

Préparer un diplôme en ALTERNANCE
avec le
GRETA AGENAIS & VAL DE GARONNE

Le Contrat de Professionalisation

Des atouts professionnels

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

Contactez nous :

Guillaume LARUE, Conseiller en formation Continue

Béatrice SIMON, Assistante Commerciale

☎ 05 53 76 02 54 📄 05 53 76 02 58

@ : greta.agenvalgaronne@ac-bordeaux.fr

www.greta-avdg.fr

Non assujetti T.V.A.
SIRET : 19470020900027
Code APE : 8559A
N° de déclaration d'existence : 7 247 P 000 247

Notre métier, le vôtre



AGENAIS &
VAL DE GARONNE)))
LA FORMATION CONTINUE.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

BTS

au Lycée
JB de Baudre AGEN



))) **M**anagement des
Unités
Commerciales

))) **N**égociation
et **R**elation Client

))) **A**ssistant de
Gestion PME - PMI

Notre métier, le vôtre

AGEN
05.53.66.82.48

www.greta-avdg.fr

MARMANDE
05.53.76.02.54

Notre métier, le vôtre

Le contrat de travail

☞ **Qu'est ce que le contrat de professionnalisation ?**

- ✓ Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant une formation pratique en situation de travail dans l'entreprise et une formation théorique dispensée en centre de formation.
- ✓ Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail spécifique :
 - A durée déterminée de 6 à 12 mois (qui peut être portée à 24 mois dans certains secteurs professionnels et selon l'accord de branche) ou
 - A durée indéterminée
- ✓ Le contrat peut comporter une période d'essai.
- ✓ Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le titulaire n'a pas pu obtenir la qualification visée (pour cause d'échec aux épreuves d'examen, maladie, maternité, accident du travail, ou défaillance de l'organisme de formation).
 - ✓ Le contrat peut être conclu à temps partiel.
 - ✓ Le titulaire du contrat bénéficie de l'ensemble des dispositions du Code du Travail et de la convention collective applicable aux autres salariés.
 - ✓ Le titulaire du contrat n'est pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel de votre entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail et maladies professionnelles).

☞ **Pour quel objectif ?**

Le salarié travaille dans une entreprise tout en suivant une formation en centre de formation afin d'acquérir une qualification dans l'emploi qu'il occupe. Il bénéficie ainsi d'une formation et d'un accompagnement professionnel complet, centré sur les besoins en compétences de l'entreprise et de son secteur d'activité.

☞ **Qui peut en bénéficier ?**

- ✓ Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation
- ✓ Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- ✓ Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- ✓ Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé

La rémunération

- ✓ Le salaire est déterminé en pourcentage du SMIC.

- ✓ Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est assuré social. Il bénéficie de la **même protection sociale que les autres salariés** de l'entreprise (maladie, accident du travail, allocations familiales et logement, retraite, etc...)

Les rémunérations minimales imposées sont les suivantes :

	Cas général (sans diplôme, CAP, BEP, Bac général...)	Cas particulier : salarié au moins titulaire d'une qualification, d'un diplôme, ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV (Bac Pro, Brevet Professionnel...) ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur (licence...)
Moins de 21 ans	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 à 25 ans	70 % DU SMIC	80 % du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85% de la rémunération prévue par le convention collective	

- ✓ Le taux de rémunération change le 1^{er} jour du mois qui suit l'anniversaire du salarié.
- ✓ La rémunération peut être supérieure à ces montants si l'entreprise applique des **accords particuliers** (conventions collectives ou accords de branches professionnelles).
- ✓ Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés de l'entreprise. Le temps de formation est inclus dans le temps de travail.
- ✓ Dans le cadre du contrat à durée déterminée, **l'indemnité de fin de contrat n'est pas due au salarié.**

Les droits et obligations

- ✓ **Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail** écrit. Le salarié doit respecter le règlement intérieur de l'entreprise et effectuer les travaux confiés en lien avec le métier préparé.
- ✓ **Le salarié** s'engage à travailler pour le compte d'un employeur et à suivre la formation prévue au contrat. **Le temps de formation est considéré comme du temps de travail.**
- ✓ **En tant que salarié**, vous bénéficiez de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés (horaires, jours de congés payés, etc...)

Notre accompagnement

- ✓ **Présentation des diplômes, de l'organisation pédagogique mise en place et des activités professionnelles à mener en entreprise**
 - ✓ **Organisation d'ateliers de Technique de Recherche d'Emploi**
 - ↳ Aide à l'élaboration de la lettre de motivation et du CV
 - ↳ Conseils et suivi de la démarche de recherche d'entreprise
 - ✓ **Montage du dossier**
- Le GRETA accompagne l'employeur dans l'élaboration du dossier et des demandes d'aides.
- L'employeur doit adresser le contrat de professionnalisation à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) au titre de l'alternance au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat.
- ✓ **La pré-sélection des candidats**
- A partir du profil de poste préalablement défini par l'entreprise, le GRETA peut effectuer une pré-sélection des candidatures.

Nos atouts

- ✓ Notre **taux de résultat** aux examens est un **gage de qualité** de la formation grâce à une expérience de plus de 15 ans dans le domaine au Lycée Jean-Baptiste de BAUDRE à AGEN.
- ✓ Une formation en adéquation avec les exigences du diplôme puisque **de nombreux formateurs participent à la correction des épreuves BTS** et en connaissent le niveau.
- ✓ Notre **accompagnement renforcé par un suivi en entreprise régulier** des stagiaires garantit la **communication** entre la formation, l'entreprise et son salarié.

