

Le contrat ou période d'apprentissage

FINALITE

- Développement des activités
- Structuration de l'association
- Consolidation ou pérennisation des emplois
- Création d'emplois
- Insertion professionnelle des personnes en difficultés

Le contrat d'apprentissage a pour but de **permettre à un jeune de suivre une formation** générale, théorique et pratique, **en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre** professionnel.

Pour qui ?

LES SALARIES BENEFICIAIRES

- Les **jeunes de 16 à 25 ans**.
- Peuvent entrer en apprentissage **au-delà de 25 ans** :
 - les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu dans le cadre d'un contrat d'apprentissage précédent, dans un délai d'un an après la fin de celui-ci,
 - les travailleurs handicapés,
 - les personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant le diplôme/titre visé,
 - Les apprentis dont le contrat d'apprentissage a été rompu pour des causes indépendantes de leur volonté ou suite à une inaptitude physique temporaire.
- Peuvent entrer en apprentissage **l'année de leurs 15 ans**, les jeunes ayant terminé le collège.

LES EMPLOYEURS

- Les employeurs du **secteur associatif**.
- Les employeurs du **secteur public**.
- Les employeurs des **professions libérales**.
- Les **entreprises** du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole, du travail temporaire et du travail saisonnier.

A noter que pour l'exercice **d'activités saisonnières**, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage.

Quel type d'emploi ? Pourquoi ?

TYPE DE POSTE

Tous types de postes, dans le respect de la réglementation liée à l'encadrement des activités physiques et sportives.

TYPE DE CONTRAT

- **CDD, ou CDI de type particulier** pendant la période d'apprentissage puis contrat de droit commun.
- Base de travail : **temps plein 35h hebdomadaires**, le temps de formation étant compris dans l'horaire de travail.
- L'apprenti bénéficie des **mêmes conditions de travail** et de protection sociale que les autres salariés de l'entreprise.
- **Dans le cadre** d'une embauche **à l'issue du contrat d'apprentissage, aucune période d'essai** ne peut être imposée, et la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le **calcul de l'ancienneté** du salarié.

DUREE DE LA PERIODE D'APPRENTISSAGE

- **Durée variable de 1 à 3 ans en fonction du titre ou diplôme préparé** (cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti).
- La durée peut être portée à **4 ans pour les travailleurs handicapés**.
- La durée peut être entre **6 mois et un an** après accord du recteur ou de la DRJSCS lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :
 - de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage,
 - de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu,
 - dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience,
 - dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

REMUNERATION

Une rémunération minimum est prévue sur la base du SMIC, **variable selon l'âge et l'ancienneté**.

Année du contrat	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 ans et plus
1^{ère} année	Au moins 25% du SMIC*	Au moins 41% du SMIC*	Au moins 53% du SMIC*
2^{ème} année	Au moins 37% du SMIC*	Au moins 49% du SMIC*	Au moins 61% du SMIC*
3^{ème} année	Au moins 53% du SMIC*	Au moins 65% du SMIC*	Au moins 78% du SMIC*

* ou du minimum conventionnel s'il est plus favorable

FORMATION

- La formation dispensée par les Centres de Formation des Apprentis (CFA) **ne peut être inférieure à 400 heures par an**.
- Les jeunes n'ayant **pas trouvé d'employeur dès la rentrée** pourront entamer une **formation dans un CFA** et effectuer des **stages professionnalisant** en entreprise pendant une **durée maximale d'un an**.

ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENTI

- Dans le cadre des contrats ou périodes d'apprentissage, **l'employeur doit obligatoirement désigner un maître d'apprentissage ou une équipe tutorale** parmi les salariés .
- Le **tutorat peut être partagé** entre plusieurs salariés constituant 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.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- Les personnes **titulaires d'un diplôme ou d'un titre** relevant du domaine professionnel **correspondant à la finalité** du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un **niveau au moins équivalent**, justifiant de **2 années d'exercice** d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- Les personnes justifiant de **3 années d'exercice** d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un **niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ou après avis de la DRJSCS** pour le secteur sportif (l'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable).

Quel type d'aide ?

POUR L'ASSOCIATION EMPLOYEUSE :

- Pour les employeurs de moins de 11 salariés, une **exonération** des cotisations patronales relatives aux assurances sociales, aux allocations familiales et à l'assurance chômage versée par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.
- Pour les employeurs de moins de 11 salariés, une **exonération** de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti.
- Une **prime régionale à l'apprentissage**, d'un montant minimum de 1000€ par année de formation, et dont les modalités sont fixées par chaque conseil régional.
- Sous réserve d'un accord de branche intervenu avant le 1^{er} juillet 2015, une **aide au recrutement d'apprenti**, versée par la région et d'un montant minimum de 1000€, cumulable avec la prime régionale à l'apprentissage, concerne les structures de moins de 250 salariés.
- La **non prise en compte** des apprentis **dans les effectifs**.

POUR L'APPRENTI :

- Les jeunes ayant engagé une action **de professionnalisation sur une durée d'au moins 12 mois** en vue d'acquérir un titre ou un diplôme inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles peuvent disposer d'une **« carte d'étudiant des métiers »**. Elle permet l'accès aux **mêmes avantages que les étudiants**.
- Le salaire n'est **pas soumis à l'impôt sur le revenu**, dans la limite du SMIC annuel.

Quelles sont les démarches ?

FORMALISATION D'UN PROJET

Le contrat ou période d'apprentissage s'élabore entre **l'apprenti, l'employeur et le CFA**.

L'employeur s'engage à :

- **Assurer à l'apprenti une formation professionnelle** complète correspondant au métier choisi.
- Lui **désigner un maître d'apprentissage** responsable de sa formation dans son entreprise.
- Lui **permettre de suivre sa formation théorique** en CFA.
- **L'inscrire à l'examen**.
- Lui verser un **salaire correspondant au minimum légal**.

L'apprenti s'engage à :

- Respecter les **règles de fonctionnement** de l'entreprise.
- Travailler pour l'employeur et **effectuer les travaux confiés** correspondant au métier préparé.
- **Suivre régulièrement la formation** au CFA et respecter le règlement intérieur ;
- **Se présenter à l'examen prévu**.

Le CFA s'engage à :

- **Définir les objectifs** de formation.
- **Assurer la formation** théorique.
- **Informé le maître d'apprentissage**.

DEROULEMENT DE LA PROCEDURE

Etape 1 :

Etablir le profil de l'apprenti et transmettre l'annonce d'emploi au CFA qui propose la formation ainsi qu'à la chambre de commerce et d'industrie (CCI).

Etape 2 :

Sélectionner l'apprenti via une **procédure de recrutement**.

Etape 3 :

Etablir et **signer le contrat** avec l'apprenti. Cette démarche peut être faite directement en ligne sur www.alternance.emploi.gouv.fr

Etape 4 :

Faire viser le contrat par le CFA et demander son enregistrement auprès de la chambre de commerce et d'industrie. Cet enregistrement - qui ne donne lieu à aucun frais - doit être fait au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'apprentissage.

Qui contacter ?

- Référent de votre **CFA**.
- Référent de votre conseil régional.
- Référent de votre Chambre de Commerce et d'Industrie (**CCI**).

Pour en savoir plus

- [Portail de l'alternance](#)
- [Site internet de la Fédération nationale des CFA Sport, Animation et Tourisme](#)
- [Loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels](#)
- [Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale](#)

Avec le soutien de

