

#entreprises

COMMENT RECRUTER EN ALTERNANCE DANS LE SECTEUR DU SPORT ?

Intervention du 13 juin

Intervenant: Benjamin Letortu – conseiller emploi formation

aFDas
DEMAIN SERA FORMATION

Sommaire

1 Qui sommes-nous ?

2 L'alternance,
pourquoi pas vous ?

3 2 dispositifs,
comment choisir ?

4 Focus
alternance et handicap

5 Le ressources
alternance

6 Passez à l'action !

7 Restons connectés

L'Afdas, votre Opérateur de Compétences

Un acteur social et sociétal

pour ses **31 branches**

couvrant les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et divertissement.

Un acteur responsable et engagé à travers ses 6 missions

1. Anticiper les évolutions en matière d'emploi.
2. Identifier les besoins en compétences.
3. Développer l'accès à la formation.
4. Promouvoir l'alternance.
5. Apporter un appui technique aux branches.
6. Accompagner les projets d'adaptation à la transition écologique.

Un acteur engagé grâce à son réseau de proximité

12 délégations régionales, **25 implantations territoriales** et 100% de nos collaborateurs des délégations centrés sur le conseil Entreprises et Particuliers

15 800

entreprises en IDF

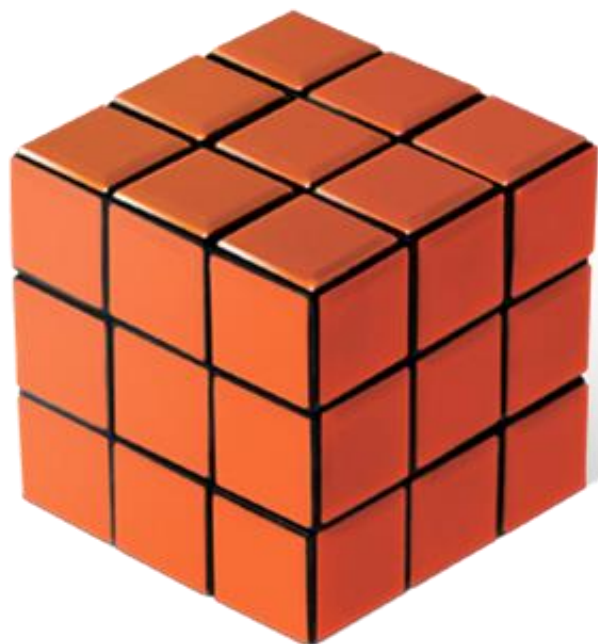
DONT 96% DE TPE-PME QUI EMPLOIENT MOINS DE 50 SALARIÉS

Une singularité

L'accompagnement de publics spécifiques

- Les artistes-auteurs
- Les intermittents du spectacle et de l'audiovisuel
- Les journalistes pigistes de la presse écrite, des agences de presse et de la presse en ligne
- Les sportifs professionnels et les sportifs de haut-niveau
- Les saisonniers

Une gamme complète de services pour agir sur votre stratégie, vos talents et votre développement !



**Recruter mes futurs
salariés et alternants**



**Développer les
compétences de mes
collaborateurs**



**Mettre en œuvre un
projet RH sur-mesure**



**Financer et assurer le
suivi des actions de
formations**

L'alternance, pourquoi pas vous ?

Un contrat de travail de type particulier associant une formation théorique et pratique



