



PRESENTATION DES CONTRATS EN ALTERNANCE

A destination des employeurs

Webinar du 18 juin 2020

Fenêtres ouvertes sur l'ESEIS



Déroulement de la présentation



- Première partie: qui sommes nous ?
- Intervention d'un employeur
- Intervention du CFA ARASSM
- Deuxième partie: les contrats et les nouvelles dispositions de l'apprenti
- Troisième partie: recruter un alternant.



Christophe NEUMANN
Responsable du
développement des
contrats en alternance

Embaucher un apprenti, c'est investir sur l'avenir

Zoom sur les formations accessibles en alternance



- Accompagnant Éducatif et Social
- animateur social BPJEPS
- Assistant de Vie aux Familles
- Moniteur-Éducateur
- Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale
- Technicien Supérieur en Économie Sociale Familiale (BTS ESF)
- Assistant de Service Social
- Conseiller en Économie Sociale Familiale
- Educateur Spécialisé
- Educateur technique spécialisé
- CAFERUIS: « L'apprentissage à venir. »
- DEIS: « L'apprentissage à venir »

Intégration des apprentis dans les formations

- Il n'y a pas au sein de l'ESEIS de filière Apprentissage.
- Les apprentis sont donc intégrés dans les promotions des étudiants en voie directe.
- Les apprentis suivent les mêmes enseignements et subiront les épreuves de certification des référentiels métier.
- Il y a pour quelques filières un aménagement du rythme des enseignements qui est spécifique aux apprentis.
- Période Hors employeur
- Mise en place d'une charte de l'accueil en apprentissage.



Comment entrer en formation?



- **La réussite au concours de sélection et d'admission est une condition préalable indispensable pour entrer en formation.**
- *Le futur alternants ayant passé avec succès les épreuves d'admission présentera le courrier d'admission en formation à son futur employeur qui adresse une promesse d'embauche au CFA afin de lui réserver une place en formation.*



Témoignage d'un employeur

M Quoclac Tran Thanh Directeur du foyer Oberholz et du dispositif PACOR

Intervention du CFA ARASSM

- L'apprenti sera sous la responsabilité d'un CFA hors les murs.
- Organisme gestionnaire du CFA : Association Régionale pour l'Apprentissage dans le secteur Sanitaire, Social et Médico-social (ARASSM).

- **Adresse :**

12, rue Jean Monnet - CS 900 45
67311 Schiltigheim cedex

- Pour plus de renseignements, vous pouvez contacter :

Nadia EL KHADIRI, secrétaire de l'ARASSM

Email : cfa@arassm.fr

Téléphone : 03 88 18 25 61



Objectifs de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

- Intégration de l'apprentissage dans le champ de la formation professionnelle.
- Centralisation de la gestion des contrats auprès d'un unique opérateur : l'OPCO

Définition d'un contrat en alternance

- L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre un enseignement théorique en CFA et un enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti ou son représentant légal a signé un contrat de travail.
- Article L6221-1 du code du travail : « [...] L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation. »



Contrat d'apprentissage

Contrat de
professionalisation



Deux contrats en alternance

Le financement de la formation



Employeurs relevant de la branche professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale

L'OPCO Santé prend en charge :

- l'intégralité de la formation de l'apprenti
- la formation du maître d'apprentissage (80 heures)

Pour les employeurs dits « hors-branche » relevant d'un autre OPCO, le financement de la formation de l'apprenti s'effectue :

- pour le secteur public : une facturation sera effectuée pour les employeurs publics, hors contrat relevant du droit privé.
- pour le secteur privé : il n'y aura pas de facturation des frais pédagogiques par le CFA.

- **Nouvelles dispositions pour l'apprenti**

- 6 mois au lieu de 3 mois pour trouver un contrat d'apprentissage.
- Accompagnement de l'école pour rechercher un employeur.
- Aide au permis de conduire de 500 euros.
- Mobilité internationale des alternants (1 an maximum).

Quels employeurs?



Contrat de professionnalisation

- Tous les employeurs de droit privé assujettis au financement de la FPC

Apprentissage

- Employeurs de droit privé, y compris associations
- Secteur public (*Etat, collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif*)
- Entreprises de travail temporaire et activités saisonnières

Qui peut être concerné?



