



UFA de BUCQUOY

BTS SP3S

En alternance

Pour toute demande de renseignements :



Lycée d'Enseignement Agricole Privé
Rue du Puits Mourant 62116 BUCQUOY
Tél. : 03.21.59.33.50
Mail : bucquoy@cneap.fr
www.lp-stjo.fr

Corinne MOLON
*Responsable de l'unité de formation par
apprentissage UFA*
corinne.molon@cneap.fr

Candice CARUEL
*Accompagnatrice jeunes
Nouvelles Chances 2023*
candice.caruel@cneap.fr
07.57.41.81.60

PROGRAMME DE LA FORMATION BTS SP3S

1402.50 heures de cours sur 2 ans

BLOC DE COMPETENCES 1 : 304.50 heures

Accompagner et coordonner le parcours de la personne au sein de la structure en vue de lui permettre d'obtenir une réponse adaptée à ses besoins et prenant en compte ses choix :

- *Cadre juridique de la communication professionnelle*
- *Ethique et déontologie*
- *Principes de protection de l'information*
- *Enjeux et utilisation des nouvelles technologies*
- *Gestion documentaire, veille documentaire*
- *Techniques et outils de planification*
- *Techniques et outils d'accueil, d'entretien d'accueil, de conseil, d'orientation*
- *Techniques et outils de communication non violente, de prévention et de gestion de conflits, de communication adaptés au handicap*
- *Techniques et outils d'organisation et d'animation de réunion*
- *Techniques et outils de communication professionnelle*
- *Techniques et outils de stockage de l'information de traitement et de mise en forme informatise des données*
- *Techniques et outils d'accompagnement à la digitalisation*
- *Répercussions sanitaires et sociales des principales pathologies des personnes accompagnées*
- *Typologie des principaux risques professionnels*
- *Elaboration de devis*
- *Techniques et outils de prospection, techniques et outils de fidélisation*
- *Techniques de motivation du personnel chargé de la prospection et d'atteinte d'objectifs*

BLOC DE COMPETENCES 2 : 217.50 heures

Participer aux projets en lien avec les activités de la structure et à la démarche qualité en vue d'améliorer de service rendu :

- *Démarche de projet*
- *Démarche qualité*

BLOC DE COMPETENCES 3 : 334.50 heures

Contribuer à la mise en œuvre de la politique de la structure sur le territoire en vue de concevoir des réponses adaptées aux enjeux de société :

- *Droits des usagers*
- *Identité sociale, stigmatisation sociale, intégration, et exclusion sociales*
- *Contexte et données démographiques*
- *Analyse de la demande et du besoin des publics, relation entre offre et demande*
- *Politiques sanitaires, sociales et dispositifs aux différents échelons*
- *Etablissements sanitaires, sociaux, médico-sociaux et réseaux*
- *Notions de prestations et services, diversité des prestations et services*
- *Accès aux prestations, offre de services*

BLOC DE COMPETENCES 4 : 177 heures

Collaborer à la gestion de la structure et du service en vue de s'adapter à l'évolution prévisible des métiers et promouvoir la qualité de vie au travail

- *Statut juridique des organisations*
- *Relations collectives de travail et relations individuelles de travail*
- *Gestion des ressources humaines*
- *Qualité de vie au travail, santé et sécurité au travail*
- *Responsabilité sociétale des organisations*
- *Comptabilité financière, comptabilité de gestion*
- *Analyse de données statistiques, ratios économiques et financiers*

Actions professionnelles : 114 heures

Culture générale et expression : 102heures

Langue vivante étrangère (anglais) : 102 heures

FONCTIONS ET ACTIVITES PENDANT ET APRES LA FORMATION

✓ Fonction de relation et de communication

- Accueil et information des usagers, des familles
- Collaboration avec d'autres professionnels, travail avec les partenaires
- Participation à des réunions de services, à des réunions thématiques, à des réunions d'information

✓ Fonction de gestion de la demande et du besoin de l'utilisateur

- Traitement de la demande et du besoin en lien avec l'offre de services
- Gestion de dossiers des patients, des usagers, des familles
- Instruction de dossiers en vue de délivrer ou de percevoir des prestations, des aides...