Recruter mes futurs
salariés et alternants

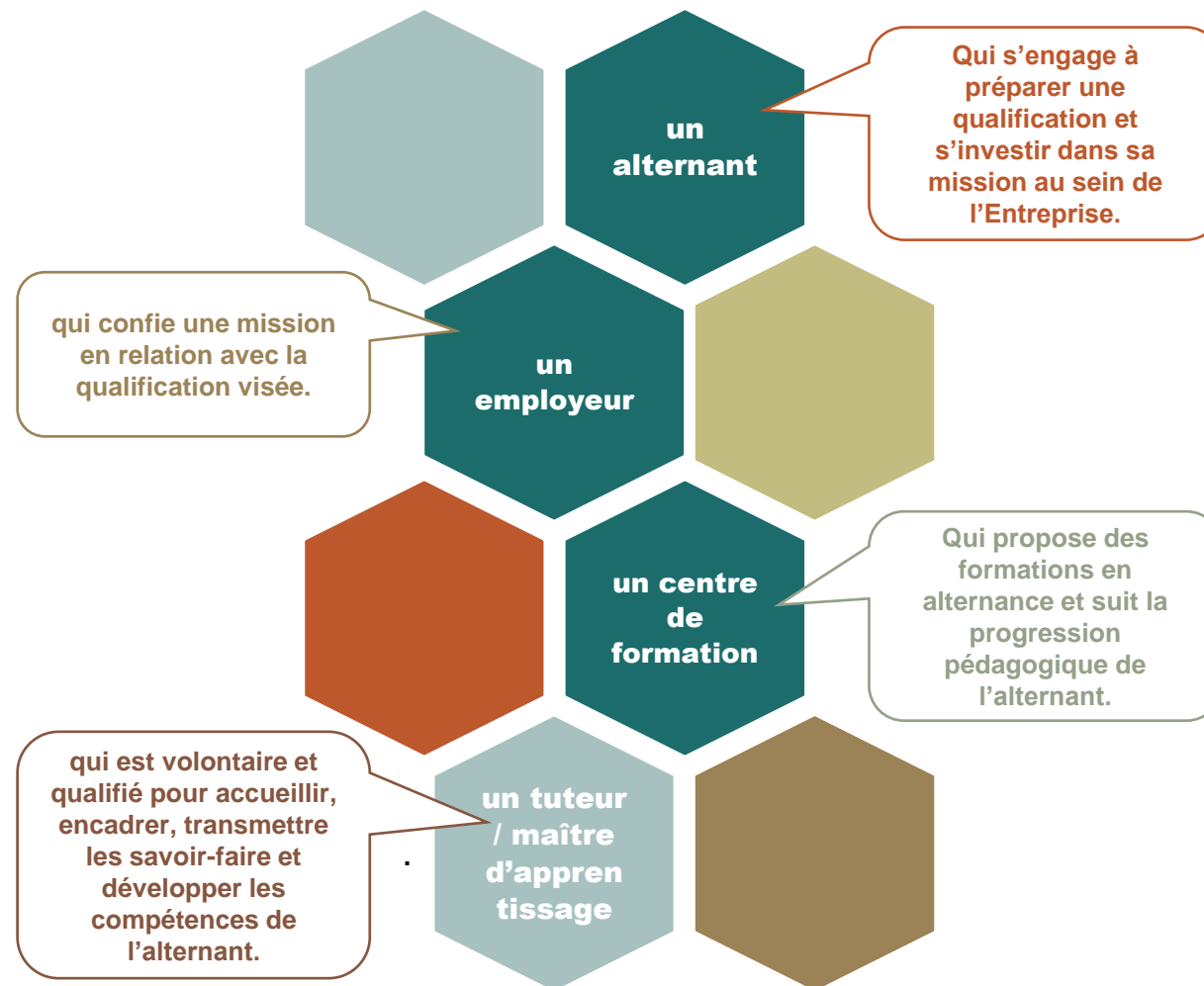
STOP Aux idées reçues

L'alternance, ce n'est pas :

- Que pour **les jeunes**
- Que pour les diplômés
- Que pour les bas niveaux de qualification
- Que de septembre à juin
- **Limitée en nombre de contrats** en alternance dans une Entreprise

L'alternance, c'est possible pour :

- Les TPE ou l'embauche d'un 1^{er} salarié
- Les activités avec une forte saisonnalité
- La formation interne pour former votre salarié au métier tel qu'il est exercé dans l'Entreprise

