

Irfase : Ressources financières de l'étudiant pendant la formation

Dispositif et Public	Conditions et avantages	Rémunération selon accord de la Branche Professionnelle																																										
<p style="text-align: center;">CONTRAT D'APPRENTISSAGE</p> <p>- Jeunes de 16 à 25 ans*.</p> <p>- Jeunes de 26 à 30 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • lorsqu'ils sont travailleurs handicapés • lorsque le contrat fait suite à un précédent contrat d'apprentissage, et conduit à un niveau de diplôme supérieur • lorsque le contrat est rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (dont inaptitude physique temporaire). <p>- Personnes âgées de 26 ans et plus, porteuses d'un projet de création ou de reprise d'entreprise conditionné par l'obtention d'un diplôme</p> <p>*ce contrat peut concerner également des jeunes de 16 à 25 ans qui sont déjà en poste</p>	<p>Pour le stagiaire « Apprenti »</p> <p>Cette formule permet à des jeunes de 16 à 25 ans* (voire plus dans certaines conditions) de conclure un contrat de travail alternant formation en entreprise et en centre de formation d'apprentis (CFA).</p> <p>Le jeune embauché bénéficie du statut de salarié, d'une rémunération fixée en pourcentage du SMIC variable selon son âge, son ancienneté dans le contrat et le niveau du diplôme préparé. Il bénéficie également de l'accompagnement d'un maître d'apprentissage tout au long de son parcours.</p> <p>Le contrat dure 1 à 3 ans (jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés).</p> <p>A compter de la rentrée scolaire 2005, une carte nationale d'apprenti, valable sur l'ensemble du territoire, est délivrée à l'apprenti par le CFA qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue de bénéficier, le cas échéant, de tarifs réduits. Elle est annuelle et doit être renouvelée chaque année.</p> <p>Pour l'employeur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déclaration relative à la formation et enregistrement du contrat auprès de la DDTEFP. - Désignation d'un maître d'apprentissage dans sa structure. <p>Les aides financières : Exonérations de charges</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les établissements et services de moins de 11 salariés (apprentis non compris) : exonération de toutes les cotisations patronales et salariales pendant la durée du contrat. - Pour les établissements et services occupant au minimum 11 salariés, à l'exception des cotisations supplémentaires d'accident du travail, l'exonération porte sur la totalité des parts patronales et salariales des cotisations d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'accidents du travail, de la part 	<p>MONITEUR EDUCATEUR</p> <p>- dans le secteur privé pour les employeurs de la branche UNIFED</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;"></td> <td style="width: 35%; text-align: center;">18 – 20 ans</td> <td style="width: 35%; text-align: center;">21 ans et plus</td> </tr> <tr> <td>1ère année</td> <td style="text-align: center;">50% du SMIC</td> <td style="text-align: center;">65% du SMC*</td> </tr> <tr> <td>2ème année</td> <td style="text-align: center;">60% du SMIC</td> <td style="text-align: center;">75% du SMC</td> </tr> </table> <p>*SMC : salaire minimum conventionnel</p> <p>- dans le secteur public</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;"></td> <td style="width: 35%; text-align: center;">18 – 20 ans</td> <td style="width: 35%; text-align: center;">21 ans et plus</td> </tr> <tr> <td>1ère année</td> <td style="text-align: center;">51% du SMIC</td> <td style="text-align: center;">63% du SMC*</td> </tr> <tr> <td>2ème année</td> <td style="text-align: center;">59% du SMIC</td> <td style="text-align: center;">71% du SMC*</td> </tr> </table> <p>*SMC : salaire minimum de croissance</p> <p>EDUCATEUR SPECIALISE</p> <p>- dans le secteur privé pour les employeurs de la branche UNIFED</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;"></td> <td style="width: 35%; text-align: center;">18 – 20 ans</td> <td style="width: 35%; text-align: center;">21 ans et plus</td> </tr> <tr> <td>1ère année</td> <td style="text-align: center;">50% du SMIC</td> <td style="text-align: center;">65% du SMC*</td> </tr> <tr> <td>2ème année</td> <td style="text-align: center;">60% du SMIC</td> <td style="text-align: center;">75% du