La Formation

Le principe

- ✓ Le contrat de professionnalisation est basé sur **une formation alternant théorie et pratique en entreprise**. Ainsi, le salarié suit des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par l'organisme de formation et, le cas échéant, des actions d'évaluation et d'accompagnement.
- ✓ Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :
 - ↳ Une **formation certifiante** : diplôme Education Nationale strictement identique que celui passé par la voie de la formation initiale (**les résultats obtenus par la voie de la formation professionnelle sont équivalents voire supérieurs aux autres voies de formation**)
 - ↳ Une formation qualifiante
- ✓ Le salarié exerce en entreprise une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée afin d'acquérir un **savoir-faire professionnel**.

Le tutorat

- L'employeur peut désigner au sein de l'entreprise un tuteur chargé :
- ↳ **d'accompagner le salarié** dans sa démarche d'acquisition des compétences
 - ↳ **d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider** le bénéficiaire tout au long du contrat
 - ↳ de veiller au respect de son emploi du temps et **d'assurer la liaison** avec l'organisme de formation
 - ↳ de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'alternance

Pourquoi choisir l'alternance

- L'alternance permet au salarié d'obtenir un contrat de travail et d'acquérir :
- Une **expérience professionnelle**
 - Des connaissances et aptitudes nécessaires à l'obtention d'un **diplôme ou d'une qualification en étant rémunéré**
 - Des **compétences recherchées par les employeurs**
 - Des **perspectives sérieuses d'embauche et d'évolution** au sein de l'entreprise

Les avantages du contrat

☞ **Aide à l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans** (décret n° 2011-523 du 16 mai 2011)

✓ Les employeurs de moins de 250 salariés peuvent demander le bénéfice de cette nouvelle aide de l'État pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans ayant pour effet d'augmenter le nombre de salariés employés en alternance.

✓ Le montant de l'aide est accordé pour une durée de 12 mois :

Dans une entreprise de moins de 20 salariés : SMIC horaire applicable au 1^{er} janvier de l'année en cours × 151,67 × (pourcentage du SMIC applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail) × 0,12 × 12

Ex : **1278.00 €** pour un salarié rémunéré 65 % du SMIC

Dans une entreprise de 20 salariés et plus : SMIC horaire applicable au 1^{er} janvier de l'année en cours × 151,67 × (pourcentage du SMIC applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail) × 0,14 × 12.

Ex : **1491.00 €** pour un salarié rémunéré 65 % du SMIC

☞ **Aide à l'embauche d'un Demandeur d'Emploi de plus de 26 ans**

✓ Le montant de l'aide est de **2000 €**.

✓ Cette aide peut être cumulée avec une exonération de cotisations (ex : allègement général dit « réduction Fillon ») et avec l'aide de l'Etat pour l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en alternance.

☞ **Aide à l'embauche d'un D.E de plus de 45 ans** (décret n° 2011-524 du 16 mai 2011)

✓ Le montant de l'aide est de **2 000 €**.

✓ Cette aide peut être cumulée avec l'aide à l'embauche d'un demandeur d'Emploi de plus de 26 ans

✓ L'employeur bénéficie en outre d'une **exonération des cotisations patronales** de sécurité sociale (assurance maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse), d'allocations familiales et d'accidents du travail, sur la fraction de la rémunération ne dépassant pas le SMIC.

☞ **Exonérations de charges patronales**

✓ **La réduction dite Fillon** est une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale portant sur les assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès), les accidents du travail et maladies professionnelles (les cotisations supplémentaires accidents du travail ne sont pas concernées), et les allocations familiales, calculée en fonction décroissante de la rémunération versée à chaque salarié.

Les avantages du contrat

☞ **Non prise en compte du salarié dans l'effectif de l'entreprise**

☞ **Dispense de versement de l'indemnité de fin de contrat**

☞ **Prise en charge financière des frais de formation**

✓ L'Organisme Paritaire Agréé (OPCA) auquel l'entreprise verse la contribution annuelle au développement de la formation professionnelle **prend en charge les frais de formation, d'évaluation et d'accompagnement du titulaire du contrat**, en fonction des orientations définies dans les accords de branches : **pas de coût pour l'entreprise**.

☞ **Aide à la fonction tutorale**

✓ 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 et pour une durée maximale de 40h.

✓ Par ailleurs, les OPCA peuvent couvrir également les dépenses liées à l'exercice des fonctions tutorales dans la limite de **230 €** par mois et par bénéficiaire pour une durée maximale de **6 mois** (montant majoré de 50%, soit 345 €, si le salarié a moins de 26 ans avec un niveau scolaire inférieur au Bac Pro ou technologique, ou quand le salarié est bénéficiaire RSA, de l'ASS ou de l'AAH).

☞ **Avantages spécifiques pour les groupements d'employeurs**

✓ Exonérations spécifiques pour certains **groupements d'employeurs** (GEIQ) : contacter le GEIQ 47 www.passeemploi47.org

✓ **L'AGEFIPH** (fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés) peut vous accorder des aides particulières : primes à l'embauche, aides à la consolidation de l'emploi, à l'accessibilité des lieux de travail et à l'aménagement des postes.