

Adamss

APPRENTISSAGE
DANS LA SANTÉ, LE SOCIAL
ET LA PETITE ENFANCE.



Recruter un apprenti,
c'est une **stratégie**.

“ TU ME DIS, J’OUBLIE.
TU M’ENSEIGNES, JE ME SOUVIENS.
TU M’IMPLIQUES, J’APPRENDS.”

荀子 (XUN ZI)



01

**Pourquoi
l'Apprentissage ?**

02

**Le contrat
d'Apprentissage**

03

**Les démarches
administratives**

04

**Les avantages
financiers**

05

Le CFA ADAMSS



01 Pourquoi l'Apprentissage ?

La pyramide des âges n'est pas une fatalité

Les départs en retraite massifs dans les 10 prochaines années peuvent être anticipés par le recrutement en Apprentissage. Véritable investissement dans vos salariés de demain, il permet de former pour fidéliser.

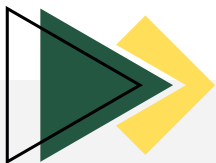
L'Apprentissage, une stratégie de pré-recrutement

L'Apprenti, une fois diplômé, connaît vos publics, vos équipes et vos modes de fonctionnement. C'est une vraie plus-value au moment de l'embauche en CDI.

1 salarié diplômé de + dans le secteur, pour 40 ans !

Les Diplômes d'État sont soumis à des quotas de financement insuffisants* pour couvrir les besoins à venir. Recruter un apprenti, c'est former un salarié de plus pour les quarante prochaines années.

*étude de la DARES



67 %

des apprentis restent à
l'issu de leur contrat

92 %

de taux d'insertion
dans l'emploi

Transmettre les valeurs et la culture associative

Accueillir un Apprenti, c'est pérenniser votre projet associatif. Vous participez activement à la construction d'une nouvelle génération de professionnels engagés, capables de porter et de faire évoluer vos valeurs dans un contexte en constante mutation.

Dynamiser vos équipes et votre GEPP

La jeune génération amène généralement un vent de fraîcheur dans vos équipes. Pour 70% des employeurs du secteur interrogés, "entretenir la dynamique des équipes" est la motivation première de leur politique d'Apprentissage.

Valoriser vos salariés expérimentés

Transmettre ses savoirs est une valeur importante pour les professionnels qui approchent de la retraite. Leur donner l'occasion de former leur succession est un gage de pérennité pour vos accompagnements.

Couvrir des besoins de terrain

Même s'il est salarié en formation, l'Apprenti devient progressivement autonome et peut assurer des missions auprès des publics accompagnés.

96 %

de taux de réussite aux
examens

↑ 30 %

de la tension de recrutement
entre 2014 et 2024

02 Le contrat d'Apprentissage

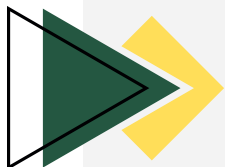
CDI ou CDD, à vous de choisir !

Le Contrat d'Apprentissage s'effectue sur la durée de la formation suivie. Il peut être conclu en CDD ou en CDI en fonction de vos besoins.

Sa durée peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction du diplôme préparé.

Cette durée peut être adaptée en fonction du profil du candidat (ex : s'il est déjà dans un cursus de formation initiale). Rien ne vous empêche d'accompagner un étudiant en dernière année par l'Apprentissage !

La durée du contrat peut être augmentée d'un an maximum pour les personnes RQTH et les sportifs de haut niveau.



Qui peut être apprenti ?

- Personne entre **16 et 29 ans** révolus
- Pas de limite d'âge pour les **personnes RQTH** ou porteurs d'un projet de **création d'entreprise**



Temps de travail

L'Apprenti est soumis au même temps de travail que les autres salariés de l'entreprise et à l'horaire collectif applicable, que ce soit en formation ou en entreprise. Il répond aux dispositions conventionnelles comme les autres salariés.

Il peut être soumis à des heures supplémentaires ou travailler le dimanche. Les heures de formation dispensées sont considérées comme des heures de travail.

Pour les Apprentis RQTH, un aménagement du temps de travail peut être proposé par le médecin du travail et le CFA vous accompagne dans l'adaptation du poste de travail.

