



Guide de l'Apprentissage



Sommaire

Le CFA HETIS	p 1
Les référents du CFA HETIS	p 3
Les 14 missions du CFA	p 4
Les acteurs de l'apprentissage – Le rôle de chacun	p 6
Organisation du CFA	p 7
Articulation CFA- Maître d'apprentissage	p 7
Le Maître d'apprentissage.....	p 8
Le statut d'apprenti	p 8
La rémunération de l'apprenti(e)	p 9
Le temps de travail de l'apprenti(e)	p 9
Rupture du contrat	p 11
Les aides pour l'apprenti(e)	p 14
Transport	p 14
Logement	p 16
Santé.....	p 17
Culture, frais de 1 ^{er} équipement pédagogique, prime d'activité, Mobilité nationale et internationale.....	p 19
Apprentis en situation de handicap	p 22
Contacts	p 25

Le CFA HETIS

La Haute Ecole du Travail et de l'Intervention Sociale (HETIS) est un établissement de formation supérieur en travail social qui dispense plus d'une trentaine de formations préparant aux métiers du travail social. HETIS forme la majorité des professionnels des champs de la Petite Enfance, de la gérontologie, de l'intervention sociale et de l'Éducation spécialisée. Il accueille chaque année 4 000 étudiants, apprentis, stagiaires et professionnels du secteur.

Le CFA a été créé en 2022 et s'appuie sur une expérience de 20 ans en matière de formations par la voie de l'apprentissage. Son ambition est de promouvoir ce mode de formation, d'inscrire les jeunes dans une dynamique de professionnalisation et d'être un soutien pour les employeurs en matière de recrutement, de démarches administratives ainsi que tout au long du parcours de formation.

La voie de l'apprentissage

Le dispositif de l'apprentissage en milieu professionnel offre la possibilité de suivre une formation tout en étant déjà dans la vie active. L'objectif de cette alternance est d'acquérir une qualification, un diplôme et une expérience de terrain permettant une **rapide insertion dans la vie professionnelle**.

En tant qu'étudiant en apprentissage, vous êtes **salarié** de votre structure employeur. Vous bénéficiez de tous les **droits et avantages** de votre structure (congrés, couverture maladie...). Le **salaire** est un pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC) et est calculé en fonction de votre âge et des années de contrat. Ainsi, votre salaire évolue chaque année.

L'apprentissage est un **dispositif dont l'objectif est d'aider les apprenants à monter en compétences en articulant finement formation théorique et pratique.**

Toutes nos formations sont accessibles en contrat d'apprentissage, **diplôme ou qualification allant du niveau CAP à BAC+5.**

Les référents du CFA HETIS

Directeur Général - Mr FOFANA Philippe

secret.direction@hetis.fr

04 92 07 77 91

Directrice Générale Adjointe - Mme FORMEAU Cécile

secret.direction@hetis.fr

04 92 07 79 01

Responsable CFA - Mme BELLON Valérie

valerie.bellon-lefebvre@hetis.fr

04 92 07 82 75

Accueil et service Administratif - Mme KADRI Samia

samia.kadri@hetis.fr

04 92 07 73 24

Référente Mobilité Internationale - Mme SULTAN Elisabeth

elisabeth.sultan@hetis.fr

04 92 07 82 84

Référente Handicap - Mme BELLON Valérie

valerie.bellon-lefebvre@hetis.fr

04 92 07 82 75

Référente Educateur Spécialisé - Mme BERTHON Salomé

salome.berthon@hetis.fr

04 92 07 79 02

Référent Moniteur Educateur – Mme Céline WINTERBERGER

celine.winterberger@hetis.fr

04 92 07 80 70

Référente Assistant de Service Social - Mme GRENIER Katia

katia.grenier@hetis.fr

04 92 07 82 72

Référente Educateur de Jeunes Enfants - Mme Géraldine

TOPENOT geraldine.topenot@hetis.fr

04 92 07 70 03

Référente Accompagnant Educatif et Social – Technicien de

l'Intervention Sociale et Familiale - Mme ARIFI Oriola

orjola.arifi@hetis.fr

04 92 07 82 82

Les 14 missions du CFA¹

- **Accompagner** les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel.
- **Faciliter** l'intégration au sein du CFA et en entreprise des personnes en situation de handicap en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat. Le CFA désigne pour cela un référent chargé de leur intégration.
- **Appuyer** et accompagner les postulants à l'apprentissage dans la recherche d'un employeur
- **Assurer** la cohérence entre la formation dispensée au CFA et dans l'entreprise (coopération formateurs/maîtres d'apprentissage)
- **Inform**er, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis, et en tant que salariés, des règles de santé et de sécurité en milieu professionnel
- **Permettre** aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant 6 mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur
- **Apporter**, en lien avec le Service public de l'emploi (missions locales...), un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel pouvant mettre en péril le déroulement du contrat

