

**CHARTRE QUALITÉ
de l'EMPLOYEUR d'APPRENTI.E
pour un APPRENTISSAGE DURABLE**

Je soussigné.e, M./Mme _____

dirigeant.e de l'entreprise _____,
m'engage, par la signature de la présente *Charte qualité pour un apprentissage*

durable, à piloter, dans l'entreprise, et en lien avec le CFA _____
adhérent de la FNADIR, la formation des apprenti.es de façon responsable, étant
entendu que l'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation.

L'apprentissage contribue à l'insertion professionnelle¹ ; il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par une certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles, RNCP.

Etant entendu aussi que les CFA se sont vu confier par la loi 14 missions² :

1. D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;
2. D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;
3. D'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
4. D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;
5. De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles L. 6342-1 et L. 6341-1 ;
6. D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
7. De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une

¹ L 6211-1 du Code du travail.

² L 6231-2 du Code du travail.

- politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
8. D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;
 9. De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;
 10. D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité ;
 11. D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tout ou partie à distance ;
 12. D'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;
 13. D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;
 14. D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

Cet engagement se traduit par la réalisation systématique des actions suivantes :

1. En amont de l'accueil du (de la) nouvel.le apprenti.e :

- Intégrer le recrutement d'un(e) apprenti.e dans la démarche stratégique de l'organisation ;
- Partager avec l'équipe les actions qui en découlent ;
- Organiser un parcours d'apprentissage, sur la durée du contrat, en adéquation avec la certification visée, objet du contrat d'apprentissage ;
- Anticiper les missions et activités qui seront confiées au (à la) nouvel.le apprenti.e ;
- Partager ces missions et activités avec les équipes concernées ;
- Anticiper l'installation du (de la) nouvel.le apprenti.e, et mettre à disposition un espace de travail en adéquation avec ces missions et activités ;
- Missionner, et au besoin préparer et former, un maître d'apprentissage pour le (la) futur.e apprenti.e ;
- Mettre en œuvre un processus de recrutement adapté, prenant en compte des compétences en devenir et le nécessaire parcours d'apprentissage ;
- Intégrer autant que faire se peut le maître d'apprentissage dans le processus de recrutement de l'apprenti.e,
- Associer le CFA à l'ensemble de cette phase amont, en participant, le cas échéant, aux événements de rapprochement jeunes/entreprises organisés par le CFA ;
- Solliciter, si nécessaire, le service public de l'emploi et toutes les parties prenantes de l'écosystème en charge de l'accompagnement des candidats à l'apprentissage dont celles en relation avec le handicap.

2. Lors de l'accueil de l'apprenti.e dans l'entreprise :

- Organiser une phase d'accueil et d'intégration dans l'entreprise ;
- Veiller à la présence du maître d'apprentissage durant cette phase d'accueil et d'intégration ;
- Informer le(la) nouvel.le apprenti.e de ses droits et devoirs dans l'entreprise, et lui présenter le règlement intérieur applicable ;

- Présenter à l'apprenti.e l'ensemble du parcours de formation prévu, les niveaux d'exigence et de droit à l'erreur associés à chacune des missions et activités ;
- Solliciter et obtenir l'accord de l'apprenti.e quant à ces conditions de déroulement de ce parcours d'apprentissage.

3. Au cours du déroulement du contrat d'apprentissage :

- Effectuer un suivi régulier de la bonne réalisation des missions et activités de l'apprenti.e dans l'entreprise en utilisant les outils d'alternance proposés par le CFA ;
- Organiser des plages de disponibilité du maître d'apprentissage pour assurer ce suivi ;
- Organiser le travail de l'apprenti.e pour lui garantir d'être disponible pendant les périodes de formation au sein du CFA ;
- Dialoguer avec l'apprenti.e, avec toute l'assertivité requise, pour garantir la qualité des échanges et la progressivité des apprentissages ;
- Échanger régulièrement avec le CFA pour garantir l'adéquation de la progression des activités en entreprise et en centre de formation ;
- Offrir la possibilité à l'apprenti.e de signer une convention en tierce entreprise³, si nécessaire, afin de couvrir l'ensemble du référentiel d'activités professionnelles de la certification visée ;
- Organiser des évaluations des apprentissages en situation de travail et prendre en compte les résultats de ces évaluations pour adapter la progression des missions et activités ;
- Étudier favorablement toute sollicitation du CFA afin de participer aux jurys de certification ;
- Alerter, dès que possible, le CFA de toute situation ou comportement indésirable ou inadapté pour permettre à toutes les parties prenantes d'intervenir en prévention d'un éventuel risque de rupture de contrat.

4. En fin de contrat d'apprentissage :

- Organiser le travail dans l'entreprise pour faciliter l'obtention, par l'apprenti.e, de la certification préparée ;
- Permettre à l'apprenti.e de se présenter aux épreuves de certification dans de bonnes conditions ;
- Échanger avec l'apprenti.e sur ses perspectives professionnelles à la fin du contrat ;
- Organiser un temps d'échange avec le CFA pour faciliter la poursuite d'études et/ou l'insertion professionnelle de l'apprenti.e.

Fait à _____ le _____

Signature du/de la Dirigeant.e de l'entreprise

Cachet de l'entreprise

Signature du/de la Dirigeant.e du CFA

Cachet du CFA

³ En application du décret n° 2012-627 du 2 mai 2012 et des articles R6223-10 à R6223-16 du *Code du Travail*.