Le Maître d'Apprentissage

Le Maître d'Apprentissage (MAPP) doit justifier d'une expérience et d'une qualification suffisantes, avoir le statut de salarié ou d'employeur.

- Il accompagne l'Apprenti dans la traduction de ses savoirs théoriques en compétences professionnelles,
- Il connaît le référentiel du diplôme préparé (avec l'accompagnement du CFA).
- Il peut accompagner au maximum 2 Apprentis.

Véritable pierre angulaire du dispositif d'Apprentissage, le MAPP est une personne ressource pour l'Apprenti qui assure la bonne articulation entre les apports théoriques en centre de formation et leur application dans le contexte professionnel.

Choisir un MAPP, c'est bien plus qu'une formalité administrative. La relation Apprenti / MAPP est cruciale pour la sécurisation du parcours de formation. La plupart des ruptures de contrat interviennent lorsque cette relation est dysfonctionnelle. Nous vous recommandons de valider le projet d'accompagnement avec un salarié volontaire.



Le CFA ADAMSS accompagne et forme vos Maîtres d'Apprentissage. Pour plus de renseignements, contactez-nous !



Foire aux Questions



Puis-je laisser l'Apprenti seul ?

Oui et non. L'autonomie de votre Apprenti s'acquiert progressivement et s'accompagne tout au long de son parcours de formation. En début de parcours, il n'est pas recommandé de le mettre en difficulté en gérant seul les situations, mais en fin de parcours, il saura trouver sa place et son autonomie au sein de votre équipe.

La formation du Maître d'Apprentissage est-elle obligatoire ?

Non, la formation MAPP n'est pas obligatoire, mais fortement recommandée. En effet, elle apporte une boîte à outil managériale pour former le tuteur à accompagner au mieux le parcours de votre Apprenti.

Puis-je faire démarrer le contrat avant la formation ?

Oui, c'est possible. Le contrat d'apprentissage peut démarrer 3 mois avant le début de la formation et se terminer jusqu'à 4 mois après le diplôme, pour une durée maximale de 36 mois.

Comment éviter une erreur de recrutement ?

Le lien avec le CFA est essentiel, à la fois au moment de l'embauche, mais également dans l'accompagnement du parcours de votre apprenti : nous sommes là pour vous accompagner. Nous préconisons une immersion préalable à l'embauche afin de valider la posture professionnelle de votre futur apprenti.

À quelle fréquence, l'Apprenti est-il en formation ?

Cela dépend de la formation. Nous vous communiquons les plannings de formation au moment de l'embauche de votre Apprenti pour vous donner une visibilité sur l'intégralité du parcours de formation.

Quels sont mes recours si le contrat se passe mal ?

L'objectif du contrat d'Apprentissage est d'accompagner l'Apprenti jusqu'à son diplôme. Il peut arriver, comme pour tout recrutement, qu'il y ait une **incompatibilité** avec le poste. La période probatoire de 45 jours est là pour sécuriser votre embauche. Au terme de cette période, une rupture d'un commun accord est possible, voire un licenciement si une faute est avérée.

Et si mon Apprenti ne se rend pas en formation, que se passe t'il ?

L'Apprenti est salarié, qu'il soit chez vous ou en formation. À ce titre, vous êtes régulièrement informé de ses absences et pouvez prendre les mesures qui s'imposent en cas de manquement.

03 Démarches administratives

Rédaction du contrat d'Apprentissage

Au CFA ADAMSS, nous mettons tout en oeuvre pour vous simplifier la vie. Dès lors que vous validez le recrutement d'un apprenti, nous nous occupons de la rédaction des éléments de contrat pour vous.

Enregistrement du contrat d'apprentissage

L'Apprentissage est financé par votre opérateur de compétences (OPCO). À ce titre, vous devez lui fournir les éléments que le CFA vous fait parvenir : CERFA et convention de formation.



Notre objectif : vous accompagner

Au-delà des démarches administratives, le CFA ADAMSS vous accompagne , en lien avec le centre de formation, dans le suivi éducatif et pédagogique par des correspondances régulières, des visites et des entretiens au sein de votre établissement.