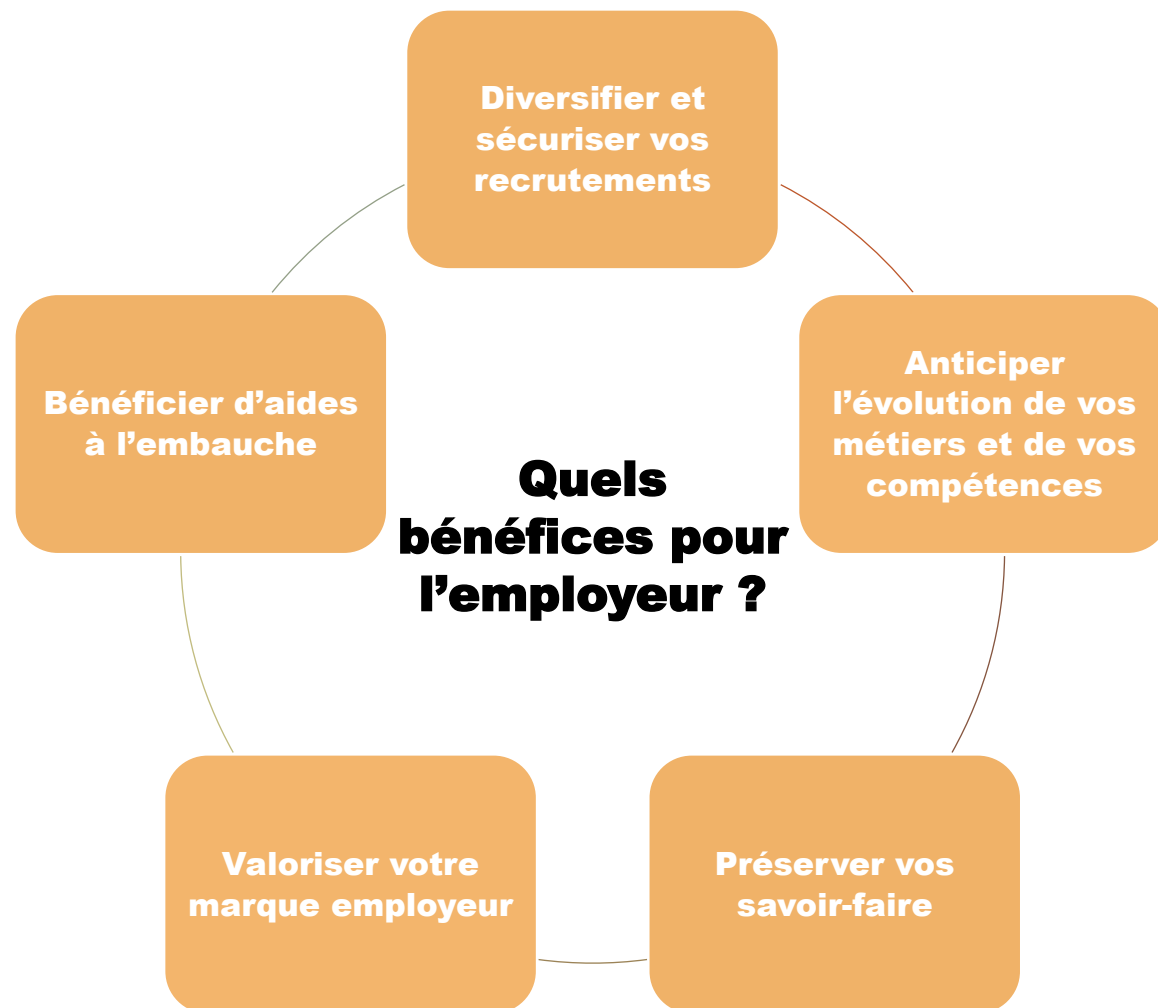
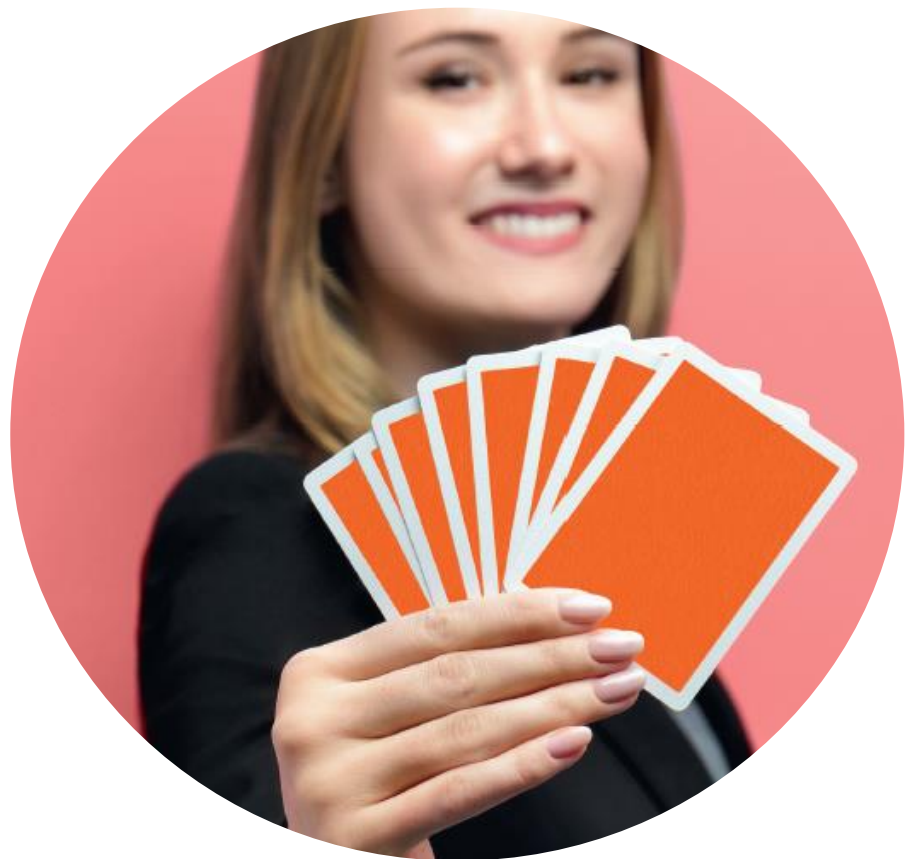


