



**Social** Réussite **Talents**  
**Apprentissage** Qualification  
**Formation** Accompagner  
**Soigner** Insertion

**CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

**SANITAIRE ET SOCIAL**

**EMPLOYEURS**





# SOMMAIRE

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

04 / 09

- ▶ Qu'est-ce que le contrat d'apprentissage ?
- ▶ Les aides
- ▶ Les conditions
- ▶ Le maître d'apprentissage
- ▶ La rémunération des apprentis
- ▶ Les conditions de rupture

## L'APPRENTISSAGE, C'EST SIMPLE ET ACCESSIBLE

10 / 11

- ▶ Le mode d'emploi : Pourquoi recruter ? Comment recruter ?
- ▶ Le financement de la formation

## LES MÉTIERS ET DIPLÔMES PRÉPARÉS

12 / 13

- ▶ Où trouver nos formations ?
- ▶ Les formations et leurs caractéristiques

## ZOOM SUR

14

- ▶ Des expériences vécues

## TOP 5 DES QUESTIONS SUR L'APPRENTISSAGE

15

## ÉDITO



### Frédéric HOIBIAN,

Représentant NEXEM  
Président du CFA Sanitaire  
et Social.

“ Notre branche professionnelle a porté de façon collégiale à partir de 2007 la **création d'un CFA des métiers sanitaires sociaux et médico-sociaux** en Languedoc-Roussillon avec le fort soutien de la région. Ce choix, nous l'avons fait ensemble, centres de formation, employeurs et salariés, parce que nous croyons à l'apprentissage comme un véritable moyen de **faciliter l'insertion des jeunes**, de donner leur chance à des jeunes qui ont des profils différents mais dont le vécu et la personnalité peuvent intéresser les employeurs, de les fidéliser sur certains territoires comme moyen de **transmettre et valoriser les savoirs faire des professionnels** de nos établissements à travers notamment la fonction de maître d'apprentissage.

Dans une société qui doit **se mobiliser** pour permettre à sa jeunesse, de mettre le pied à l'étrier pour s'insérer, l'apprentissage est une façon pour les employeurs d'apporter leur pierre à l'édifice et de **construire une société où la jeunesse a toute sa place**.

Alors soutenons l'apprentissage comme moyen qui a fait ses preuves, et **engageons de jeunes apprentis dans nos établissements et services**.

Nous comptons sur vous... vous pouvez compter sur nous !



## LES CHIFFRES-CLÉS

Depuis 2007,

**1210**

contrats d'apprentissage  
signés



Un partenariat établi  
avec plus de

**742**

établissements employeurs



La formation de plus de

**220**

maîtres d'apprentissage



En 2019, un **taux de réussite**  
aux examens de fin  
de formation  
supérieur à

**87%**

# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

# 01

## QU'EST-CE QUE LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Le contrat d'apprentissage est régi par le Code du travail Livre II, Titre II, articles L6211 à L6225.

### ► C'est un contrat de travail écrit de type particulier

Il est établi sur un formulaire CERFA FA13 signé par l'employeur et l'apprenti. Il peut être un **CCD** ou un **CDI** (depuis la loi de mars 2014).

### Le contrat d'apprentissage vous engage à assurer :

- ✓ La formation professionnelle de votre apprenti dispensée pour partie par votre établissement et pour partie en UFA (Unité de formation en apprentissage).
- ✓ Le versement d'un salaire selon les conditions particulières (cf. p.8).
- ✓ L'identification d'un maître d'apprentissage

### ► Le contrat sera enregistré par la CCI ou la DIRECCTE via le CFA

L'enregistrement du contrat est obligatoire et l'existence même du contrat est subordonnée à cette formalité qui devra être effectuée avant le début du contrat ou au plus tard dans les 5 jours qui suivent. Le CFA, après avoir apposé son visa, se charge d'envoyer pour vous le contrat à l'enregistrement à la CCI et ce jusqu'au 31/12/2019.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 le dépôt du contrat d'apprentissage par l'employeur se fera auprès de l'OPCO dont il dépendra via le CFA.



### QUELLE DURÉE ?

Minimum de 6 mois, sans excéder 3 ans, cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti.

