

4 centres de formation... pour l'apprentissage

... en travail social

Une initiative conjointe La commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale et la Direction de l'Action Sociale (DAS), expérimentent la formation qualifiante de Moniteur-éducateur et Educateur Spécialisé par la voie de l'apprentissage.

Un partenariat régional Les quatre centres de formation en Travail Social d'Aquitaine se sont unis dans le cadre d'un partenariat de « Centre de Formation d'Apprentis » agréé par le Conseil Régional d'Aquitaine :

Dordogne : C.E.F. : Centre de Formation Professionnelle à Bergerac

Gironde : I.R.T.S. : Institut Régional du Travail social Aquitaine à Talence

Pyrénées-Atlantiques :

A.F.M.R : Association de Formation en Milieu Rural à Etcharry

I.T.S. : Institut du travail Social à Pau

**... au service de
l'emploi en secteur
social**

Avec l'Union des fédérations d'Employeurs (UNIFED), c'est l'ensemble des acteurs régionaux qui s'associent afin de répondre à l'évolution des besoins et aux attentes d'adaptations des établissements sociaux.

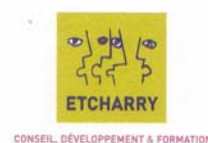
**Une expérimentation
circonscrite**

L'expérimentation mise en œuvre en septembre 2000, concerne 30 apprentis par filière de formation, répartis entre les quatre centres. Elle pourra être renouvelée après évaluation des résultats selon les dispositions prévues au niveau national.

**Un souci d'adaptation
et de qualité**

L'expérimentation nécessite l'adéquation entre la réglementation relative aux formations éducatives considérées et le droit commun de l'apprentissage. Elle répond aux mêmes exigences de qualité de formation que celles attendues sous d'autres statuts en étant au plus près des référentiels de compétences actualisés.

Cette plaquette a pour objectif de présenter cette nouvelle voie de formation initiale alternée par contrat de travail particulier.



le contrat d'apprentissage¹

Un contrat de travail L'apprentissage constitue une formation initiale alternée par contrat de travail écrit de type particulier (livre I-titre 1, du Code du Travail), par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis.

Une durée modulable La durée du contrat est égale à celle du cycle de formation, modulable sur dérogation (c'est-à-dire réduite en fonction du niveau de formation du jeune et des allègements consentis, ou prolongée en cas d'échec ou pour des raisons de santé).

Des objectifs précis Il permet de donner à des jeunes âgés de **18 à 25 ans révolus**, une formation théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme d'éducateur spécialisé ou de moniteur-éducateur.

Qui peut contracter ? L'établissement employeur qui souhaite recevoir un jeune en apprentissage doit être adhérent à l'un des syndicats employeurs représentés par l'UNIFED (convention collective CC66 ou CC51).

Le candidat apprenti, **doit avoir réussi les épreuves de sélection** organisées par l'un des centres de formation agréés de la Région Aquitaine.

Quand contracter ? Le contrat fixe le début de l'apprentissage ; cette date ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 2 mois, au début du cycle de formation.

Comment contracter ? L'employeur est tenu d'effectuer une déclaration préalable à la conclusion du contrat de travail auprès de l'inspection du travail (DDTEFP) ; il transmet la déclaration, accompagnée du contrat et de la fiche médicale d'aptitude à l'organisme interface.

La rémunération de l'apprenti La CPNE a décidé de prendre comme base de calcul de la rémunération des apprentis, le pourcentage correspondant à l'emploi occupé :

Age	% du SMIC (minimum obligatoire)	% du SMC (minimum conventionnel)
	18 à 20 ans révolus	21 ans et plus
1 ^{ère} année (1)	50 %	65 %
2 ^{ème} année	60 %	75 %
3 ^{ème} année (2)	70 %	85 %

(1) pour ce qui concerne la rémunération minimale, lorsque la durée du contrat est réduite d'un an en application de l'article R117-7 ou 117-7-1, les apprentis sont considérés comme ayant déjà effectués une 1^{ère} année ; dans ce cas, la rémunération minimale qui s'applique est celle de la deuxième année.

(2) pour ce qui concerne la 3^{ème} année, lorsque la durée du contrat excède deux années, la base de rémunération est majorée et portée à : 70 % pour les 18-20 ans et à 85% pour les 21 ans et plus.

¹ Articles L 115-1 et suivants, L 116-1, L 117-1, L 118-7 et suivants du Code du travail . Articles D 118-1 et suivants du Code du travail. Décrets n°2001-223 du 13/03/2001 et n°2001-982 du 25/10/2001.

