

NOS FORMATIONS SOCIALES EN APPRENTISSAGE



**EMPLOYEURS,  
OSEZ L'APPRENTISSAGE !**



#1jeune1solution





L'apprentissage, accessible aux personnes **entre 16 et 29 ans**, repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en Centre de formation des apprentis (CFA) et formation au métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat. Pendant la durée du contrat, un maître d'apprentissage est désigné.

Certains publics peuvent entrer en apprentissage **au-delà de 29 ans révolus** : les personnes ayant la **qualité de travailleur handicapé**, les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui déjà obtenu dans l'année en contrat d'apprentissage, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

## STATUT DE L'APPRENTI

L'apprenti est un **salarié à part entière**, avec les droits et les obligations qui s'y rapportent (salaire, temps de travail, couverture sociale, congés, retraite...)

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise (sauf tarification AT/MP).

## NATURE ET DUREE DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage prend la forme d'un **contrat à durée déterminée ou indéterminée**. La durée du contrat (ou de la période d'apprentissage, si le contrat est conclu à durée indéterminée) est **entre 6 mois et 3 ans selon la formation**, il peut démarrer jusqu'à 3 mois avant le début de la formation (sauf cas particuliers).

**La période d'essai est de 45 jours**, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, durant lesquels le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des deux parties. **Au-delà, le contrat peut être rompu par accord des deux parties ou à l'initiative de l'employeur par procédure de licenciement ou de l'apprenti après respect d'un préavis.**

Le rythme de l'alternance Centre de formation/Entreprise dépend de la durée de la formation théorique, différente d'un diplôme à l'autre. Dans tous les cas, la durée passée en formation ne peut pas être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage. Le temps de travail consacré par l'apprenti à l'enseignement au CFA est compris dans le temps de travail effectif.

## RÉMUNÉRATION PARTICULIÈRE D'UN APPRENTI

Code du Travail	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
Avant 18 ans	27 % du SMIC	39 % du SMIC	55 % du SMIC
18 – 20 ans	43 % du SMIC	51 % du SMIC	67 % du SMIC
21 – 25 ans	53 % du SMIC	61 % du SMIC	78 % du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC	100 % du SMIC	100 % du SMIC

Secteur Associatif *	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
Avant 18 ans	35 % du SMIC	45 % du SMIC	
18 – 20 ans	50 % du SMIC	60 % du SMIC	70 % du SMIC
21 – 25 ans	65 % du SMC**	75 % du SMC**	85 % du SMC**
26 ans et plus	100 % du SMC**	100 % du SMC**	100 % du SMC**

\* Exclusivement employeurs relevant de NEXEM, FEHAP et Croix-rouge.

\*\* Salaire Minimum Conventionnel

L'APPRENTISSAGE,  
C'EST UN CONTRAT  
DE TRAVAIL,  
UNE FORMATION ET UNE RÉMUNÉRATION

## MAITRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage, désigné par l'employeur, doit justifier du diplôme préparé par l'apprenti pour les formations en travail social de grade Licence ou pour les autres formations d'un diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti et d'un an d'exercice du métier.

**Des formations maître d'apprentissage** sont chaque année proposées par l'IRTS, permettant de connaître la réglementation en matière d'apprentissage, les rôles et missions du maître d'apprentissage ainsi que les outils pour faciliter la transmission du savoir-faire.

**Recruter un alternant présente de nombreux avantages** pour une entreprise comme celui de former un futur salarié, lui apprendre un métier, l'intégrer à la vie et à la culture de l'entreprise.

**C'est recruter une personne adaptée aux besoins et aux métiers de son entreprise.**

C'est, dans le cadre d'une démarche d'entreprise de gestion des emplois et des compétences, **fédérer une équipe autour du transfert de savoirs** et l'opportunité de contribuer à l'insertion professionnelle d'un jeune.

C'est également participer à la **formation des futurs professionnels** du secteur social.



