



1

La formation professionnelle à l'UPEC p.01

2

Dispositifs de la formation professionnelle p.02

- › La formation continue
- › La validation des acquis de l'expérience (VAE)
- › L'apprentissage
- › Le contrat de professionnalisation
- › Les formations courtes

3

Aller plus loin avec l'UPEC p.14

- › Le pôle UPEC Transfert et Innovation (UTI)
- › UPEC Fondation



1

□

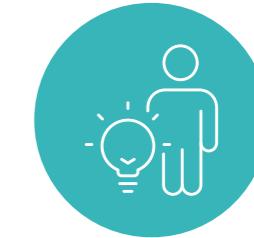
Formation professionnelle à l'UPEC

La Direction de la Formation Professionnelle (DIFPRO) est le service commun en charge de la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle de l'Université Paris-Est Créteil (UPEC) qui inclut la formation continue, la formation en apprentissage, et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Elle propose des formations pour tous les projets professionnels, la reconversion, le développement des compétences, l'évolution de carrière, la valorisation d'expériences professionnelles. Elle peut également co-construire des offres de formations sur-mesure adaptées aux besoins des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences.

La DIFPRO héberge également le CFA interne de l'université (UPEC.CFA) qui accompagne les apprentis, les oriente, les aide à développer leurs connaissances et leurs compétences et facilite leur intégration en entreprise, en cohérence avec leur projet professionnel.

***— Pour répondre à vos besoins,
la DIFPRO vous propose :***



Un accompagnement au retour en formation par:

- L'accueil, l'information et le conseil.
- L'aide à la construction du projet professionnel et du parcours individualisé de formation.
- La validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention d'un diplôme.

Une organisation et des méthodes adaptées:

- Rythme et organisation souples : modules capitalisables, formations à temps plein ou à temps partiel, e-learning, etc.

Une réponse aux attentes des entreprises et des particuliers:

- Un savoir-faire en ingénierie de formation.
- Un potentiel de recherche et de formations pluridisciplinaires.
- Des capacités d'innovation et d'adaptation aux besoins.
- Une proximité géographique.

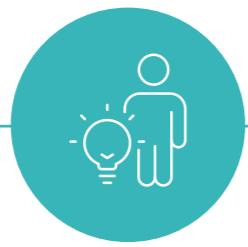
2.1 La formation continue

Dans un monde professionnel en constante évolution, les entreprises doivent rester compétitives.

Le maintien et le développement des compétences de vos salariés sont indispensables à ce contexte de compétition.

Pour répondre à ces enjeux, la formation continue est un moyen incontournable pour votre stratégie RH. Notre métier est de vous aider à trouver les compétences les plus adaptées par le biais de différents dispositifs et de financements. La Direction de la Formation Professionnelle de l'UPEC vous propose des formations en adéquation avec l'ensemble de nos domaines d'expertise.

Pour cela, nous faisons appel aussi bien à nos enseignants-chercheurs qu'à un ensemble de professionnels experts.



À qui s'adresse-t-elle ?

À toute personne engagée dans la vie active qui souhaite actualiser, acquérir ou développer de nouvelles compétences pour évoluer professionnellement.

À des employeurs confrontés à des pénuries de compétences, à l'évolution des postes de travail, à la fidélisation de leur personnel ou à la gestion de transitions professionnelles.



— Quels dispositifs ?

L'équipe de la Direction de la Formation Professionnelle vous accompagne pour étudier votre projet et vous conseiller pour mettre en place les dispositifs financiers que vous souhaitez mobiliser : CPF, Plan de Développement des Compétences, Transitions Pro, etc.



2.2

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Obtenez un diplôme grâce aux compétences acquises lors de vos expériences professionnelles et extra-professionnelles.



► La VAE, qu'est-ce que c'est ?

