



CHARTRE D'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR 2018

DANS LE CADRE DU RECRUTEMENT ET DU SUIVI D'UN(E) APPRENTI(E) DU CFA

Vous avez l'ambition de recruter et de former en contrat d'apprentissage un jeune de 17 à 25 ans en vue de l'obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un titre professionnel inscrit au répertoire national de la certification professionnelle.

En préambule, sachez que :

- L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre un centre de formation d'apprentis (CFA), lieu de la formation théorique et une entreprise, lieu d'apprentissage du métier.
- Le contrat est **un CDD ou un CDI à temps plein (35 heures)**.
- Le contrat d'apprentissage peut être signé jusqu'à **3 mois avant le début de la formation et doit se terminer à la fin de la formation.**
- L'apprenti bénéficie d'une rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC et variant en fonction de son âge et du niveau de formation.

I-LES ETAPES DU RECRUTEMENT

1. Elaborer une fiche de poste, lancer le recrutement et procéder à l'entretien d'embauche
2. Recruter l'apprenti-e-(entre 17 et 25 ans) et identifier son maître d'apprentissage
3. Contacter le CFA ou son antenne pédagogique.
4. Signer la présente charte avec le CFA.
5. Télécharger le contrat d'apprentissage sur le site internet du CFA, le compléter et l'envoyer en 3 exemplaires au CFA.
6. Effectuer les démarches habituelles de recrutement d'un salarié (déclaration préalable à l'embauche, visite médicale, ...)



Avant d'effectuer tout recrutement, vous devez vous assurer de votre capacité à rémunérer le jeune tout au long du contrat d'apprentissage.

Dans ce sens, vous pouvez faire une demande de simulation du coût de l'apprenti(e) au CFA, incluant les aides dont vous pourrez bénéficier en tant qu'employeur.

RETROUVEZ LA PROCEDURE ET LES AIDES SUR LE SITE DU CFA :

<http://cfa-bn.fr/contrat-dapprentissage/>

II- LA FORMATION EN CENTRE

La formation en centre et/ou à distance (FOAD) fait partie intégrante du temps de travail de l'apprenti(e) et est considérée comme telle dans le code du travail. Par exemple, une semaine de 35H peut se répartir entre l'activité professionnelle en entreprise, la formation en centre et la FOAD. La formation en centre et/ou en FOAD est dispensée par une antenne pédagogique du CFA Sport Animation Tourisme Normandie.

La formation est gratuite pour le jeune : c'est le CFA qui finance l'intégralité du coût pédagogique de la formation.

La seule exception concerne les collectivités qui emploient des apprentis : elles doivent financer 70% du coût de la formation car elles ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage.

L'employeur peut toutefois être amené à participer aux frais d'hébergement, de restauration et de déplacement de l'apprenti(e).



Attention, la présence de l'apprenti(e) est obligatoire sur les temps de formation en centre. En cas d'absence de l'apprenti(e) du fait de l'entreprise (maintien du salarié sur son poste de travail durant le temps de formation), le CFA se réserve le droit de facturer à l'employeur le coût des heures de formation non réalisées.

III- LA FORMATION EN ENTREPRISE

L'organisation du temps de travail doit être conforme au droit du travail et à la convention collective en vigueur. Les congés de l'apprenti-e- ne peuvent pas être posés sur des temps de formation en centre.

L'Apprenti(e) doit être accompagné(e) par un **Maître d'Apprentissage** choisi au sein de votre Entreprise.

Selon le Code du Travail (Art. L117-4), *"le Maître d'Apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'Apprenti dans l'Entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le Centre de Formation d'Apprentis."*

Deux cas de figure peuvent se présenter, notamment pour l'employeur associatif :

- Vous avez un salarié disposant des qualifications et de l'expérience nécessaires pour tutorer le jeune au sein de la structure : vous le nommez « maître d'apprentissage » et **intégrez cette mission à sa fiche de poste.**
- Vous n'avez pas ce profil au sein de votre structure : dans ce cas, vous devez nommer un maître d'apprentissage « bénévole » issu de la structure ; le centre de formation se chargera alors d'organiser la fonction tutorale en s'appuyant sur une ou plusieurs personnes extérieures à la structure employeur.