¹ Article L6231-2 - LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

- **Encourager** la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis
- **Favoriser** la diversité et la mixité au sein du CFA en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la prévention du harcèlement sexuel au travail, à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations
- **Encourager** la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité
- **Assurer** le suivi et l'accompagnement des apprentis quand l'enseignement est dispensé tout ou partie à distance
- **Evaluer** les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur
- **Accompagner** les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas obtenu le diplôme ou titre visé vers les personnes et les organismes pouvant les aider dans la définition d'un projet de poursuite de formation
- **Accompagner** les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre.

Les acteurs de l'apprentissage – Le rôle de chacun



L'employeur

« L'employeur [...] lui (l'apprenti) confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis ... »

(Article L6223-3)

« Toute entreprise peut engager un apprenti [...] s'il garantit que [...] les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante. »

(Article L6223-1)



Le CFA

Accompagne l'apprenti sur le plan pédagogique.

S'assure des bonnes conditions d'apprentissage chez l'employeur.

Coordonne le parcours de l'apprenti avec l'employeur.

Guide, conseille et oriente l'apprenti en fonction des situations.



Le Maître d'apprentissage

Il est au cœur des relations entre l'apprenti, le centre de formation et l'employeur (équipe et ressources humaines.)

Il a un rôle de coordination dans l'organisation du parcours de formation de l'apprenti.

Il accompagne l'apprenti à élaborer les liens entre les contenus de la formation, la théorie dispensée et la pratique de terrain.



L'apprenti(e)

Est assidu en formation et en emploi.

Justifie absence ou retard auprès de l'employeur et du CFA.

Effectue les tâches confiées par l'employeur.

Organisation du CFA

Le CFA met en œuvre un suivi de proximité :

- ✓ Un service apprentissage : contact privilégié avec l'employeur
- ✓ Un formateur référent des apprentis pour chaque formation
- ✓ Un outil pour assurer la continuité pédagogique : Un livret d'apprentissage.
- ✓ Une page dédiée au CFA sur le site HÉTIS, comprenant informations et documents utiles : <https://hetis.fr/apprentissage/>

Articulation CFA- Maître d'apprentissage (MA)

- Des instances de collaboration
 - ✓ 2 comités de liaison : rencontre MA/ CFA/ Equipes pédagogiques
 - ✓ Une visite employeur chaque année : la 1^{ère} dans le 1^{er} trimestre après signature de contrat.
 - ✓ Une fiche de liaison à chaque fin d'année.
 - ✓ Un livret de l'apprenti
 - ✓ La formation des Maîtres d'apprentissage.
- Si le Maître d'apprentissage est amené à changer au cours du parcours de formation de l'apprenti, **un avenant au contrat** doit être transmis au CFA avec les nouvelles coordonnées du Maître d'apprentissage.

Le Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est un salarié expérimenté et volontaire.

Il doit également répondre d'une certaine expérience et de qualifications nécessaires :

- Détenir un diplôme ou un titre professionnel relevant du **même domaine et d'un niveau au moins équivalent** à celui préparé par l'apprenti **et** justifier d'au moins **une année d'activité professionnelle en rapport** avec la qualification visée ;

OU

- avoir exercé pendant **au moins deux ans une activité en rapport avec** la qualification préparée par l'apprenti.

Le statut d'apprenti

L'apprenti possède le statut de « salarié d'entreprise » à part entière.

Au sein de son entreprise, l'apprenti est par conséquent un salarié comme les autres : il bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations.

Le code du travail, les règlements et la convention collective de l'entreprise lui sont applicables sans distinction.