L'alternance, pourquoi pas vous ?

Pourquoi embaucher un alternant ?



Recruter mes futurs
salariés et alternants



L'alternance, pourquoi pas vous ?

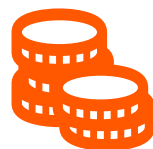
L'aide à l'embauche



Recruter mes futurs
salariés et alternants

Prolongation
jusqu'au 31/12/2023

Avec :



- 6 000 € par alternant



- Sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés
- Sous condition pour celles de plus de 250 salariés



- Pour tout diplôme / titre / CQP allant jusqu'au master (bac +5 / niveau 7 du RNCP)



- Pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation conclus avant le 31 décembre 2023

2 dispositifs : comment choisir ?

Professionalisation ou apprentissage : Faire le bon choix



Recruter mes futurs
salariés et alternants

Quel objectif visé ?



Contrat de professionnalisation

Favoriser l'intégration ou l'emploi durable des jeunes et des demandeurs d'emploi avec un contrat conciliant formation et travail selon un rythme alterné, afin **d'acquérir une qualification professionnelle.**



Contrat d'apprentissage

Donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'**un diplôme ou un titre à finalité professionnel.**

2 dispositifs : comment choisir ?



Recruter mes futurs
salariés et alternants

Professionalisation ou apprentissage : Faire le bon choix

Contrat de professionnalisation

Quel employeur ?

- Toute entreprise du secteur privé, quelle que soit son activité et sa forme juridique
- y compris EPIC, EPCC, SIAE
- Toute entreprise du secteur privé, y compris celles non assujetties à la taxe d'apprentissage
- Toute personne morale du secteur public (avec certaines règles spécifiques)

Quel public ?

- Les jeunes de 16 ans à 25 ans quel que soit leur niveau de formation initiale
- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
- Public spécifique dit « nouvelle chance » :
 - personnes âgées de 16 à moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (bac) et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (CAP, BEP, Bac pro / techno, BP, BTS)
 - demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi quel que soit leur âge
 - bénéficiaires des minima sociaux : RSA, ASS, AAH : personnes ayant bénéficié d'un CUI
- Les jeunes de 15 à 29 ans
- Les jeunes d'au moins 15 ans après la 3^{ème}
- Sans limite d'âge :
 - à la suite d'un précédent contrat d'apprentissage, pour l'obtention d'un niveau de diplôme supérieur
 - suite à rupture à l'initiative de l'employeur ou inaptitude physique et temporaire de celui-ci
 - personnes reconnues travailleurs handicapés
 - personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé
 - Sportifs de Haut Niveau
 - Des jeunes de moins de 15 ans pour les Diplômes d'Etat professionnels Jeunesse et Sport

Quelle finalité ?