Contrat de professionnalisation

- Personnes entre 16 et 25 ans
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et +
- Bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH)

Contrat d'apprentissage

- Personnes entre 16 et 29 ans

Peut être accessible au delà de 29 ans :

- Personne reconnue travailleur handicapé.
- ou la réalisation d'un second contrat d'apprentissage.

Rémunération

Contrat de professionnalisation

Ages	Taux min. si diplôme < ou = BAC Général	Taux min. si BAC pro, techno ou diplôme à finalité professionnelle RNCP niveau IV acquis
Moins de 21 ans	55 % SMIC	65% SMIC
21 à 25 ans	70 % SMIC	80 % SMIC
26 ans et plus	85% minimum conventionnel (et au moins 100% du SMIC)	

Contrat d'apprentissage

Année d'exécution du contrat	Jeunes de 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	De 26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% SMIC	43% SMIC	53% SMIC	100% SMIC
2 ^{ème} année	39% SMIC	51% SMIC	61% SMIC	
3 ^{ème} année	55% SMIC	67% SMIC	78% SMIC	

Durée du contrat

Contrat de professionnalisation

- **Type de contrat:**

CDD de **6 à 12 mois** ou 36 mois pour le public « *Nouvelle Chance* » ou **CDI**

Temps **complet** ou Temps **partiel**.

- **Période d'essai:**

CDD : 2 semaines max. si le contrat est inférieur/ égal à 6 mois ou 1 mois si le contrat est supérieur à 6 mois.

CDI : disposition légale ou convention collective.

- **Formation théorique:**

150 heures mini. comprises **entre 15 et 25%** du contrat.

Contrat d'apprentissage

- **Type de contrat:**

CDD de **6 mois à 3 ans**.

Temps **complet** (temps partiel impossible).

- **Période d'essai:**

~~4~~5 jours en décomptant les temps de formation de cette durée.

Si nouveau contrat conclu chez un nouvel employeur après la rupture d'un précédent contrat, la période d'essai d'un mois prévue pour les CDD sera applicable pour le nouvel employeur.

- **Formation théorique:**

minimum 25 % de la durée du contrat.

- 5 jours de **congé examen** rémunérés



Procédure d'enregistrements

Contrat de professionnalisation

- Le contrat de professionnalisation est signé entre le salarié et l'entreprise.
- Le Cerfa n° EJ20 est utilisé dans le cadre du contrat de professionnalisation.
- **Contrat à remettre directement à l'ESEIS**
- **Nous vous fournirons un devis de formation et une programmation.**

Contrat d'apprentissage

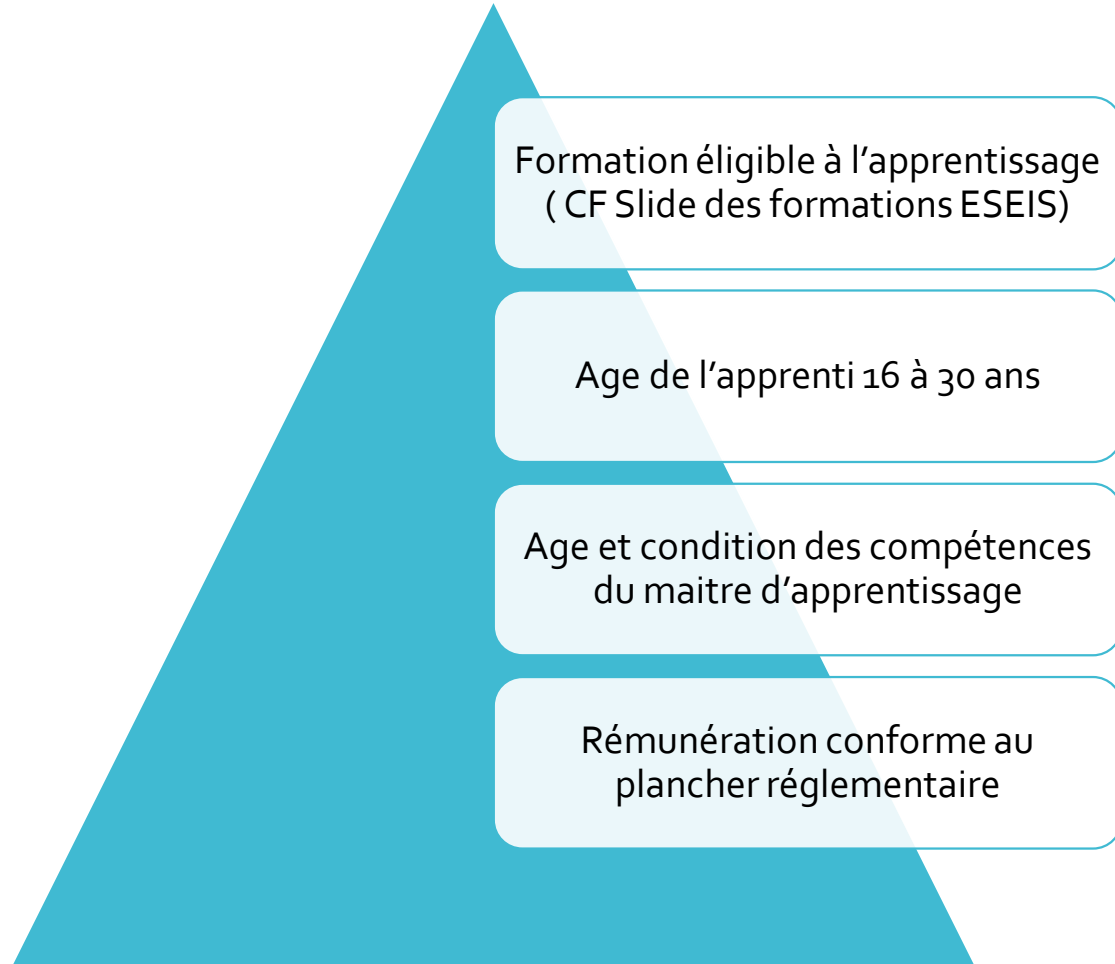
Le contrat d'apprentissage est signé entre le candidat et l'entreprise. Ils signent le Cerfa «FA13», en trois exemplaires