SMC</td> </tr> <tr> <td>3ème année</td> <td style="text-align: center;">70% du SMIC</td> <td style="text-align: center;">85% du SMC</td> </tr> </table> <p>*SMC : salaire minimum conventionnel</p> <p>- dans le secteur public</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;"></td> <td style="width: 35%; text-align: center;">18 – 20 ans</td> <td style="width: 35%; text-align: center;">21 ans et plus</td> </tr> <tr> <td>1ère année</td> <td style="text-align: center;">61% du SMIC</td> <td style="text-align: center;">73% du SMC*</td> </tr> <tr> <td>2ème année</td> <td style="text-align: center;">69% du SMIC</td> <td style="text-align: center;">81% du SMC</td> </tr> <tr> <td>3ème année</td> <td style="text-align: center;">85% du SMIC</td> <td style="text-align: center;">98% du SMC</td> </tr> </table> <p>*SMC : salaire minimum conventionnel</p> <p>Dans les établissements qui n'entrent pas dans le champ d'application des conventions collectives 51 et 66, la rémunération est celle prévue par le Code du Travail.</p>		18 – 20 ans	21 ans et plus	1ère année	50% du SMIC	65% du SMC*	2ème année	60% du SMIC	75% du SMC		18 – 20 ans	21 ans et plus	1ère année	51% du SMIC	63% du SMC*	2ème année	59% du SMIC	71% du SMC*		18 – 20 ans	21 ans et plus	1ère année	50% du SMIC	65% du SMC*	2ème année	60% du SMIC	75% du SMC	3ème année	70% du SMIC	85% du SMC		18 – 20 ans	21 ans et plus	1ère année	61% du SMIC	73% du SMC*	2ème année	69% du SMIC	81% du SMC	3ème année	85% du SMIC	98% du SMC
	18 – 20 ans	21 ans et plus																																										
1ère année	50% du SMIC	65% du SMC*																																										
2ème année	60% du SMIC	75% du SMC																																										
	18 – 20 ans	21 ans et plus																																										
1ère année	51% du SMIC	63% du SMC*																																										
2ème année	59% du SMIC	71% du SMC*																																										
	18 – 20 ans	21 ans et plus																																										
1ère année	50% du SMIC	65% du SMC*																																										
2ème année	60% du SMIC	75% du SMC																																										
3ème année	70% du SMIC	85% du SMC																																										
	18 – 20 ans	21 ans et plus																																										
1ère année	61% du SMIC	73% du SMC*																																										
2ème année	69% du SMIC	81% du SMC																																										
3ème année	85% du SMIC	98% du SMC																																										

	<p>salariale des cotisations chômage et retraite complémentaires.</p> <p>Pas d'exonération sur :</p> <ul style="list-style-type: none">- la contribution destinée au fonds d'aide au logement (FNAL),- le versement transport,- la part patronale des cotisations chômage et retraite complémentaire,- la part patronale et salariale des cotisations au régime de prévoyance conventionnel. <p>Indemnité compensatrice forfaitaire</p> <p>Pour bénéficier de l'aide à la formation, il faut que l'apprenti ait régulièrement suivi les enseignements du centre de formation durant l'année et jusqu'à la fin du cycle de formation.</p> <p>L'indemnité de soutien à l'effort de formation est versée à l'issue de chaque année (à titre indicatif 1839 euros en 2005).</p> <p>Suivi pédagogique pour les adhérents à l'une des fédérations ou l'un des syndicats employeurs UNIFED</p> <p>Le financement accordé par la CPNE, dans le cadre de la convention de labellisation prévoit une contribution pour le suivi pédagogique assuré par le maître d'apprentissage auprès de son apprenti. Le CFA est habilité à provoquer le remboursement des 10 heures/mois de suivi pédagogique.</p>	
--	--	--

Dispositif et Public	Conditions et avantages	Rémunération selon accord de la Branche Professionnelle		
