



**CROS**

**HAUTS-DE-FRANCE**

CAHIER PRATIQUE DU SECTEUR SPORT

# **EMBAUCHER UN(E) APPRENTI(E)**

ANNÉE 2020-2021

LES CONSEILS POUR RECRUTER ET FORMER  
UN(E) APPRENTI(E)



Au 1er janvier 2020, les Hauts-de-France comptaient plus de **40 000 apprentis, 45 CFA, 372 sites et 676 diplômés préparés**. Mais la crise sanitaire du coronavirus a eu un impact très négatif sur l'alternance et l'emploi des jeunes.

Pour faire face à cette situation, le gouvernement a mis en place le **plan #1jeune1solution**. Ce plan comprend, entre autres, des mesures de relance de l'apprentissage grâce à des aides financières exceptionnelles.

De son côté, **le CROS Hauts-de-France** participe au développement de l'apprentissage au sein du mouvement sportif, en recensant les **formations en apprentissage dans le domaine du sport**, et en collaborant avec la DRJSCS sur ce sujet. Depuis quelques années, le CROS Hauts-de-France mise sur la jeunesse en recrutant des étudiants en alternance au sein de son équipe de salariés, et en tissant des liens de plus en plus fort avec l'Université de Lille entre autres.

L'apprentissage présente bien des avantages, au-delà des aspects financiers.

D'un côté, il permet à l'apprenti de se familiariser avec son futur environnement professionnel, tout en préparant son diplôme, afin d'être opérationnel sur le marché du travail. Rappelons qu'aujourd'hui, **7 jeunes sur 10 trouvent un emploi à l'issue d'une formation en apprentissage**.

De l'autre côté, il **permet à l'employeur de former ses futurs collaborateurs**, opérationnels à l'issue de leur formation, et de leur inculquer la culture et les valeurs de la structure employeuse. Cela permet à l'employeur de bien connaître ses jeunes collaborateurs et d'être sûr de ne pas se tromper au moment d'embaucher. Recruter un apprenti montre aussi **l'engagement citoyen d'un organisme** à miser sur l'avenir, ce qui renforce son image.

# SOMMAIRE

## **I. PRÉSENTATION DE L'APPRENTISSAGE**

- 1) QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE ?
- 2) QUI PEUT DEVENIR APPRENTI ?
- 3) QUI PEUT EMBAUCHER UN APPRENTI ?

## **II. LES AIDES MISES À DISPOSITION**

- 4) MESURES GOUVERNEMENTALES
- 5) AIDES DE L'ANS
- 6) AIDES DE LA RÉGION DES HAUTS DE FRANCE
- 7) ACCOMPAGNEMENT DE L'AFDAS
- 8) ACCOMPAGNEMENT VIA FORMASUP

## **III. RECRUTER UN APPRENTI DANS LE SECTEUR DU SPORT**

- 9) TEMPS DE TRAVAIL DE L'APPRENTI
- 10) RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI
- 11) SPÉCIFICITÉS DE L'APPRENTISSAGE
- 12) ÉTAPES POUR RECRUTER UN APPRENTI

## **IV. BIEN ORGANISER L'APPRENTISSAGE**

- 13) LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR
- 14) LE RÔLE DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE
- 15) LE RÔLE DU TUTEUR PÉDAGOGIQUE

## **V. ANNEXES**

CERFA

# PRÉSENTATION DE L'APPRENTISSAGE

## Qu'est-ce que l'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise, ou dans une association employeuse, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) **pendant 6 mois à 3 ans**.

L'apprentissage permet de bénéficier d'une formation générale, théorique et pratique.

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que l'ensemble des salariés (Code du travail et convention collective).

Le temps passé en formation est **compris dans le temps de travail**.

## Qui peut devenir apprenti ?

L'apprentissage est ouvert aux jeunes de **16 à 30 ans** (29 ans révolu). Ceux âgés de 15 ans peuvent également y accéder s'ils atteignent cet âge avant le 31 décembre de l'année civile, et qu'ils ont terminé leur année de 3ème.

L'âge maximum peut être porté à 35 ans si l'apprenti signe un contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, ou bien si son précédent contrat a été rompu pour inaptitude physique et temporaire, ou pour d'autres raisons indépendantes de sa volonté.

