



LIVRET D'ACCUEIL

Livret d'accueil de l'apprenti.e
Formations diplômantes des métiers de
l'animation



SOMMAIRE

Présentation de RESPIRE	3
Présentation du CFA	4
Le contrat d'apprentissage	5
La rupture du contrat d'apprentissage	7
Temps de travail et congés	8
Les aides pour l'apprenti.e et l'employeur	9
Pour une alternance intégrative	11
Tutorat et Maître d'apprentissage	12

RESPIRE, UN RÉSEAU D'ACTEURS ÉDUCATIFS ET SOCIAUX

03

"QUAND UN HOMME A FAIM, MIEUX
VAUT LUI APPRENDRE À PÊCHER
QUE DE LUI DONNER UN POISSON."

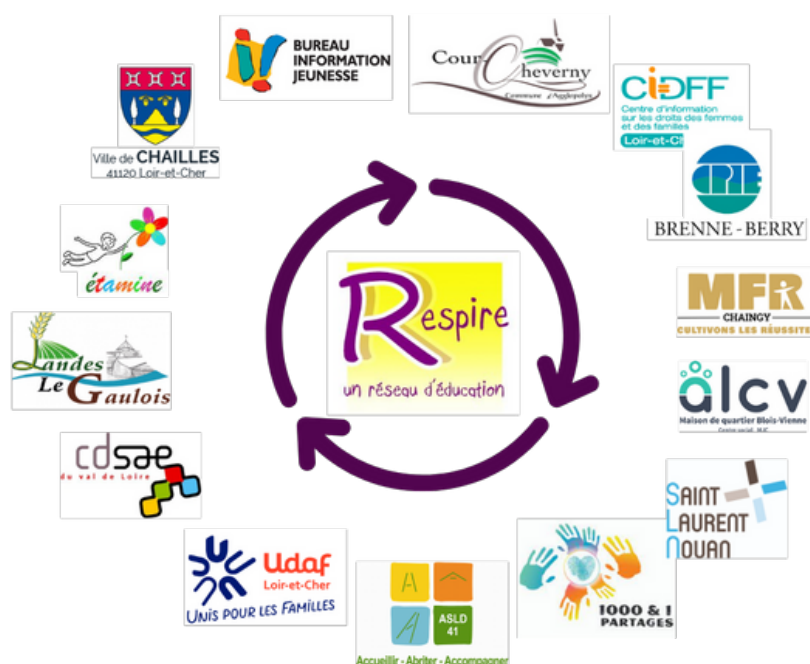
RESPIRE, Réseau d'Éducation Populaire pour la Recherche et l'Innovation en Éducation et en action Sociale, est un réseau d'acteurs regroupant une vingtaine de structures implantées en Région Centre-Val-de-Loire œuvrant dans les domaines de l'action sociale, du soutien à la parentalité, de l'animation, de la promotion de la santé, du médico-social et de l'éducation nationale.



Cette diversité d'acteurs apporte une vraie richesse à nos formations. RESPIRE propose des formations professionnelles diplômantes dans le champ de l'animation depuis 2008.

RESPIRE, un réseau d'acteurs éducatifs et sociaux :

L'éducation
populaire
au coeur de notre
projet !



RESPIRE DEVIENT CFA EN 2023

RESPIRE organise depuis sa création en 2007 des formations professionnelles diplômantes dans le champ de l'animation. Nos approches pédagogiques s'inscrivent dans les pédagogies actives, les démarches d'accompagnement de projets et nos formations en alternance, dans les démarches d'alternance intégrative. Il nous a alors semblé logique que RESPIRE devienne Centre de Formation d'Apprentis. Cette démarche devant favoriser la professionnalisation des acteurs de l'animation et leur intégration professionnelle.

