



L'apprentissage à L'Horizon

L'apprentissage, en quelques mots

L'apprentissage permet d'effectuer la formation d'éducateur de jeunes enfants en alternance entre un lieu de travail et le centre de formation L'Horizon durant les trois années. Comme les étudiants qui suivent la formation en voie directe, les apprentis bénéficient des 1500 heures de formation théorique et de 2100 heures de formation pratique (chez un employeur). Cette formation vise l'obtention du diplôme d'Etat d'Éducateur de jeunes enfants et la licence¹ de Sciences de l'éducation (en partenariat avec l'Université de Paris-Nanterre).

Le contrat d'apprentissage est destiné aux candidats âgés de 16 à 29 ans révolus². Il permet de :

- Suivre la formation théorique en vue de l'obtention du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants et la licence de sciences de l'éducation en partenariat avec l'Université de Paris-Nanterre.
- Bénéficier de la gratuité des frais de formation.
- Être rémunéré pendant sa formation en tant que salarié.
- Être accompagné par un même maître d'apprentissage qui est EJE tout le long de la formation pratique sur les périodes de travail.
- D'avoir une carte d'étudiant des métiers (donnée par le CFA) qui permet de bénéficier de tarifs réduits.

Le contrat d'apprentissage peut être signé sur une période qui va de 3 mois avant et 3 mois après le début de la formation.

Quelles sont les conditions de travail ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit de droit privé à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée³ (CDI) entre un salarié et un employeur. « Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans⁴ ».

¹ La licence est dite « intégrée » car il n'y a pas d'heures de cours supplémentaires et les cours se déroulent tous à l'Horizon.

² Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans révolus : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs en situation de handicap, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise et les sportifs de haut niveau.

³ Dans le cas d'un CDI, le contrat débute par une période de formation.

⁴ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>

L'apprenti est soumis au droit du travail auprès de son employeur. À ce titre, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle de l'organisme d'accueil lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.

L'apprenti a donc les mêmes droits que les autres salariés, comme le droit à des congés (annuels, paternité, maternité, sans solde, à des primes, à la participation aux élections des représentants du personnel, à la médecine du travail, ou au droit de grève).

« Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti(e) a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède. Pour les apprenti(e)s de l'enseignement supérieur, il est fractionné pour s'adapter au contrôle continu. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés ». (cf. ADAFORSS)

La durée du temps de travail de l'apprenti est de 35 heures par semaine. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques du centre de formation. Ce temps de formation est compris dans le temps de travail effectif.

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge. En outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les plus de 21 ans⁵.

Par exemple, un apprenti âgé entre 21 et 25 ans touchera, durant la 1^{ère} année de formation, 53% du SMIC, soit 823,93 € brut ; puis 61% la 2^{ème} année, soit 948.30 € brut ; et enfin 78% la 3^{ème} année, soit 1212,58 € brut.

Les acteurs de l'alternance

La réussite du projet de formation repose sur 4 acteurs :

- L'apprenti(e) qui suit sa formation à l'Horizon et qui est salarié(e) d'une entreprise du secteur,
- L'entreprise qui assure la formation pratique de l'apprenti(e) par l'intermédiaire du maître d'apprentissage et l'ensemble des professionnels,
- Le centre de formation L'Horizon qui accompagne et dispense la formation théorique à l'apprenti,
- LE CFA ADAFORSS qui assure le bon déroulement du contrat d'apprentissage.

Cette collaboration implique des engagements que l'ADAFORSS présente de la manière suivante. L'apprenti(e) s'engage à :

- « Travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat,
- Suivre de manière assidue la formation assurée par l'Institut de formation partenaire,
- Respecter les règlements intérieurs de l'Institut de formation et de l'entreprise,
- Se présenter aux examens prévus dans le contrat. »

⁵ Voir tableau en annexes.

