



Guide pour contrat de professionnalisation

Collège
Sciences de l'Homme / Université
de BORDEAUX

Toutes les informations
pour vous engager en
contrat de
professionnalisation



Collège
Sciences de l'Homme / Université
de BORDEAUX

SERVICE FTLV CSH, 3 ter Place Victoire 33000 Bordeaux

05 57 57 31 88

✉ formation.continuesh@u-bordeaux.fr

Sommaire

PARTIE 1 LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

P 3

- 1 - L'alternance dans le supérieur ? le choix du professionnalisme ! P 4
- 2 - Un contrat de travail qui vous offre des avantages statutaires P 5
- 3 - Le contrat de professionnalisation ? qu'est-ce que c'est ? P 5
- 4 - Et la réglementation ? P 10

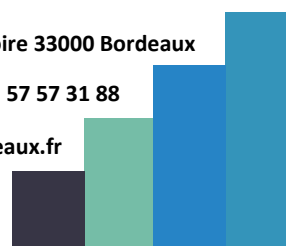
PARTIE 2 LES BONS PLANS

P 15

- 1 - L'aide à la recherche de structure d'accueil P 16
- 2 - L'aide à l'hébergement P 16
- 3 - Les aides demandeurs d'emploi P 17
- 4 - L'aide sociale P 17

PARTIE 1

Le contrat de professionnalisation



1

L'ALTERNANCE DANS LE SUPÉRIEUR ? LE CHOIX DU PROFESSIONNALISME !

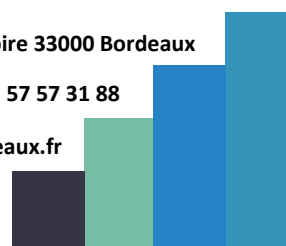
Pour vous, le contrat de professionnalisation c'est :

- Bénéficier d'une formation de qualité et d'un accompagnement assuré conjointement par l'équipe pédagogique et le tuteur en entreprise en structure d'accueil ;
- Obtenir le même diplôme que les étudiants ;
- Acquérir les compétences qui répondent aux attentes et aux besoins du monde socio-économique ;
- Vous assurer d'un véritable tremplin vers l'emploi :
 - Acquérir une expérience en structure d'accueil significative qui permet la mise en œuvre de vos acquis dans la réalité quotidienne d'une structure d'accueil ;
 - Gagner en compétences ;
 - Être totalement opérationnel à l'issue de vos études pour entrer sereinement dans le monde du travail.
 - Un réseau professionnel et une expérience de l'entreprise, dans le champ visé, pour postuler plus aisément dans la structure d'accueil de votre choix ;

Pour votre structure d'accueil, le contrat de professionnalisation c'est :

- Procéder à un pré-recrutement approfondi ;
- Former ses futurs collaborateurs (-trices) à ses métiers, à sa culture ;
- Participer à la formation de ses futurs collaborateurs ;
- Bénéficier des transferts de compétences en provenance de l'enseignement supérieur public.

**Aujourd'hui, de plus en plus de stagiaires de la formation font le
choix de cette opportunité ouverte sur le monde socio-
économique.**



Pourquoi pas vous ?

2

UN CONTRAT DE TRAVAIL QUI VOUS OFFRE DES AVANTAGES STATUTAIRES

- Le statut de salarié vous accorde une véritable autonomie financière.
- 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.
- Vous bénéficiez des prestations de la Sécurité Sociale qui vous couvrent pour les risques maladie ou accident du travail ;
- Si votre structure d'accueil vous recrute au terme du contrat en signant un contrat de travail (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire), votre ancienneté est reconnue ; vous êtes dispensé(e) de période d'essai (sauf disposition conventionnelle contraire). ATTENTION : À l'issue d'un contrat à durée déterminée, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.
- Le contrat de professionnalisation vous ouvre des droits en cas de chômage ultérieur (sauf en cas de démission) ;
- Vous cotisez pour votre retraite pour la durée de votre contrat.