✓ Fonction d'organisation et de promotion des activités de la structure

- Gestion des documents liés aux activités de la structure
- Participation à la gestion comptable des activités de la structure
- Participation à la démarche qualité
- Contribution à la démarche de projet
- Préparation technique de réunions, d'événements liés au fonctionnement de la structure (séminaire, journée porte-ouverte...)
- Veille technique permanente

✓ Fonction d'organisation, de gestion et d'animation d'équipe

- Participation à la définition des profils de postes et des compétences associées, au sein de l'équipe
- Participation à la gestion d'équipes
- Coordination d'équipes

Ces différentes fonctions, déclinées en activités que le professionnel exerce en pleine autonomie ou sous l'autorité de sa hiérarchie, peuvent ne pas être toutes exercées au sein de la structure employeur et en particulier lors d'un 1^{er} emploi.

Pour ce qui concerne la fonction : organisation gestion animation d'équipe, la responsabilité est exercée selon la délégation de l'employeur.

Cependant l'acquisition des compétences relatives à ces activités est un atout pour la mobilité du professionnel au sein de la structure et pour son adaptabilité à d'autres emplois.

L'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée (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 Ecclor porté par Genech) et l'UFA de Bucquoy (Unité de Formation par apprentissage) pendant 2 ans.

Qui peut être apprenti ?

→ **L'âge minimum** est de **16 ans**. Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de *l'année civile* : Du 1er janvier au 31 décembre, et qu'il a terminé son année de 3^e.

→ **L'âge maximum** est de **29 ans révolus** (30 ans moins 1 jour).

→ **L'âge maximum** peut être porté à **34 ans révolus** (35 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

- L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

→ Il n'y a **pas d'âge limite** dans les cas suivants :

- L'apprenti est reconnu travailleur handicapé (RQTH)
- L'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention du diplôme
- L'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau
- L'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur

Le contrat d'apprentissage

→ Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti et par son représentant légal si l'apprenti est mineur.

1 exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.

→ Une convention entre le CFA Ecclor représenté par l'UFA de Bucquoy, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, fixant la durée du contrat est annexée à celui-ci ainsi que le calendrier d'alternance annuel.

→ Dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'opérateur de compétences. Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée. Le dépôt du contrat d'apprentissage est gratuit.

→ L'opérateur de compétence a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de l'opérateur de compétence dans ce délai, la demande est refusée.

→ Le **contrat d'apprentissage** conclu en **CDD** ou en **CDI** ne peut être en principe rompu avant son terme. Néanmoins, il existe une **période** probatoire s'assimilant à une **période d'essai** où, pendant 45 jours l'employeur et l'**apprenti** peuvent rompre le **contrat** unilatéralement sans justifier de motifs.

Le financement de la formation

→ Le financement du contrat d'apprentissage est pris en charge à **100% par l'opérateur de compétences** dont relève la structure signant le contrat d'apprentissage.

La formation à l'UFA de Bucquoy

→ Inscription à l'UFA de Bucquoy

→ L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique dispensé à l'UFA de Bucquoy et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail (14 heures de formation et 21 heures en entreprise par semaine).

→ Le rythme de l'alternance est défini par le calendrier annuel de l'alternance. Un emploi hebdomadaire est remis à chaque apprenti.

→ **Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti** ou à son représentant légal lors de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

→ L'apprenti doit **entrer en formation dans les 3 mois** qui suivent le début du contrat d'apprentissage.

L'entreprise

→ La structure doit désigner un **maitre d'apprentissage** :

- Il est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur.
- Il accompagne l'apprenti dans son travail en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.
- Il doit être salarié de l'entreprise, volontaire et majeur. Il doit également offrir toutes les garanties de moralité et détenir des compétences pédagogiques et professionnelles.

Le temps de travail

L'alternance de l'UFA de Bucquoy est organisée comme suit :

- **21 heures en entreprise soit 3 jours / semaine**
- **14 heures en formation soit 2 jours / semaine**

Il est à noter que des semaines complètes en entreprise et à l'UFA de Bucquoy prévues sur le calendrier de l'alternance.

→ **Apprenti majeur** :

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Les horaires de travail sont définis par le maître d'apprentissage.