De son côté, l'employeur s'engage à :

- « Permettre à l'apprenti(e) de suivre une formation complète conduisant au diplôme prévu dans le contrat et en confiant à l'apprenti(e) des missions en lien avec son référentiel de formation,
- Inscrire l'apprenti(e) aux examens prévus par le contrat,
- Désigner un Maître d'apprentissage chargé d'accompagner l'apprenti(e) durant toute sa formation,
- Respecter les dispositions légales et conventionnelles prises à propos des conditions de travail et de la rémunération des apprenti(e)s »

Le CFA s'engage à :

- « Accompagner l'apprenti(e) durant tout son parcours de formation en partenariat avec l'Institut de formation,
- Accompagner l'employeur dans la mise en place du dispositif de l'apprentissage et du contrat,
- Former et accompagner le Maître d'Apprentissage et l'équipe tutorale. » (ADAFORSS)

Le centre de formation L'Horizon, dit UFA (Unité de Formation des Apprentis), s'engage à :

- Assurer la formation théorique de l'apprenti (1500 heures).
- Accompagner individuellement chaque étudiant.
- Mobiliser une équipe qualifiée pour soutenir chaque étudiant tout le long de son parcours de formation.
- Accompagner les démarches de l'apprenti concernant les stages et la mobilité par une chargée de mission.

La formation en apprentissage au centre de formation L'Horizon

La formation d'EJE est organisée dans le cadre d'un partenariat avec le CFA ADAFORSS⁶ (Association pour le Développement de l'Apprentissage et la Formation aux métiers Sanitaires, Sociaux et médico-sociaux). Le candidat admis à L'Horizon s'inscrit auprès du CFA ADAFORSS dès que possible.

Le nombre de place en apprentissage à l'Horizon étant limitée, il est nécessaire de se mettre en recherche d'un employeur en amont de l'entrée au centre de formation. Le candidat doit trouver lui-même un employeur. Cependant, le CFA ADAFORSS peut apporter une aide en communiquant des informations et des conseils. Dès que le candidat a un accord d'embauche avec un employeur (privé ou public), il doit s'inscrire auprès du CFA ADAFORSS pour finaliser le contrat d'apprentissage. Le candidat doit informer le centre L'Horizon pour garantir sa place en formation.

Si le candidat à l'apprentissage n'a pas trouvé d'employeur à la rentrée, il peut tout de même entrer en formation car il a encore 3 mois pour signer un contrat d'apprentissage. S'il ne trouve toujours pas, il sera alors possible de suivre la formation en voie directe seulement si des places sont disponibles et si le candidat était préalablement inscrit sur les deux dispositifs.

⁶ <http://www.adaforss.org/>

L'inscription à l'Université Paris Nanterre en licence en sciences de l'éducation se déroule en octobre et est obligatoire pour tous.

L'alternance entre le lieu de travail et l'Horizon

L'organisation de l'alternance est déterminée sur les 3 années et est communiquée dès le début de la formation. L'alternance des apprentis est la même que celle des étudiants en voie directe.

En 1^{ère} et 2^{ème} année, elle est organisée sur une durée conséquente afin de permettre une inscription en termes de durée suffisante chez l'employeur ou au centre de formation. En 3^{ème} année l'alternance de 3 semaines d'emploi pour une semaine de cours chaque mois permet la professionnalisation de l'apprenti.

Si l'employeur donne son accord, l'alternance peut inclure deux stages qui contribuent à la formation pratique (ces stages sont officiellement appelés « mise à disposition par l'employeur »).

Les Périodes de Formation Pratique (PFP)

La formation pratique des apprentis se déroule au sein de l'entreprise (ou lieu d'emploi). Cependant, pour l'Horizon, il est particulièrement souhaitable que pendant sa période de formation, l'étudiant puisse avoir d'autres expériences professionnelles et non pas uniquement chez son employeur. C'est pour cela que nous proposons que l'apprenti puisse faire au moins **deux stages** durant les 3 années d'apprentissages.

Ces Périodes de Formation Pratique (chez l'employeur et les stages éventuels) donnent lieu à des évaluations écrites qui constituent le livret de formation de l'étudiant⁷. Il faut alors tenir compte de l'organisation suivante en suivant les appellations **PFP (Période de Formation Pratique)** :

1^{ère} année de formation :

- La période en entreprise est dite PFP 1.
- Un 1^{er} stage⁸ de 8 semaines est possible (il sera nommé PFP 2 dans le livret de formation).

2^{ème} année de formation :

- La période en entreprise est dite PFP 2.
- Un 2^{ème} stage de 8 semaines est possible (il sera nommé PFP 3 dans le livret de formation). Il pourra se dérouler à l'étranger.

3^{ème} année de formation :

- La période en entreprise sera nommée PFP 3 (si pas de stage auparavant).
- Normalement pas de stage possible.

⁷ Le livret de formation est destiné au jury qui délivrera le diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants.

