

EDITORIAL

Les diplômes du secteur social et médico-social mettent désormais en évidence une nouvelle approche de la formation.

A plus d'un titre, on peut s'en féliciter. C'est ainsi que les lieux professionnels deviennent des « *sites qualifiants* », dès lors qu'ils signent une convention cadre avec les instituts de formation.

Au-delà de l'intitulé, il est surtout question de nouvelles responsabilités ; en particulier celles qui concernent la certification. Ces responsabilités représentent, en quelque sorte, pour le secteur de la formation par l'apprentissage la reconnaissance d'un de ses leitmotivs :

« la formation, c'est aussi l'affaire des employeurs à travers la transmission des savoirs par les pairs ».

Il s'agit, s'il en était besoin, pour les employeurs d'une nouvelle réalité qui propose un argument supplémentaire pour recevoir des apprentis.

Toutefois, l'initiative ne peut efficacement aboutir, et donner les résultats escomptés, que si chacun s'engage avec détermination. Ainsi, convient-il que les employeurs avec les professionnels des services et établissements, demain davantage encore qu'aujourd'hui, fassent tout pour que leurs institutions soient lieux de stage. Ce qui signifie, pour ce qui concerne l'apprentissage, qu'ils s'organisent et se rendent disponibles à recevoir les apprentis dans le cadre des « *stages courts (inférieur à trois mois)* ».

Un effort de tous, dans cette direction, sera un atout supplémentaire au service de la formation, et de l'apprentissage en particulier, dont ils sont déjà nombreux, apprenants et employeurs, à en avoir compris l'intérêt et tiré avantage !

Daniel Thiebault

Rémunération des apprentis CC 66

L'accord de branche de juillet 2006 fait référence, pour ce qui concerne la rémunération des apprentis, au minimum conventionnel. Nous sommes parfois interrogés pour apporter des précisions à ce sujet.

Il nous semble qu'il faut entendre que la rémunération des apprentis se fait en référence à la « *classification des emplois et coefficients de salaires* », en particulier les dispositions relatives à « *l'entrée effective en cycle de formation en cours d'emploi* » soit :

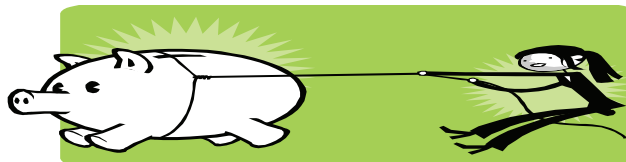
AMP indice 324 (surclassement internat 334)

formation **niveau V**

ME indice 346 (surclassement internat 356) formation **niveau IV**

ES/EJE indice 392 (surclassement internat 404) formation **niveau III**

Les formations non répertoriées dans cette nomenclature doivent, de notre point de vue, avoir le bénéfice de l'indice correspondant à leur niveau de formation V ; IV et III .



L'apprentissage se développe

Pour notre huitième rentrée scolaire, le CFA accueille, pour septembre, une promotion d'aides soignants (20 places) avec l'IRTS Paris Ile de France antenne de Malakoff.

Pour en savoir plus, vous pouvez contacter le développeur de l'apprentissage du CFA.

L'actualité du CFA

Le **6 mars 2008** le CFA a déménagé et s'est installé au 127 avenue d'Italie 75013 PARIS métro Maison Blanche ligne 7.

Comment bien remplir son rôle de maître d'apprentissage ?

Lors des différentes rencontres avec les apprentis et les maîtres d'apprentissage, on se rend compte que le suivi des apprentis ressemble à une véritable «auberge espagnole» : parfois inexistant, très exigeant, pertinent, informel... Toutefois, le rôle du maître d'apprentissage est déterminant. Il doit accompagner l'apprenti tout au long de son contrat, assurer le lien avec le centre de formation et participer aux réunions trimestrielles dans les instituts de formation. Effectivement, le maître d'apprentissage n'est pas un professionnel de la formation alors qu'il doit en assumer le rôle. Comment faire pour bien s'en sortir ?