La durée maximum peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti a une reconnaissance TH ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

### A QUEL MOMENT DÉBUTE-T-IL ?

Le contrat peut démarrer 3 mois avant la date de début de la formation au CFA et jusqu'à 3 mois après.

### QUELLE PÉRIODE D'ESSAI ?

45 jours consécutifs ou non chez l'employeur.

### QUELLE DATE DE FIN ?

Au plus tôt à la date de l'obtention du diplôme préparé et au plus tard, 2 mois après la date de l'examen.

### LA VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION ?

Elle doit être réalisée dans les 2 mois qui suivent l'embauche auprès du service de santé au travail.

## LES AIDES



### DES EXONÉRATIONS DE CHARGES

- ▶ Les rémunérations des apprentis bénéficient de la réduction générale de cotisations renforcée dès le 01/01/2019.



### UNE AIDE UNIQUE

- ▶ Elle s'adresse aux employeurs de moins de 250 salariés qui concluent un contrat d'apprentissage à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour la préparation d'un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac.
  - **4125€** maximum pour la **1<sup>ère</sup> année** d'exécution du contrat
  - **2000 €** maximum pour la **2<sup>e</sup> année** d'exécution du contrat
  - **1200 €** maximum pour la **3<sup>e</sup> année** d'exécution du contrat

### COMMENT L'AIDE UNIQUE EST ELLE ATTRIBUÉE ?

Pour tout contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire transmis par le CFA, l'aide est versée chaque mois par anticipation de la rémunération par l'Agence de services et de paiement (ASP) et à compter du début d'exécution du contrat.

**Pour pouvoir en bénéficier, l'employeur doit** avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, **adresser le contrat** conclu avec l'apprenti au **CFA qui le transmettra à la CCI ou à la DIRECCTE**.

À noter : à partir du **1<sup>er</sup> janvier 2020**, le dépôt du contrat d'apprentissage par l'employeur se fera auprès de l'opérateur de compétences dont il dépendra (et non plus auprès de la chambre consulaire) via le CFA.

**Lorsque le contrat est enregistré**, la chambre consulaire notifie le numéro d'enregistrement du contrat à l'employeur et envoie un exemplaire du contrat enregistré, notamment à l'employeur, à l'apprenti et aux services du ministère du Travail.

**Une fois le contrat enregistré par la chambre consulaire, le processus de demande d'aide est enclenché.** Les services du ministère du Travail transmettent les contrats éligibles à l'aide unique (moins de 250 salariés, niveau inférieur ou égal au bac) à l'Agence de services et de paiement (ASP) qui est chargée du paiement de l'aide.

Le versement de l'aide est donc automatique après transmission mensuelle de la DSN de l'apprenti.



### DES AIDES SPÉCIFIQUES

- ▶ Pour les apprentis bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

## LES CONDITIONS



### L'ÂGE DE L'APPRENTI

- ▶ Le jeune embauché en contrat d'apprentissage doit être âgé de **29 ans** révolus au maximum (veille du 30<sup>e</sup> anniversaire).
- ▶ L'embauche de jeunes de **+ de 30 ans est possible** dans 2 cas :
  - Le contrat fait suite à un précédent contrat et conduit à un diplôme supérieur.
  - En cas de rupture de contrat pour raisons indépendantes de l'apprenti (délai maximum d'un an entre les deux contrats).



### LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

**Le recrutement d'un apprenti** dans l'entreprise nécessite le choix par l'employeur **d'un maître d'apprentissage volontaire** pour l'accompagner dans sa formation pratique.

**L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail** les disponibilités nécessaires à **l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA** (Art. L6223-7 du Code du travail).

**Le maître d'apprentissage doit remplir les conditions d'expériences suivantes :**

**1.** Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent.

Et justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

**2.** Justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (Art. D6273-1 du Code du travail).

En cas de changement de maître d'apprentissage au cours du contrat, un avenant au contrat devra être signé précisant le nom du nouveau maître d'apprentissage.