<p>CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jeunes de 16 à moins de 26 ans. - Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. 	<p>Pour le stagiaire Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, en leur permettant de conclure un contrat de travail alternant formation en entreprise et en centre de formation tout en étant rémunéré. La personne embauchée bénéficie du statut de salarié, d'une rémunération fixée en pourcentage du SMIC variable selon son âge et le diplôme éventuellement obtenu précédemment. Le contrat dure 1 à 2 ans et peut prendre la forme d'un CDI débutant par une action de professionnalisation ou d'un CDD.</p> <p>Pour l'employeur - Le contrat de professionnalisation est établi par écrit. En annexe, un document précise objectifs, programme et modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation. Pas de clause de dédit formation. Les heures de formation font partie des heures de travail. - Une convention est signée avec l'organisme de formation. Dans les deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. - Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le jeune dans l'entreprise. La personne choisie doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. - L'employeur adresse le contrat à l'OPCA au titre de l'alternance au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. Après avoir émis un avis sur le contrat de professionnalisation et décidé de la prise en charge des dépenses de formation, l'OPCA a 1 mois à compter de la réception du contrat, pour le déposer, ainsi que l'avis et la décision relative à son financement, à la DDTEFP du lieu d'exécution du contrat. Le contrat est enregistré par la DDTEFP s'il est conforme aux dispositions qui le réglementent.</p> <p>Exonérations de charges L'employeur bénéficie pour les jeunes de moins de 26 ans et pour les demandeurs d'emplois âgés de 45 ans et plus, d'une exonération de charges patronales de sécurité sociale sur la partie du salaire versée n'excédant pas le SMIC par le nombre d'heures rémunérées. Cette exonération porte sur la durée du CDD ou sur la durée de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée. Allègement FILLON pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 26 à 44 ans. L'employeur peut imputer sur la participation à la formation professionnelle, les dépenses liées aux actions de formation qui vont au delà des montants forfaitaires pris en charge par les OPCA.</p>		Au moins titulaire d'un Bac Pro ou d'un titre ou diplôme professionnel du même niveau	A défaut
		Moins de 21 ans	70% du SMIC	60% du SMIC
		21 ans à 25 ans révolus	85% du SMIC	75% du SMIC
		26 ans et + Demandeur d'Emploi	Au moins 85 % du salaire minimum conventionnel (plancher SMIC)	Au moins 85 % du salaire minimum conventionnel (plancher SMIC)
		<p><i>Si le salarié passe en cours de contrat :</i> - de 20 à 21 ans : les montants sont réévalués à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'anniversaire des 21 ans - de 25 à 26 ans : aucune réévaluation est imposée par les textes</p>		

Dispositif et Public	Conditions et avantages	Rémunération selon accord de la Branche Professionnelle
<p style="text-align: center;">CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF) CDD et CDI Candidats salariés en activité</p>	<p>Le droit au CIF est ouvert à tout salarié en activité qui justifie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en CDI : d'une ancienneté en tant que salarié d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont au moins 12 mois dans l'entreprise ; l'ancienneté professionnelle de 24 mois s'apprécie à la date du dépôt du dossier de demande de prise en charge. Pendant la durée du CIF, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salaire est maintenu selon les dispositions de l'accord de la branche professionnelle indiquées dans ce document. A l'issue de la formation, le salarié doit retrouver le même poste ou un poste équivalent. - en CDD : d'une ancienneté en qualité de salarié dans une entreprise de droit privé d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont au moins 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois, sous contrat à durée déterminée dans une ou plusieurs entreprises. L'ancienneté acquise au titre des contrats d'insertion en alternance, des contrats d'apprentissage, des contrats emploi-solidarité (*), des contrats locaux d'orientation, ne sont pas pris en compte pour le calcul des 4 mois. L'ancienneté professionnelle de 24 mois et de 4 mois s'apprécie à la date de fin du dernier contrat. Pendant la durée du CIF, le bénéficiaire est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Le montant de la rémunération versée est identique à celui accordé aux salariés sous CDI (en se référant au salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous CDD, hors contrat de professionnalisation, d'insertion en alternance, d'apprentissage...). A l'issue de la formation, il peut faire valoir ses droits à l'assurance chômage. <p><i>(*) Les CES relevant de la Convention Collective n°3246 de l'animation socioculturelle signés à partir du 01 janvier 1992 sont pris en compte.