



L'APPRENTISSAGE DANS LES MÉTIERS DU SPORT ET DE L'ANIMATION

Une passion, un métier, un avenir !

CREPS Provence-Alpes
Côte d'Azur
Sud

**RECRUTER UN ALTERNANT DANS VOTRE STRUCTURE
C'EST LUI OFFRIR L'OPPORTUNITÉ DE SE FORMER**

**L'apprentissage forme de nouveaux salariés
aux compétences calibrées aux métiers de votre structure.
Il pérennise vos activités et leur développement.**

L'apprenti acquiert les compétences professionnelles nécessaires
à l'exercice de son futur métier dans un centre de formation
et chez l'employeur avec lequel il signe son contrat.

VOUS ÊTES :

Une association sportive ; une association d'éducation populaire et de jeunesse ;
un centre social et culturel ; une MJC ; une collectivité territoriale ; une entreprise ;
en profession libérale ; un groupement d'employeurs.

Vous pouvez recruter un apprenti âgé de 18 à 29 ans !

Ce contrat de travail de droit privé est conclu entre un employeur et un salarié.

Le temps de formation proposé par le CREPS Provence-Alpes-Côte d'Azur est en moyenne d'un an.

A l'issue de la formation, un CDD ou un CDI peut être proposé à l'apprenti.

Embauchez sans avoir peur de vous tromper : l'apprentissage commence par une période de 45 jours (consécutifs ou non) au cours de laquelle une procédure allégée peut être engagée pour rompre le contrat sans motif.

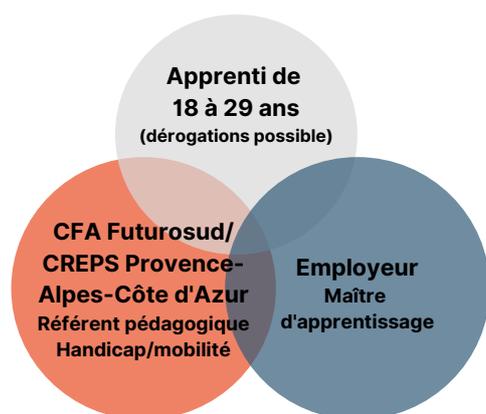
Le contrat doit être transmis

Si vous êtes un employeur privé : à votre opérateur de compétences (OPCO).

Si vous êtes un employeur public : par voie dématérialisée sur contrat.apprentissage.beta.gouv.fr

En prenant un apprenti, vous transmettez et vous faites fructifier les savoir-faire de votre structure.

L'apprenti suit sa formation en alternance, c'est-à-dire, d'une part dans notre organisme de formation et d'autre part chez son employeur. Les savoirs, savoir-faire et savoir-être se développent donc sur ces deux lieux d'apprentissage.



L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante.

Le maître d'apprentissage joue un rôle central dans la formation de l'apprenti.

En structure, le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. Son emploi du temps doit être compatible avec celui de l'organisme de formation : l'apprenti rejoint le centre de formation les jours/horaires prévus. Cette période est comprise dans son temps de travail effectif.

L'apprenti peut aussi compléter sa formation pratique dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie pour se former sur des équipements, des techniques ou des publics différents.

Des solutions pour les situations spécifiques

- Pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du code du travail, et à titre dérogatoire, **deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat.** Ces contrats peuvent avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles.

- Les entreprises de travail temporaire peuvent aussi conclure un contrat d'apprentissage.

- L'apprentissage est ouvert aux groupements d'employeurs (GE).

- **Un apprenti peut être accueilli dans une entreprise différente de celle qui l'emploie,** dans les conditions fixées par le code du travail.

Dans ce cas, une convention doit être conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti pour prévoir les modalités de partage des charges, des rémunérations et des avantages liés à l'emploi de l'apprenti.

Grille de rémunération des apprentis

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	27% du SMIC = 400,78€	43% du SMIC = 689,34€	53%** du SMIC = 849,65€	100%** du SMIC = 1603,12€
2 ^e année	39% du SMIC = 625,22€	51% du SMIC = 817,59€	61%** du SMIC = 977,90€	100%** du SMIC = 1603,12€
3 ^e année	55% du SMIC = 881,71€	67% du SMIC = 1074,09	78%** du SMIC = 1250,43€	100%** du SMIC = 1603,12€

SMIC mensuel brut : 1603,12€ au 1er janvier 2022 – le SMIC évolue au 1er janvier de chaque année.

**** ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.**

Aide de 6 000 euros pour 2023

Le décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022 instaure une aide exceptionnelle de 6 000 € maximum aux employeurs d'apprentis et de salariés de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation qui n'entrent pas dans le champ d'application de l'aide unique pour les contrats conclus en 2023.

Cette aide est accordée pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023, elle est de 6 000 € maximum

- aux entreprises de - de 250 salariés
- aux entreprises de + 250 salariés (sous conditions)
- pour un apprenti majeur, par contrat d'apprentissage, préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5, niveau 7 du RNCP).

Aides pour les collectivités territoriales :

- Le CNFPT prend en charge 100% des frais de formation des apprentis employés dans la limite du montant maximal défini par un barème.
- Aide de 3000 € pour les collectivités territoriales et établissements publics pour le recrutement d'un apprenti.
- Aides du FIPHP pour les employeurs publics : financement d'aides techniques et humaines pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au cas par cas.

Autres aides :

- Aide à l'embauche d'un travailleur handicapé en contrat d'apprentissage (Agefiph)
- Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature) : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/>
- Exonération de cotisations et de contributions sociales : totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan (<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/>).
- Aides financières de l'Agence nationale du sport : les structures sportives (clubs, comités et ligues) accueillant un apprenti peuvent éventuellement bénéficier d'une aide pour le recrutement d'un apprenti, en complément des aides précitées.
- Prise en charge des dépenses afférentes à la formation du maître d'apprentissage et à l'exercice de cette fonction : par l'OPCO sous certaines conditions.

QUI PEUT ÊTRE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ?

Vous ou l'un des salariés volontaires de votre structure, si vous remplissez les conditions légales et réglementaires. Dans les mêmes conditions, le représentant légal d'une association, même bénévole, peut également exercer cette fonction.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés, constituant ainsi une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA Futurosud et le CREPS Provence-Alpes-Côte d'Azur.

En tant qu'employeur vous devez :

- Permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA Futurosud et le CREPS Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ainsi l'apprenti peut acquérir les compétences nécessaires à l'obtention du titre ou diplôme préparé.
- Veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations pour exercer correctement sa mission et suivre l'évolution du contenu des formations dispensées.
- Réfléchir à qui confier le rôle de maître d'apprentissage. Définir les missions du futur apprenti avec cette personne, voire l'associer aux entretiens d'embauche sont autant d'atouts pour un apprentissage réussi pour l'apprenti, comme pour l'entreprise.

Le maître d'apprentissage assure le lien fondamental entre l'apprenti et l'employeur durant la durée du contrat, ainsi qu'avec le CFA Futurosud et le CREPS Provence-Alpes-Côte d'Azur.



Retrouvez toutes les formations du CREPS et les informations sur le contrat d'apprentissage sur <https://www.creps-paca.fr> ou en flashant ce QR Code.



CREPS Provence-Alpes
Côte d'Azur
Sud

Pour des informations complémentaires sur le contrat d'apprentissage :

www.futurosud.org

www.maregionsud.fr/jeunesse-et-formation/apprentissage

www.alternance.emploi.gouv.fr

www.sports.gouv.fr