**Indemnités
compensatrices
forfaitaires pour
l'apprentissage**

l'indemnité
compensatrice
forfaitaire renovée
s'applique aux
contrats
d'apprentissage
conclu en Aquitaine et
prenant effet à
compter
du 1^{er} janvier 2009

L'établissement employeur bénéficie d'aides diverses : versée quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- **Prime de 1200 € par an** en cas de non-rupture du contrat dans l'année de formation et d'assiduité au cours.
- Majoration de la prime **si** :
 - ⇒ le maître d'apprentissage a suivi une action de formation ou d'information, **ou** a signé la charte de l'apprentissage avec le centre de formation et l'apprenti(e) : **+ 400 €** (avec la prime annuelle de 1^{ère} année) ;
 - ⇒ l'apprenti(e) se présente à l'examen : **+ 400 €** (avec la prime annuelle de dernière année).
- **Trois bonus de 400 €** qui peuvent se cumuler et sont attribués une fois par contrat après les 6 premiers mois :
 - ⇒ pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
 - ⇒ en cas de difficultés d'insertion du jeune (demandeur d'emploi, contrat aidé, stagiaire de la formation professionnelle) ;
 - ⇒ pour l'embauche d'un jeune de 21 ans et plus préparant un niveau III – IV ou V.;
 - ⇒ Pour l'embauche d'une femme dans un métier dit masculin ou un homme dans un métier dit féminin.(seules les formation dites éligibles pourront ouvrir droit à ce bonus).

L'employeur est **exonéré de la plupart des cotisations sociales** pour l'emploi qu'il propose sous la forme d'un contrat d'apprentissage, y compris les cotisations salariales C.S.G. (contribution sociale généralisée) et C.R.D.S. (contribution au remboursement de la dette sociale). Ces cotisations sont prises en charge par l'Etat.

Restent à la charge de l'employeur :

Entreprises de moins de 11 salariés :

- Cotisations patronales accidents du travail, maladies professionnelles
- Cotisations supplémentaires d'accident du travail éventuellement dues.

Entreprises de 11 salariés ou plus :

- Cotisations accidents du travail, maladies professionnelles
 - Majoration complémentaire d'accidents d travail
 - Contribution de solidarité pour l'autonomie
 - Cotisation au titre du Fonds national d'aide au logement (FNAL) et les taxes de transport
 - Cotisations patronales de retraite complémentaire et d'Assedic
 - La taxe de 8%
- Conditions : l'aide est versée quel que soit le niveau initial du jeune :
 - Le jeune doit suivre régulièrement les enseignements dans le CFA durant l'année et jusqu'à la fin du cycle de formation.

Les autres aides

Une aide financière est consentie aux apprentis, concernant les frais de restauration et d'hébergement.

Une indemnité de transport est prévue pour ceux résidant à plus de 6 km du centre de formation. Le Conseil Régional contribue pour partie au remboursement de ces frais.

Une formation alternée

- Un partenariat constant** La formation par contrat d'apprentissage suppose un partenariat entre l'établissement employeur chargé de la formation pratique de l'apprenti et le centre de formation dispensant la formation générale. Ce dernier assure l'articulation en vue de l'intégration des apports dans une démarche professionnelle personnalisée.
- L'entrée en formation** Elle se fait selon les dispositions réglementaires régissant les formations considérées. Les employeurs peuvent donc recruter les candidats apprentis sur les listes d'admis à la sélection (condition de base à remplir pour l'entrée dans le dispositif expérimental).
- L'alternance** L'apprentissage constitue une formation par alternance où l'apport des professionnels est déterminant et premier. Sur les bases de la progression de l'apprenti, le centre de formation réalise les apports nécessaires à la construction de la professionnalité. Défini par les partenaires de la formation, le rythme peut varier d'une à deux semaines par mois. Elle tient compte à la fois des contraintes de l'employeur et des contraintes des acquisitions.
- La convention de stage** Le lieu d'emploi doit pouvoir constituer le lieu de formation pratique principal. Le caractère polyvalent des diplômes concernés implique que l'apprenti puisse bénéficier d'expériences diversifiées dans le cadre des dispositions réglementaires des diplômes. Des accords de partenariat peuvent être conclus avec d'autres établissements dans le cadre d'une convention signée entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti, soumise à l'accord du responsable de la section d'apprentissage et adressée avec le contrat à la DDTE (le tout est transmis en double à la DRASS).
- Le maître d'apprentissage** La fonction de maître d'apprentissage est assurée par l'employeur ou par un salarié qualifié directement responsable de la formation de l'apprenti. Il est titulaire du diplôme correspondant à celui préparé par l'apprenti, **possède trois ans d'expérience** dans le métier préparé et les qualités pédagogiques nécessaires. Sa formation peut être financée sur le fonds national de l'apprentissage.
- Le conseil de perfectionnement** Un conseil de perfectionnement composé de représentants de l'organisme gestionnaire du CFA et des représentants des organismes professionnels d'employeurs et de salariés extérieurs au CFA, représentatifs au plan national, est mis en place. Il est saisi pour avis des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de la section d'apprentissage.