- Diplôme ou un titre enregistré au RNCP
- Certificat de qualification professionnelle (CQP)
- Qualification reconnue dans les classifications CCN (Hors Branche Télécoms)
- A titre expérimental jusqu'au fin décembre 2023, des compétences identifiées par l'employeur et l'OPCO en accord avec le salarié
- Diplôme ou titre enregistré au RNCP

Contrat d'apprentissage

2 dispositifs : comment choisir ?

Professionalisation ou apprentissage : Faire le bon choix



Recruter mes futurs
salariés et alternants

Contrat de professionnalisation

Quel contrat ?

- CDI débutant par la période de professionnalisation ou CDD de 6 à 12 mois
 - Allongement possible :
 - jusqu'à 24 mois par accord de branche
 - jusqu'à 36 mois pour les seuls publics spécifiques.
 - Temps plein ou temps partiel
- CDI débutant par la période d'apprentissage ou CDD de 6 mois à 3 ans
 - Temps plein sauf pour les personnes handicapées

Quelle durée ? Quelle modalité de formation ?

- Entre 15% et 25% de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures (possibilité de durée supérieure par accord de branche)
 - Dispensée par un organisme de formation déclaré ou le service de formation interne à l'entreprise
 - Tout ou partie à distance
 - Action de formation en situation de travail (AFEST) possible
- Supérieure ou égale à 25% de la durée totale du contrat
 - Dispensée par un Centre de formation des apprentis (CFA) ou un CFA d'entreprise
 - Tout ou partie à distance
 - La durée peut être portée à 4 ans pour les Sportifs de Haut Niveau

Début et fin de contrat de travail par rapport à la formation « théorique »

- La formation « théorique » doit débuter au maximum 2 mois après le début d'exécution du contrat de travail
 - Le contrat peut prendre fin 2 mois maximum après la date prévue des épreuves
- La formation « théorique » peut débuter au maximum 3 mois avant le début d'exécution du contrat de travail
 - Le contrat peut prendre fin 2 mois maximum après la fin du cycle de formation ou de l'examen

Contrat d'apprentissage

2 dispositifs : comment choisir ?

Professionnalisation ou apprentissage : Faire le bon choix



Recruter mes futurs salariés et alternants

Contrat de professionnalisation

Contrat d'apprentissage

Quel encadrement ?

Désignation obligatoire d'un tuteur :

- Salarié qualifié de l'entreprise ou employeur salarié ou non
Volontaire et majeur
- Justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée
- Le tuteur peut suivre simultanément 3 alternants (2 maximum si employeur)

Désignation obligatoire d'un maître d'apprentissage :

- Salarié qualifié de l'entreprise ou employeur salarié ou non ou conjoint collaborateur de l'employeur
 - Volontaire et majeur
 - Titulaire d'un diplôme ou d'un titre dans le domaine de la qualification préparée par l'apprenti de niveau au moins équivalent et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins un an en rapport avec la qualification visée
- ou
- Justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti
 - Le maître d'apprentissage peut suivre simultanément 2 apprentis et 1 redoublant.

Quel financement de la formation par l'Afdas ?

- Sur la base niveau de prise en charge validé par le conseil d'administration ou défini par décret (entre 9,15 € et 15 € par heure selon la formation, le niveau et le public).

- Sur la base d'un niveau de prise en charge défini par la branche et validé par France compétences ou par décret
- 1^{er} équipement pédagogique (500 € maximum dans la limite des frais réels) remboursés au CFA

Quelles modalités de rupture de contrat ?

- Conditions du droit commun applicables au CDD ou au CDI :
 - La rupture d'un commun accord
 - La rupture en raison d'une faute grave
 - La rupture en raison d'une embauche sous CDI
 - La rupture en cas de force majeure

- Unilatéralement par l'employeur ou par l'apprenti jusqu'à la fin des 45 premiers jours de travail effectif en entreprise
- à l'initiative de l'employeur, selon les règles du licenciement, pour force majeure, faute grave
- d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti

2 dispositifs : comment choisir ?