LES FORMATIONS PROPOSÉES PAR LE CFA :

- CP JEPS Mention animateur d'activités et de vie quotidienne (AAVQ)
- BP JEPS Spécialité animateur mention loisirs tous publics (LTP)
- DE JEPS Spécialité animation socio-éducative et culturelle mention développement de projets, territoires et réseaux (DPTR)

L'ÉQUIPE DE FORMATEURS PERMANENTS

- Dominique DEKETELAERE, Directeur de RESPIRE
- Hossni OUALDI, Coordinateur des DE JEPS DPTR
- Julie BRUNET, Coordinatrice des BP JEPS LTP
- Stéphane FEUCHOT, intervenant et animateur de la Vie Quotidienne
- Céline RICOU, intervenante

VOS RÉFÉRENTS EN CAS DE BESOIN

- Dominique DEKETELAERE, Directeur de RESPIRE
- Hossni OUALDI, Référent administratif
- Julie BRUNET, Référente Handicap et Référente Numérique
- Stéphane FEUCHOT, Référent mobilité nationale et internationale





LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

05

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier de droit privé qui assure à l'apprenti.e une formation professionnelle dispensée en entreprise et au CFA, une rémunération et une protection sociale. L'apprenti.e possède le statut de salarié et bénéficie des mêmes droits et des mêmes devoirs que les autres salariés de l'entreprise.



CADRE REGLEMENTAIRE



- CDD de 1 à 3 ans ou un CDI
- Limite d'âge de 18 à 30 ans (pas de limite d'âge pour les personnes ayant une RQTH)
- Période d'essai, 45 premiers jours de présence en entreprise, consécutifs ou non
- Temps plein, 35h par semaine qui peuvent être annualisées sur l'année
- Prise en charge du coût de la formation par France Compétences (mutualisation des fonds collectés par la taxe d'apprentissage)



AVANTAGES POUR L'APPRENTI.E



- Formation entièrement prise en charge
- Rémunération évolutive
- Congés payés
- Salaire non imposable dans la limite du SMIC
- Exonération des cotisations sociales (salaire brut = salaire net)
- Prise en compte de l'apprentissage pour le calcul de la retraite
 - Cotisation à l'assurance chômage
- Aides diverses



LE CIRCUIT DU CONTRAT



- Formulaire CERFA rempli par l'employeur
- Y figure la désignation du maître d'apprentissage, la rémunération de l'apprenti.e et les avantages en nature éventuels
- Signé par l'employeur et l'apprenti.e ou son représentant légal
- Visé par le CFA
- Enregistré par la DIRECCTE (employeurs du secteur public), la Chambre de Commerce et d'Industrie (employeurs du secteur privé)



LES DEVOIRS DE L'APPRENTI(E)



- Respect des consignes d'assiduité et du rythme d'alternance
- Respect du règlement intérieur du CFA
- Respect du règlement intérieur de l'Organisme de Formation
- Adopter un comportement irréprochable chez l'employeur comme en formation

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

06



LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

- L'employeur a pour obligation de déclarer un maître d'apprentissage qualifié et expérimenté pour pouvoir signer le contrat d'apprentissage. La désignation du maître d'apprentissage est validée par l'inspecteur de l'apprentissage
- La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés ou bénévoles constituant une équipe tutorale au sein de laquelle est désigné un maître d'apprentissage référent.
- L'employeur a l'obligation de dégager au maître d'apprentissage, sur ses heures de travail, le temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti.e et aux relations avec le CFA
- Le maître d'apprentissage doit obligatoirement suivre une formation à la fonction tutorale (3 à 4 jours)
- Accompagnement de l'apprenti.e en entreprise et en formation
- Un maître d'apprentissage pour 2 apprenti.es maximum



LA RÉMUNÉRATION



L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% du Smic, soit 471,74 €	43% du Smic, soit 751,30 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 926,02 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 747,20 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 ^{ème} année	39% du Smic, soit 681,41 €	51% du Smic, soit 891,07 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 065,79 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 747,20 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3 ^{ème} année	55% du Smic, soit 960,96 €	67% du Smic, soit 1 170,62 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 362,82 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 747,20 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

RESPIRE vous accompagne tout au long de votre formation. Le coordinateur de votre formation peut vous renseigner sur les conditions d'exercice de votre contrat d'apprentissage. Pour toutes questions ou difficultés auxquelles le CFA ne serait pas en mesure de répondre, vous pouvez vous tourner vers la DIRECCTE et l'INSPECTION DU TRAVAIL de votre département.

- Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée.
- Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.
- L'apprenti.e a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.
- Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

07

PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI

La rupture de contrat d'apprentissage pendant la période d'essai intervient dans les 45 premiers jours de présence en entreprise. Elle peut être à l'initiative de l'employeur, de l'apprenti.e ou des deux. En cas de désaccord entre les parties, une seule signature suffit sur le document de rupture (celle de l'employeur ou celle de l'apprenti.e). Aucun préavis de départ n'est imposé.

D'UN COMMUN ACCORD

Au-delà de la période d'essai, l'employeur et son apprenti.e peuvent être tous les deux d'accord pour signer la rupture du contrat d'apprentissage. Il s'agit alors d'une rupture d'un « commun accord ».

Les signatures de l'apprenti.e et de l'employeur doivent figurer sur le document de rupture. Aucun préavis n'est imposé, la date effective de rupture doit être décidée entre les parties.

DÉMISSION DE L'APPRENTI(E)

La loi avenir professionnel permet à l'apprenti de démissionner. L'apprenti doit au préalable saisir le médiateur consulaire sauf exception. Dans les 5 jours calendaires qui suivent cette saisine, il doit informer son employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine (lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre).

La rupture du contrat d'apprentissage ne peut ensuite intervenir qu'après un délai d'au moins 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti.e de rompre son contrat.

LICENCIEMENT PAR L'EMPLOYEUR

Le licenciement pour motif personnel est possible pour motif disciplinaire (en cas de faute du salarié) ou non disciplinaire (en cas d'insuffisance professionnelle, d'inaptitude physique, de refus d'une modification du contrat de travail...). L'employeur doit respecter la procédure de licenciement, sous peine de sanctions. Le salarié peut aussi être licencié en cas de décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

RUPTURE POUR REUSSITE AUX EXAMENS

Il est possible d'anticiper une rupture de contrat d'apprentissage en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. L'apprenti devra informer son employeur de son souhait de rompre, par écrit, au moins DEUX MOIS avant la fin du contrat. La lettre devra indiquer le motif de la rupture et la date d'effet de celle-ci. Le contrat ne pourra être rompu qu'après décision du jury régional quant à l'obtention ou non du diplôme et de la validation de l'ensemble des Unités Capitalisables.

Lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti.e, cela constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif personnel.

TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS



08

Les apprenti.es sont soumis.es à la durée collective de travail applicable dans l'entreprise (variable selon les conventions collectives). Le temps passé par l'apprenti au CFA est considéré comme du temps de travail.



35H ANNUALISEES

La durée légale du travail est fixée à 35h par semaine. Toutefois, ce temps de travail peut être annualisé, c'est-à-dire que le volume horaire du salarié est réparti sur toute la durée du contrat. L'apprenti. majeur.e pourra effectuer des semaines de plus de 35h ou de moins de 35h selon l'activité de sa structure. Cette modulation du temps de travail ne peut se faire que sur la période de travail en entreprise à l'exclusion des périodes de formation en CFA



DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL ET TEMPS DE REPOS

Durée maximale quotidienne : 10h par jour (11h à 12h selon certaines conventions collectives).

Durée maximale hebdomadaire : 48h (à titre exceptionnel) ou sur une période de 12 semaines consécutives, la durée hebdomadaire moyenne ne doit pas excéder 44h.

Repos quotidien : 11h consécutives au minimum entre deux jours travaillés.

Repos hebdomadaire : 24h consécutives au minimum. Ce qui signifie qu'un salarié ne peut pas excéder 6 jours de travail consécutifs.

