



MINISTÈRE
DES SPORTS,
DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

L'APPRENTISSAGE

Dans les métiers du sport et de l'animation

Recruter un alternant
dans ma structure en
lui offrant la possibilité
de se former à un métier :

**C'EST POSSIBLE PAR
LA VOIE DE L'APPRENTISSAGE !**

Plus d'infos :



GUIDE À DESTINATION DES EMPLOYEURS



L'APPRENTISSAGE

Recruter un apprenti est une réelle opportunité pour un employeur. L'apprentissage vous permet de former de nouveaux salariés pour adapter leurs compétences aux métiers de votre structure et pérenniser le développement de vos activités. C'est un collaborateur que vous formez dans votre environnement à vos méthodes de travail et qui, peut être progressivement autonome.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance.

C'est un apprenti de 16 à 29 ans révolus qui acquiert les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de son futur métier dans un centre de formation d'apprentis (CFA) et chez l'employeur avec lequel il signe son contrat.

L'apprentissage est aujourd'hui une voie de succès qui permet aux jeunes de s'insérer facilement sur le marché du travail.

VOUS ÊTES...

- Une association sportive ;
- Une association d'éducation populaire et de jeunesse ;
- Un centre social et culturel ;
- Une MJC ;
- Une collectivité territoriale en milieu rural ;
- Une collectivité territoriale en milieu urbain ;
- Une entreprise ;
- En profession libérale ;
- Un groupement d'employeurs.

VOUS POUVEZ RECRUTER UN APPRENTI !

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail particulier de droit privé conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à l'apprenti de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel enregistré au registre national des certifications professionnelles (RNCP).

Avec l'apprentissage, vous avez de 6 mois à 3 ans pour former votre collaborateur et lui apprendre un métier.

Ce contrat de travail spécifique peut être conclu pour une durée limitée (CDD) à la durée du cycle de formation conduisant à la qualification ou dans le cadre d'un CDI.

Le « portail de l'alternance » <http://www.alternance.emploi.gouv.fr> permet : l'impression du formulaire CERFA; d'accéder au simulateur de calcul de rémunération et des aides aux employeurs; de publier ou rechercher des offres d'emploi en alternance...

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

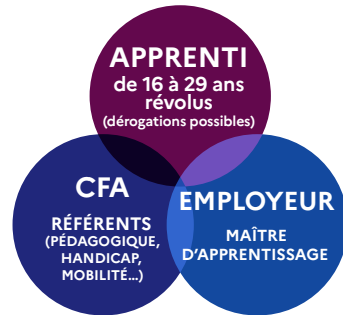
Le contrat doit être transmis à votre opérateur de compétences (OPCO) si vous êtes un employeur privé ou à l'unité territoriale de la DIRECCTE, si vous êtes un employeur public (notamment par voie dématérialisée).

LA DÉROGATION D'ÂGE

Aucune limite d'âge supérieure :

- ▶ si le contrat d'apprentissage est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé ;
- ▶ si le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.
- ▶ si le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste arrêtée par le ministre chargé des sports (cf code du sport).

Les sportifs de haut niveau peuvent également bénéficier d'aménagements du contrat d'apprentissage pour ce qui concerne la durée du contrat et la durée du temps de travail dans l'entreprise dans des conditions prévues dans le décret n° 2016-1711 du 12 décembre 2016.



COMMENT CELA SE PASSE CONCRÈTEMENT ?

En prenant un apprenti, vous pourrez conserver et transmettre les savoir-faire de votre structure.

L'apprenti fait sa formation en alternance dans un CFA ou dans une Unité de Formation d'Apprentis (UFA) et chez son employeur pour mettre en œuvre les savoirs acquis.

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.

Le temps de « travail » de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. Vous devez permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris 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.



L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.

DES SOLUTIONS POUR TOUTE SITUATION !

- ▶ 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.

COMBIEN PEUT ME COÛTER UN APPRENTI ?

L'apprenti bénéficie d'une rémunération qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans son cycle de formation. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) qui varie entre 27 % et 100 % selon les situations (soit entre 492,22 € et 1 823,03 € par mois depuis le 1^{er} janvier 2026).




QUELLES SONT LES AIDES AUXQUELLES JE PEUX PRÉTENDRE SI JE RECRUTE UN APPRENTI ?

Aide unique pour les employeurs qui recrutent en apprentissage

Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} janvier 2026 dans les entreprises de moins de 250 salariés pour préparer un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac (niveau 4), une aide unique aux employeurs d'apprentis remplace l'aide TPE jeunes apprentis, la prime régionale à l'apprentissage pour les TPE, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt Apprentissage.