Cela signifie que :

- l'apprenti bénéficie d'un examen médical dans les deux mois suivant la signature de son contrat.
- Il participe aux élections prud'homales et aux élections professionnelles de l'entreprise (s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité).
- Son ancienneté est prise en compte s'il signe un nouveau contrat de travail avec l'entreprise à l'issue de l'apprentissage.

Pour autant, le contrat d'apprentissage signé par l'apprenti n'est pas un contrat de travail comme les autres

Il s'en **différencie** notamment par **le partage du temps de l'apprenti entre le centre formation et l'entreprise** (article L6222-24 du code du travail).

La rémunération de l'apprenti(e)

Grille de rémunération d'un salarié en apprentissage (minimums légaux) :

Age de l'apprenti	Salaire		
	1ère année de contrat	2ème année de contrat	3ème année de contrat
De 18 à 20 ans	43 % du SMIC*	51 % du SMIC*	67 % du SMIC *
De 21 à 25 ans	53 % du SMIC*	61 % du SMIC*	78 % du SMIC *
26 ans et plus	100 % du SMIC *	100 % du SMIC*	100 % du SMIC*

* ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

Pour les « jeunes » de 18 à 25 ans il s'agit de % du SMIC sachant qu'à partir de 26 ans le salaire minimum légal = 100% du SMIC.

Temps de travail de l'apprenti(e)

« Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, **librement** choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat. » (**Article L6222-24**)

35 heures hebdomadaires.

→ Sauf dispositions particulières (par ex : mineurs) : aucune interdiction d'embaucher un apprenti majeur sur des horaires de nuit et/ou de weekends. Attention au respect des repos hebdomadaires. Cf. Convention Collective.

L'apprenti ne peut être en congés pendant qu'il est en cours : si l'entreprise ferme durant les temps de formation, les congés doivent être reportés.

Si l'apprenti est en arrêt maladie, il ne peut se rendre en formation sauf accord de l'employeur et autorisations de sorties précisées dans l'arrêt.

Durant la période de stage hors employeur : **si la structure de stage ferme, l'apprenti doit retourner chez son employeur.**

Cela devra être notifié dans la convention de stage quadripartite.

Rupture du contrat (Article L6222-18)

Période d'essai

« Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance **des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique** en entreprise effectuée par l'apprenti. »

Dans ce cas la rupture peut être immédiate.

Passé ce délai, le contrat peut être rompu selon les cas suivants :

Rupture d'un commun accord

La date d'effet de la rupture est négociée et notifiée dans l'accord écrit et signé des deux parties.

A l'initiative de l'apprenti

« La rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir **à l'initiative de l'apprenti** et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret. ... », 2 cas de figure : la rupture anticipée et la « démission. »

1- La rupture anticipée

« En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur » 1 mois à l'avance. (Article L6222-19)

2- Procédure obligatoire dans le cas d'une démission de l'apprenti.

Procédure de rupture à l'initiative de l'apprenti

Passée la période d'essai des 45 premiers jours en entreprise, l'apprenti qui souhaite démissionner doit obligatoirement saisir au préalable le médiateur de l'apprentissage (article L6222-18 du code du travail).

Une fois le médiateur saisi, un délai minimal de cinq jours calendaires s'applique avant que l'apprenti ne puisse notifier à l'employeur sa volonté de rompre définitivement le contrat, par tout moyen conférant date certaine (lettre recommandée avec accusé de réception, remise en main propre contre récépissé).

Pendant ce laps de temps, le médiateur contacte les parties pour leur exposer le process et envisager, si nécessaire, la tenue d'un rendez-vous de médiation.

Si l'apprenti est mineur, le médiateur doit obtenir, dans un délai de quinze jours, l'accord des représentants légaux sur la rupture

Une fois la notification reçue par l'employeur, un délai minimum de sept jours supplémentaires s'applique avant que la rupture ne puisse être effective.

Ces délais sont des durées minimales, un délai de préavis plus long peut être effectué par l'apprenti qui le souhaite, ou négocié dans le cadre de la médiation.



La rupture doit être transmise à l'OPCO de l'employeur, ainsi qu'au CFA.

A l'initiative du centre de formation

Le centre de formation peut prononcer l'**exclusion définitive de l'apprenti**, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. [...] Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.