ATTENTION

Accepter trop d'heures supplémentaires pendant votre apprentissage met en péril la réussite de votre formation, votre bien-être, vos relations avec vos proches et avec votre employeur.



CONGÉS PAYES

Le nombre de congés payés auquel un.e apprenti.e a droit se calcule en fonction de sa durée de présence en entreprise. Les congés payés ne peuvent en aucun cas être posés sur des périodes de formation. Il n'est pas autorisé de travailler chez un autre employeur sur des périodes de congés payés.



CONGÉS POUR RÉVISION

Les apprentis bénéficient de 5 jours ouvrables pour préparer leurs examens (c.trav. art. L. 6222-35). Ce congé rémunéré par l'employeur, est pris dans le mois qui précède l'examen. Il s'ajoute aux congés payés légaux. Sa durée s'impute sur le temps de présence dans l'entreprise. Ces congés doivent être prévus dès le démarrage du contrat entre l'employeur et son apprenti.e. Si l'organisme de formation n'organise pas de jours de révisions fixes, c'est à l'apprenti.e de les demander auprès de son employeur. Le CFA n'interviendra pas dans ce type de demande.

Selon les conventions collectives, l'apprenti a également droit :

- aux congés pour événements familiaux
- aux congés de maternité ou paternité
- aux jours de congés supplémentaires par enfant à charge

LES AIDES POUR L'APPRENTI.E

09

LOGEMENT

- **L'aide Mobili-jeune®**

C'est une subvention qui permet d'alléger la quittance de loyer. Elle s'adresse aux jeunes de moins de 30 ans, en formation en alternance (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), au sein d'une entreprise du secteur privé non agricole. Le montant de l'aide s'élève entre 10 € et 100 € maximum chaque mois. L'aide est versée semestriellement durant l'année d'alternance en cours (soit deux versements représentant chacun 6 mois).

Plus d'informations sur l'aide [Mobili-jeune](#)

- **La garantie Visale**

C'est une caution, accordée au locataire, qui prend en charge le paiement du loyer et des charges locatives de la résidence principale, en cas de défaillance de paiement. Il peut s'agir d'un logement locatif privé ou social.

Plus d'informations sur la garantie [Visale](#)

- **L'avance Loca-pass®**

L'avance Loca-pass® permet de verser immédiatement le dépôt de garantie demandé par le bailleur et de le rembourser petit à petit, sans payer d'intérêts, sur une durée maximale de 25 mois. Son montant est de 1200 € maximum.

Cette aide au logement est ouverte aux jeunes de moins de 30 ans et aux salariés du secteur privé non agricole.

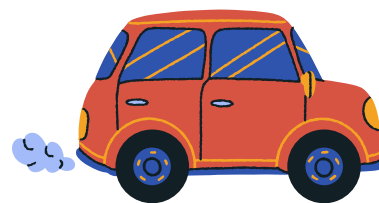


PRIME D'ACTIVITE

Destinée à soutenir les personnes ayant un pouvoir d'achat modeste, elle peut être perçue par les apprenti.es, sous réserve de remplir certaines conditions.

Plus d'informations sur le site de la CAF :

<https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations>



PERMIS DE CONDUIRE

Les apprenti.es peuvent bénéficier d'une aide d'un montant de 500 € pour financer leur permis de conduire.

Cette aide est financée par [France Compétences](#), la nouvelle instance de gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle est versée par le CFA à l'apprenti.e.

Pour l'obtenir, les apprenti.es doivent répondre aux critères suivants :

- être âgé.e d'au moins 18 ans,
- être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution,
- être engagé.e dans une auto-école et ne pas être titulaire du permis B au moment de la demande de l'aide financière.