## FORMATION MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

**Le CFA peut, dans le cadre de la formation continue, vous proposer de former vos maîtres d'apprentissage.**

Construite à partir de notre expérience de l'activité des maîtres d'apprentissage et du repérage des différents facteurs contribuant aux ruptures, cette formation permet au maître d'apprentissage de **mieux exercer sa mission et de sécuriser le parcours de l'alternant.**

Elle s'inscrit dans une **logique préventive** et insiste sur les premières semaines du parcours déterminantes pour installer une **collaboration durable.**

### NOUVEAU RÉFÉRENTIEL :

- ▶ **Accueillir et faciliter l'intégration de l'alternant**
- ▶ **Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle**
- ▶ **Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages**

*Inclut la réforme de l'apprentissage Loi du 5 septembre 2018 « liberté de choisir son avenir professionnel »*

**Durée de la formation: 3 jours (2+1) ou modulable selon vos besoins et possibilités.**

## LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

### ► Un salarié à part entière

À ce titre, les lois, règlements et conventions collectives de l'établissement lui sont applicables.

### ► Quelle rémunération ?

La rémunération d'un apprenti est calculée en % du SMIC ou (\*) en % du minimum conventionnel pour la branche BASS.



Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou 21 ans, le taux de rémunération change le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la date anniversaire.



	Âge de l'apprenti	Diplôme de niveau V		Diplôme de niveau IV			Diplôme de niveau III et +		
		1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
Code du Travail	16/17 ans	27 %	39 %	27 %	39 %	-	27 %	39 %	-
	18/20 ans	43 %	51 %	43 %	51 %	67 %	43 %	51 %	67 %
	21/25 ans	53 %	61 %	53 %	61 %	78 %	53 %	61 %	78 %
Fonction publique	16/17 ans	27 %	39 %	37 %	49 %	-	47 %	59 %	-
	18/20 ans	43 %	51 %	53 %	61 %	77 %	63 %	71 %	87 %
	21/25 ans	53 %	61 %	63 %	71 %	88 %	73 %	81 %	98 %
Branche privée à but non lucratif	16/17 ans	30 %	45 %	30 %	45 %	-	30 %	45 %	-
	18/20 ans	50 %	60 %	50 %	60 %	70 %	50 %	60 %	70 %
	21/25 ans	65 % *	75 %*	65 %*	75 %*	85 %*	65 %*	75 %*	85 %*

La rémunération d'un apprenti est calculée en % du SMIC ou en (\*) en % du minimum conventionnel pour la tranche BASS.

► **>26 ans - 100% du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée de l'exécution du contrat d'apprentissage.**

L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79%.



## LES CONDITIONS DE RUPTURE

- ▶ Le contrat d'apprentissage peut être **librement rompu par l'employeur ou l'apprenti durant la période d'essai**. Pour les contrats d'apprentissage conclus après le 18 août 2015, la **période d'essai correspond aux 45 premiers jours**, consécutifs ou non, de formation pratique chez l'employeur. Après cette période d'essai, la rupture peut intervenir par accord exprès des deux parties.
- ▶ Rupture anticipée à **l'initiative de l'employeur** ; uniquement pour un des **4 motifs suivants** :
  - force majeure
  - faute grave
  - inaptitude constatée par le médecin du travail
  - décès de l'employeur
- ▶ Rupture anticipée à **l'initiative de l'apprenti** :  
Sollicitation préalable du médiateur désigné par la Chambre Consulaire sous respect du préavis de 5 jours après saisine.  
Rupture dans un délais de 7 jours après info de l'employeur.

# 02 L'APPRENTISSAGE, C'EST SIMPLE ET ACCESSIBLE

## LE MODE D'EMPLOI



### POURQUOI RECRUTER ?

#### 01 Pour répondre au défi du recrutement

des années à venir, par exemple en vue d'un départ prochain en retraite d'un salarié, par le biais de l'apprentissage je commence à former son successeur en le nommant maître d'apprentissage.

#### 02 Pour dynamiser la gestion des ressources humaines.

L'apprentissage permet d'intégrer de nouvelles compétences et de développer celles qui existent. Ce dispositif a vocation à s'intégrer dans vos démarches de GPEC.

#### 03 Pour donner une issue à un parcours déjà engagé.

Vous avez un jeune non-qualifié travaillant dans votre structure, l'apprentissage lui permet de se qualifier tout en restant dans votre établissement. Pour permettre à un jeune ou une personne bénéficiant de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de réaliser son projet professionnel.