Aucune limite d'âge ne s'applique si l'apprenti:

- est inscrit en tant que **sportif de haut niveau**
- est reconnu **travailleur handicapé**
- envisage de **créer ou reprendre l'entreprise** supposant l'obtention d'un diplôme

## Qui peut embaucher un apprenti ?

- Industriels, commerçants, artisans et agriculteurs, qu'ils soient personne physique ou morale
- **Associations de toutes natures**
- Etablissements publics à caractère industriel ou commercial dont le personnel relève du droit privé (EPIC)
- Collectivités territoriales
- Fonction publique d'Etat et hospitalière



# LES AIDES MISES À DISPOSITION

## Mesures gouvernementales

- Une aide de **5 000 €** par contrat pour un apprenti de moins de 18 ans
- Une aide de **8 000 €** par contrat pour un apprenti majeur

L'aide s'applique à tous les apprentis préparant un diplôme de niveau master (niveau 7) ou inférieur, dont le contrat est conclu **entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021**.

Se substituant à l'aide unique pour la première année de contrat, cette aide sera versée sans conditions à toutes les **structures employeuses de moins de 250 salariés**. Elle se déclenchera automatiquement lors du dépôt du contrat auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) et sera versée mensuellement, avant la date de paiement du salaire de l'apprenti.

**Avec cette aide, le salaire des apprentis de moins de 21 ans sera entièrement financé. Pour les apprentis de 21 à 25 ans, le reste à charge sera d'environ 150 € par mois.**



## Aides de l'Agence Nationale du Sport

L'ANS propose deux dispositifs: un dispositif "1ère année" et un dispositif "2ème année".

Les subventions portent sur le coût de la masse salariale, selon la règle des 300 € par mois restant à charge pour l'employeur. Les subventions sont plafonnées à **6 000 € par apprenti et par an.**

Le soutien sera tourné en priorité vers les employeurs qui ne seraient pas capables de recruter un apprenti sans cette subvention.

Les **demandes de subventions** se font sur le site : <https://lecompteasso.associations.gouv.fr>

Les **structures éligibles** à ces dispositifs sont :

- les clubs et associations sportives
- les ligues ou comités régionaux, et les comités départementaux des fédérations sportives
- le comité régional olympique et sportif (CROS) et les comités départementaux olympiques et sportifs (CDOS)
- les groupements d'employeurs légalement constitués, intervenant au bénéfice des associations sportives agréées
- les associations supports des "centres de ressources et d'information des bénévoles" (CRIB) et les associations "Profession sport", pour les actions conduites en faveur des associations sportives
- les associations locales oeuvrant dans le domaine de la santé, et les associations supports des centres médico-sportifs

## Aides de la région des Hauts de France

**La région Hauts-de-France accompagne et soutient les apprentis via :**

- des aides financières pour le transport, l'hébergement, et la restauration
- une aide de 200 € avec la **carte Génération#HDF**
- un fond de solidarité des apprentis (FSA) pour répondre à des besoins exceptionnels (se loger, se soigner, se nourrir, se déplacer, s'équiper) et faire face à toute autre difficulté particulière pouvant se présenter dans la vie
- un dispositif "reprise des apprentis"

**De plus, les apprentis peuvent bénéficier des dispositifs suivants:**

- l'aide au transport aux particuliers
- l'aide au permis de conduire
- le prêt d'un véhicule pour 2 € par jour
- la bourse de mobilité Mermoz et le dispositif Erasmus+ pour étudier ou faire un stage à l'étranger
- les bons plans **Génération#HDF** (ex: places à gagner pour des événements culturels, sportifs ou touristiques)





# Accompagnement de l'Afdas

## Qu'est-ce que l'Afdas ?

L'Afdas est **opérateur de compétences (OPCO) des secteurs du sport**, mais aussi de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du tourisme, des loisirs et du divertissement.



## Quels sont les dispositifs directement financés par l'Afdas ?

- Le coût par apprenti
- La formation du maître d'apprentissage
- L'aide à l'exercice de la fonction maître d'apprentissage

L'Afdas participe aussi aux frais annexes comme la restauration, l'hébergement, le 1er équipement, ainsi qu'aux frais liés à la mobilité internationale de l'apprenti.