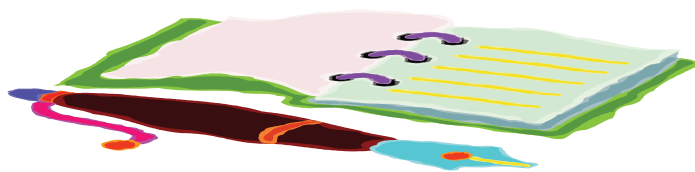
Les critères d'expérience et de formation ont été fixés par la loi pour assurer le rôle de MA. Au-delà des obligations légales, d'autres critères sont à prendre en considération lors de la désignation du «tuteur» : Ses qualités de pédagogue, sa motivation, son engagement... En effet, la fonction exige une réelle disponibilité et une envie de transmettre des compétences et des pratiques professionnelles. Les débuts de la relation entre l'apprenti et le maître d'apprentissage sont déterminants. La première démarche, pourrait être d'assister aux rencontres organisées avec les formateurs qui assurent la partie théorique.

Journée de l'apprentissage

Le **05 juin 2008**, l'ADAPSS organise, gracieusement, à Paris, une journée de l'apprentissage. L'occasion de faire le point sur la « plus-value » que représente cette formule au sein du dispositif général de formation et de dégager des perspectives.

Interventions magistrales, tables rondes, micro-trottoirs et un buffet... Les ingrédients d'une journée agréable et enrichissante.

Réservez, dès à présent, cette date sur vos agendas !



Le MA devrait se familiariser avec le programme, son contenu comme son rythme de progression. L'organisation du temps de travail du MA doit tenir compte de ces responsabilités, il doit pouvoir se réserver des plages horaires spécifiques pour accompagner l'apprenti, répondre à ses questions, évaluer son travail, sa progression et assurer le suivi avec l'organisme de formation. L'employeur est tenu de lui permettre de dégager le temps qu'il lui faut pour assumer ces tâches. Pour les établissements de la branche professionnelle UNIFED, un financement est prévu à cet effet (10 heures par mois à 10 €).

La loi permet de partager cette fonction entre différentes personnes et de constituer une équipe tutorale, ce qui répartit la charge de travail et permet à l'apprenti de se confronter à d'autres pratiques.

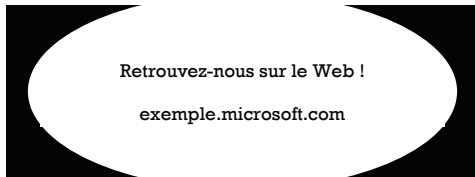
L'investissement en temps et en énergie est important, mais il existe des contreparties positives : accompagner un apprenti, c'est un moyen pour garder le contact avec les évolutions théoriques de son métier. L'apprenti peut apporter un regard neuf sur le travail.

L'apprenti est un salarié, ce n'est pas un stagiaire. Son statut lui permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé qui contribue à sa réussite !

Nom de l'organisation

Adresse activité principale
Adresse ligne 2
Adresse ligne 3
Adresse ligne 4

Association pour le Développement de
l'Apprentissage dans les Professions Sanitaires et
Sociales
127 avenue d'Italie- 75013 Paris - Tél : 01 42 02 10



Cet emplacement convient à un petit paragraphe décrivant votre organisation. Vous pouvez évoquer son but, sa mission, sa date de fondation, et résumer son histoire. Ajoutez éventuellement une courte liste des produits, services ou programmes proposés, ainsi que la zone géographique couverte (par exemple, la région parisienne ou les marchés européens), sans oublier un profil des clients ou membres.

Indiquez la personne à contacter pour obtenir de plus amples renseignements sur votre organisation.



**Votre slogan
professionnel**

Titre de l'article de dernière page

La longueur de cet article est comprise entre 175 et 225 mots.

Si votre bulletin est plié pour être envoyé par courrier, cet article apparaîtra au dos de la feuille. Il doit donc être lisible en seul coup d'œil.

Une série de questions et réponses est un bon moyen d'attirer rapidement l'attention du lecteur. Vous pouvez reprendre toutes les questions que vous avez reçues depuis le dernier numéro ou résumer des questions d'ordre général

qui vous sont fréquemment posées.

Une liste des noms et fonctions des dirigeants de votre organisation est un bon moyen de personnaliser votre bulletin. Si votre organisation est de

petite taille, vous pouvez donner la liste de tous les employés.

Vous pouvez également donner les prix des produits et services standard. Vous pouvez aussi mentionner les autres moyens de communication de votre organisation.

Vous pouvez utiliser cet espace pour rappeler à vos lecteurs d'inclure dans leur emploi du temps un événement récurrent, tel qu'un déjeuner avec les fournisseurs et sous-traitants tous les troisièmes mardis du mois, ou une vente de charité semestrielle.



Légende accompagnant l'illustration.