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet d'obtenir en totalité, ou en partie, un diplôme, un titre professionnel ou un certificat de qualification professionnelle inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Ce dispositif s'adresse à toute personne, salariée ou non, quel que soit son niveau de formation, dès lors qu'une année d'expérience est justifiée, en lien direct avec le diplôme, le titre ou la certification visés.

La durée d'un parcours de VAE est d'un an.

► La VAE collective

Vous pouvez choisir d'accompagner un ou plusieurs collaborateurs grâce au dispositif de la VAE. Dans ce dernier cas, la VAE collective peut porter sur une même certification ou des certifications différentes.

Pour l'entreprise

Les avantages de la VAE

Ce dispositif est un moyen de :

- Gérer les compétences au sein de votre entreprise.
- Qualifier et certifier vos collaborateurs.
- Favoriser les mobilités internes.
- Optimiser les parcours de formation par la validation partielle de certaines compétences.
- Renforcer leur motivation et leur engagement à distance ou en présentiel.

L'accompagnement de vos collaborateurs

L'UPEC propose un accompagnement comprenant :

- Des ateliers méthodologiques ou classes virtuelles animés en binôme.
- Plusieurs rendez-vous pédagogiques avec l'enseignant référent du diplôme visé.
- Un suivi individualisé par un accompagnateur VAE, tout au long de leur démarche, jusqu'à la préparation de la soutenance devant le jury.
- En cas de VAE collective, les ateliers seront personnalisés en prenant en compte les particularités de votre structure.

Le financement

La VAE peut être financée par le Plan de Développement de Compétences (VAE à l'initiative de l'employeur) ou le CPF (VAE à l'initiative du salarié). Un congé VAE de 48h maximum pour le secteur privé et 24h maximum pour le secteur public peut être accordé pour les VAE à l'initiative du salarié.

Pour le candidat

Les avantages de la VAE

Ce dispositif est un moyen de :

- Sécuriser votre parcours.
- Faciliter votre évolution professionnelle.
- Acquérir une certification professionnelle reconnue en rapport direct avec votre expérience.
- Relever un défi personnel.
- Obtenir une certification en adéquation avec votre niveau de responsabilité.

La démarche

Les grandes étapes de la VAE à l'UPEC :

1. Candidature

- Dépôt du dossier de recevabilité sur l'application EVAE : vae.appli.u-pec.fr
- Étude de la recevabilité administrative.
- Étude de la faisabilité pédagogique.
- Contractualisation et inscription.

2. Rédaction

Votre dossier ou « dossier de validation » doit faire ressortir vos compétences au travers d'études de cas liées à vos expériences professionnelles et/ou extra-professionnelles. Les compétences doivent être en lien direct avec les attendus du diplôme visé.

3. Soutenance

Le jury VAE est composé d'enseignants-chercheurs et de professionnels.

Il peut rendre trois types de décision : une non validation, une validation totale, une validation partielle.

À savoir : en cas de validation partielle, les blocs de compétences validés sont définitivement acquis. Une préconisation pédagogique vous sera alors proposée afin de vous aider à une validation totale.

Le financement

Selon votre statut, différents financements peuvent être envisagés : soit par le compte CPF, soit par France Travail et même par le Conseil Régional. Vous pouvez également auto-financer votre démarche.



Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez nous contacter à l'adresse : vae-formpro@u-pec.fr

2 3 L'apprentissage:

Recrutez vos nouveaux talents grâce à UPEC.CFA !

► Pourquoi choisir l'apprentissage ?

- Faire face à un besoin immédiat de main-d'œuvre.
- Former un futur collaborateur à vos méthodes de travail et pérenniser l'emploi.
- Maîtriser les coûts salariaux en bénéficiant d'aides et d'exonérations spécifiques.
- Impulser une nouvelle dynamique via un regard extérieur, des savoirs théoriques et pratiques récents.
- Prendre part à une démarche citoyenne en accompagnant un jeune dans le monde du travail et transmettre vos savoir-faire.

