

Guide des Stagiaires de la Formation Continue

Etre en contrat de professionnalisation
à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier

Commercialisation
Metiers
Multimédia
Mécanique
climatique
civil
formel
Travaux
Production
Immobilier
d'études
Banque
Electronique
Santé
Aéronautique
Ingénierie
Biomédical
Chimie
Visiteur
Hygiene/securite
industrielle
Informatique
Environnement
Qualité
Management
publics
medical
Génie

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

A L'UNIVERSITE TOULOUSE III PAUL SABATIER

L'ALTERNANCE : MOTEUR DE VOTRE PROFESSIONNALISATION

VOTRE STATUT DE SALARIE	4
1) DEFINITION DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION.....	4
2) PERIODE D'ESSAI / RUPTURE / RENOUVELLEMENT DU CONTRAT.....	5
3) SUCCESSION DE CONTRATS.....	6
4) PROTECTION SOCIALE / CONGES.....	6
5) SALAIRE.....	8
6) APRES VOTRE CONTRAT.....	8
VOTRE STATUT DE STAGIAIRE DE LA FORMATION CONTINUE	9
7) OBLIGATIONS.....	9
8) DROITS LIES AU STATUT DE STAGIAIRE DE LA FORMATION CONTINUE.....	10
VOTRE EMPLOYEUR	10
9) TYPES D'ENTREPRISES.....	10
10) LE ROLE DE L'EMPLOYEUR : VOUS ACCOMPAGNER.....	11
11) AVANTAGES ET OBLIGATIONS.....	12
LE ROLE DE L'UNIVERSITE	12
12) L'UNIVERSITE.....	12
13) LE ROLE DU TUTEUR UNIVERSITAIRE :.....	12
14) LE ROLE DU SERVICE MFCA :.....	13
ANNEXE	14

Ce guide présente les principales règles administratives et financières du contrat de professionnalisation mises en œuvre par l'Université Paul Sabatier. Certaines peuvent changer en fonction de la branche professionnelle de l'entreprise

L'ALTERNANCE : moteur de votre professionnalisation

Le moteur de professionnalisation a pour objectif de **favoriser votre insertion ou réinsertion professionnelle** et de vous **permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle** :

- reconnue par l'Etat : **diplôme** ou titre professionnel
- reconnue par d'autres organismes enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles

L'alternance, c'est pour vous l'opportunité :

- **d'apprendre** dans des conditions privilégiées
- **d'étudier tout en étant** rémunéré
- **de préparer un diplôme**
- **d'être accompagné(e)** en entreprise par un tuteur d'entreprise et un tuteur universitaire
- **d'être à la fois salarié(e) et stagiaire de la formation continue**
- **de faciliter votre intégration** en entreprise
- **de développer rapidement des compétences** grâce aux allers-retours entre la théorie et la pratique
- **de construire votre projet professionnel** en développant savoirs, savoir-faire et savoir-être
- **d'acquérir une expérience professionnelle** valorisable et valorisante

Choisir le contrat de professionnalisation signifie travailler en partenariat avec plusieurs acteurs. Tout au long de cette année, vous allez être **en relation avec différents interlocuteurs**.

« Le stagiaire : au centre du dispositif..... & moteur de son contrat »



Etre salarié(e) / stagiaire en contrat de professionnalisation signifie avoir en permanence :

- **Deux objectifs :**
 - obtenir une qualification reconnue
 - acquérir des compétences et des savoir-être
- **Un double statut, qui correspond à ces deux objectifs :**
 - statut de stagiaire de la formation continue
 - statut salarié

En tant que salarié(e) en contrat de professionnalisation, vous bénéficiez du régime général légal applicable à tous les salariés, ainsi que de certains avantages liés à la possession de la carte d'étudiant

VOTRE STATUT DE SALARIE

1) DEFINITION DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Type de contrat de travail :

C'est un contrat de travail en alternance de type particulier, soit CDD, soit CDI .
Il est conclu entre vous et un employeur :

L'objectif : vous donner une **formation en alternance** fondée sur l'articulation de périodes d'acquisition de savoir-faire et savoir-être en entreprise, et de périodes de formation théorique à l'université

La procédure :

- 1 - **L'entreprise et vous-même signez le contrat** de professionnalisation
- 2 - **L'entreprise et l'université signent une convention de formation**
- 3 - **L'entreprise envoie le contrat à son OPCA** (Organisme Paritaire Collecteur Agréé). Il s'agit d'un organisme de branche professionnelle, qui vérifie la conformité du contrat et le transfère à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) .