Recruter mes futurs salariés et alternants

Professionalisation ou apprentissage : Faire le bon choix

Quelle rémunération ?							
Contrat de professionnalisation		Niveau de formation < bac professionnel		Niveau de formation >= bac professionnel ou équivalent		Contrat d'apprentissage	
		1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année		
	16 à 20 ans	70% du SMIC	80% du SMIC	70% du SMIC	80% du SMIC		100% du SMIC ou MC
	21 à 25 ans	70% du SMIC	80% du SMIC	80% du SMIC	80% du SMIC		
	26 ans et plus	100% du SMIC ou 85% du SMC					
	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +			
	1 ^{ère} année	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC ou MC	100% du SMIC ou MC		
	2 ^{ème} année	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC ou MC			
	3 ^{ème} année	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC OU mc			

La rémunération évolue :

- 1^{er} jour du mois suivant l'anniversaire (21 et 26 ans)

La rémunération évolue :

- 1^{er} jour du mois suivant l'anniversaire (18, 21 et 26 ans)
- À chaque nouvelle année de formation

Focus alternance et handicap

Les spécificités

- Un **Référent Handicap** est présent dans chaque CFA. Son rôle est de favoriser l'accueil, les adaptations et le suivi des alternants en situation de handicap.
- Les contrats d'apprentissage ont une durée de 6 à 36 mois. La durée peut être portée à 48 mois pour les personnes titulaires d'une RQTH (*Article L. 6222-7-1, R. 6222-46 et R. 6222-49 du Code du Travail*).
- La prise en charge pour un contrat de professionnalisation est de 25€ de l'heure
- Le CFA peut bénéficier pour les apprentis avec une RQTH d'une **majoration du coût de formation dans la limite de 4000 €** pour l'accueil, l'aménagements, le soutien à la formation, l'accès aux droits, le soutien à la formation en entreprise (*Décret n° 2020-1450 du 26 novembre 2020 relatif à la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés*).



Recruter mes futurs
salariés et alternants

Zoom sur 2 aides Agefiph aux entreprises

Aide à l'alternance revalorisée

Cette aide concerne les employeurs. Elle vise à **encourager l'employeur à recruter une personne en situation de handicap en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**.

Cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et d'Etat ou Régions.

Son **montant maximum est de 5 000 €**. Il est **proratisé** en fonction de la durée du contrat.

Contrat de 6 mois au minimum, et avec au moins 24 heures de travail hebdomadaire.

La demande d'aide est faite par l'entreprise dans les 3 mois suivant le recrutement. Un dossier de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'employeur.

Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap

Cette aide permet aux employeurs de **financer les besoins pour sécuriser la prise de fonction ou l'évolution professionnelle d'un salarié en situation de handicap** : accompagnement individualisé (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié), programme de formation au handicap du collectif de travail...

Son **montant maximum est de 3 000 €**.

Elle est **prescrite** par un conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale, ou par l'Agefiph.

Peut en bénéficier tout employeur d'une personne handicapée en CDI ou CDD de six mois et plus.

L'aide est **accordée sur la base d'un plan d'action** précisant les mesures que l'employeur met en place : l'accompagnement du manager à la prise en compte du handicap, un programme de sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail...

Les ressources alternance



Recruter mes futurs
saliariés et alternants



[Les Intégrales](#)
[Les Essentiels](#)
[Le comparatif](#)

Vos Informations

Secteur *
Sélectionnez le secte... ↕

Tranche d'effectif * ⓘ
- de 11 11 à 249 250 et plus

GIEQ ⓘ
 Oui Non

Localisation ⓘ
France métropolitaine ↕

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Coût 0000 €	Coût 0000 €
Reste à charge 0000 €	Reste à charge 0000 €

Calculer le coût de votre alternant

Résultats à titre indicatif, sans valeur contractuelle

[Calculez le coût de votre recrutement en alternance](#)

Culture, industries créatives, médias, communication, télécommunications, sport, tourisme, loisirs...

Quelles sont les compétences nécessaires à l'exercice des différents métiers ? Comment les métiers se transforment ? Quel est l'avenir des différentes activités ? Retrouvez l'ensemble des travaux réalisés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des secteurs de la culture, de la communication, des médias et des loisirs, des sports et du tourisme...

