



FICHE PRATIQUE EMPLOYEUR

Le contrat de professionnalisation à l'Université de Strasbourg

⇒ Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un **employeur** et un **salarié**, incluant une action de formation en alternance permettant d'obtenir une qualification. Cette qualification doit être :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles RNCP (DEUST, DUT, licence pro ou master pro),
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

Les formations doivent être d'une **durée minimale de 150 heures** et représenter 15 à 25% de la durée totale du contrat (possibilité d'aller au-delà de 25% pour les formations diplômantes).

⇒ Les employeurs concernés

Tous les **employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue**, y compris les entreprises de travail temporaire. Sont exclus du dispositif l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif.

⇒ Quelles sont les modalités du contrat ?

Nature du contrat : CDI ou CDD, avec une période d'essai de 1 à 4 mois. Dans les deux cas, la durée du cycle de formation peut aller de 6 à 24 mois, selon le diplôme préparé.

Tutorat : L'entreprise peut désigner un tuteur en entreprise. Cet accompagnement n'est pas systématiquement obligatoire, mais est largement encouragé par les accords de branche.

Les dépenses de formation des tuteurs peuvent être prises en charge par l'OPCA (maxi 40h à 15€/h) pour les entreprises de moins de 10 salariés et imputées sur le plan de formation pour les entreprises de plus de 10 salariés. L'OPCA peut également prendre en charge les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale dans la limite de 230€ par mois pendant 6 mois (majoration possible de 50% dans certains cas).

⇒ Quels avantages pour les employeurs ?

L'aide embauche PME (jusqu'au 30 juin 2017)

Une prime trimestrielle de 500 euros durant les 2 premières années du contrat (soit 4000 euros au total) pour les entreprises de moins de 250 salariés.

L'exonération Fillon

Sur les cotisations patronales de sécurité sociale des rémunérations n'excédant pas 1,6 fois le SMIC. Le montant maximum de l'allègement dépend de l'effectif de l'entreprise.

L'aide forfaitaire à l'employeur

D'un montant de 2000€, cette aide est versée par Pôle-Emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans.

Les aides supplémentaires de l'Agefiph en cas d'embauche d'un travailleur handicapé

Le salarié n'est pas comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise

La rémunération attractive

Moins de 21 ans	De 21 à 26 ans	26 ans et plus
65% du SMIC	80% du SMIC	100% du SMIC ou 85% du salaire minimum conventionnel de branche

*Le salaire indiqué peut être supérieur par accord contractuel ou conventionnel.

⇒ Comment est financée la formation ?

Les **organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)** prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires.

Ces forfaits doivent être définis par conventions ou accords collectifs de branche ou à défaut, des accords collectifs conclus par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

En l'absence de forfaits horaires fixés par un tel accord, la prise en charge des actions se fait sur la base de **15 euros par heure**.

L'employeur peut imputer sur la participation à la formation professionnelle, les dépenses liées aux actions de formation qui vont au delà des montants forfaitaires pris en charge par les OPCA.

⇒ Comment procéder pour accueillir un apprenti?

1. Identifier la **formation** et contacter le **Service de Formation Continue** pour obtenir des informations détaillées sur la formation
2. Effectuer le **recrutement** de l'alternant
3. Compléter le **contrat de professionnalisation (CERFA)** et le transmettre à son OCPA, au plus tard 5 jours après le début du contrat

Joindre au contrat la **convention de formation professionnelle continue** ainsi que le programme de la formation (éléments fournis par le Service Formation Continue)

4. Effectuer la **Déclaration Préalable à l'Embauche** (DPAE) auprès de l'URSSAF (au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard le jour de la mise au travail effective de l'alternant)
5. Effectuer les **formalités administratives** : visite médicale auprès de la Médecine du Travail dans les 2 mois suivants le début du contrat, affiliation de l'alternant à la Caisse de retraite complémentaire de l'entreprise

⇒ Vos contacts

- Le **Service de Formation Continue** : sfc-contact@unistra.fr, 03 68 85 49 20
- L'**école/faculté/IUT/UFR** qui dispense la formation (voir coordonnées dans le catalogue des formations en alternance)