Le contrat de professionnalisation vous accorde des avantages financiers

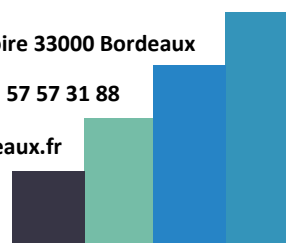
- Action logement, via l'aide « MOBILI-JEUNE » pour les moins de 30 ans, peut vous accorder une aide à l'hébergement sous conditions. <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F33173>

3

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ? QU'EST-CE QUE C'EST ?

Comment ça marche ?

Dans une formation en contrat de professionnalisation, vous alternez des périodes en milieu socio-professionnel (structure d'accueil) et des périodes en centre de formation.



Le livret de suivi contrat de professionnalisation, outil indispensable de suivi de votre formation tant au centre de formation qu'en structure d'accueil, est votre propriété. Il véhicule les informations pédagogiques concernant votre formation.

La responsabilité partagée par rapport aux objectifs de formation est contractualisée à travers le livret de suivi contrat de professionnalisation entre les trois acteurs (vous, votre tuteur en entreprise et votre tuteur pédagogique) qui ont chacun un rôle :

- **VOTRE STRUCTURE D'ACCUEIL** : sa logique est de concevoir, de produire, de fabriquer, de commercialiser. Elle vous forme et vous met en contact direct avec les réalités du métier. Elle désigne votre tuteur en entreprise.
- **LE CENTRE DE FORMATION** : il organise la formation et structure la relation avec la structure d'accueil. Il vous accompagne pour utiliser au mieux la complémentarité entre les deux pôles de formation. Il désigne votre tuteur pédagogique.
- **VOUS** : en tant qu'alternant-e, vous êtes un-e salarié-e de la structure d'accueil, vous participez à la production et êtes associé-e aux travaux. Vous êtes au centre de la relation entre la structure d'accueil et le Centre de formation.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-contrat-de-professionnalisation>

L'alternance en pratique comment ça se passe ?

■ LE RYTHME D'ALTERNANCE

Cours, puis travail, puis de nouveau cours, puis retour au travail... Ce roulement est l'essence même de l'alternance.

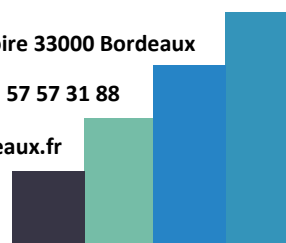
Chaque formation possède un rythme d'alternance qui lui est propre, conçu à partir des contraintes pédagogiques et des projets que vous devez mener. Il est formalisé dans le calendrier de la formation.

■ LE FINANCEMENT DE VOTRE FORMATION

- **LES FRAIS PÉDAGOGIQUES** : La structure d'accueil prend en charge vos droits d'inscription et vos frais de formation via son Opérateur de Compétences (OPCO) et/ou son Plan de Développement des Compétences (PDC) de la structure d'accueil

OPCO :

<https://travail-emploi.gouv.fr/les-operateurs-de-competences-opco>



PDC :

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F11267>

- TUTORAT : 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 OPCO 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.

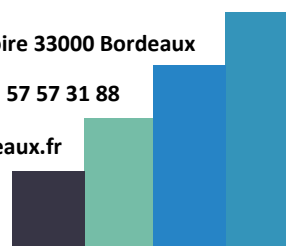
■ LES DÉMARCHES D'INSCRIPTION

Pour candidater en contrat de professionnalisation, vous devez respecter plusieurs étapes :

- Choisir votre formation en contrat de professionnalisation ;
- Suivre la procédure de candidature de cette formation ;
- Rechercher activement un employeur.

Votre inscription en contrat de professionnalisation n'est définitive que si :

- Votre candidature est acceptée ;
- Vous avez réalisé les démarches d'inscription au diplôme auprès du service de scolarité de la composante de l'Université de Bordeaux qui gère la formation ;
- Vous avez signé un contrat de professionnalisation.



Quels devoirs pour l'alternant-e ?