A l'initiative de l'employeur

Pour faute grave, inaptitude, force majeure : Événement exceptionnel, imprévisible et irrésistible justifiant de s'exonérer d'une obligation, d'un engagement ou d'une responsabilité (par exemple : catastrophe naturelle pour un contrat d'assurance, décès du salarié pour un contrat de travail...) et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel :

L'employeur doit convoquer l'apprenti à un entretien préalable **5 jours au plus tôt** après l'envoi de cette convocation par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR)

En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6222-18, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

L'apprenti bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle. (Article L6222-18-2.)

Retrouvez toutes ces informations ainsi que des documents supports sur le site de la CCI :

<https://www.cciamp.com/article/la-mediation-de-lapprentissage>

Les aides pour l'apprenti(e)

Transport

PASS ZOU ! Etudes : bus et trains à volonté !

Avec le PASS ZOU ! Les apprentis, en région PACA peuvent bénéficier d'un abonnement de transport unique pour des déplacements illimités en bus et train ZOU ! du 1er septembre au 31 août, y compris les week-ends et vacances, que ce soit pour les trajets scolaires ou de loisirs

<https://zou.maregionsud.fr/acheter-un-pass-zou-etudes-2/>

Prise en charge de l'employeur d'une partie des frais de transport. (décret 2008-1501)

Prise en charge des frais de transports publics cf « Art.R. 3261-1.-La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement... est égale à 50 % du coût de ces titres pour le salarié.» Art.R. 3261-2.

La prise en charge par l'employeur est effectuée sur la base des tarifs deuxième classe.

L'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salariés dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés.

La prise en charge des frais de transport par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres par le salarié.

Aide à la mobilité par le CFA

Le CFA peut apporter un soutien financier pour vos déplacements en voiture. (Les trajets **domicile- CFA** sont concernés uniquement.)

Une commission se réunit chaque trimestre et examine chaque d'aide financière.

En cas d'acceptation, l'aide est accordée pour un trimestre et versée mensuellement.

La demande peut être renouvelée chaque trimestre.

Pour en faire la demande : se rapprocher du CFA ou faites votre demande par mail : à **cfa@hetis.fr**.

Logement

Garantie VISALE - Je peux louer plus facilement- Je n'ai plus besoin d'un autre garant

Une fois ma demande de visa validée par Action Logement, je dispose d'un garant fiable qui me dispense de tout autre caution.

Visale simplifie mon accès au logement, renforce mon autonomie et me permet d'élargir mon champ de recherche d'emploi.

L'AVANCE LOCA-PASS®

Action Logement propose de financer sous forme de prêt à taux 0% le versement de votre dépôt de garantie, somme généralement exigée au moment de la signature du bail.

Pour bénéficier du versement du dépôt de garantie, vous devez :

Être salarié d'une entreprise du secteur privé non agricole quel que soit votre âge,

Ou avoir moins de 30 ans et être en formation professionnelle (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ou vous êtes en recherche d'emploi,

L'aide Mobili-jeune

Il s'agit d'une subvention permettant de prendre en charge une partie du loyer (entre 10€ et 100€ maximum) chaque mois et pendant 1 an. Elle s'adresse aux jeunes de moins de 30 ans, en formation en alternance (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

<https://www.actionlogement.fr/l-aide-mobili-jeune>

Les aides au logement de la CAF

Les aides au logement concernant le paiement de loyer ou le remboursement du prêt de la résidence principale si vos ressources sont modestes. Votre logement doit être votre résidence principale. Il dépend de votre lieu de résidence, de la composition et des ressources de votre foyer.

(<https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/logement/les-aides-personnelles-au-logement>)

Santé

PASS SANTÉ JEUNES

La Région Sud vous accompagne dans votre parcours de santé. Le Pass Santé Jeunes vous permet d'accéder gratuitement à un ensemble de prestations chez les professionnels de santé et les psychologues libéraux.

<https://www.maregionsud.fr/aides-et-appels-a-projets/detail/pass-sante-jeunes>

LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ SOLIDAIRE (ameli.fr)

Vous avez droit à la Complémentaire santé solidaire :

- **si vous bénéficiez de la prise en charge de vos frais de santé par l'Assurance Maladie** en raison de votre activité professionnelle ou de votre résidence stable et régulière en France (pour en savoir plus, consultez notre article La protection universelle maladie ;
- **et si vos ressources sont inférieures à un montant** qui dépend de la composition de votre foyer.

