en cours de validation d'un BAC+2 ou d'une certification professionnelle de niveau II enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), spécialité électricité, électrotechnique, domotique ou automatisme.

Validations

Responsable en éco-éclairage, certification professionnelle code NSF255 de niveau II (Fr.) et de niveau 6 (Eu), enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles par arrêté du 19/11/2014, publié au J.O. du 29/11/2014, délivré par Opus Light.

(En contrat de professionnalisation)

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Nature du contrat et aides de l'État

Le contrat concerne les jeunes de 16 à 25 ans révolus à la signature du contrat ou les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Il s'agit d'un CDD de 6 à 24 mois selon les accords de branche, avec une période d'essai d'un mois.

L'employeur peut bénéficier d'une aide à la fonction tutorale qui s'élève à 230 € par mois sur une durée de 6 mois soit un montant de 1 380 €. Elle sera versée suivant les organismes mutualisateurs (Source DDTE le 03/06/09). Il bénéficiera des exonérations « Fillon » concernant les dispositifs d'allègements de charges sur les bas salaires.

Toutes les entreprises sauf l'État, les établissements publics et les collectivités locales peuvent engager des alternants. Il suffit pour cela qu'elles effectuent une déclaration sur un imprimé CERFA. Par cette déclaration, l'employeur « atteste que l'équipement de l'entreprise, les techniques d'exploitation et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre sont de nature à permettre la formation d'alternants dans des conditions satisfaisantes » et « s'engage à confier la formation des alternants à des salariés présentant des garanties de moralité et de compétences pédagogiques et professionnelles ».

Seuils sociaux et fiscaux

Les jeunes ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise en ce qui concerne :

- L'obligation de mettre en place des institutions représentatives du personnel
 - L'obligation de participer au financement de la formation professionnelle.
- Par contre, les jeunes sont pris en compte en ce qui concerne les seuils de tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Temps de travail

- **Si le jeune a moins de 18 ans :** le travail effectif ne peut excéder 8 heures par jour (35 heures par semaine) sauf dérogation demandée à l'inspecteur du travail (dans la limite de 5 heures supplémentaires par semaine).
- **Si le jeune a 18 ans et plus :** en règle générale, il effectue 35 heures par semaine et la durée quotidienne ne peut excéder 10 heures, sauf dérogation.

Congés annuels : le jeune a droit aux congés payés légaux soit 2 jours et demi ouvrables de repos par mois de travail effectif accompli du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Protection sociale

- **Assurance maladie, maternité, vieillesse :** le jeune bénéficie de la même protection sociale que celle des autres salariés.
- **Accidents du travail :** le jeune est couvert pour les risques maladies professionnelles et accidents du travail, que l'accident survienne au CFC ou dans l'entreprise ou à l'occasion des trajets du domicile aux différents lieux d'apprentissage.
- **Allocations familiales :** Elles sont maintenues aux parents du jeune jusqu'à ses 20 ans lorsque sa rémunération ne dépasse pas 55 % du SMIC ou du salaire de référence. Les parents doivent produire une attestation trimestrielle prouvant la poursuite d'études du jeune.
- **Assurance du logement :** le jeune peut bénéficier d'une allocation logement s'il vit dans un logement autre que celui des parents.
- **Assurance chômage :** le jeune bénéficie d'assurance chômage, au même titre que les autres salariés.

Mise en place du contrat

L'employeur adresse le contrat de professionnalisation à son OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) dans les 5 jours maximum après la date de début du contrat. Le contrat de travail est validé lorsque le formulaire est complété et signé par le salarié et l'employeur.

COÛTS POUR L'EMPLOYEUR

Rémunération de l'alternant

La rémunération minimale est déterminée en fonction du SMIC et de l'âge du salarié :

- **de 16 à 20 ans :** 65 % du SMIC
- **de 21 à 25 ans :** 80 % du SMIC
- **26 ans et plus :** Rémunération égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC.

Coût de la formation

Le coût est assumé pour votre OPCA, qui verse au CFC l'équivalent des 462 h de formation selon le taux horaire retenu.

À savoir

Dans le cadre de la nouvelle réforme professionnelle, le CFA/CFC Jeanne d'Arc propose d'accompagner les projets d'évolution professionnelle des salariés en utilisant le CPF (Compte Personnel de Formation). Nous pouvons mettre en œuvre tout type de plan de formation correspondant à notre offre de formation.

Pour tout renseignement
CFA/CFC Jeanne d'Arc
12, rue Auguste Dollfus
76600 Le Havre
Tél. 02 35 54 65 50
gabriel.bertel@lyceejdarc.org

Informations en vigueur en avril 2017