+ d'infos sur : [www.afdas.com](http://www.afdas.com)

## Les pièces nécessaires à l'instruction du dossier par l'Afdas adressées par la structure employeuse :

- Le **CERFA FA13** (voir annexe)
- Les numéros d'inscription au répertoire (NIR) ou les numéros de sécurité sociale de l'apprenti et du maître d'apprentissage
- Le calendrier de formation fourni par le CFA
- La convention de formation, entre la structure employeuse et le CFA, stipulant le niveau de prise en charge du financement de la formation de l'apprenti (NPEC)
- Le cas échéant, les frais de 1er équipement, les frais d'hébergement, les frais de restauration, les frais liés à la mobilité internationale, etc...
- Le cas échéant, la convention tripartite de réduction ou d'allongement de parcours



## Accompagnement via FormaSup



### Le dispositif TALENT'SUP

Formasup, le centre de formation d'apprentis pour l'enseignement supérieur lance sa plateforme TALENT'SUP.

Ce nouveau service vise à faire converger les besoins des employeurs et les étudiants en recherche d'alternance dans les Hauts-de-France.

Cette plateforme facilite le recrutement en centralisant un vivier potentiel de 5 700 apprentis à la recherche d'un contrat.

Les fiches de postes à pourvoir peuvent être transmises à la plateforme. L'équipe de TALENT'SUP se chargera d'orienter les recruteurs vers les formations et les profils adaptés à leurs besoins.

Afin que les apprentis s'intègrent au développement des structures, TALENT'SUP propose un accompagnement pour définir un cahier des charges et trouver des solutions adaptés aux différents enjeux des organisations.

Lien vers la plateforme : <https://www.talentsup-hdf.fr/>

# TALENT'SUP

# Les aides de FormaSup aux employeurs du secteur privé

AIDES POSSIBLE SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE ET QUEL QUE SOIT L'ÂGE DE L'APPRENTI	MOINS DE 11 SALARIÉS	ENTRE 11 ET 20 SALARIÉS	ENTRE 20 ET 250 SALARIÉS	PLUS DE 250 SALARIÉS
<b>NON COMPTABILISATION DANS L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>PAS DE PRIME DE PRÉCARITÉ SAUF DISPOSITIONS PLUS AVANTAGEUSES DANS LA CONVENTION COLLECTIVE</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p><b>« RÉDUCTION FILLON RENFORCÉE » OU « RÉDUCTION GÉNÉRALE ÉTENDUE » LES RÉMUNÉRATIONS DES APPRENTIS BÉNÉFICIENT DORÉNAVANT DE LA RÉDUCTION GÉNÉRALE DE COTISATIONS RENFORCÉE.</b></p> <p>La Réduction générale des cotisations sur les bas salaires est calculée sur la rémunération brute annuelle versée à chaque salarié et porte sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) ;</li> <li>- Les cotisations patronales : AT/MP ;</li> <li>- Les allocations familiales.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p><b>CRÉDIT D'IMPÔT : LE « BONUS ALTERNANCE »</b></p> <p>Comprise entre 250€ et 500€ par contrat d'apprentissage, cette aide fonctionne comme un « crédit d'impôt » à faire valoir sur « 13% » de la taxe d'apprentissage, lorsque l'entreprise dépasse le seuil des 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle.</p>				<input checked="" type="checkbox"/>
<p><b>EXONÉRATION DE LA CONTRIBUTION UNIQUE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE</b></p> <p>Les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de la contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>			
<p><b>FINANCEMENT DE LA FONCTION ET DE LA FORMATION DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE</b></p> <p>L'OPérateur de COmpétences prend en charge les dépenses liées à la formation et à l'exercice des fonctions du maître d'apprentissage. L'entreprise peut se rapprocher de son OPCO pour connaître les modalités de versement de cette aide.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p><b>AIDE À L'EMBAUCHE D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP</b></p> <p>L'employeur peut bénéficier d'une aide versée par l'Agefiph pour la signature d'un contrat d'apprentissage avec une personne en situation de handicap. Son montant est compris entre 500€ et 3000€.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

source : [www.talentsup-hdf.fr](http://www.talentsup-hdf.fr)

## Le temps de travail de l'apprenti

### Quelle est la durée de travail de l'apprenti ?

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**.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et **compte dans l'horaire de travail**.