► Les atouts du CFA de l'UPEC

- Choisir un partenaire de confiance, investi depuis plus de 30 ans dans l'alternance.
- Être accompagné à chaque étape de votre projet de recrutement, de l'analyse de vos besoins à la gestion des contrats et conventions.
- Bénéficier d'un recrutement en apprentissage simplifié grâce à notre JobBoard innovant. Notre plateforme met en relation entreprises et étudiants motivés et propose une présélection personnalisée des candidatures.
- Avoir la garantie d'un suivi pédagogique et administratif personnalisé, pour vous et votre apprenti, UPEC.CFA assurant le dialogue durant toute la période de formation.

► Vos engagements en tant qu'employeur d'un apprenti

- Favoriser l'insertion professionnelle de l'apprenti dans votre structure.
- Lui donner les moyens nécessaires à sa formation pratique.
- Nommer un maître d'apprentissage et lui permettre d'assurer l'accompagnement de l'alternant, tout en exécutant sa propre prestation de travail.

► Les engagements de votre apprenti

- Respecter les règles internes de l'entreprise (comme tout autre collaborateur de l'entreprise).
- Se conformer aux missions confiées par la hiérarchie.
- Assister de manière sérieuse et assidue aux cours théoriques dispensés à l'UPEC (retenue possible sur salaire pour chaque journée d'absence non justifiée).

À savoir : la période d'essai de 45 jours en entreprise (consécutifs ou non) permet à l'entreprise d'apprécier les compétences et le savoir-être attendu. Durant cette période, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties.

Coût de l'apprentissage

> Rémunération de l'apprenti

Calculée selon un pourcentage du SMIC ou du SMC (salaire minimum conventionnel) correspondant à l'emploi occupé. Dès lors, son montant varie en fonction de l'évolution du montant du Smic. Le salaire progresse selon l'âge de l'apprenti et à chaque nouvelle année d'exécution du contrat.

| ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT | APPRENTI DE MOINS DE 18 ANS | APPRENTI DE 18 ANS À 20 ANS | APPRENTI DE 21 ANS À 25 ANS | APPRENTI DE 26 ANS ET PLUS |
|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| 1 ^{RE} ANNÉE | 27 % | 43 % | 53 % | 100 % |
| 2 ^E ANNÉE | 39 % | 51 % | 61 % | 100 % |
| 3 ^E ANNÉE | 55 % | 67 % | 78 % | 100 % |





› Aides et exonérations

L'apprentissage représente de nombreux avantages, notamment financiers, pour les employeurs :

- Une aide de **5 000 €** maximum, sans condition, pour les entreprises de moins de 250 salariés.
 - Une aide de **2 000 €** maximum pour les entreprises de 250 salariés et plus.
 - Une aide de **6 000 €** maximum pour le recrutement d'apprentis reconnus travailleurs handicapés. Elle est cumulable avec l'aide exceptionnelle de l'Etat.
- Un dossier doit être adressé à l'Agefiph.

Cette aide concerne les contrats d'apprentissage conclus entre le 24 février et 31 décembre 2025. Elle ne peut pas être accordée si l'employeur a déjà bénéficié d'une aide pour un même apprenti et pour la même certification professionnelle.

A savoir :

- L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 maximum (Bac + 5) du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...).
- L'aide est versée pour la première année d'exécution du contrat seulement.
- L'aide est proratisée si la durée du contrat est inférieure à un an.

Attention :

Les entreprises de 250 salariés ou plus peuvent bénéficier de l'aide si elles respectent l'une des deux conditions suivantes :

- › Atteindre au moins 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre de l'année suivant celle de la conclusion du contrat. Ce taux de 5 % est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.
- › Atteindre au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et avoir connu une progression de 10 % d'alternants au 31 décembre de l'année suivant la conclusion du contrat, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre de l'année précédente.