Cette procédure doit être réalisée dans les 5 jours suivant le début du contrat.

Le contrat est composé de plusieurs parties qui précisent vos conditions d'embauche :



- votre employeur : coordonnées, convention collective...
- vous : coordonnées, date de naissance, dernier diplôme obtenu...
- votre tuteur d'entreprise : nom, prénom, emploi occupé...
- le contrat : dates de début et de fin, montant de votre rémunération, intitulé de la qualification préparée, nombre d'heures à effectuer...

Avant de signer le contrat, lisez-le attentivement et vérifiez l'ensemble des informations

Public :

Le contrat de professionnalisation est accessible aux :

- titulaires des pré requis liés à la formation visée
- âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, inscrits au pôle emploi

A noter :

L'autorisation de travail est accordée de droit à la **personne étrangère** ayant une autorisation de séjour et concluant un contrat en alternance à durée déterminée. (Article L5221-5 du Code du travail)

Les bénéficiaires de minima sociaux (RSA : Revenu de solidarité active ; ASS : Allocation spécifique de solidarité ; AAH : Allocation aux adultes handicapés) ou ayant été en CUI (Contrat unique d'insertion) peuvent également signer un contrat de professionnalisation

Durée du contrat :

Elle est **comprise entre 6 et 12 mois pour les CDD**

Dérogations possibles jusqu'à 24 mois pour des diplômes nationaux dans certaines branches professionnelles.

Durée de la période de formation :

Cela correspond à l'action de professionnalisation, il s'agit de la période où vous êtes à l'université. Elle est comprise entre 15 % et 25 % **de la durée totale de votre contrat** sans être inférieure à 150 heures. Des dérogations sont possibles jusqu'à 50 %, **dans certaines branches professionnelles.**

2) PERIODE D'ESSAI / RUPTURE / RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Période d'essai :

Elle est de **15 jours** quand le contrat de professionnalisation est de 6 mois
Au-delà, elle est d'un mois.

Rupture de contrat :

Résiliation pendant la période d'essai	A l'initiative du stagiaire et/ou de l'employeur	Pas besoin de préciser de motifs mais il faut informer les partenaires	L'employeur : • Dispose de 30 jours pour le signaler à son OPCA, à la DIRECCTE et à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations sociales
Résiliation après la période d'essai	<ul style="list-style-type: none"> • Accord des 2 parties nécessaire • Pour faute grave de l'une ou l'autre partie • En cas de force majeure • A l'initiative du stagiaire en cas d'embauche en CDI 	Accord écrit et signé par les 2 parties	• Informe le responsable de la formation et le pôle alternance

Renouvellement du contrat :

Le contrat de professionnalisation à **durée déterminée peut être renouvelé une fois** si le stagiaire n'a pu obtenir la qualification préparée :

- pour cause **d'échec aux épreuves d'évaluation** de la formation suivie
- en cas de **maternité**
- en cas de **maladie, d'accident du travail**
- en cas de **défaillance de l'organisme de formation**

3) SUCCESSION DE CONTRATS

Après quel type de contrat, pouvez-vous conclure un contrat de professionnalisation ?

TYPE DE CONTRAT	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CDD	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
AVEC LE MEME EMPLOYEUR	Oui pour compléter la qualification	Oui pour permettre d'occuper un autre poste de travail avec l'acquisition d'une qualification	Oui pour obtenir une nouvelle qualification dans un autre domaine ou préparer une qualification d'un niveau supérieur
AVEC UN AUTRE EMPLOYEUR	Oui Pas de conditions		

Quel contrat conclure après un contrat de professionnalisation ?

TYPE DE CONTRAT	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CDD	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
AVEC LE MEME EMPLOYEUR	Non Sauf décision de la DIRECCTE	Oui Pas de conditions	Oui, 2 cas : 1 - Les 2 contrats doivent constituer des étapes successives nécessaires à l'acquisition de compétences spécifiques 2 - La 1 ^{ère} étape doit viser l'obtention d'un niveau de qualification indispensable pour préparer une seconde qualification
AVEC UN AUTRE EMPLOYEUR			Oui Pas de conditions

4) PROTECTION SOCIALE / CONGES

Protection sociale :

En tant que salarié(e) titulaire d'un contrat de travail :

- vous cotisez pour la retraite
- vous relevez du régime général de Sécurité Sociale