### Quel est le rythme de l'alternance ?

Le rythme de l'alternance est **variable et dépend du niveau et du diplôme préparé**. Il peut être de 2 jours en CFA et 3 jours en entreprise ; 1 semaine en CFA et 3 semaines en entreprise ; 2 semaines ou 1 mois en CFA et 2 semaines ou 1 mois en entreprise...

### Quelles sont les modalités de congés d'un apprenti ?

L'apprenti a droit aux congés payés légaux soit **5 semaines de congés payés par an**. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés. S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Pour la **préparation de ses épreuves**, l'apprenti a droit à un **congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède**. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

## La rémunération de l'apprenti

### Quel est le salaire de l'apprenti ?

Le salaire de l'apprenti est **calculé en fonction du SMIC ou du salaire minimum conventionnel** (si celui ci est plus favorable). La rémunération varie en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation en apprentissage.

*(Plus d'informations en page suivante)*

### Comment sont rémunérées les heures supplémentaires d'un apprenti ?

Un apprenti majeur bénéficie des mêmes modalités de rémunération que les autres salariés de l'entreprise, soit : une **majoration de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires, puis 50 % pour les suivantes.**



# Grille de salaire de l'apprenti

	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère année	27% du SMIC (415,64 €)	43% du SMIC (661,95 €)	53% du SMIC (815,89 €)*	SMIC (1539,42 €) ou SMC
2ème année	39% du SMIC (600,37 €)	51% du SMIC (785,10 €)	61% du SMIC (939,04 €)*	
3ème année	55% du SMIC (846,68 €)	67% du SMIC (1031,41 €)	78% du SMIC (1200,74 €)*	

\* Si le salaire minimum conventionnel est plus élevé que le SMIC, le pourcentage se calcule par rapport au salaire minimum conventionnel.

**Rappel: pour la rentrée 2020, le gouvernement met en place une aide allant de 5 000 € à 8 000 € pour financer le recrutement d'un apprenti.**

**Cette aide prend en charge une grande partie du salaire de l'apprenti la première année. Le reste à charge pour l'employeur sera donc très faible, voire quasi nul.**

**Cela offre donc une bonne opportunité pour le mouvement sportif de former des jeunes.**



**GOUVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# #1JEUNE1SOLUTION

Au sortir de la crise de la Covid-19,  
accompagner les 16-25 ans pour  
construire leur avenir

23 juillet 2020



## Spécificités de l'apprentissage

### Toutes les tâches peuvent-elles être confiées à un apprenti ?

Selon la réglementation en vigueur, il est **interdit d'employer un apprenti à des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité** notamment pour les apprentis mineurs pour lesquels il est interdit d'effectuer des tâches dangereuses ou d'utiliser des machines dangereuses.

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti, **le contrat pourra être suspendu**. Cette suspension s'accompagnera du maintien de la rémunération de l'apprenti par l'employeur.

### Quelle protection sociale pour les apprentis ?

L'apprenti bénéficie de la **même protection sociale que les autres salariés de l'entreprise**. En cas de maladie, d'accident ou d'arrêt de travail, l'apprenti bénéficie des remboursements de frais médicaux et des indemnités journalières par la Sécurité Sociale et la mutuelle de l'entreprise.

L'apprenti est couvert pour les maladies professionnelles et accidents du travail, que l'accident survienne au CFA , en entreprise ou à l'occasion des trajets du domicile aux différents lieux de l'apprentissage.



## Dans quels cas peut-on rompre un contrat d'apprentissage ?

L'apprenti a une **période d'essai de 45 jours**.

Au-delà de la période d'essai, le contrat d'apprentissage peut-être rompu dans les cas suivants:

- cas de force majeure
- faute grave de l'apprenti
- inaptitude
- démissions après respect du préavis et avis du médiateur
- liquidation judiciaire
- exclusion définitive de l'apprenti par le CFA

## Que se passe-t-il en cas de rupture de contrat ?

La loi prévoit qu'un jeune ayant rompu son contrat d'apprentissage et en recherche d'un nouveau contrat puisse **poursuivre sa formation pour une durée de 6 mois**. Toutefois, les textes ne prévoient pas d'indemnisation du jeune durant cette période.