› Participation obligatoire de l'employeur

Depuis le 1er juillet 2025, les employeurs doivent verser une participation obligatoire de 750 € pour tout contrat d'apprentissage préparant à un diplôme ou titre professionnel de niveau Bac+3 ou supérieur (niveaux 6 et 7 du RNCP).

A savoir :

- En cas de conclusion d'un nouveau contrat après la rupture d'un contrat initial, la participation de l'employeur est réduite à 200 €.
- Si le contrat est rompu pendant la période probatoire, l'employeur doit verser 50 % de la participation correspondante pour la période concernée, dans la limite de 750 €.

En savoir plus : [Evaluer le cout du recrutement \(site upec.cfa\)](#)

— Comment demander l'aide ?

Vous n'avez aucune demande particulière à formuler en tant que telle. Il suffit de déclarer l'embauche d'un apprenti.

En tant qu'employeur, vous devez envoyer le contrat d'apprentissage à l'opérateur de compétences (OPCO) de votre domaine/secteur d'activité, **au plus tard six mois après sa conclusion**, pour instruction, prise en charge financière et dépôt auprès des services du ministère en charge de la formation professionnelle (DECA). Le ministère transmet à l'ASP les contrats d'apprentissage admissibles, afin qu'elle puisse gérer le dispositif et verser l'aide aux entreprises.

— Comment l'aide est versée?

La gestion et le suivi de l'aide est confiée à l'Agence de services et de paiement (ASP). Elle est versée mensuellement et automatiquement, avant le paiement du salaire de l'apprenti.

Pour plus d'informations, veuillez visiter la page suivante : [L'aide aux employeurs qui recrutent en apprentissage](#)

Encore quelques hésitations avant d'embaucher un jeune en contrat d'apprentissage ? Les 45 jours de période d'essai permettent de déterminer si votre apprenti a les compétences requises pour le poste et le savoir-être attendu.



2.4 Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail basé sur le principe d'alternance entre formation théorique dans un établissement d'enseignement et formation pratique en entreprise. Il a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par l'État.



► Pour qui ?

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux :

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale.
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- Bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH).
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé : Contrat Unique d'Insertion.

La personne en contrat de professionnalisation bénéficie du statut de salarié et de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés.

► Quels objectifs ?

- Acquérir une qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).
- Favoriser l'insertion professionnelle ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.
- Réaliser un recrutement adapté aux besoins de l'entreprise en compétences et en qualifications.

► Quelle durée ?

Le contrat de professionnalisation peut être conclu soit en CDD renouvelable une fois, soit en CDI (avec une période de professionnalisation de 6 mois à 1 an).

Cette durée peut être prolongée jusqu'à 24 mois si cela est prévu par accord de branche et jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16-25 ans sortis du système scolaire sans qualification pour compléter leur formation initiale s'ils sont inscrits à France Travail depuis plus d'un an, et pour les bénéficiaires des minima sociaux.

► Quelles formations ?

- Un diplôme, certificat de qualification professionnelle, un titre professionnel, enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).
- Un certificat reconnu par la profession : un certificat de qualification professionnelle (CQP).
- Une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

Cette formation est de 150 heures minimum et est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat.

► Quelle rémunération ?

La rémunération est comprise entre 55 % et 100 % du Smic suivant l'âge et le niveau d'études, ou 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective ou l'accord de branche de l'entreprise si plus favorable.

| ÂGE | Niveau inférieur au bac professionnel ou titre/diplôme niveau bac non professionnel | Niveau égal ou supérieur au bac professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle |
|-----------------|---|--|
| MOINS DE 21 ANS | Au moins 55% du SMIC | Au moins 65% du SMIC |
| 21 ANS ET PLUS | Au moins 70% du SMIC | Au moins 80% du SMIC |
| 26 ANS ET PLUS | Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire | Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire |



2.5 Les formations courtes

L'ensemble de nos domaines d'expertise nous permet de vous apporter selon votre objectif une réponse sur-mesure.