</i></p> <p>Informations générales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'action de formation doit débiter au plus tard 12 mois après le terme du dernier contrat de travail. - respect d'un délai de franchise, variant de 6 mois à 3 ans selon la durée des CIF, entre deux congés individuels de formation. - demande d'autorisation d'absence de l'employeur : la demande doit être faite par écrit 30 jours à l'avance si elle concerne une formation de moins de 6 mois ou à temps partiel, ou 60 jours à l'avance si elle comporte une formation à temps complet d'au moins 6 mois. La demande doit indiquer avec précision : la désignation de l'action de formation, sa durée, les dates de réalisation prévues, le nom de l'organisme formateur. Si la demande est acceptée (ATTENTION : ce n'est pas un accord de prise en charge financière) l'employeur a 10 jours pour y répondre et peut reporter cette autorisation pour deux raisons : conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (ce report ne peut dépasser 9 mois. Il ne peut être signifié au salarié qu'après consultation pour avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel), ou parce que certains effectifs de salariés de l'établissement sont déjà simultanément absents au titre du congé individuel de formation. - puis demande de prise en charge financière à l'organisme (Unifaf, Unifformation, Fongecif...) auquel l'employeur verse les taxes de formation professionnelle. L'organisme peut refuser uniquement lorsque la demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens de l'Art. L.900-2 du Code du Travail, selon les sommes disponibles et les priorités régionales. Si acceptation, l'employeur continue alors de rémunérer le stagiaire (totalement ou partiellement, Art. L. 931-8.2 du Code du Travail) et se fait rembourser la rémunération par l'organisme paritaire agréé. 	<p>Dispositions générales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salaire inférieur à 2 SMIC par mois : 100% du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail, quelle que soit la durée de la formation - Salaire supérieur à 2 SMIC par mois : 80% du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail, quelle que soit la durée de la formation, sans que cette rémunération puisse être inférieure à 2 SMIC par mois <p>Disposition selon accord de la Branche Professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rémunération dont le taux horaire brut est inférieur ou égal à 2 fois le taux horaire brut défini par le Conseil d'Administration Paritaire d'UNIFAF : 100% du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail - Rémunération dont le taux horaire brut est supérieur à 2 fois le taux horaire brut défini par le Conseil d'Administration Paritaire d'UNIFAF : 80% du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail, sans que ce taux horaire brut de prise en charge puisse être inférieur à 2 fois le taux horaire tel que défini précédemment.

Dispositif et Public	Conditions et avantages	Barème	
<p>BOURSE D'ETAT Complément à l'obligation alimentaire familiale</p>	<p>Candidats à la charge de leurs parents</p> <p>La bourse d'Etat est un complément à l'obligation alimentaire familiale. Elle est donc une aide qui ne peut constituer à elle seule un revenu complet. Il est nécessaire de travailler parallèlement aux études suivies. Accordée par le Ministère des Affaires Sociales et la Région Ile-de-France, elle est annuelle et son renouvellement doit être demandé chaque année. L'IRFASE remplit en juin le dossier avec les candidats intéressés et les adresse après vérification au Ministère des Affaires Sociales et à la Région Ile-de-France.