Vos devoirs en formation

- Vous inscrire dans l'établissement dispensant la formation ;
- Respecter le temps de travail (volume horaire hebdomadaire indiqué sur le contrat) dans l'établissement dispensant la formation ;
- Vous donner les moyens de la réussite ;
- Suivre obligatoirement tous types d'enseignements prévus par la formation ;
- Réaliser tous les travaux demandés par l'équipe pédagogique ;
- Tenir à jour, faire compléter et viser votre livret de suivi contrat de professionnalisation ;
- Vous présenter à l'intégralité des examens ;
- Respecter le Règlement Intérieur de l'établissement dispensant la formation ;

Vos devoirs en structure d'accueil

- Vous rendre à la visite médicale obligatoire du travail ;
- Respecter le temps de travail (volume horaire hebdomadaire indiqué sur le contrat, horaires quotidiens, temps de pause...) ;
- Effectuer les missions confiées ;
- Tenir à jour, faire compléter et viser votre livret de suivi contrat de professionnalisation ;
- Respecter le Règlement Intérieur de la structure d'accueil.

Les alternants disposent du statut de salarié à part entière et bénéficient de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de la structure d'accueil (**article L1242-14 du code du Travail**).

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux stagiaires en situation de handicap. Le service PHASE ainsi que le référent handicap du Centre de formation sont disponibles afin d'évaluer les contraintes et les besoins.

Le service PHASE s'adresse aux étudiants à besoins spécifiques nécessitant une adaptation de leur scolarité en proposant un accompagnement personnalisé favorisant la réalisation de leur projet universitaire et professionnel.

Pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé :

- Identifiez-vous auprès du gestionnaire de centre de formation / Service Formation Tout au Long de la Vie, et le notifier sur le contrat de professionnalisation (Cerfa N° 12434*05)
- Prenez rendez-vous dès que possible auprès de la ou du chargé.e d'accompagnement du service Phase sur votre campus ;
- Constituez votre dossier individuel ;
- Bénéficiez d'une analyse personnalisée de vos contraintes et besoins ;
- Un plan d'accompagnement adapté, révisable tout au long de l'année est élaboré ;
- Vous êtes accompagné et suivi durant toute votre formation.

Plus d'informations sur <https://www.u-bordeaux.fr/formation/accompagnement-et-reussite-des-etudes/etudiants-besoins-specifiques>

Obligations respectives

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'opérateur de compétences qui finance la formation puis déposé par ce dernier auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

Quel encadrement ?

Il est double : en structure d'accueil par votre tuteur en entreprise ; à l'Université, par votre tuteur pédagogique.

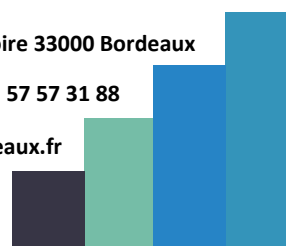
■ VOTRE TUTEUR-TRICE EN ENTREPRISE

Si vous êtes un salarié comme les autres aux yeux du droit du travail, vous êtes aussi un stagiaire en formation. Votre structure d'accueil s'engage donc à participer à votre formation et vous attribue un tuteur en entreprise et compétent pour vous accompagner dans l'apprentissage de votre métier. Le tuteur en entreprise, par son expertise, a pour mission de vous former et de favoriser le développement de vos compétences, en articulation avec la formation au centre de formation.

Depuis la loi du 5 mars 2014, l'employeur doit obligatoirement désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur pour l'accompagner. Celui-ci doit être un salarié qualifié de l'entreprise. Il doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec la qualification visée. Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur peut être lui-même tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés. Dans son rôle de tutorat, il est à l'interface entre le centre de formation et vous.

- Les missions du tuteur sont les suivantes :



- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- Participer 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.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document (cahier de suivi par exemple). Ce document doit être présenté en cas de contrôle des agents mentionnés à l'article L. 6361-5 du code du travail.

■ VOTRE TUTEUR -TRICE PÉDAGOGIQUE

Le-la tuteur-trice est un membre de l'équipe pédagogique qui vous accompagne au cours de votre contrat de professionnalisation. Il-elle est votre interlocuteur-trice privilégié-e et celui-celle de votre maître d'apprentissage :

- Il-elle vous accompagne, vous conseille et vous soutient ;
- Il-elle veille à la cohérence des missions que votre employeur vous confie ;
- Il-elle vous permet de faire le lien entre les apports de la formation et vos activités en structure d'accueil ;
- Il-elle formalise ce suivi en lien avec votre tuteur en entreprise par le livret de suivi et des échanges réguliers ;
- Il-elle évalue vos acquis.