CAMPUS HETIS NICE

Le BAPU – Bureau d'Aide Psychologique Universitaire

Le BAPU de Nice s'adresse à tous les étudiants ou personnes en formation dans le supérieur, âgés de 18 à 28 ans.

Le BAPU propose des consultations individuelles et des psychothérapies avec des psychiatres et des psychologues prises en charge intégralement par les organismes de sécurité sociale, sans avance de frais.

Il dispose également d'un accueil avec une psychologue à la Villa Arson.

Pour pouvoir consulter au BAPU, il est nécessaire d'avoir une carte d'étudiant et une attestation de sécurité sociale à jour

Voici les coordonnées : BAPU - 2 Bd Dubouchage - 06000 NICE

Mail : contact@bapunice.org

T. : 04 93 87 72 78

CAMPUS HETIS VAR

Référez-vous au Guide de l'étudiant édité par la Maison de l'étudiant (MDE) concernant des contacts et aides spécifiques pour :

- le logement,
- les aides alimentaires
- le soutien psychologique

Autres types d'aides :

Culture - E-PASS JEUNES

Une carte et une application pour faciliter l'accès des jeunes à la culture et au sport. Profitez de 80 € et de Bons Plans avec l'e-PASS JEUNES !

Publics concernés : les apprentis, les élèves et étudiants du sanitaire et du travail social, les stagiaires de la formation professionnelle, ...

<https://www.maregionsud.fr/toutes-vos-aides/detail/e-pass-jeunes>

Frais de premier équipement pédagogique

D'après le précis de l'apprentissage², document cadre de l'apprentissage émanant du ministère du travail :

« Pour favoriser l'enseignement à distance, le forfait de premier équipement peut être utilisé pour l'achat de matériel informatique (ordinateur portable, tablette, clé 4 G) mis à disposition des apprentis pour leur permettre de suivre leur enseignement à distance et ne disposant pas de ce matériel.

Le CFA doit conserver la propriété de ce matériel pour le mettre à disposition des prochaines générations d'apprentis. »

Ainsi, il est important de signaler au CFA le plus rapidement possible au début de votre formation votre besoin en équipement informatique.

La prime d'activité

En tant qu'apprenti, vous pouvez prétendre à la prime d'activité si :

- vous gagnez plus de 1008,51 euros nets
- vous justifiez de 3 mois de revenus consécutifs au moment de

votre demande de prime d'activité.

² Cf site : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/precis-apprentissage>

Informations : <https://www.mes-allocs.fr/guides/prime-d-activite/prime-dactivite-plafond/prime-d-activite-plafond-personne-seule/>

Mobilité nationale et internationale

Mobilité nationale

La mobilité nationale est mise en œuvre au sein des départements pédagogiques et encadrée par leurs responsables.

Mobilité internationale

La mobilité internationale des apprentis a été facilitée par la loi du 27 décembre 2023 prônant un « Erasmus de l'apprentissage. »

Pour toute question, contactez la référente mobilité :

Projets-sri@hetis.fr 04.97.07.73.25

Mobilité internationale des apprentis

Et si votre apprentissage vous emmenait plus loin ?



En tant qu'apprenti.e à HÉTIS, vous pouvez bénéficier d'une expérience de mobilité dans une structure du travail social en Europe ou à l'international : une opportunité pour enrichir votre parcours de professionnalisation et vous ouvrir au monde. Elle peut durer jusqu'à 2 mois, à l'occasion du stage "hors employeur".

POURQUOI PARTIR ?

- ☒ Découvrir une nouvelle culture et d'autres pratiques professionnelles
- ☒ Améliorer ses compétences linguistiques
- ☒ Gagner en autonomie et en confiance en soi
- ☒ Élargir son réseau professionnel
- ☒ Développer ses compétences interculturelles, son ouverture d'esprit, sa capacité à aller-vers
- ☒ Booster son employabilité sur le marché du travail

UN ACCOMPAGNEMENT PAS À PAS

Vous n'êtes pas seul.e dans l'élaboration de votre projet de mobilité, le Service Relations Internationales & Outre-Mer vous accompagne à chaque étape :

-  Information et orientation sur les opportunités de mobilité, sur les destinations
-  Préparation au départ (soutien administratif, linguistique, interculturel)
-  Suivi pendant la mobilité et valorisation de l'expérience de mobilité

PRÊT.E À TENTER L'AVENTURE ?