## COMMENT RECRUTER ?

Lorsque la décision est prise de recruter un apprenti, **avant de conclure le contrat d'apprentissage, il est nécessaire de prendre au plus vite contact avec le CFA.**

Parce que le CFA peut vous proposer :

- 01 Des candidatures** de futurs apprentis **pré-sélectionnés.**
- 02 Des conseils en amont** pour accompagner votre réflexion sur le choix de l'apprenti et le diplôme envisagé.
- 03 D'effectuer les démarches administratives nécessaires** à la rédaction et à l'enregistrement du contrat.

**Parce que vous avez l'obligation d'inscrire l'apprenti en CFA :** le premier contact avec le CFA permettra à l'employeur de s'assurer qu'il dispose d'une place disponible pour la formation souhaitée. L'inscription sera effective lorsque le CFA aura visé le contrat.



## LE FINANCEMENT DE LA FORMATION

Jusqu'au 31/12/2019, selon les branches professionnelles, **les coûts pédagogiques de formation des apprentis peuvent être financés par :**

- ▶ **Les branches professionnelles via une convention ou un accord de branche**
- ▶ **Une subvention du Conseil régional**
- ▶ **La taxe d'apprentissage**
- ▶ **Le cas échéant, une participation financière de l'employeur**

La branche BASS, dans le cadre de son accord de branche, assure le financement de l'apprentissage pour un ensemble de diplômes, avec son OPCA UNIFAF. De même, la branche ALISFA via UNIFORMATION prend en charge 75% des coûts pédagogiques des formations de la petite enfance.

À partir du 01.01.2020 le financement des formations se fera à partir du coût Contrat fixé pour chaque branche ou au Coût préfectoral pour les contrats en cours.

# LES MÉTIERS ET DIPLÔMES PRÉPARÉS

# 03

## OÙ TROUVER NOS FORMATIONS ?

Domaines	Formations	Lieux de formation
Travail social	Accompagnant éducatif et social	Perpignan , Narbonne, Béziers, Montpellier, Lunel, Nîmes, Castelnaudary
	Educateur.trice Spécialisé.e	Perpignan, Montpellier, Nîmes, Castelnaudary, Marvejols
	Assistant.e de service social	Nîmes, Castelnaudary
	Conseiller.e en insertion professionnelle - CIP	Montpellier
	DE JEPS Animation Sociale	Nîmes
	BP JEPS Animation Sociale	Montpellier, Castelnaudary
	Technicien.ne de l'intervention sociale et familiale	Castelnaudary
	Moniteur.trice Educateur.trice	Nîmes, Montpellier, Perpignan, Marvejols
Santé Paramédical Aide à la personne	BTS Opticien Lunetier	Montpellier
	DE Préparateur.trice en pharmacie hospitalière	Montpellier (projet ouverture 2020)
	Secrétaire Médical Médico social	Montpellier
	Secrétaire assistante médico - social	Montpellier
	Aide-soignant.e	Mende, Montpellier, Nîmes
	BAC PRO SAPAT	Castelnaudary (projet ouverture 2020)
	Infirmier	Nîmes, Carcassonne, Mende
	Masseur kinésithérapeute	Montpellier
Petite enfance	CAP Accompagnement Petite Enfance	Castelnaudary (projet ouverture 2020)
	Educateur.rice de Jeunes Enfants	Montpellier, Perpignan, Nîmes (projet ouverture 2020)
	Auxiliaire de puériculture	Montpellier, Perpignan