Si la rupture est à l'initiative de l'entreprise, **la région Hauts-de-France propose un dispositif "reprise des apprentis"** qui permet à l'apprenti, en attente d'un nouveau contrat ou voulant se présenter à l'examen professionnel, d'être rémunéré par la région pour une durée de 3 mois.



# Les étapes pour recruter un apprenti

## 1) Etablir un profil de poste

Afin de proposer une offre d'apprentissage, le poste et les missions de l'apprenti doivent être clairement définis. La structure employeuse doit consulter **un centre de formation d'apprentis (CFA)** afin que l'offre soit en adéquation avec une formation.

## 2) Déposer des offres

La date de recrutement doit être en adéquation avec les dates de formations des CFA. La plupart des formations en CFA commençant en septembre, **le recrutement doit être réalisé entre juin et novembre.**

Pour diffuser leurs offres, les profils de poste peuvent être diffusés sur **le site internet de l'employeur, le site de l'OPCO, les sites d'offres d'emploi, le portail de l'alternance et le site de Pôle emploi.** Les profils de poste peuvent aussi être relayés auprès des **CFA, des chambres consulaires, des Missions locales ou encore du Conseil régional.**

Il est aussi intéressant de participer aux **forums de recrutement, salons de l'emploi, salons de l'étudiant, etc...**

## 3) Réaliser des entretiens d'embauche

Les entretiens doivent être réalisés en prenant en compte le fait que les candidats peuvent être très jeunes, et qu'**il peut s'agir de leur premier entretien d'embauche.** Le recruteur doit donc faire preuve d'**indulgence.** Il doit aussi revenir sur les missions qui seront confiées au futur apprenti afin de s'assurer que le **poste correspond aux attentes des candidats.**

## 4) Signer et enregistrer le contrat

Le contrat d'apprentissage est établi grâce aux formulaire **CERFA FA13**.

Le contrat doit être établi en **3 exemplaires : un pour l'employeur, un pour l'apprenti, et un pour l'organisme d'enregistrement**. Chaque exemplaire doit être signé par l'apprenti et l'employeur.

Le CFA doit compléter la partie formation des contrats et y apposer son tampon ou visa. L'employeur doit transmettre le contrat à l'OPCO (à la Direccte pour les structures du secteur public) dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage. Cela peut se faire par voie dématérialisée.

L'OPCO (ou la Direccte) a ensuite 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat.



# BIEN ORGANISER L'APPRENTISSAGE

## Le rôle de l'employeur

La responsabilité de l'employeur est bien de **former**. Il ne doit pas utiliser l'apprenti comme une force de travail additionnelle, au détriment d'une assurance correcte des tâches liées à la **transmission**.

Sur la durée du contrat de l'apprenti, l'employeur doit prévoir des **phases d'apprentissage de savoir-faire**. L'apprentissage doit se faire de manière **progressive**. Toute la matière et les savoir-faire à acquérir par l'apprenti ne doivent pas être exigés et transmis dès le début par la structure employeuse. Cela demande d'avoir **une vision sur deux ans** de l'apprentissage, avec un point de départ, des étapes de progression, et une période de maîtrise des tâches apprises.

## Le rôle du maître d'apprentissage

### Qui peut-être maître d'apprentissage ?

Chaque apprenti est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage.

Désigné par l'employeur, le maître d'apprentissage doit être **présent dans la structure à temps plein**. Il doit au moins avoir un diplôme équivalent et une expérience professionnelle de 1 ou 2 ans de pratique dans le même métier. Enfin, il doit présenter des **compétences pédagogiques et professionnelles** pour accompagner l'apprenti au sein de la structure employeuse et de l'école.

## Quelles sont les missions du maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti dans la structure employeuse, des **compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé**, en liaison avec le CFA.

### Le maître d'apprentissage est la personne qui :

- accueille l'apprenti dans la structure employeuse
- présente le personnel et les activités de la structure à l'apprenti
- informe l'apprenti de l'ensemble des règles et usages internes à l'organisme
- accompagne l'apprenti dans la découverte du métier
- organise et planifie le poste de travail de l'apprenti
- permet à l'apprenti d'acquérir les savoirs professionnels nécessaires à l'exercice du métier
- s'informe du parcours de formation de l'apprenti au CFA et des résultats obtenus
- accueille le formateur du CFA responsable du suivi de l'apprenti
- évalue l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti



# Le tuteur pédagogique

## Qui est le tuteur pédagogique ?

Le tuteur pédagogique est un **enseignant** chargé de l'accompagnement de l'apprenti. Il s'agit d'un véritable **professionnel de la formation**.