C'est à vous de contacter la C.P.A.M. (Caisse Primaire d'Assurance Maladie)

pour changer votre situation

Connectez-vous sur ameli.fr pour créer votre compte

ou

Téléphonez au 3646 (plateforme nationale) et en fonction de votre numéro de Sécurité Sociale et votre lieu de résidence, ils vous indiqueront de quelle C.P.A.M. vous dépendez ainsi que les démarches à suivre pour réaliser ce changement

Vous devez obligatoirement avoir une mutuelle, différente de la mutuelle étudiante, elle peut être :

- soit proposée ou imposée par l'entreprise
- soit prise de votre propre initiative
- soit celle de vos parents (se rapprocher de leur mutuelle pour connaître les conditions d'adhésion)

En cas d'arrêt maladie et dans un délai de 48 heures suivant votre date d'arrêt maladie, vous devez adresser :

- ☑ le volet 3 de l'avis d'arrêt de travail délivré par votre médecin à votre entreprise
- ☑ les volets 1 et 2 à votre caisse d'assurance maladie
- ☑ une copie de votre arrêt maladie au secrétariat pédagogique de la formation que vous suivez

Cette formalité est identique en cas de prolongation de l'arrêt maladie

Attention : si vous êtes malade plusieurs jours, vous avez 3 jours de carence, c'est-à-dire que pendant les 3 premiers jours de votre arrêt, vous n'êtes pas rémunéré(e)

Congés payés (cadre habituel)



Il vous faut vous renseigner auprès du Service des Ressources Humaines de votre entreprise sur le fonctionnement des congés. Il peut y avoir des modalités de mise en œuvre différentes, notamment pour les RTT et les heures supplémentaires, et des pratiques et usages spécifiques à votre entreprise

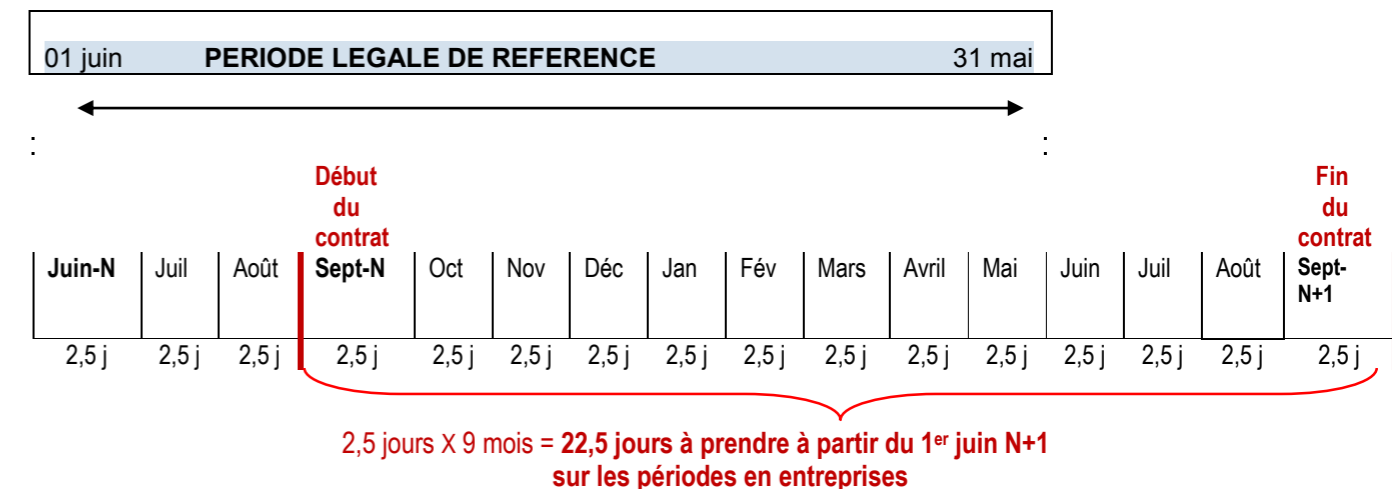
CONGES PAYES
Cadre habituel

2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectué, soit un total de 30 jours ouvrables sur l'année pour un contrat de 12 mois, sauf dispositions plus favorables prévues par la convention collective.

Pour les périodes de fermeture de l'entreprise, si le salarié(e) n'a pas cumulé suffisamment de droits à congés payés, l'entreprise peut accorder des congés anticipés (ce n'est pas obligatoire) ou des congés sans solde.