- Observatoires**
 - > Rôles / Enjeux des Observatoires
 - > Découvrir les observatoires
 - > Travaux intersectoriels
- Ressources**
 - > Études et prospectives
 - > Portraits
- Métiers**
 - > Métiers
 - > Certifications

[Le site de l'observatoire des métiers](#)

Passez à l'action !

En pratique



Recruter mes futurs
salariés et alternants

Vos démarches administratives

Pour vérifier si le titre RNCP du diplôme préparé est actif et son niveau de prise en charge : <https://www.francecompetences.fr/>

Une gestion **100% dématérialisée** sur le [portail Adhérent](#) :

Au plus tard, **5 jours suivant le démarrage du contrat** :

- Saisir le contrat et télécharger **CERFA** prêt à être signer
- Joindre le **calendrier, le programme, la convention**
- **L'Afdas** s'occupe du **suivi administratif** :
 - Instruit votre demande
 - Transmet le **CERFA** à l'**ASP** pour le paiement de **l'aide exceptionnelle**
 - Règle **directement** le centre de formation



Le tuteur Le maître d'apprentissage

- Ses missions :
 - Informer et guider le bénéficiaire pendant la durée du contrat,
 - Assurer la liaison avec le centre de formation et participer à l'évaluation de la formation.
- Conditions de réussite :
 - Disposer du temps nécessaire pour exercer cette fonction,
 - [Se former](#) .
 - [Parcours dédié à l'accompagnement d'un alternant handicapé.](#)
- Les entreprises de moins de 11 salariés peuvent bénéficier d'une aide à la fonction tutorale / maître d'apprentissage de 1 000 € sur 10 mois maximum (sauf rupture de contrat dans les 3 premiers mois, sous réserve de fonds disponibles).

Passez à l'action !

En pratique

Nos conseillers vous accompagnent pour :

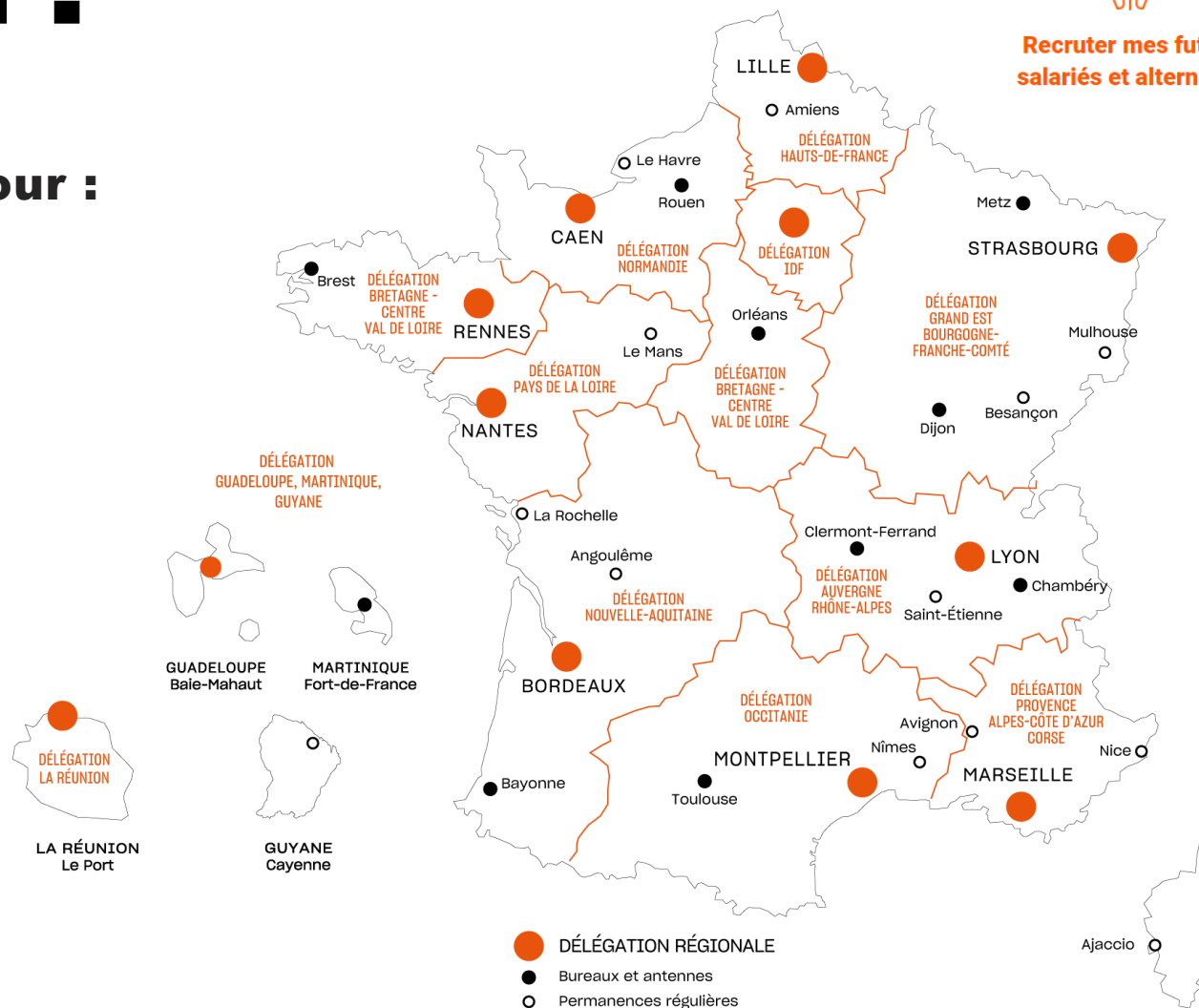
- Identifier votre besoin en compétences,
- Faire le choix du dispositif adapté,
- Vous mettre en relation avec notre réseau de partenaires emploi,
- Sécuriser l'intégration en vous aidant au choix de la formation tuteur,
- Effectuer les démarches administratives.