4

ET LA RÉGLEMENTATION ?

L'alternant-e

- Vous devez être de nationalité française, ressortissant de l'UE, ou étranger en situation régulière de séjour et de travail ;
- Jeunes âgés de 16 à 25 ans

Le contrat

- C'est un contrat de travail à temps plein dont la durée dépend de votre formation ;
- La période d'essai est de 45 jours effectifs en structure

Le temps de travail

- La durée légale hebdomadaire de travail de l'alternant est identique à celle des autres employés de la structure d'accueil (minimum 35h).

- révolus afin de compléter leur formation initiale ;
 - 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
- d'accueil ;
 - La date de fin de contrat doit inclure la période d'examen.
 - Le temps de formation est assimilé à du temps de travail.

Type d'employeurs

Tous les employeurs de droit privé 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.

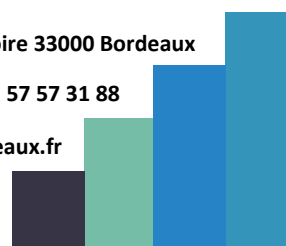
Les établissements publics industriels et commerciaux (par exemple, la RATP, la SNCF, l'Office national des forêts) assujettis au financement de la formation professionnelle continue et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

Dispositions particulières :

Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée ;

Les conditions particulières d'application du contrat de professionnalisation aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime sont fixées par le décret n° 2005-146 du 16 février 2005 ;

Un employeur auquel l'administration a notifié une décision d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis et des jeunes titulaires d'un contrat d'insertion en alternance (en application de l'article L. 6225-6 du Code du travail) ne peut conclure un contrat de professionnalisation avec un jeune tant que la décision n'a pas été levée ou que le terme n'est pas échu.



L'action 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.

À 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.

Le contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou dans le cadre d'un CDI.

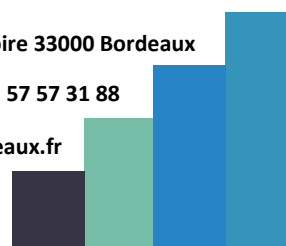
Lorsque le contrat est à durée déterminée, il doit alors être conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 36 mois pour :

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus 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 ;
- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'ils sont inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par France Travail ;
- Les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

La rémunération

AGE	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
MOINS DE 21 ANS	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
DE 21 A 25 révolus	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC
PLUS DE 26 ANS	Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	

NB : le salaire est fixé en pourcentage du SMIC ou du Salaire Minimum Conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.



À compter du **1er janvier 2026**, le Smic horaire brut sera fixé à **12,02 €** soit un montant mensuel brut de **1 823,03 €** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires en : Métropole, Guadeloupe, Guyane, Martinique, à La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

De façon générale, lorsqu'une convention collective ou un accord d'entreprise prévoit des avantages (13ème mois, primes), vous en bénéficiez au même titre que les autres salariés, sauf clause contraire. De plus, le barème ci-dessus est un **barème minimum**, vous pouvez négocier un salaire supérieur. Mais si votre employeur vous rémunère au-delà du minimum prévu par la loi (part fixe et/ou commissionnement), il ne bénéficiera pas d'exonération de charges sur ces points supplémentaires.

Les congés

Salarié-e de la structure d'accueil, vous devez prendre vos congés en dehors des périodes de cours et en accord avec la structure d'accueil.



Non concerné-e par les congés universitaires des étudiants-es, vous devez respecter le calendrier de l'alternance de votre formation.

■ LES CONGÉS LÉGAUX :

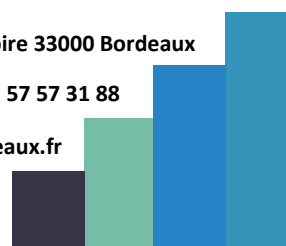
Comme tout salarié, en tant qu'apprenti, vous avez droit aux congés payés légaux : cinq semaines de congés payés pour un contrat d'une année complète, soit 2,5 jours ouvrables (c'est-à-dire en comptant les samedis) par mois de travail accompli entre le 1er juin et le 31 mai de l'année suivante. Vous ne pouvez pas imposer vos dates de congés à votre employeur, mais simplement lui proposer.