Nos ingénieurs de formation vous accompagneront pour :



- Définir les objectifs pédagogiques.
- Élaborer un programme adapté à vos besoins.
- Trouver l'expert enseignant ou professionnel adapté.
- Déterminer la durée et le format souhaités.



► Présentiel ou distanciel ?

Notre équipe est en mesure de produire des contenus aussi bien en distanciel qu'en présentiel.

Nous pouvons adapter les modalités et le rythme de formation à vos contraintes organisationnelles.

N'hésitez pas à nous consulter !

3.1

Le pôle UPEC Transfert et Innovation (UTI)



■ *La Recherche à l'UPEC*

Avec 2 600 enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs et doctorants, 33 laboratoires, 1 observatoire et une trentaine de plateformes technologiques, l'UPEC est une actrice majeure de la recherche et de l'innovation. L'UPEC s'appuie sur sa Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV) pour favoriser une approche transversale et répondre aux grands défis sociaux.

■ *La Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV)*

La DRV de l'UPEC a pour mission l'élaboration et le suivi du volet recherche du contrat d'établissement, la déclinaison de la stratégie d'établissement en actions et leur mise en œuvre, la structuration de la recherche et le suivi des besoins et moyens des laboratoires.

- Elle assure la protection et la valorisation de la propriété intellectuelle et des innovations produites au sein des laboratoires.
- Elle accompagne la mise en œuvre de la politique de recherche de l'université.
- Elle offre des services d'appui aux activités de recherche et aux actions de valorisation favorisant l'innovation et le transfert des connaissances.
- Elle veille au positionnement de l'UPEC dans son environnement régional, national et international.

Pour mener à bien ses missions, la direction s'appuie sur quatre pôles opérationnels:

INGÉNIERIE DE PROJETS

STRUCTURATION ET STRATÉGIE SCIENTIFIQUE

FINANCIER

TRANSFERT ET INNOVATION

■ *Le pôle UPEC Transfert et Innovation (UTI)*

Créé en janvier 2021, ce dernier a pour mission de mettre en place une véritable politique d'innovation en créant une activité dédiée à l'accompagnement des chercheurs et laboratoires dans leur activité inventive.

Ses missions s'articulent en complément de celles de la SATT Erganeo (société d'accélération du transfert de technologies) et des pôles de compétitivité présents sur son territoire.

Le pôle UTI accompagne les enseignants-chercheurs et chercheurs pour booster leurs innovations. Il assure une sensibilisation de la communauté académique aux enjeux de propriété intellectuelle et fournit un accompagnement à la valorisation et au transfert tout au long du déroulement des projets, de l'idée à la réalisation, en vue de la mise sur le marché des résultats de la recherche.

Les principales missions du pôle UTI :

- Contribuer à définir les stratégies de valorisation, de transfert et d'innovation de l'UPEC.
- Définir, en lien avec les unités et plateformes de recherche, les moyens optimaux pour assurer la valorisation et le transfert des résultats innovants.
- À ce titre, le pôle organise des actions d'information et de formation destinées à l'ensemble des personnels des laboratoires, échange avec l'écosystème de l'innovation, propose une expertise juridique en matière de propriété intellectuelle et de contrats.
- Enfin, il guide les négociations partenariales et accompagne les réponses aux appels à projets relevant du domaine de l'innovation (prématuration, maturation, création de start-up...).
- Favoriser l'ouverture internationale de la recherche et l'attractivité partenariale pour maximiser l'impact sociétal et environnemental de la recherche.



Contact:

transfert-innovation@u-pec.fr

<https://www.u-pec.fr/fr/recherche/accompagnement-valorisation>

3.2 UPÉC Fondation

Agissons ensemble pour une société plus juste et plus éclairée !



Aujourd'hui, ce qui nous paraissait lointain nous touche au plus près : crise sanitaire, réchauffement climatique, vieillissement... Le nombre de personnes vulnérables explose.

À l'Université Paris-Est Créteil, plutôt que de fermer les yeux ou de mettre de côté les populations fragilisées, en difficulté, parfois même exclues, nous nous engageons pour leur réussite.