⁸ Ce stage se nomme officiellement « mise à disposition par l'employeur » car l'apprenti reste employé de son entreprise. Une convention de mise à disposition devra être signée par l'étudiant, l'employeur, le CFA ADAFORSS et le lieu de stage.

Ainsi, si l'employeur n'autorise aucune période de stage, alors l'apprenti(e) suivra la progression suivante :

- 1^{ère} année : PFP 1
- 2^{ème} année : PFP 2
- 3^{ème} année : PFP 3

Les objectifs des PFP sont précisés dans le livret de formation et peuvent être un support pour évaluer la progression de l'acquisition des compétences par le maître d'apprentissage.

Les moments importants de la formation pour les apprentis à l'Horizon

Les ADR (Ateliers/accompagnement à la Démarche Réflexive)

Chaque étudiant qui entre à l'Horizon est accompagné par un formateur appelé aussi AF (Accompagnateur de Formation). Il est l'interlocuteur privilégié de l'étudiant et s'engage à être à son écoute.

L'AF est aussi l'interlocuteur privilégié auprès du maître d'apprentissage, des référents des stages (si l'apprenti peut bénéficier d'un stage – voir plus loin).

L'AF accompagne l'étudiant dans l'acquisition des compétences⁹ au cours de la formation théorique et pratique à travers les entretiens et rencontres informelles, à travers les visites de stages et au sein des ADR (Ateliers à la Démarche Réflexive).

Ces temps d'ADR sont réguliers tout le long des 3 années et sont très importants car ils permettent de faire ces liens entre les périodes de formation pratique et les périodes de formation théorique. En effet, comme le précise la définition du métier d'EJE de 2018, l'EJE doit « instaurer une relation éducative en adoptant une posture réflexive, c'est-à-dire qu'il questionne sa posture et son intervention et s'inscrit dans une analyse partagée de sa pratique professionnelle ».

Les étudiants qu'ils suivent la formation dans le cadre de l'apprentissage ou en voie directe sont ensemble dans les groupes ADR qui réunissent généralement moins de 10 étudiants.

L'entretien « des 45 jours »

Il s'inscrit dans la loi n°20 15-994 du 17 août 2015 qui réforme le régime de la période d'essai applicable au contrat d'apprentissage¹⁰. Ce entretien est obligatoire et doit avoir lieu durant la période d'essai du contrat d'apprentissage, soit dans les 45 jours ouvrables effectifs sur la structure d'accueil. Les jours en centre de formation ou les absences liées à des problèmes médicaux ne rentrent donc pas dans le décompte.

Cet entretien dit « des 45 jours » ou de la « période d'essai » permet la rédaction et la signature d'un document fourni par l'ADAFORSS (annexe B du cahier des charges 2016), par l'apprenti, le maître d'apprentissage, la direction de l'entreprise et par le formateur de l'Horizon. Le centre de formation l'Horizon le transmet à l'ADAFORSS (CFA), lorsque celui-ci est rempli et signé par l'ensemble des parties.

⁹ L'AF évalue l'acquisition des compétences de l'étudiant et le formalise dans le livret de formation destiné au jury.

¹⁰ Article 53 de la loi - codifié à l'article L.6222-18 alinéa 1 du code du travail.

Cet entretien est délégué par l'ADAFORSS à l'Horizon, en aucun cas l'Horizon n'est évaluateur des conditions de travail ou du cadre légal de travail. Le représentant de l'Horizon, c'est-à-dire l'Accompagnateur de Formation, a un rôle de transmetteur entre le lieu d'emploi et le CFA. **Il est mandaté pour vérifier et constater que les conditions d'apprentissage sont mises en place et que l'étudiant s'inscrit dans un processus d'apprentissage.**

Cette première rencontre permettra de réfléchir sur la situation d'emploi et sur le début de la formation à travers plusieurs questions possibles : que va faire l'apprenti sur son lieu employeur ? Quelle place a-t-il depuis qu'il est arrivé au sein de son lieu employeur ? Quelles sont les attentes de l'apprenti, de la direction et du maître d'apprentissage pour cette 1^{ère} année au sein de son entreprise ? Qu'est-ce qui a été prévu par le maître d'apprentissage et le responsable de la structure pour assurer l'accompagnement de l'apprenti au cours des 3 années ? L'apprenti pourra-t-il effectuer des stages ?