Le contrat est à remettre au CFA pour signature.

C'est à **l'employeur** de déposer le CERFA auprès de l'OPCO sous 5 jours calendaires.

Pour l'OPCO Santé, il le fait **via les webservices** sur lesquels il a l'habitude de saisir l'ensemble de ses actions de formation.

Recevabilité des dossiers



Si le contrat est conforme: L'OPCO envoie l'accord à l'entreprise,
l'organisme de formation et le dépose à le DIRECCTE

Le maître d'apprentissage

Garant de
l'intégration

- Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction.
- **Être titulaire d'un diplôme ou titre** relevant du domaine professionnel correspondant à celui préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent **et avoir exercé pendant 1an minimum** une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti
- **Avoir exercé pendant au moins 2ans** une activité en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

(Article L.6223-8-1 du Code du travail)

Rupture de contrat

Contrat de professionnalisation

Le contrat ou l'action de professionnalisation est soumis aux règles de droit commun en matière de rupture de contrat de travail

Contrat d'apprentissage

- **Pendant la période des 45 jours:** Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties
- **Par commun accord des parties après les 45 jours.**
- **En cas d'obtention du titre ou diplôme,** le contrat d'apprentissage peut prendre fin à l'initiative de l'apprenti à condition que celui-ci ait informé, par écrit, son employeur au minimum deux mois avant la fin du contrat
- **A l'initiative de l'employeur** pour faute grave, force majeure, inaptitude médicale.
- **A l'initiative de l'apprenti:** l'apprenti doit saisir le *médiateur de l'apprentissage* désigné par les chambres consulaires dont il dépend et informer son employeur dans les 5 jours. La rupture du contrat d'apprentissage intervient ensuite dans un délai d'au moins 7 jours à compter de la notification par l'apprenti à l'employeur de son intention.

Obligation du centre de formation

- En cas de **rupture du contrat à l'initiative de l'employeur** (force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude, décès de l'employeur),

Le centre de formation professionnelle doit **poursuivre la formation pendant 6 mois** et aider l'apprenti à trouver un nouvel employeur.

- L'apprenti bénéficie pendant cette période du **statut de stagiaire de la formation professionnelle**
- (*Article L.6222-18-2 du Code du travail*)

Aide exceptionnelle

- Les entreprises qui recruteront un apprenti du 1er juillet 2020 au 28 février 2021 bénéficieront **d'une aide élargie à l'embauche de 8.000 euros pour les majeurs entre 18 et 30 ans et 5.000 euros pour les mineurs de moins de 18 ans**", annonce Muriel Pénicaud, ministre du Travail, le 4 juin dernier. Cette offre exceptionnelle limitée dans le temps est la mesure phare du plan de relance de l'apprentissage.
 - **Plan de soutien à l'apprentissage**

Aide unique aux employeurs d'apprentis



- Employeur au titre d'un contrat d'apprentissage conclu dans une **entreprise de moins de 250 salariés et visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat**
 - 4 125 € au titre de la 1^{ère} année d'exécution du contrat
 - 2 000 € au titre de la 2^{ème} année d'exécution du contrat
 - 1 200 € au titre de la 3^{ème} année d'exécution du contrat,
- Cette aide est remplacée par l'aide exceptionnelle.