Les étapes de prise en charge financière

L'envoi du dossier à l'OPCO doit être réalisé au plus tard 5 jours ouvrables après le début du contrat. La transmission est généralement facilitée par une plateforme dématérialisée.

Le dépôt du contrat conditionne le versement de l'aide unique d'État aux employeurs.

L'OPCO confirme la prise en charge financière dans un délai de 20 jours à réception du dossier.

En cas de refus, la décision est notifiée à l'ensemble des parties.

L'OPCO prend également en charge les frais liés à la formation du Maître d'Apprentissage.

Et si je suis une petite structure, c'est compliqué ?

Notre dispositif est conçu pour faciliter l'embauche d'un Apprenti, même si vous ne disposez pas d'une grosse structuration RH ou financière.



L'Apprentissage peut paraître fastidieux à mettre en oeuvre au sein de vos équipes, mais en réalité : rien de plus simple !

04 Les avantages financiers

Porté par des dispositifs de soutien du Gouvernement à géométrie variable, le calcul du coût d'un Apprenti se fait au cas par cas. La rémunération d'un Apprenti se définit selon :



L'âge



La durée



Les aides

Les aides possibles pour les personnes RQTH

Les personnes RQTH bénéficient :

- Pour le secteur privé : aide de l'Agefiph
- Pour le secteur public : aide du FIPHFP



Combien me coûte un Apprenti ?

EXEMPLE : pour un Apprenti de 20 ans en 1ère année de formation dans une structure associative de plus de 11 salariés*.

Coût mesuel chargé de l'Apprenti = **796 euros**

Les aides financières de l'État

Aide exceptionnelle à l'Apprentissage (pour les contrats conclus à partir du 8 mars 2026) sans démarche de votre part. Elle est accordée uniquement la première année.

	NIVEAU 4	NIVEAU 6	RQTH
Moins de 250 salariés	5000 euros	2000 euros	6000 euros
250 salariés et +	2000 euros	750 euros	6000 euros

Exonération de charges sociales jusque 50 % du SMIC.

Déduction du solde de la taxe d'apprentissage, sous conditions.

La rémunération

La rémunération de l'Apprenti varie selon l'âge, et l'année d'exécution du contrat.*

	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1	50% du SMIC	65% du SMIC	100% du SMIC
2	60% du SMIC	75% du SMIC	100% du SMIC
3	70% du SMIC	85% du SMIC	100% du SMIC

*à titre indicatif

05 Le CFA ADAMSS

Qui sommes-nous ?

Créé il y a plus de 25 ans, le Centre de Formation des Apprentis de l'ADAMSS est fondé sur une idée forte : les professionnels de la relation doivent être formés par leurs pairs, sur le terrain et auprès des publics. L'Apprentissage est pour nous une voie d'excellence pour les métiers de l'humain.

Un CFA associatif, à taille humaine

Notre engagement associatif nous positionne sur la qualité des parcours de formation et sur l'insertion professionnelle des jeunes, sur l'ensemble des territoires des Hauts-de-France.



Ils nous font **confiance** :

La plupart des associations, employeurs publics ou de la fonction public hospitalière nous font confiance et forment des apprentis chaque année avec notre centre de formation. Pour plus d'informations, visitez notre site web !

Les formations proposées

ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	MONITEUR- ÉDUCATEUR
CESF	ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL	TISF
CAP AEPE	TP IEPE	AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE
ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	AIDE-SOIGNANT	INFIRMIER
KINÉ	ERGOTHÉRAPEUTE	AMBULANCIER
CAFDES	CAFERUIS	

Nos centres de formation partenaires

Le CFA ADAMSS travaille avec l'IRTS et l'EESTS pour les formations du social, le CRFPE pour la petite enfance et l'IFAS de Berck, d'Abbeville, de Saint Quentin, de Oignies, Georges Daumezon, l'IFE de Berck sur la partie santé.

Nous sommes un CFA "hors les murs", ce qui veut dire que nous confions la pédagogie à nos partenaires et assurons le suivi du volet apprentissage de la formation (gestion administrative et financière, accompagnement de la relation salariale, coaching des apprentis, médiations, ...).

Adamss

APPRENTISSAGE
DANS LA SANTÉ, LE SOCIAL
ET LA PETITE ENFANCE.



WWW.ADAMSS.FR