Attention : les congés sont pris sur les périodes en entreprise et avec accord de votre entreprise

Exemple de calcul du nombre de jours de congés payés



Les congés fonctionnent sur le principe « d'une banque » :

- vous mettez des jours « de côté » pendant la période légale de référence
- au terme de cette période, vous pouvez prendre ces congés payés

Remarque : Contactez avec le Service des Ressources Humaines pour savoir comment solder vos congés payés à la fin de votre contrat de professionnalisation

5) SALAIRE

Calculez votre salaire :

base mensuelle pour une entreprise aux 35 heures = 151,67 heures X SMIC horaire

La rémunération est fonction de l'âge, du niveau de qualification visé et du niveau de qualification initial

NIVEAU DE FORMATION	Moins de 21 ans *	Entre 21 ans et 25 ans*	26 ans et plus *
Qualification inférieure au Bac professionnel ou équivalent, ou titulaire d'un Bac général	55 % du SMIC Brut*	70 % du SMIC Brut*	Au minimum 85 % du salaire minimum conventionnel ou 100 % du SMIC brut
Qualification égale ou supérieure au Bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau **	65 % du SMIC Brut*	80 % du SMIC Brut*	

* sauf dispositions conventionnelles plus favorables (article L 981-5 du Code du Travail)

Pour information, votre **rémunération peut être plus favorable en fonction de la branche professionnelle** de votre entreprise.

Remarques pour le changement d'âge en cours de contrat :

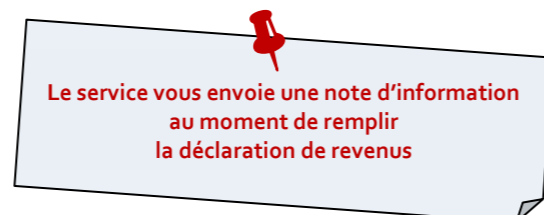
- de 20 à 21 ans, les montants sont réévalués à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint ses 21 ans
- de 25 à 26 ans, il n'y a pas d'incidence sur la rémunération du salarié, ni sur les conditions de déroulement du contrat

Déclarez vos revenus :

 Vous devez **obligatoirement** déclarer vos revenus.

En fonction du montant des revenus déclarés, vous pouvez bénéficier :

- d'un abattement.
- de la prime pour l'emploi.



6) APRES VOTRE CONTRAT

- Si vous signez un **nouveau contrat** (CDD ou CDI) dans l'entreprise où vous avez réalisé votre alternance
 - L'entreprise n'a **pas l'obligation de reporter vos congés** non pris sur le nouveau contrat (renseignez-vous auprès du service des Ressources Humaines)
 - Le nouveau salaire doit **prendre en compte votre ancienneté** dans l'entreprise.

- Si vous **n'enchaînez pas tout de suite sur un nouveau contrat**, vous avez intérêt à vous inscrire au Pôle Emploi. Ainsi, vous obtiendrez une couverture sociale, et vous bénéficierez des **indemnités chômage auxquelles vous avez droit**.



Pas d'indemnité de fin de contrat :

le contrat de professionnalisation n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité d'emploi.

VOTRE STATUT DE STAGIAIRE DE LA FORMATION CONTINUE

Comme vous êtes inscrit(e) à l'université, vous avez droit à certains avantages mais vous devez aussi respecter certaines obligations

7) OBLIGATIONS

Vous vous engagez à :

- travailler pour le compte de votre employeur
- suivre la formation prévue au contrat
- être assidu(e) en formation et en entreprise
- vous présenter aux examens
- vous conformer au règlement intérieur de l'entreprise et de l'université
- respecter le **planning d'alternance**. Vous ne pouvez pas être en entreprise pendant les périodes de formation, sauf après accord du responsable de la formation et sur présentation d'une demande écrite et motivée de votre entreprise

Le service souhaite être informé quand vous êtes absent(e) en entreprise et souhaite avoir une copie des justificatifs (copie de l'arrêt maladie, grève des transports en commun, ...).

Nous vous rappelons que **vous êtes salarié(e) d'entreprise**. Dans ce cadre, votre employeur vous envoie en formation pendant votre temps de travail. Par conséquent, vous êtes :

- soit en entreprise,
- soit en cours,
- soit en congés,
- soit en arrêt de travail (maladie, maternité, etc...).

S'il n'y a pas cours, par exemple pour cause de grève, de fermeture de l'université, etc..., vous êtes obligatoirement dans une des situations restantes.

Exemple du lundi de Pentecôte et autres ponts :

Il s'agit d'un jour chômé à l'Université, mais pas forcément dans vos entreprises.