</p> <p><u>Pièces à fournir obligatoirement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - un relevé d'identité bancaire, postal ou de caisse d'Epargne, au nom du candidat à maintenir jusqu'à la fin du paiement de la bourse, - une fiche familiale d'Etat civil correspondant au foyer déclaré, - une quittance de loyer, - la photocopie du dernier avis d'imposition et de la dernière déclaration des revenus correspondant au foyer déclaré, - la photocopie du dernier bulletin de salaire du conjoint ou des parents, si le salaire ou la profession de ceux-ci ont changé depuis leur dernière déclaration de revenus. Fournir également le dernier bulletin de salaire, si cette déclaration de revenus ne représente que les gains d'une partie de l'année (embauche ou arrêt de travail en cours d'année), - une lettre expliquant votre situation, si vous le jugez utile, - les autres pièces correspondant à votre situation particulière. <p>Candidats indépendants</p> <p>Si vous estimez que vous entrez dans cette catégorie, vous devez pouvoir justifier pendant la durée de la formation d'un revenu minimal régulier à 50 % du SMIC net annuel, d'une adresse différente de celle de vos parents, d'une déclaration d'impôts à votre nom, d'un avis d'imposition à votre nom.</p> <p>Les revenus que vous aviez avant d'entrer en formation, et que vous n'aurez plus pendant votre scolarité, ne sont pas pris en compte pour le calcul de votre quotient familial. Si vous ne pouvez justifier d'un revenu, vous serez considéré comme étant à la charge de vos parents. En conséquence, vous devez fournir toute indication concernant les revenus de vos parents, en particulier une photocopie de leur dernier avis d'imposition ou de non imposition et une photocopie de leur dernière déclaration de revenus, ainsi que toutes les pièces figurant à la rubrique « à charge des parents ».</p> <p>Candidats vivant maritalement</p> <p>Mêmes conditions que pour les candidats indépendants.</p>	<p>BOURSE D'ETAT</p> <p>A titre indicatif pour l'année scolaire 2004/2005</p>	
		ECHELON	MONTANT
		1 ^{er} échelon	1 278.00 €
		2 ^{ème} échelon	1 926.00 €
		3 ^{ème} échelon	2 475.00 €
		4 ^{ème} échelon	3 015.00 €
		5 ^{ème} échelon	3 456.00 €
		<p>Paiement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • fin décembre : début janvier : 1^{er} versement représentant environ 36 % du montant total de la bourse • en avril/mai : versement du solde, soit 64 %. 	

Dispositif et Public	Conditions et avantages	Rémunération selon accord de la Branche Professionnelle
<p>CONTRAT FORMATION Candidats salariés d'un établissement spécialisé socio-éducatif</p>	<p>Ce dispositif ne concerne que la formation d'Edicateur Spécialisé.</p> <p>Faire la demande à l'employeur. Les deux parties signent un contrat pour la durée de la formation (3 ans pour les Educateurs Spécialisés), garantissant au candidat le versement de son salaire, alors que ce dernier s'engage à travailler pour cet établissement un certain nombre d'années après l'obtention du diplôme.</p>	<p>100% du salaire</p>
<p>FORMATION « EN COURS D'EMPLOI » Candidats salariés d'un établissement spécialisé socio-éducatif</p>	<p>Les candidats salariés d'un établissement socio-éducatif peuvent bénéficier d'un dispositif de formation dit « en cours d'emploi ». Dans ce cas, la formation est facturée 10 € de l'heure à l'employeur, pour 1450 heures de cours (devis sur demande).</p> <p>Ce dispositif est précisé dans les convocations collectives de travail appliquées dans ces établissements (CC 51 ou 66).</p> <p>Les candidats doivent en présenter la demande à leur employeur et arrêter avec lui les dates des stages pratiques hors établissement et les jours de travail compte tenu des temps de formation en centre.</p> <p>Le candidat reste salarié de son établissement pendant la durée de la formation et perçoit son salaire.</p>	<p>100% du salaire</p>
<p>BOURSES DEPARTEMENTALES</p>	<p>Les Conseils Généraux de certains départements accordent des bourses à des étudiants en formation initiale en travail social. Ils anticipent leurs besoins de recrutement sur 3 ans. La demande doit être formulée au Président du Conseil Général concerné. Les candidats pré-sélectionnés doivent passer un ou plusieurs entretiens et parfois des tests. Les Bourses sont généralement accordées en contrepartie d'un engagement à travailler pour le Département après l'obtention du diplôme.</p>	<p>Rémunération très variable d'un Conseil Général à l'autre</p>
<p>ASSEDIC Demandeurs d'Emploi</p>	<p>Le Plan d'Aide au Retour à l'Emploi (PARE) : les candidats qui sont à la recherche d'un emploi et inscrits à l'Agence Nationale pour l'Emploi doivent s'adresser à celle-ci et à l'Assedic dont ils dépendent pour constituer un dossier de demande d'entrée dans ce dispositif PARE.</p>	