Contactez la Référente Mobilité longue des Apprentis

 projets-sri@hetis.fr

 04 92 07 73 25

Apprentis en situation de handicap. (RQTH)

Les apprentis bénéficiant d'une RQTH disposent de modalités particulières de mises en œuvre du contrat d'apprentissage, afin que celui-ci s'adapte à leurs besoins spécifiques.

- Le centre de formation :

Le référent handicap vous convie pour un entretien afin d'évaluer ensemble les adaptations nécessaires et possibles afin de faciliter votre parcours de formation.

À tout moment, vous pouvez solliciter un rendez-vous avec le référent handicap :

Mme BELLON Valérie - valerie.bellon-lefebvre@hetis.fr - 04 92 07 82 75

- L'employeur peut bénéficier de différentes aides afin de favoriser au mieux la prise de poste de l'apprenti(e.) :

Structure relevant du secteur privé.

Aide à l'embauche :

6 000 euros pour le recrutement d'apprentis reconnus travailleurs

handicapés, quelle que soit la taille de l'entreprise. Vous disposez de 6 mois maximum après la date d'embauche pour effectuer la demande.

D'autres aides sont mobilisables dans le cadre du recrutement d'une personne ayant une RQTH :

Les employeurs qui choisissent de recruter un apprenti reconnu travailleur handicapé bénéficient d'aides spécifiques.

Pour les employeurs du secteur privé : l'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée proposée par l'Association de gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). **Le montant maximum de l'aide est de 3 000 euros.**

Cette aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.

Pour les employeurs de la fonction publique :

- l'indemnité d'apprentissage en cas de recrutement d'une personne en situation de handicap avec une prise en charge par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) du coût salarial de l'apprenti à hauteur de **80 %**,
- la prise en charge des frais de formation, dans la limite d'un plafond de **10 000 euros** par année de scolarité,
- une prime à l'insertion durable si l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée à l'issue de sa période d'apprentissage. Son montant est de **4 000 euros**.

Notez que ces trois aides sont **cumulables**.

Structure relevant du secteur public.

Aide à l'embauche :

Le FIPHFP prend en charge à hauteur de 80% de la rémunération brute (hors prime exceptionnelle non mensualisée, hors repas, plus charges patronales) déduction faite des aides financières perçues par l'employeur. L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

Prime à l'insertion professionnelle :

Le FIPHFP verse une prime à l'insertion durable des travailleurs d'un montant de 4 000€ lorsqu'à l'issue du contrat d'apprentissage un contrat à durée indéterminée est signé ou la titularisation prononcée.

Aide à l'adaptation du poste de travail :

L'aide, d'un montant maximum de 10 000€, permet de financer l'aménagement technique du poste de travail pour compenser le handicap de la personne. Elle peut financer des travaux d'accessibilité au poste de travail quand cela ne relève pas de l'obligation d'accessibilité.

Le montant de l'aide est évalué dans une logique de stricte compensation du handicap, c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste, que l'agent soit handicapé ou non.

L'aide ne concerne pas les prothèses auditives, autres prothèses et orthèses, fauteuil roulant, aménagement du véhicule personnel.

Elle est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

Demandez nos Fiches Démarches pour les employeurs à : cfa@hetis.fr.

Contacts

Secrétariat Apprentissage : Mme Samia KADRI – samia.kadri@hetis.fr – 04.92.07.73.24

Responsable Apprentissage / Référente Handicap :

Mme BELLON Valérie - valerie.bellon-lefebvre@hetis.fr - 04 92 07 82 75

Chargée de mission CFA

Mme Christine PELLEGRINI – Chargée de Mission - 04.92.07.77.95.

Christine.pellegrini@hetis.fr

CFAHÉTIS

les métiers du social

Association loi 1901 n° w062004103

n° siret : 782 615 181 000 24

Déclaration d'activité : 93060005706

6 Rue Chanoine Rance Bourrey 06105 Nice

102 Parvis Gillet | Avenue Philippe Seguin 83300 Draguignan

Tel. 04 92 07 77 97 | info@hetis.fr

   | www.hetis.fr



La certification qualité a été délivrée au titre des catégories suivantes :

- Actions de formation
- Actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
- Actions de formation par l'apprentissage
- Bilan de compétences