## Quelles sont les missions du tuteur pédagogique ?

Sa principale fonction est d'**accompagner et de suivre l'apprenti tout au long de sa formation en partenariat étroit avec le maître d'apprentissage**. Cette coopération avec l'entreprise et le jeune va être le garant de la qualité de la formation en apprentissage et d'un réel processus de co-formation.

## Le tuteur pédagogique est la personne qui :

- accompagne l'apprenti en l'informant sur les conditions de l'apprentissage
- fait le lien avec le CFA par le biais du responsable de formation sur le suivi de son apprenti
- participe à la définition et au suivi des objectifs et des missions de l'apprenti
- assure l'adéquation entre les objectifs de la formation et les missions de l'apprenti dans la structure employeuse
- participe à l'évaluation de l'apprenti
- communique vers le CFA par le biais du responsable de formation sur les visites, par des comptes rendus, et par les entretiens d'évaluation
- constate la progression de l'alternant pendant la formation
- aide l'apprenti à définir son projet professionnel et lui donne des conseils pour une insertion plus rapide



**Coordination de  
l'équipe encadrante**



**Validation de la formation  
&  
Acquisition de compétences professionnelles**





## Contrat d'apprentissage

(art. L6211-1 et suivants du code du travail)



(Lire **ATTENTIVEMENT** la notice Cerfa n°51649#04 avant de remplir ce document)

N° 10103\*07

FA 13

### Mode contractuel de l'apprentissage I\_I

L'EMPLOYEUR	<input type="checkbox"/> employeur privé	<input type="checkbox"/> employeur « public »*
<b>Nom et prénom ou dénomination :</b> _____ <b>Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :</b> N°                    Voie Complément : Code postal : I_I_I_I_I_I Commune : Téléphone : I_I_I_I_I_I_I_I_I_I Courriel : _____@_____ *Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage : <input type="checkbox"/>	<b>N°SIRET</b> de l'établissement d'exécution du contrat : I_I_I_I_I_I_I_I_I_I_I_I_I_I_I_I Type d'employeur : I_I_I Employeur spécifique : I_I Code activité de l'entreprise (NAF) : I_I_I_I_I_I Effectif total salariés de l'entreprise : I_I_I_I_I_I_I_I_I_I Convention collective applicable : _____ Code IDCC de la convention I_I_I_I_I_I	
L'APPRENTI(E)		
<b>Nom de naissance et prénom :</b> _____ <b>Adresse :</b> N°                    Voie Complément : Code postal : I_I_I_I_I_I Commune : Téléphone : I_I_I_I_I_I_I_I_I_I Courriel : _____@_____ <b>Représentant légal</b> ( <i>renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé</i> ) Nom de naissance et prénom : _____ Adresse : N°                    Voie Complément : Code postal : I_I_I_I_I_I Commune :	Date de naissance : I_I_I_I_I_I_I_I_I_I_I_I Sexe : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F      Département de naissance : I_I_I_I Commune de naissance : _____ Nationalité : I_I_I                    Régime social : I_I_I Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non Situation avant ce contrat : I_I_I_I Dernier diplôme ou titre préparé : I_I_I_I Dernière classe / année suivie : I_I_I_I Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé : _____ Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : I_I_I_I	
LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE		
<b>Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°1 :</b> _____ <b>Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°2 :</b> _____	Date de naissance : I_I_I_I_I_I_I_I_I_I_I_I Date de naissance : I_I_I_I_I_I_I_I_I_I_I_I	
<input type="checkbox"/> L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction		



AUTEURS : GUILLAUME FICHAUX, MATHIEU JÉOL, GUILLAUME DELCOURT

DIRECTEURS DE LA PUBLICATION : CLAUDE FAUQUET, ANDRÉ DE SAINT-MARTIN

# CROS HAUTS-DE-FRANCE



CAHIER PRATIQUE DU SECTEUR SPORT

# EMBAUCHER UN(E) APPRENTI(E)