Les congés sont à prendre pendant la période en structure d'accueil uniquement !!!!

L'assiduité et les absences

Le temps de formation est considéré comme un temps de travail à part entière. Vous êtes donc assujetti aux 35 heures de travail hebdomadaire en centre de formation comme en structure d'accueil. La présence est donc obligatoire en cours, en travaux dirigés et en travaux pratiques ainsi que sur le temps de travail personnel à concurrence de 35 heures. Les états de présence sont envoyés aux structures d'accueil par le centre de formation. Le calendrier de l'alternance doit être suivi et respecté.



■ ABSENCES JUSTIFIÉES

Comme tout salarié, vous pouvez être absent pour des raisons légales.

Ces dispositions peuvent être plus favorables dans le cadre de la convention collective dont dépend votre structure d'accueil.

Dans tous les cas, vous devez prévenir votre structure d'accueil et le centre de formation et leur transmettre les justificatifs sous 48h (l'original toujours à la structure d'accueil, copie au centre de formation, même lorsque l'absence se produit pendant les cours).

Plus d'informations sur <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/article/les-absences-liees-a-la-maladie-ou-a-l-accident-non-professionnel>

■ ABSENCES INJUSTIFIÉES

Toutes les autres absences sont considérées comme injustifiées et peuvent donner lieu à des retenues sur salaire et à des sanctions, pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat.

Toute absence injustifiée sera signalée par le centre de formation de l'Université de Bordeaux à la structure d'accueil qui prendra les dispositions nécessaires. (Copie au référent des contrats de professionnalisation, tuteur universitaire et tuteur en entreprise). L'alternant-e est salarié-e, et à ce titre, vos absences non justifiées sont susceptibles d'être sanctionnées par la structure d'accueil.

Autorisation d'absence : Des autorisations d'absence exceptionnelle pourront être accordées par le responsable pédagogique de la formation universitaire, sur sollicitation écrite de la structure d'accueil.

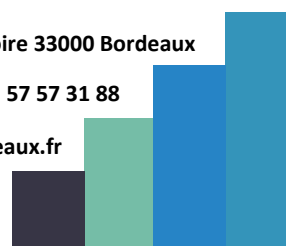
Votre protection

■ SÉCURITÉ SOCIALE

En tant qu'alternant-e, vous bénéficiez de la même protection sociale que tous les salariés et relevez du régime général de la sécurité sociale.

■ MUTUELLE

Tous les salariés, dont les alternant-e-s doivent avoir accès à une couverture minimale de prévoyance complémentaire en vue de couvrir les frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. L'employeur prend en charge au moins la moitié du coût de cette « mutuelle ».



■ COTISATION RETRAITE

Comme tout contrat de travail, le contrat de professionnalisation compte pour votre retraite.

■ CHÔMAGE

Comme tout salarié, si à l'issue de votre contrat de professionnalisation vous êtes sans emploi, vous pouvez prétendre aux allocations chômage si :

Vous devez avoir travaillé au moins 130 jours ou 910 heures (ce qui correspond environ à 6 mois). Ces jours travaillés sont recherchés dans une période déterminée (c'est la période de recherche d'affiliation) :

- Dans les 24 derniers mois (2 ans) si vous avez moins de 55 ans.
- Dans les 36 derniers mois (3 ans) si vous avez 55 ans et plus.

PARTIE 2

1

L'AIDE A LA RECHERCHE DE STRUCTURE D'ACCUEIL

1. Un accompagnement de nos alternant-e-s :

Le service de Formation Tout au Long de la Vie du Collège Sciences de l'Homme assure un accompagnement des personnes en recherche de contrat de professionnalisation.

Cet accompagnement est orienté selon 2 grands axes :

- Conseil et orientation sur la cohérence d'un contrat de professionnalisation entre formation visée et structure d'accueil visée.
- Appui d'informations et conseils auprès des employeurs (financement, modalités pédagogique,...).