Dans ce cas, si vous êtes sur une période à l'Université et que dans vos entreprises cette journée n'est pas chômée, vous devez poser une journée de congés, soit une journée de RTT.

ATTENTION : en cas d'absences injustifiées, il y a un risque de :

- retenue sur salaire
- remise en cause de la poursuite de la formation à l'université

8) DROITS LIES AU STATUT DE STAGIAIRE DE LA FORMATION CONTINUE

Vous avez droit aux prestations suivantes :

- Carte d'étudiant et avantages qui y sont liés : réductions des tickets de cinéma, spectacle, accès aux RU, BU...
- Aide Personnalisée au Logement (APL)
- Aides à la location immobilière
- Réductions sur les tarifs SNCF

 **En devenant salarié, vous ne bénéficiez plus des tarifs étudiants au RU (Restaurant Universitaire)**

Vous n'avez plus le droit :

Aux prestations indexées sur conditions de ressources :

- Bourse CROUS

Aux prestations incompatibles avec votre statut de salarié :

- Mutuelle étudiante
- Sécurité Sociale étudiante



REMARQUE :

- Aides pour les stagiaires reconnus travailleurs handicapés.
Pour plus d'informations : <http://www.agefiph.fr/>

VOTRE EMPLOYEUR

9) TYPES D'ENTREPRISES

- Entreprises **assujetties au financement de la formation professionnelle continue**
- **Les établissements publics industriels et commerciaux** peuvent conclure des contrats de professionnalisation
- **Les entreprises de travail temporaire** peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.

Sont exclus :

les collectivités territoriales, les organismes consulaires (CCI, Chambre des Métiers, ...), les établissements publics à caractère administratif.

Pour vous embaucher, l'entreprise a dû obligatoirement :

- établir un contrat en liaison avec son **OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)**
- établir la **déclaration unique d'embauche D.P.A.E**
- vous faire passer une **visite médicale d'embauche**
- **établir le contrat dans les 5 jours** qui précèdent le démarrage effectif du contrat.

10) LE ROLE DE L'EMPLOYEUR : VOUS ACCOMPAGNER

Il s'engage à :

- **assurer une formation** au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle
- **lui fournir un emploi** en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat
- **désigner un tuteur** d'entreprise pour vous accompagner



Dans les 2 mois qui suivent la signature du contrat de professionnalisation, le programme de formation peut être adapté.

Votre employeur doit examiner avec vous l'adéquation du programme avec vos acquis professionnels. En cas d'inadéquation, un avenant doit être signé dans la limite de la durée du contrat.

ROLE DU TUTEUR D'ENTREPRISE :

Le salarié tuteur : <ul style="list-style-type: none">• doit être volontaire• ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés en alternance (en contrat d'apprentissage et de professionnalisation)• doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé	L'employeur tuteur : <ul style="list-style-type: none">• ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés• doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé
Les missions du tuteur sont : <ul style="list-style-type: none">• vous accueillir, vous aider, vous informer et vous guider• organiser votre activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de vos savoir-faire professionnels et savoir être• veiller au respect du planning d'alternance• assurer la liaison avec l'université et le responsable de la formation• participer aux actions de suivi de l'alternance organisées par l'université	
L'employeur doit laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former	

11) AVANTAGES ET OBLIGATIONS

Aspects financiers :

1 - Réduction FILLON pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus

Il s'agit d'une réduction des cotisations patronales de Sécurité Sociale, calculée en fonction du SMIC mensuel. Son mode de calcul est variable selon la taille de l'entreprise. (cf. Annexe).

2 - Autres aides spécifiques : (cf. Annexe)

Financement de la formation :

Le coût de votre formation est financé par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) de la branche professionnelle dont dépend votre entreprise et/ou sur le plan de formation de l'entreprise

LE ROLE DE L'UNIVERSITE

12) L'UNIVERSITE

L'université vous propose d'intégrer des formations professionnelles, de niveau Bac + 2 à Bac + 5, susceptibles d'être réalisées en contrat de professionnalisation :

- soit des formations qui accueillent un public mixte (formation initiale et formation continue)
- soit des formations réalisées exclusivement en alternance

Le rôle de l'université dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est de :

- **définir** les programmes de formation
- **organiser** la formation et la met en œuvre
- **mettre** en place les conditions matérielles et humaines pour vous former
- **étudier** la recevabilité administrative des candidatures
- **respecter** la législation en matière de formation continue
- **mettre** en place un dispositif de suivi des stagiaires avec :
 - des **visites en entreprises**
 - des **entretiens individuels et/ou collectifs** avec les salariés en alternance
 - des **contacts téléphoniques ou par courriels** réguliers avec le tuteur d'entreprise
 - la **désignation d'un tuteur universitaire** pour le suivi de chaque stagiaire de formation continue