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/cfa-aide-au-financement-du-permis-de-conduire-b>

LES AIDES POUR L'APPRENTI.E

10



TRANSPORT



L'employeur a l'obligation de prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salarié.es pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics, de personnes ou de services publics, de location de vélos. La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement est égale à 50 % du coût de ces titres. Elle s'effectue sur la base des tarifs 2e classe.

TRANSPORTS EN COMMUN :

les transports régionaux Rémi (trains et cars) sont gratuits pour tous les jeunes de 15 à 25 ans toute l'année, les week-end et jours fériés en Région CVL.

Il faut pour cela être inscrit.e sur la plateforme YEP'S : <https://www.yeps.fr/>



CHÈQUES VACANCES

Le dispositif 18-25, plateforme gérée par l'ANCV, vous propose une offre double : des séjours à tarif compétitif, associés à une aide financière.

<https://www.etudiant.gouv.fr/fr/depart-1825-une-aide-pour-partir-en-vacances-1522>



BONS PLANS



La plateforme YEP'S recense l'ensemble des "bons plans" de la région Centre-Val de Loire pour les jeunes de 15 à 25 ans.

Elle est gérée par le Conseil régional Centre-Val de Loire et c'est ici : <https://www.yeps.fr/>

LES AIDES POUR L'EMPLOYEUR

- Le coût de la formation est partiellement ou entièrement pris en charge pour l'employeur
- Aide de l'état sous la forme d'exonération de charges patronales et salariales sur le salaire versé à l'apprenti.e
- Aide unique pour les employeurs privés de moins de 250 salariés :
 - 1ère année : 4 125 euros
 - 2ème année : 2 000 euros
- Aide CNDS Apprentissage (uniquement pour les clubs et associations sportives éligibles)
 - de 18 à 20 ans en 1ère année : 1900€ de 21 ans et plus en 1ère année : 2700€
 - de 18 à 20 ans en 2ème année : 2800€ de 21 ans et plus en 2ème année : 3600€
- Aide de l'AGEFIPH au recrutement d'une personne en possession de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Montant variable selon la durée du contrat signé

POUR TOUTE SITUATION et/ou BESOIN PARTICULIER



Contactez RESPIRE au **02 54 45 18 50** pour bénéficier d'un accompagnement et connaître les aides possibles :

Julie BRUNET, référente Handicap

Stéphane FEUCHOT, référent mobilité

Julie BRUNET, coordinatrice des formations CP et BP JEPS

Hossni OUALDI, coordinateur des formations DE JEPS

Hossni OUALDI, responsable administratif des formations

POUR UNE ALTERNANCE INTÉGRATIVE

11

« Les choses sérieuses ne commencent que lorsqu'on passe de l'alternance à une véritable articulation entre théorie et pratique. On dépasse alors la classique juxtaposition entre des moments de cours relativement coupés du terrain et des moments de terrain sans références théoriques. On dépasse ainsi la sommaire division du travail de formation, entre les spécialistes qui donnent des bases théoriques ou méthodologiques et les professionnels qui introduisent à la réalité des pratiques ».

(Ph. PERRENOUD (1998) "La qualité d'une formation professionnelle se joue d'abord lors de sa conception ")