➤ Amener chacun à réussir quelles que soient ses vulnérabilités

Nous voulons accompagner au mieux celles et ceux qui feront le monde de demain, grâce à plus d'empowerment, d'innovation et d'approches transdisciplinaires pour :

- Une meilleure compréhension de ce que sont les vulnérabilités, de leurs impacts, par une recherche de pointe en lien étroit avec la société.
- De nouveaux modes d'enseignement pour apprendre en faisant, expérimenter et exprimer tous les talents.

Pour relever ces défis, nous avons créé en janvier 2021 une fondation partenariale qui porte trois grandes missions :

- Soutenir les projets novateurs et porteurs de sens au sein de l'UPÉC.
- Proposer un espace d'échanges et d'expérimentation sociétale inspirant les citoyens et les professionnels de demain.
- Aider chaque jeune à trouver sa place dans la société.

➤ Trois ambitions

1) Priorité au handicap > apporter des solutions nouvelles :

- À la fois aux personnes touchées, notamment dans leur quotidien et dans leur vie professionnelle.
- Aux soignants face à un nombre croissant de patients.
- Aux entreprises pour un meilleur accompagnement dans l'emploi.

Il est urgent d'agir, grâce à des approches sociétales et technologiques innovantes, pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap, souvent plus vulnérables en termes de santé et d'accès à la formation notamment.

2) Priorité à l'environnement et à ses impacts sur la santé et la société

> Mieux prévenir les vulnérabilités :

- Accompagner les trajectoires de vie et de santé dans leur globalité.
- Développer la recherche et l'innovation pour relever les défis environnementaux.

La pollution, les atteintes à la biodiversité et le dérèglement climatique affectent notre vulnérabilité. Face à la hausse des enjeux environnementaux, il est plus que nécessaire de comprendre les risques sanitaires et d'identifier les éléments clés de prévention.

3) Priorité aux entreprises de demain

> Permettre aux entreprises de s'engager dans la transformation sociétale :

- Préparer les futurs entrepreneurs de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS).
- Aider les entreprises à faire face à leurs nouveaux enjeux sociétaux.

Face à l'accélération du nombre d'individus vulnérables, nous voulons aider un maximum de personnes à entreprendre ou à repenser leurs activités pour mieux répondre aux nouveaux besoins de la société.

➤ Devenez mécène

S'engager à nos côtés, c'est :

- Être acteur de projets sur toutes les thématiques spécifiques de la RSE, telles que le handicap.
- Soutenir des formations innovantes en lien avec la recherche pour les métiers de demain.
- Mieux recruter et mobiliser les compétences des nouvelles générations.
- Accéder à un réseau fort et développer votre ancrage territorial.
- Fédérer vos collaborateurs autour de la construction d'une société plus juste.
- Valoriser l'image de votre entreprise.

Grâce à vous, nous pourrons préparer au mieux celles et ceux qui feront le monde de demain !

Nos membres fondateurs

THALES



BNP PARIBAS



UNIVERSITÉ
PARIS-EST CRÉTEIL
VAL DE MARNE



Contact:

fondation@u-pec.fr · <https://fondation.u-pec.fr/>

DIRECTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Campus Mail des Mèches
Rue Poète et Sellier, 94000 Créteil

formpro.u-pec.fr

cfa.u-pec.fr



CONTACT

› Formation continue

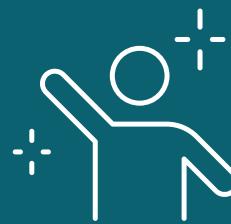
formpro@u-pec.fr

› Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

vae-formpro@u-pec.fr

› Apprentissage

entreprises-formpro@u-pec.fr



Suivez notre actualité

[@Upecformpro](#) 

[@UPEC - Formation Professionnelle](#) 

[@UPEC - Formation Professionnelle](#) 