2. Des sites dédiés à l'alternance :

Plusieurs sites pourront vous permettre de trouver des contrats en alternance :

■ Site Région Nouvelle-Aquitaine :

- <https://jeunes.nouvelle-aquitaine.fr/formation/apprentissage>

■ Autres sites utiles (non exhaustifs) :

- <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/recherches-offres-formations>
- <https://www.francetravail.fr/informations/marche-recherche.html>
- <https://labonnealternance.apprentissage.beta.gouv.fr/>
- <https://www.cap-metiers.fr/trouvez-une-formation-une-alternance-un-stage-une-vae/trouvez-une-alternance/#Trouver-une-entreprise>
- https://www.hellowork.com/fr-fr/emploi/mot-cle_contrat-professionnalisation-ville_bordeaux-33000.html

2

L'AIDE A L'HÉBERGEMENT

1. Prise en charge d'une partie des frais d'hébergement :

■ Mobili jeune

L'AIDE MOBILI-JEUNE est une subvention qui permet d'alléger la quittance de loyer. Elle s'adresse aux jeunes de

Collège
Sciences de l'Homme / université
de BORDEAUX



SERVICE FTLV CSH, 3 ter Place Victoire 33000 Bordeaux

05 57 57 31 88

✉ formation.continuesh@u-bordeaux.fr

moins de 30 ans, en formation en alternance (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), au sein d'une entreprise du secteur privé non agricole. Le montant de l'aide s'élève entre 10 € et 100 € maximum chaque mois.

Nouveauté : A compter du 15 février 2024, le montant de l'aide est plafonné à 1 100€ par année de formation sur 11 mensualités. L'aide peut être sollicitée sur deux années de formation maximum, consécutives ou non, soit deux fois 11 mois. De plus, votre salaire mensuel brut doit être inférieur ou égal à 120% du SMIC.

Toutes les informations sur <https://www.actionlogement.fr/l-aide-mobili-jeune>

2. Un accompagnement pour la recherche de logement et l'installation :

Mobility Aquitaine accompagne les salariés mutés ou recrutés sur Bordeaux et en Nouvelle Aquitaine, dans l'ensemble des démarches induites par la mobilité professionnelle et géographique (recherche de logement, déménagement, ouverture de compte...).

Toutes les informations sur <http://www.mobility-aquitaine.fr/>

université de BORDEAUX

À LA RECHERCHE D'UN LOGEMENT ?

NOTRE PARTENAIRE S'OCCUPE DE TOUT !

Tu es en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?

Si tu dois déménager pour te rapprocher de ton nouveau lieu de travail, tu peux bénéficier d'un accompagnement pour trouver ton futur logement et t'installer !

- Recherche de logement
- Vieilles (à distance si besoin)
- Suit / État des lieux
- Ouverture des comptes (électricité, eau, gaz)
- Aide Mobili-Jeune** (100€/mois)
- Aide à la mobilité* de 1000 €
- Prêt à taux 0 pour le dépôt de garantie (étudiant)
- Prêt à taux 1% pour les frais d'agence

* Service 100 % pris en charge par l'Université de Bordeaux (Action Logement) !

Pour en savoir plus, contactez rapidement notre partenaire **Groupe Mobility**

09 81 98 24 19 | welcome@groupemobility.fr

3

LES AIDES DEMANDEUR D'EMPLOI

Pour les demandeurs d'emploi :

Aide à la mobilité, sous conditions d'éligibilité : 

<https://www.francetravail.fr/candidat/en-formation/les-dispositifs/jentre-en-formation---laide-au-d.html>

4

LES AIDES SOCIALES

1. La prime d'activité :

Pour avoir droit à la Prime d'activité, vous devez avoir un salaire mensuel net supérieur à 1 104.25€.

La Prime est versée tous les mois en fonction de votre situation et des ressources perçues au cours des trois derniers mois. Le montant de la Prime d'activité est identique sur 3 mois, sauf en cas de séparation. Dans ce cas, vos droits seront recalculés pour en tenir compte.

Tous les trimestres, vous devez déclarer vos ressources, via l'espace Mon Compte ou l'appli mobile "Caf Mon Compte".

La prime d'activité n'est pas imposable.

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F33375>

Pour faire une simulation et demande : <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-professionnelle/la-prime-d-activite>

