

Charte d'engagement

EMPLOYEUR



Sommaire

1. LES CONDITIONS PREALABLES AU RECRUTEMENT	1
2. VOS DEMARCHES ADMINISTRATIVES EN 4 ETAPES	2
3. LA FORMATION DE L'APPRENTI.E.....	3
4. LE COUT DE LA FORMATION	4
5. LE ROLE PRIMORDIAL DE L'ENTREPRISE D'ALTERNANCE	5

Vous avez l'ambition de recruter et de former en contrat d'apprentissage un jeune de 16 à 29 ans en vue de l'obtention d'un diplôme d'État 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 peut se terminer jusqu'à deux mois après la fin de la formation**.
- L'apprenti bénéficie d'une **rémunération** correspondant à un pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (SMC) et variant en fonction de son âge et du niveau de formation.

1. LES CONDITIONS PREALABLES AU RECRUTEMENT

Lorsque vous envisagez de recruter un jeune en contrat d'apprentissage, il est nécessaire de vous assurer :

- Que les missions confiées au jeune correspondent au **référentiel d'activités** du diplôme, afin que le jeune soit en mesure de valider les **compétences** prévues par le diplôme.
- Que vous êtes en capacité de **rémunérer** le jeune et de lui établir un bulletin de paie.
- Que vous disposez d'un **maître d'apprentissage** remplissant les critères suivants :

Est titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti ou d'un niveau au moins équivalent ET justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

OU

Justifie de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

NB : Le maître d'apprentissage peut être l'employeur (Président bénévole accepté) ou un salarié volontaire de la structure, sous réserve que l'un ou l'autre remplisse les conditions ci-dessus. Lors du dépôt du contrat d'apprentissage, l'employeur doit fournir une copie du diplôme ou titre du maître d'apprentissage et un justificatif de l'expérience du maître d'apprentissage.



Avant de s'engager avec le jeune, il est nécessaire de lui faire attester que son bulletin n°2 du casier judiciaire est vierge (cf. Article L. 212-9 et 212-10 du code du sport). Dans le cas contraire, le jeune ne pourra pas encadrer d'activités auprès des différents publics lors de sa formation en alternance.

2. VOS DEMARCHES ADMINISTRATIVES EN 4 ETAPES

Le CFA vous accompagne dans la mise en place du contrat d'apprentissage.

Pour information, le contrat d'apprentissage doit être enregistré par l'opérateur de compétences (OPCO) pour un employeur du secteur privé ou par la DIRECCTE pour un employeur du secteur public, dans les 5 jours qui suivent la date d'embauche de l'apprenti.

Voici les étapes à respecter :

1. Télécharger sur www.cfa-bn.fr :

- Le contrat d'apprentissage (cerfa)
- La notice du contrat d'apprentissage
- La présente charte employeur

2. Envoyer au CFA (à l'adresse sportanimation@cfa-bn.fr)

- Le contrat d'apprentissage en ayant renseigné au minimum les parties : L'EMPLOYEUR - L'APPRENTI(E) - LE MAITRE D'APPRENTISSAGE – LE CONTRAT et l'intitulé précis de la formation dans la partie LA FORMATION
- La charte employeur signée
- La copie du diplôme du maître d'apprentissage et le justificatif de l'expérience du MA

3. Le CFA vous renvoie le contrat d'apprentissage vérifié et corrigé par mail pour signature avec la convention apprentissage.

- Renvoyer le contrat d'apprentissage signé en 3 exemplaires originaux (pas de photocopie) et la convention apprentissage par voie postale au CFA

4. En parallèle l'employeur doit :

- Conclure un contrat de travail avec l'apprenti.e (vous pouvez vous faire accompagner par des structures compétentes, type AE 14, CODDEA, PSL 76....)
- Procéder à la DPAE (déclaration préalable à l'embauche) sur le site internet de l'URSSAF <https://www.due.urssaf.fr/declarant/index.isf> et programmer la visite médicale d'embauche auprès de la médecine du travail (PST, CMAIC ou autre...)
- S'assurer que le maître d'apprentissage remplit les conditions exigées par le code du travail (cf ci-dessus)

3. LA FORMATION DE L'APPRENTI.E

Durant cette formation, l'apprenti va alterner son temps entre deux lieux :

3.1. Le CFA (antenne pédagogique), lieu des enseignements théoriques et pratiques

Cette formation en CFA fait partie intégrante du temps de travail de l'apprenti(e) et est considérée comme telle dans le code du travail. Les enseignements sont dispensés par des formateurs, dont la plupart ont une expérience professionnelle dans le métier qu'est amené à exercer l'apprenti.e.

Une semaine type de 35H peut donc se répartir entre l'activité professionnelle en entreprise, la formation en centre, dont certains enseignements peuvent être dispensés à distance (FOAD). La formation en centre et/ou en FOAD est dispensée par une antenne pédagogique du CFA Sport Animation Tourisme Normandie.

3.2. L'entreprise, lieu d'acquisition des compétences professionnelles

L'apprenti(e) doit être accompagné(e) par un **Maître d'Apprentissage** choisi au sein de votre Entreprise (cf partie I. les conditions préalables au recrutement).

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."*

L'organisation du temps de travail que vous mettez en place 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.

Une formation de Maître d'Apprentissage proposée par le CFA, via les antennes pédagogiques, dure 21 heures et peut s'effectuer en partie à distance. Elle est fortement recommandée et a pour objectif de former votre salarié à l'exercice de cette mission.

En contrepartie du suivi de la formation par le maître d'apprentissage, l'employeur peut percevoir une aide à la fonction tutorale de la part de son OPCO (Montant variable en fonction de son OPCO. Sport : AFDAS/Animation : UNIFORMATION). L'OPCO peut également prendre en charge le coût de la formation maître d'apprentissage sous réserve d'effectuer la demande auprès de votre OPCO en amont de la formation.



4. LE COUT DE LA FORMATION

La formation est gratuite pour le jeune et pour les employeurs du secteur privé (marchand et non marchand) : c'est votre OPCO qui finance le CFA de l'intégralité du coût pédagogique de la formation.

Pour les employeurs publics, la structure doit participer aux frais pédagogiques en complément de la prise en charge du CNFPT.

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

5. LE RÔLE PRIMORDIAL DE L'ENTREPRISE D'ALTERNANCE

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).

5.1. 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 CFA à travers un projet commun : la professionnalisation des jeunes par l'Apprentissage.

5.2. 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 CFA
4. Avoir un contact régulier avec l'Apprenti(e)
5. Transmettre son savoir et son savoir-faire
6. Évaluer le travail de l'Apprenti(e)

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 de l'entreprise : _____

NOM et Prénom de l'employeur : _____

Signature de l'employeur et cachet de l'entreprise

NOM et Prénom de l'apprenti.e : _____