Aides spécifiques pour les employeurs d'un apprenti reconnu travailleur handicapé

- Les employeurs qui choisissent de recruter un apprenti reconnu travailleur handicapé bénéficient d'aides spécifiques qui, si les conditions sont réunies, viennent s'ajouter à celles mentionnées
- Son montant maximum est de :
- 3000 € en contrat d'apprentissage ;
- 4000 € en contrat de professionnalisation.

RQTH





Un cas concret

Marc 22 ans en formation de moniteur éducateur (2 ans)

Année 1:

SMIC Annuel brut: 18473 euros

L'apprenti perçoit 53 % du smic= 9790 euros annuel

Aide de l'état: 8000 euros

Coût annuel pour l'employeur: 1790 € soit **150 € par mois**

Année 2

61 % du smic= $18473 / 61\% = 11268$ euros annuel

Soit **979 € par mois brut.**

Soit pour la durée du contrat: **544 euros par mois** (hors charge patronales)

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/service-simulateur-simulateur?jsp=plugins/SimulateurPlugin/jsp/simulateur.jsp

Spécificité contrat d'apprentissage

A noter :

- Il est possible de suspendre un CDI pour signer un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.
- La durée de la suspension du contrat à durée indéterminée est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Article L 6222-13 du code du travail



Exonération des charges salariales

les cotisations patronales et
salariales dues au titre des
assurances sociales
(maladie, maternité,
invalidité, décès, vieillesse)
sont totalement exonérées

la rémunération de
l'apprenti-e n'est pas
assujettie à la CSG et à
la CRDS

les cotisations salariales
d'assurance chômage
sont exonérées

les cotisations salariales
d'assurance chômage
sont exonérées

les cotisations liées aux
accidents du travail et
aux maladies
professionnelles restent
dues.

Les bénéfices de l'alternance

Un parcours gagnant

- Une formation de l'alternant à la culture de l'entreprise,
- Un salarié non comptabilisé dans les effectifs,
- Un regard neuf sur vos pratiques,
- Employabilité plus rapide



Comment recruter?



- A chaque entreprise ses exigences, sa façon d'évaluer ses besoins en postes à pourvoir et sa manière de sélectionner les candidats



L'ESEIS vous accompagne dans la recherche d'un apprenti



- Forum: bourse à l'apprentissage
- Centralisation des offres d'apprentissage sur notre site internet.



OFFRE D'EMPLOI ET D'APPRENTISSAGE :

SE CONNECTER ADMISSION / S'INSCRIRE OFFRES D'EMPLOI

f t in e

ESEIS École Supérieure Européenne de l'Intervention Sociale

L'ESEIS FORMATIONS RECHERCHE INTERNATIONAL CENTRES DE RESSOURCES CONTACT

Offres d'emploi du secteur sanitaire, social, médico-social et d'orthophoniste.

Nous vous proposons une liste d'offres d'emploi de nos partenaires.

Poster votre annonce

Mots-clés Lieu du poste

Choisissez une catégorie...

Rechercher

☒ Alternance ☒ Bénévolat ☒ CDD ☒ CDI ☒ Cède patientèle ☒ Collaboration ☒ Contrat d'apprentissage ☒ Contrat de Professionnalisation

- Nous publions les offres d'emploi et d'apprentissage sur notre site internet dans la rubrique ; offre d'emploi. Nous vous invitons à regarder régulièrement ces annonces.

L'Eseis vous
accompagne
du
recrutement
de votre
apprenti
jusqu'à son
examen.

Etude de vos besoins

Nous vous proposons des candidats

Nous vous proposons une sélection
de candidats en fonction de la
réussite aux sélections et des
critères spécifiques à votre activité.

De la partie administrative



MERCI DE
VOTRE
ATTENTION



Des questions ?

christophe.neumann@eseis-afris.eu