De plus, des **avantages financiers** sont appliqués aux l'employeurs qui recrutent en alternance :

**Une aide unique aux entreprises** de moins de 250 salariés et dont le diplôme préparé par son apprenti est de niveau inférieur ou égal au bac. Cette aide est versée chaque mois par anticipation de la rémunération et à compter du début de l'exécution du contrat par un guichet unique (Agence de services de paiement, ASP), son montant est de :

- 4 125 euros pour la première année du contrat (remplacée par l'aide exceptionnelle),
- 2 000 euros pour la deuxième année du contrat,
- 1 200 euros pour la troisième année du contrat.



Aides exceptionnelles pour les contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 30/06/2022 :  
Secteur privé : 5000 € pour les mineurs, 8000 € pour les majeurs

Tous les mois l'employeur doit transmettre une déclaration sociale nominative (DSN) pour chacun de ses salariés et apprentis qui sont dans son entreprise. L'employeur peut consulter les aides versées par l'Agence de services et de paiement (ASP) sur le portail Sylaté.

Pour toute question relative à cette aide un numéro unique a été mis en place : 0820 825 825 (15 cts la minute + prix d'un appel)

Exonération des cotisations salariales au profit du salarié pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC.

Les cotisations patronales donnent lieu à l'application de la **réduction générale de cotisations renforcée**, à déclarer selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'ensemble des salariés (ex réduction Fillon).

**L'absence de versement de l'indemnité de précarité** (10 %) au terme du contrat conclu à durée limitée.

La non prise en compte de l'apprenti dans les effectifs pendant toute la durée du contrat ou de la période d'apprentissage du CDI, sauf pour la tarification « Accident du travail ».

Le financement par l'OPCO de la formation pédagogique de l'apprenti versé directement au CFA

Des aides spécifiques pour les apprentis ayant une reconnaissance de travailleur handicapé :

- **Les aides du FIPHFP** pour les employeurs du secteur public
- **Les aides de l'AGEFIPH** pour les employeurs du secteur privé
- **Les aides OETH** pour les employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif



L'APPRENTISSAGE,  
C'EST UNE VOIE D'EXCELLENCE  
VERS L'INSERTION PROFESSIONNELLE



# LES FORMATION DE L'INTERVENTION SOCIALE ACCESSIBLES À L'APPRENTISSAGE



Niv.	Formation	Diplôme	Pôle de formation	Nombre d'heures**	Durée de la Formation**
3	Accompagnant Educatif et Social	DE AES	IRTS Montpellier Et partenariat avec CEMEA Perpignan	567	15 mois
4	Titre de Moniteur d'Atelier	Titre MA	IRTS Montpellier	441	1 an
	Moniteur Educateur	DE ME	IRTS Perpignan Et partenariat avec CEMEA Montpellier	950	2 ans
	Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale	DE TISF	IRTS Montpellier	950	2 ans
	Médiateur social	Titre MS	IRTS Montpellier	266	7 mois
5	Brevet de Technicien Supérieur en Services et Prestations des secteurs Sanitaire et Social*	BTS SP3S	IRTS Montpellier	1350	2 ans
6	Assistant de Service Social*	DE ASS	IRTS Montpellier IRTS Perpignan	1740	3 ans
	Educateur de Jeunes Enfants*	DE EJE	IRTS Montpellier IRTS Perpignan	1500	3 ans
	Educateur Spécialisé*	DE ES	IRTS Montpellier IRTS Perpignan	1450	3 ans
	Educateur Technique Spécialisé*	DE ETS	IRTS Montpellier	1200	3 ans
	Conseiller en Economie Sociale et Familiale	DE CESF	IRTS Montpellier	540	1 an
7	Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Etablissement ou de Service d'intervention sociale	CAFDES	IRTS Montpellier	700	30 mois
	Ingénierie Sociale	DEIS	IRTS Montpellier	700	3 ans

\* Inscription à la formation sur Parcoursup

\*\* Pour un cursus complet

## DES DÉMARCHES SIMPLIFIÉES ET UN ACCOMPAGNEMENT PAR LE CFA DE L'INTERVENTION SOCIALE



Avec le soutien