Le temps de formation à l'UFA de Bucquoy est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

→ **Apprenti mineur** :

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation à l'UFA de Bucquoy est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail. Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- 35 heures de travail par semaine
- L'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail
- 8 heures de travail par jour
- Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- Interdiction de travailler un jour de fête légale

La rémunération de l'apprenti

Dans le cadre de son contrat d'apprentissage, l'apprenti perçoit un salaire qui correspond, dans la majeure partie des cas à **un pourcentage du SMIC** (salaire minimum légal en France).

| Année de contrat | Moins de 18 ans | De 18 à 20 ans | De 21 à 25 ans | 26 ans et plus |
|------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|--|
| 1 ^{ère} année | <u>27% du Smic.</u> soit 471,74 € | <u>43% du Smic.</u> soit 751,30 € | <u>53% du Smic.</u> soit 926,02 € | <u>100% du Smic.</u> soit 1747,20 € |
| 2 ^{ème} année | <u>39% du Smic.</u> soit 681,41 € | <u>51% du Smic.</u> soit 891,07 € | <u>61% du Smic.</u> soit 1065,79 € | <u>100% du Smic.</u> soit 1747,20 € |

Pour calculer la rémunération d'un apprenti, il est nécessaire de prendre en compte dans le calcul :

- **La tranche d'âge** à laquelle l'apprenti appartient, et à laquelle correspond un salaire minimum légal. Le changement de salaire prend effet le premier jour du mois qui suit l'anniversaire de l'apprenti.
- **La base de calcul**, c'est-à-dire dans la majorité des cas le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance). Cette base peut toutefois être plus élevée si les accords collectifs applicables dans l'entreprise, ou une clause du contrat de travail signé par l'apprenti, prévoient une rémunération supérieure au SMIC.

→ Existe-t-il une différence entre salaire brut et salaire net pour l'apprenti ?

En contrat d'apprentissage, il n'y a pas de différence entre le salaire brut et le salaire net pour les apprentis de moins de 26 ans (salaire inférieur à 79% du SMIC).

Les aides à l'embauche pour les employeurs du secteur privé

Une aide de maximum 6 000 € est versée la première année d'exécution pour tous les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023, quel que soit l'âge de l'alternant, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

Suivant les cas, l'aide sera appelée « **aide unique** » ou « **aide exceptionnelle** ».

→ L'aide unique pour la première année du contrat

L'aide unique s'applique pour tous les contrats signés entre le 01 janvier et le 31 décembre 2023. Elle est versée **sans condition aux entreprises de moins de 250 salariés** pour les contrats conclus en vue de l'acquisition d'un **diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat**.

→ L'aide exceptionnelle pour la première année du contrat

Cas n°1 : A partir du 01 janvier 2023, les **entreprises de moins de 250 salariés** qui embauchent un apprenti **préparant un diplôme (ou un titre professionnel) équivalant au moins à un niveau 5 et au plus au niveau 7** bénéficieront de l'aide exceptionnelle de la première année du contrat.

Cas n°2 : A partir du 01 janvier 2023, les **entreprises de 250 salariés et plus** qui embauchent un apprenti **préparant un diplôme (ou un titre professionnel) équivalant au plus au niveau 7** bénéficieront de l'aide exceptionnelle de la première année du contrat.

→ L'aide financière pour l'embauche de personne en situation de handicap

Les employeurs qui choisissent de recruter un apprenti reconnu travailleur handicapé bénéficient d'aides spécifiques qui, si les conditions sont réunies, viennent s'ajouter à l'aide précitée.

Celles-ci sont détaillées dans les fiches dédiées à l'accompagnement des personnes en situation de handicap disponibles auprès du référent handicap du centre de formation.

Le contrat d'apprentissage en secteur public

Particularités :

- L'employeur public **prend à sa charge les coûts de la formation** au diplôme dispensée par le CFA. Il lui revient de s'informer préalablement de ce coût en consultant les niveaux de prise en charge publiés et de confirmer ce montant avec le CFA, sachant qu'il s'agit d'un montant annuel.
- Le contrat d'apprentissage en secteur public n'est uniquement réalisable qu'en CDD.
- L'employeur bénéficie d'une exonération de charges sociales.

→ L'aide financière pour les collectivités territoriales

Pour les contrats conclus à partir du 01 janvier 2022, **prise en charge par le CNFPT de 100% du prix du plafond** défini pour la formation de l'apprenti.

→ L'aide financière pour l'embauche de personne en situation de handicap

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

Celles-ci sont détaillées dans les fiches dédiées à l'accompagnement des personnes en situation de handicap disponibles auprès du référent handicap du centre de formation.