13) LE ROLE DU TUTEUR UNIVERSITAIRE :

vous accompagner dans votre parcours de formation à l'université et en entreprise

Le tuteur universitaire est un enseignant de votre formation qui a pour mission de mettre un lien entre l'université et l'entreprise

- Il **veille à la bonne adéquation** entre les missions confiées au stagiaire en entreprise et le contenu de la formation
- Il **se rend en entreprise** au moins une fois par an et a régulièrement des contacts avec le stagiaire et le tuteur en entreprise

14) LE ROLE DU SERVICE MFCA :

vous accompagner sur les aspects administratifs et financiers

Notre équipe est présente pour vous accompagner et répondre à toutes vos questions :

Pour le site d'Auch :

Fabien LATRAUBE
Tel : 05 62 61 63 07
fabien.latraube@iut-tlse3.fr

Pour le site de Castres :

Céline SOUSSI
Tél : 05 63 62 15 88
celine.souissi@iut-tlse3.fr

Pour les sites de Toulouse :

Estrella CERVINO-LORENZO
Delphine COUDERC
Karine ORTYL
Emmanuelle SOULES
Tél : 05 61 55 66 30
mfca.p-idfca@univ-tlse3.fr

Pour le site de Tarbes :

Patricia CARDON
Tél. : 05 62 44 64 54
formation.continue@iut-tarbes.fr
www.iut-tarbes.fr

Des supports d'information sont également disponibles pour vous expliquer le contrat de professionnalisation (consulter notre site internet : <http://mfca.ups-tlse.fr>)

ANNEXE

Quels sont les autres avantages pour l'entreprise ?

1 – Exonération totale des cotisations patronales pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus

Il y a une exonération totale des cotisations patronales :

- d'assurances sociales
- d'allocations familiales

dans la limite du montant d'un SMIC à l'exception de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles.

• Calcul des effectifs :

1- Non pris en compte

- dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises sauf en ce qui concerne la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles
- dans le calcul des bénéficiaires de congés de formation

2- Prise en compte dans les effectifs de l'alternance

Les entreprises de plus de 250 salariés et plus, qui n'ont que 3 % de leur effectif en alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation), ont une majoration du taux de la taxe d'apprentissage de 0,6 % de la masse salariale au lieu de 0,5 %.

• Fin de contrat :

Pas d'indemnité de fin de contrat CDD

• Les frais de tutorat :

Le tuteur peut suivre une formation au tutorat. **L'OPCA dans certains cas peut prendre en charge le coût de cette formation** dans la limite d'un plafond de 15 € de l'heure et pour une durée maximale de 40 heures.

L'OPCA peut également prendre en charge les dépenses liées à **l'exercice du tutorat** dans la limite de 230 € par mois, par stagiaire et pour une durée maximale de 6 mois.

• Déduction des avantages en nature :

Excepté dans le cas où un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat, 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.

• Aide versée par le Pôle Emploi à l'employeur : Aide forfaitaire pour l'employeur (AFE) :

Si vous embauchez une personne dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, vous pouvez bénéficier de l'aide forfaitaire mais sous certaines conditions :

- l'employeur n'a pas procédé à un licenciement économique dans les 12 mois précédant l'embauche
- il est à jour de ses contributions
- il relève du régime d'assurance chômage à titre obligatoire
- il embauche un demandeur d'emploi bénéficiaire de l'ARE et âgé de 26 ans et plus

Le montant de l'aide est plafonné et versé par mois dans la limite de la durée de l'action de professionnalisation.

Se rapprocher de Pôle Emploi pour connaître les conditions générales de mise en œuvre :
<http://www.pole-emploi.fr/accueil/>

**L'Université
votre atout !**

Ce document n'a pas vocation à être exhaustif et est susceptible d'être modifié en fonction de l'évolution du cadre réglementaire et législatif.

*Document rédigé par l'équipe du Pôle Ingénierie de Développement de Formation Continue et Alternance
Mission Formation Continue et Apprentissage de l'Université Toulouse III Paul Sabatier*

*Mission Formation Continue et Apprentissage
Université Toulouse III Paul Sabatier
31062 TOULOUSE cedex 9*

*Tél. : 05 61 55 66 30
Fax. : 05 61 55 87 01
Mail : mfca.p-idfca@univ-tlse3.fr*