Vous devenez ainsi un des acteurs stratégiques pour aider l'Apprenti à construire et valider son projet professionnel, élaborer son portefeuille de compétences et l'aider à obtenir son diplôme.



L'Entreprise et le Maître d'Apprentissage sont les garants de la qualité de la formation dispensée en Entreprise. La mission de tutorat est une activité professionnelle. A ce titre, elle doit donc être intégrée au profil de poste de votre salarié « maître d'apprentissage » et préciser le temps dédié au tutorat de l'apprenti.



IV- L'APPRENTISSAGE : VOIE D'EXCELLENCE, VOIE D'EXIGENCES

Au-delà des obligations réglementaires stipulées par le Code du Travail, voici un ensemble de recommandations qui constitue un engagement de l'Employeur et du Maître d'Apprentissage, dans un processus de co-formation (Entreprise/CFA).

A - Le rôle formateur de l'Entreprise et du Maître d'Apprentissage

- **L'Apprenti(e) est un(e) salarié(e)** : ce statut lui impose des devoirs (respect du code du travail, du règlement intérieur et des procédures en vigueur) mais lui reconnaît aussi les mêmes droits que l'ensemble des collaborateurs de votre entreprise définis selon les conventions collectives, les accords d'entreprise ou à défaut par le code du travail.
- L'Apprenti(e) occupe un emploi et exerce à ce titre des missions dans votre Entreprise. Il (elle) est également un **apprenant** en situation d'acquisition de connaissances théoriques et pratiques.
- **L'Entreprise est formatrice** : elle doit mettre le salarié-Apprenti en situation d'apprentissage réel de savoirs opérationnels, de savoir-faire, de savoir-être qui seront des compétences reconnues par son diplôme. Le rôle de l'Entreprise est capital dans l'évaluation de ces compétences.
- Le Maître d'Apprentissage est un professionnel reconnu compétent pour former l'Apprenti(e). En tant que référent professionnel, il doit le guider dans sa découverte de l'Entreprise et dans ses acquisitions de compétences, en exploitant le contexte de situations vécues en Entreprise. L'alternance est un moyen de faire converger Entreprise et C.F.A à travers un projet commun : la professionnalisation des jeunes par l'Apprentissage.

B - Les engagements de l'Entreprise et du Maître d'Apprentissage

L'Entreprise doit veiller à ce que le Maître d'Apprentissage puisse exercer l'ensemble de sa mission : accueillir, accompagner, suivre et évaluer l'Apprenti(e).

Le Maître d'Apprentissage devra :

1. Organiser l'intégration de l'Apprenti(e)
2. Cadrer le travail de l'Apprenti(e)
3. Prendre connaissance du travail effectué au C.F.A
4. Avoir un contact régulier avec l'Apprenti(e)
5. Transmettre son savoir et son savoir-faire
6. Evaluer le travail de l'Apprenti(e)
7. Participer à la formation



La formation de maître d'apprentissage proposée par le CFA dure 21 heures. Elle est obligatoire et a pour objectif de former la personne à l'exercice de cette mission.



Par le respect de ces principes et l'engagement de leur mise en œuvre dans votre entreprise acté par votre signature, vous contribuez à développer un Apprentissage de qualité dont l'Apprenti(e), mais aussi votre Entreprise, seront les bénéficiaires.

Nous vous remercions pour votre investissement dans l'Apprentissage et par là même pour votre participation à l'insertion professionnelle des jeunes.

« J'ai bien pris connaissance de la charte et m'engage à la respecter et à la faire respecter par le Maître d'Apprentissage. »

Le

NOM et Prénom de l'employeur :

Signature de l'employeur et cachet de l'entreprise

NOM et Prénom de l'apprenti(e) :

Contact :

CFA Sport Animation Tourisme Normandie

2, bis route d'Aunay sur Odon

14111 LOUVIGNY

Mail : sportanimation@cfa-bn.fr

Site : <http://cfa-bn.fr/>

09.67.14.76.55