## LES FORMATIONS ET LEURS CARACTÉRISTIQUES

Formations	Niveaux	Modalités d'accès et pré-requis	Durées
Accompagnant éducatif et social		<b>Aucun pré-requis</b> Dossier de candidature et entretien organisé par l'UFA <sup>1</sup> Épreuves de sélections organisées par le CFA <sup>2</sup>	13 à 18 mois
Educateur.trice Spécialisé.e		<b>Baccalauréat (ou équivalent)</b> Dossier de candidature et entretien organisé par l'UFA Épreuves de sélection organisées par le CFA hors Parcoursup	3 ans
Assistant.e de service social		<b>Niveau scolaire terminale ou équivalent</b> Dossier de candidature et entretien organisé par l'UFA	13 mois
Conseiller.e en insertion professionnelle - CIP		<b>Niveau scolaire terminale ou équivalent</b> Dossier de candidature et entretien organisé par l'UFA	13 mois
DE JEPS Animation Sociale		<b>Baccalauréat (ou équivalent)</b> Dossier de candidature et entretien organisé par l'UFA Épreuves de sélection organisées par le CFA	18 mois
BP JEPS Animation Sociale		<b>Justifier d'une expérience de 200h minimum dans l'animation</b> ou un titre ou diplôme de dispense. Être titulaire d'une attestation de formation relative au secourisme. Satisfaire aux épreuves de sélection (écrit et oral).	12 mois
Technicien.ne de l'intervention sociale et familiale		<b>Aucun pré-requis</b> Concours organisé par l'UFA ou Épreuves de sélections organisées par le CFA	2 ans
Moniteur.rice Educateur.trice		<b>Aucun pré-requis</b> Concours organisé par l'UFA ou Épreuves de sélections organisées par le CFA	2 ou 3 ans selon l'UFA
BTS Opticien Lunetier		<b>Baccalauréat (ou équivalent)</b> Dossier de candidature et entretien organisé par l'UFA Épreuves de sélection organisées par le CFA	2 ans
DE Préparateur.trice en pharmacie hospitalière		<b>Baccalauréat (ou équivalent)</b> Dossier de candidature et entretien organisé par l'UFA Épreuves de sélection organisées par le CFA	1 an
Secrétaire Médical Médico social		<b>Aucun pré-requis</b> Dossier de candidature et entretien organisé par l'UFA Épreuves de sélections organisées par le CFA	2 ans
Secrétaire assistante médico - social		<b>Aucun pré-requis</b> Dossier de candidature et entretien organisé par l'UFA Épreuves de sélections organisées par le CFA	
Aide-soignant.e		<b>Aucun pré-requis</b> Dossier de candidature et entretien organisé par l'UFA	1 à 2 ans
BAC PRO SAPAT		<b>Aucun pré-requis</b> Dossier de candidature	
Infirmier		<b>Signature du contrat a/c de la 2<sup>ème</sup> année.</b> Avoir validé la 1 <sup>ère</sup> année de formation ou les 2 premiers semestres	2 à 3 ans
Masseur kinésithérapeute		<b>Signature du contrat a/c de la 2<sup>ème</sup> année.</b> Avoir validé la 1 <sup>ère</sup> année de formation ou les 2 premiers semestres	
CAP Accompagnement éducatif Petite Enfance		<b>Aucun pré-requis.</b> Dossier de candidature	1 an
Educateur.rice de Jeunes Enfants		<b>Baccalauréat (ou équivalent)</b> Dossier de candidature et entretien organisé par l'UFA Épreuves de sélection organisées par le CFA hors Parcoursup	3 ans
Auxiliaire de puériculture		<b>Aucun pré-requis</b> Dossier de candidature et entretien organisé par l'UFA	2 ans

<sup>1</sup> Calendrier spécifique à consulter sur notre site internet <sup>2</sup> Dans les 2 mois qui suivent le début du contrat.

L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79%.

# 04 ZOOM SUR : DES EXPÉRIENCES VÉCUES

## Céline DURAND,

Directrice de l'EHPAD l'Oustal  
à Pignan

« Je dirige un EHPAD réservé à un public qui présente des troubles cognitifs très sévères, c'est donc un terrain d'emploi exigeant qui requiert des salariés avertis et motivés, mais aussi adaptables à des horaires particuliers. Je suis donc très exigeante sur mes recrutements. Ma démarche aujourd'hui est de basculer, quand cela est possible et quand le salarié a démontré des appétences à ce métier, un jeune recruté en contrat aidé vers un contrat d'apprentissage.

Pendant 6 mois ou 1 an j'ai eu le temps de les tester, et ça me sécurise dans mes recrutements. C'était le cas de Marion, elle avait été recrutée en contrat aidé puis elle a signé avec nous un contrat d'apprentissage pour devenir aide-soignante. A la fin de son contrat, elle est partie, a testé d'autres terrains d'emploi, puis je l'ai rappelée car j'avais un poste et aujourd'hui elle est en CDI à l'Oustal.