Une adresse mail
conseil.sport.idf@afdass.com



Recruter mes futurs
salariés et alternants

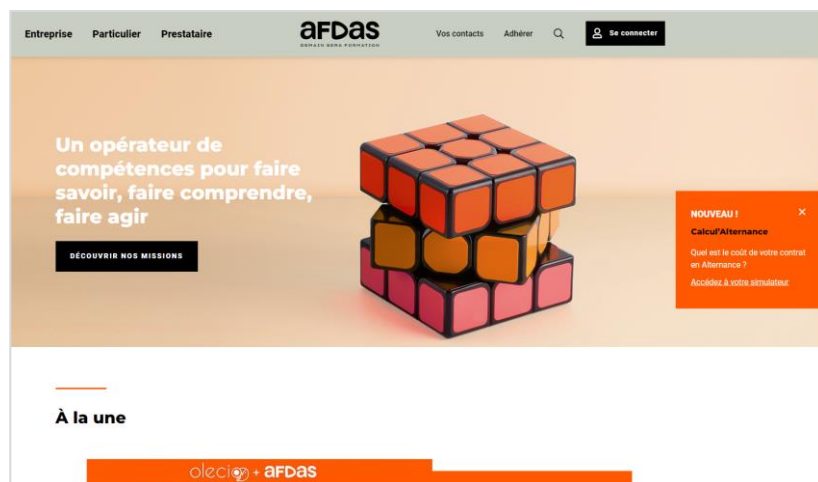


Restons connectés

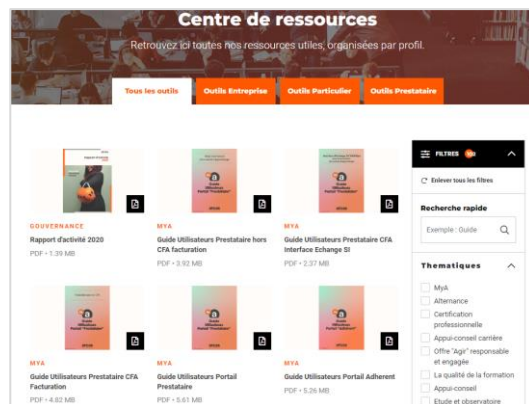
Consultez notre
site internet

Abonnez-vous
à notre newsletter

Suivez-nous
sur les réseaux sociaux



et le
centre de ressources



Vous avez des questions ?



Merci !

aFDas
DEMAIN SERA FORMATION