Au cours de la visite ou à la suite de celle-ci, il est également possible de réfléchir en termes **d'objectifs de formation** pour cette première année. Ces objectifs pourront être notés sur la feuille « support de l'entretien » et/ou sur le livret d'apprentissage de manière plus détaillée et sur le feuillet « Objectifs de la période de la formation pratique prévus à l'annexe III de l'arrêté » (page 9 du livret de formation du DEEJE destiné au jury).

Les autres visites par le formateur de l'Horizon

L'Accompagnateur de Formation maintient un **contact régulier** avec le maître d'apprentissage tout le long du contrat et organise **deux rencontres** avec l'équipe du lieu d'apprentissage en début (visite des 45 jours) et en fin de formation. En fonction des besoins, l'AF organise d'autres rencontres avec le maître d'apprentissage et l'apprenti.

Les réunions à l'Horizon avec les maîtres d'apprentissage appelées « réunions UFA »

Le centre de formation L'Horizon (UFA) organise des réunions afin de réunir l'ensemble des acteurs concernés par l'apprentissage :

- 2 réunions en 1^{er} année
- 1 en fin de 2^{ème} année
- 1 en fin de 3^{ème} année

Au moins un formateur, la chargée de mission, un membre de la direction et, le cas échéant un membre de l'ADAFORSS, assistent à ces réunions.

Les objectifs de ces rencontres sont de :

- Partager autour de l'actualité du secteur et de la formation avec la réforme du DE EJE du 22 août 2018 ainsi que le partenariat avec l'université de Paris Nanterre, département de Sciences de l'Education.
- Elaborer des propositions autour de l'accompagnement de l'apprenti par les différents acteurs (terrain emploi, CFA, Centre de formation (UFA)) par la mise en commun de questions et propositions sur les rôles, et les attentes de chacun des partenaires dans le cadre général de l'apprentissage : le calendrier d'alternance, la visite des 45 jours et les objectifs à mettre au travail ainsi que les besoins de l'apprenti sur le terrain d'emploi au cours de l'année: les observations, les responsabilités, l'accompagnement, l'évaluation...
- Echanger sur les possibilités et l'intérêt des temps de « stages » chez un tiers employeur.

- Présenter les modules et les certifications en cours des apprentis.

Ces réunions permettent de faire ensemble le tour des questions, besoins, échanges liés à l'harmonisation des pratiques d'accompagnement des apprenti(e)s pour une meilleure adéquation entre terrain et formation.

Annexes

Situation	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1ère année	27% DU SMIC 433 €	43% DU SMIC 689 €	53% du SMIC 849,5 €	100% du SMIC 1.603 €
2ème année	39% DU SMIC 624,5 €	51% DU SMIC 817 €	61% du SMIC : 977,5 €	100% du SMIC 1.603 €
3ème année	55% DU SMIC 882 €	67% DU SMIC 1.074 €	78% du SMIC 1.250 €	100% du SMIC 1.603 €

SUPPORT DE L'ENTRETIEN PENDANT LA PERIODE D'ESSAI

Au regard des différents textes régissant l'apprentissage :

Article L6211-1 et L6211-2 du Code du Travail

Loi du 17 août 2015 2015-994

Article R 6233-58 du Code du Travail

Cet entretien, obligatoire, doit avoir lieu durant la période d'essai du contrat d'apprentissage, en présence de :

- L'apprenti et son représentant légal (apprenti mineur)
- Son Maître d'Apprentissage
- L'employeur
- Le formateur référent

Cet entretien permet une première évaluation du déroulement de la formation de l'apprenti en entreprise.

Cet entretien doit favoriser l'expression de l'apprenti et de toutes les parties prenantes du contrat d'apprentissage.

I. ETAT DES LIEUX

a. Positionnement de la formation pratique en lien avec la formation théorique

b. Accompagnement de l'apprenti par son Maître d'Apprentissage et le(s) Tuteur(s) Opérationnel(s)

- c. Postures employeur / apprenti dans un contrat de travail (Respect des devoirs et des droits de chacun en lien avec un contrat d'apprentissage)

II. PERSPECTIVES DE TRAVAIL

Objectifs en lien avec le référentiel de formation et du contrat de travail
(Objectifs,

Echéances, Evaluation des objectifs...)

- a. Employeur

- b. Maître d'Apprentissage

- c. Formateur

d. Apprenti

Date de l'entretien :

Signature de l'Employeur

Signature du Maître d'Apprentissage

Signature de l'Apprenti

Signature du Référent UFA