Actuellement, dans la continuité d'un CAE, nous avons proposé à Wafa de signer un contrat d'apprentissage afin d'obtenir son diplôme d'aide-soignante. Pour moi recruter un jeune en apprentissage c'est lui donner la chance d'accéder à la qualification, c'est les faire grandir vers leurs projets professionnels ! c'est ça l'esprit de la maison ! »

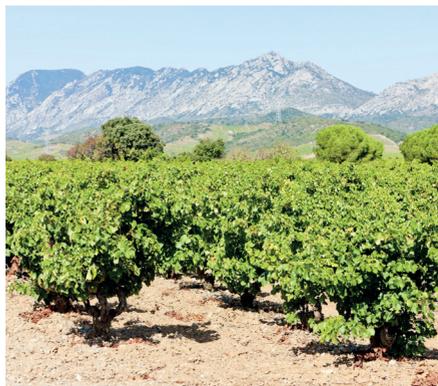
## Patrick RODRIGUEZ,

Éducateur Spécialisé à l'Enclous St François  
à Montpellier

« Avant de devenir maître d'apprentissage, je n'oublie pas que moi-même j'ai été tutoré, que j'ai eu des référents qui m'ont permis d'être le professionnel que je suis aujourd'hui.

Cette fonction, je la vis comme une aventure humaine avec l'apprenti que je suis aujourd'hui, c'est un véritable engagement lié à la question de la transmission.

En tant qu'éducateur spécialisé, cela me permet de faire des arrêts sur image sur soi, sur l'autre, afin de se nourrir de sa propre expérience aussi, de se questionner sur ses pratiques professionnelles au fur et à mesure des générations de jeunes. »



# TOP 5 DES QUESTIONS SUR L'APPRENTISSAGE



COMMENT SE COMPTABILISE  
LE TEMPS DE TRAVAIL  
DES APPRENTIS ?

**L'apprenti est un salarié à part entière.** À ce titre, les lois, règlements et conventions collectives de la branche professionnelle et/ou de l'entreprise lui sont applicables. **Le temps passé au sein de l'Unité de formation en apprentissage est considéré comme du temps de travail.**

COMMENT SE DÉROULE  
L'ACCOMPAGNEMENT DE MON  
APPRENTI PAR LE CFA ?

Les UFA, en lien avec le CFA, effectue dès les premières semaines du contrat une visite d'installation auprès de l'employeur et de l'apprenti. Cette 1<sup>ère</sup> rencontre a pour objectif d'installer les relations entre maîtres d'apprentissage, formateurs et de partager des informations relatives à la mise en œuvre du contrat : plannings, rôles respectifs des partenaires, réglementations, droits et devoirs...

**Tout au long du contrat, l'employeur ou l'apprenti pourra solliciter le CFA si des difficultés se présentaient** et inversement, le CFA (via ses UFA) pourra aussi joindre l'employeur en cas de manquements aux obligations d'assiduité par exemple.

LES APPRENTIS BÉNÉFICIENT-ILS  
DES MÊMES CONGÉS PAYÉS QUE  
LES AUTRES SALARIÉS ?

**L'apprenti bénéficie des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés, soit 2.5 jours** ouvrables par mois de travail, du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.

COMMENT SE PASSE  
LA PÉRIODE D'ESSAI ?

**La période d'essai se termine à l'issue des 45 premiers jours, consécutifs ou non,** de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE  
DOIT-IL ÊTRE FORMÉ À  
LA FONCTION DE MAÎTRE  
D'APPRENTISSAGE AVANT  
LA SIGNATURE DU CONTRAT ?

Non mais il est nécessaire de la programmer dès la 1<sup>ère</sup> année. Dans la branche du sanitaire et social, UNIFAF prend en charge cette formation à hauteur de 2 fois 40h.



**Pour plus d'informations, contactez-nous !**



Rejoignez-nous sur le site du CFA  
et participez à nos manifestations : semaine  
de l'apprentissage, journées portes ouvertes...

[www.cfa-sanitaire-social.com](http://www.cfa-sanitaire-social.com)



Conçu pour faciliter vos démarches de recrutements d'apprentis.  
Pour toute information supplémentaire, n'hésitez pas à nous contacter

**ADAPSS**

**CFA Sanitaire et Social**

04 67 69 04 36 | [contact@cfa-sanitaire-social.com](mailto:contact@cfa-sanitaire-social.com)