Aide exceptionnelle

NIVEAU DE DIPLÔME	TAILLE DE L'ENTREPRISE	
	< 250 salariés	≥ 250 salariés (sous conditions)
		
Niveau 5 (BTS, Bac Pro, etc.)	4 500 € max	1 500 € max
Niveau 6-7 (Licence, Master, etc.)	2 000 € max	750 € max
Niveau 3-4 (CAP, etc.)	Aide unique (voir ci-dessus)	2 000 € max
Apprenti reconnu travailleur handicapé	6 000 € max (quelle que soit la taille et le diplôme préparé)	6 000 € max (quelle que soit la taille et le diplôme préparé)

Aide pour les collectivités territoriales :

Le CNFPT peut prendre en charge 100 % des frais de formation des apprentis employés dans la limite du montant maximal défini par un barème. Pour les travailleurs handicapés reconnus RQTH, une majoration des frais d'accompagnement de formation est prévue.



Le financement à hauteur de 100 % des frais de formation par le CNFPT concerne les contrats d'apprentissage signés depuis 2022 : <https://www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/lapprentissage-collectivites-territoriales/national>

Aide à l'embauche d'un travailleur handicapé en contrat d'apprentissage

(Consulter le site de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr>)

Aides du FIPHFP 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 (consultez le site <http://www.fiphfp.fr>);

Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature) : consultez le site <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/>).

Les dépenses afférentes à la formation du maître d'apprentissage et à l'exercice de cette fonction : l'OPCO peut sous certaines conditions les prendre en charge (notamment pour les employeurs de moins de 11 salariés) : Contactez votre OPCO.



Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage.



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.

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 pour lui permettre d'acquérir les compétences nécessaires à l'obtention du titre ou diplôme préparé et aux relations avec le CFA ;
- Veiller 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.

Le maître d'apprentissage constitue le lien fondamental entre l'apprenti et l'employeur durant toute la durée du contrat, ainsi qu'avec le CFA. Réfléchir à qui confier le rôle de maître d'apprentissage, définir avec lui les missions du futur apprenti, voire l'associer aux entretiens d'embauche sont autant d'atouts pour un apprentissage réussi pour l'apprenti, mais aussi pour l'entreprise.



TÉMOIGNAGES

« J'ai recruté trois jeunes apprentis, un en formation BPJEPS MAPST (Multi-Activités Physiques ou Sportives pour Tous) et deux autres en formation BPJEPS ASEC (Animation Socio-Educative et Culturelle) pour compléter mon équipe au sein du service enfance jeunesse. Ils travaillent sous la responsabilité des directeurs des centres de vie de quartier. Ils nous donnent entière satisfaction. Nous envisageons avec les élus de leur proposer un CDI dès lors qu'ils auront obtenu leur diplôme. Ils ont pu mesurer les effets sur le terrain. C'est un investissement dans l'avenir. Ils m'amènent des compétences nouvelles et ont contribué à faire d'autres propositions d'activités. »

« Avec plusieurs collègues, Maires de petites communes éloignées des centres stratégiques, nous avons créé un centre de loisirs géré par la communauté de commune pour accueillir les enfants de 3 à 12 ans. J'ai complété l'équipe pédagogique par le recrutement d'un apprenti en formation CPJEPS... »

« Je suis maire et nous avons recruté un apprenti en BPJEPS - spécialité « éducateur sportif » mention « Activités aquatiques et de la natation » pour travailler dans notre piscine. Nous avons bénéficié d'un financement des frais de formation par le CNFPT. Il vient de signer le CDI que nous lui avons proposé après l'obtention de son diplôme. »

Si vous avez des questions pour concrétiser votre projet, vous trouverez des appuis auprès des CFA, du réseau Profession sport, du SDJES ou de la DRAJES.

LES LIENS UTILES POUR EN SAVOIR PLUS :

www.apprentissage-sport-animation-tourisme.com/

www.service-public.fr

www.travail-emploi.gouv.fr

www.alternance.emploi.gouv.fr – formulaire apprentissage – simulateur en ligne de la rémunération d'un apprenti

www.cnfpt.fr

www.sports.gouv.fr

www.jeunes.gouv.fr

<https://associations.gouv.fr/>

Source : ministère du Travail : www.alternance.emploi.gouv.fr
et code du travail : <https://www.legifrance.gouv.fr/>