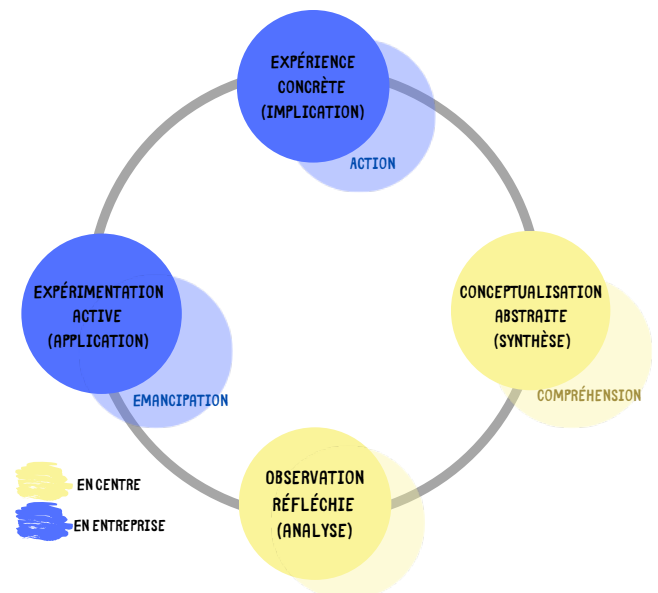


L'ALTERNANCE VUE PAR RESPIRE

RESPIRE s'inscrit dans une démarche d'alternance intégrative, qui, par définition, s'appuie sur l'expérience concrète des stagiaires vécue en situation professionnelle. La théorie, abordée en centre de formation, vient interroger et mettre en perspective cette pratique. Dès lors, l'alternance intégrative propose une formation globale, fondée sur le dialogue entre le centre de formation et le terrain d'alternance. Le stagiaire, au centre du système, dans une démarche d'appropriation et de synthèse, construit son identité et ses pratiques professionnelles à partir de la tension entre théorie et pratique.

Elle permet ainsi à l'apprenant.e de passer du concret à l'abstrait, de la dépendance à l'autonomie professionnelle.

CERCLE DE A. KOLB



1. L'apprenant.e observe, manipule, réalise des tâches (terrain d'alternance).
2. Le formateur organise la mise en commun des observations, favorise la confrontation.
3. Le tuteur accompagne l'expérimentation de l'apprenant.e en situation professionnelle.
4. Le formateur synthétise, complète, structure et conceptualise.
5. Le tuteur accompagne l'entraînement, l'adaptation, le transfert sur le terrain d'alternance.
6. Le formateur accompagne la construction d'un modèle intégrant l'ensemble des bonnes pratiques.



TUTORAT ET MAITRE D'APPRENTISSAGE

12

La personne directement responsable de la formation en entreprise de l'apprenti.e et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.



TUTORAT, CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti.e dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprenti.es.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés.

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité.

Les conditions de compétence professionnelle exigées du tuteur sont déterminées par voie réglementaire. Le tuteur (ou l'équipe tutorale) est proposé par l'employeur et validé par le jury régional (DRAJES).



TUTORAT, OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti.e et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations.



TUTORER, C'EST MONTER EN COMPÉTENCES !

D'après la définition de l'AFNOR le tuteur s'engage dans un processus pédagogique valorisant pour sa pratique professionnelle, mais aussi pour développer de nouvelles compétences en termes de didactique, d'accompagnement, d'échanges d'expériences. Il est également responsable du lien entre l'organisme de formation et l'ensemble de l'équipe salariée qui participe à la formation du stagiaire sur son terrain d'alternance.

En ce sens, la tutrice ou le tuteur doit assurer les missions suivantes :

- Une mission de socialisation professionnelle qui permet la construction de l'identité professionnelle par identification (dans une démarche qui s'apparente à du compagnonnage).
- Une mission de transmission des pratiques qui se situent dans le cadre des apprentissages expérientiels.

Le tuteur ne transmet pas un savoir mais crée les conditions favorables aux apprentissages dans le travail, il **rend le travail formateur**. Cela nécessite :

- De proposer des situations de travail nouvelles.
- D'impliquer l'équipe dans la fonction tutorale afin que le stagiaire développe des savoir-faire et savoir-être (etc.) congruents avec ses fonctions professionnelles, actuelles et à venir (ex : travail en équipe)

NOUS TROUVER...



27, rue André Boulle, 41000 BLOIS



06.86.74.07.71



respirecentre@orange.fr



**Réseau d'Éducation Populaire pour la Recherche et l'Innovation en
Éducation et en Action Sociale**

N°Siren : 502244718

Association enregistrée sous le numéro 24410089141 auprès de Monsieur le Préfet de
la région Centre-Val-de-Loire

Version 1 - document mis à jour en septembre 2023