

Fiche thématique

L'ALTERNANCE DANS LES ASSOCIATIONS

Temps de lecture : 15 minutes

Dans cette fiche, retrouvez les informations liées au **cadre juridique** et **aux bonnes pratiques** entourant l'embauche d'un alternant dans une association.

DÉFINITION ET TYPES DE CONTRATS

Littéralement, une alternance se réfère au fait d'alterner entre formation et travail. On dénombre deux de contrats en alternance :

- **Le contrat d'apprentissage** : formation initiale qui permet à un jeune de travailler en entreprise.
- **Le contrat de professionnalisation** : formation continue à destination de personnes souhaitant acquérir une qualification professionnelle. Il n'y a pas forcément de diplôme à la clé.

La différence principale entre ces deux formes d'alternance est le **type de qualification préparée**. Le contrat d'apprentissage possède en principe une restriction en termes d'âge et ne permet de préparer que des Diplômes ou Titres professionnels inscrits au [Répertoire National des Certifications Professionnelles \(RNCP\)](#) alors que le contrat professionnel est plus ouvert. Le rythme école/travail dépendra de chaque formation. De plus, le contrat d'apprentissage donne **accès à un médiateur**.

! \ Les grilles de rémunération sont préétablies, selon les contrats, en fonction de l'âge, de l'année de contrat ou du niveau de diplôme à l'entrée dans le contrat.

APPRENTISSAGE OU PROFESSIONNALISATION ?

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- **De 16 à 29 ans révolus** (pas de limite d'âge pour une personne en situation de handicap et dans certaines hypothèses comme la création d'entreprise).
- **Le temps de formation doit représenter a minima 25% de la durée totale du contrat.**
- Rémunérations différentes selon l'âge et les années de contrat.
- **Durée du contrat égal au cycle de formation**, jusqu'à obtention du diplôme (6 mois à 3 ans). Si la personne est en situation de handicap, cela va jusqu'à 4 ans. CDI possible.
- Possibilité de démarrer le contrat 3 mois avant ou 3 mois après le démarrage de la formation
- Le contrat est forcément à **temps plein** (sauf si RQTH)

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

- Contrat ouvert pour les **jeunes de 16 à 25 ans révolus et pour les demandeurs d'emploi** de 26 ans et plus, sans condition d'âge dans certains cas (bénéficiaires des minima sociaux, sortants d'un contrat unique d'insertion).
- **150 heures de formation minimum, entre 15 et 25% de la durée totale du contrat.**
- Rémunérations différentes selon l'âge et le niveau de diplôme à l'entrée du contrat
- **Durée de 6 mois à 1 an** (extension possible à 2 ans en fonction des branches et 3 ans en fonction des certains publics). CDI possible.
- Possibilité de faire des contrats professionnels « expérimentaux » **sans condition d'obtention de diplôme**
- Contrat à temps partiel possible

L'ALTERNANCE DANS LES ASSOCIATIONS

Depuis la [réforme de 2018](#), on observe une très forte augmentation du recours à l'alternance dans les associations. En 2021, **plus de 86 000 contrats d'apprentissage** ont été signés en Auvergne-Rhône-Alpes. Un bond de **+64% en France entre 2020 et 2021**. Ce changement peut s'expliquer par les divers avantages que ces contrats présentent.

! ! \ Une association qui n'emploie pas de salarié peut embaucher un alternant ! Mais, les contrats d'alternance imposant la présence d'un tuteur ou maître d'apprentissage, c'est son dirigeant bénévole qui devra occuper ce rôle.

Les avantages de l'alternance pour les associations :

Pour une association, recruter un alternant peut offrir de [nombreuses perspectives de professionnalisation et de développement](#).

Tout d'abord, cela permet de **confirmer les valeurs sociales** défendues par l'association. En embauchant un jeune, elle devient actrice de la formation en apportant un regard neuf et de nouvelles compétences, tant à l'alternant qu'au reste de l'équipe salariée. C'est aussi l'occasion d'expérimenter des projets naissants, pour lesquels l'association n'a peut-être pas encore les financements nécessaires.

Outre les avantages financiers et fiscaux liés à l'embauche d'un alternant, **les profils des candidats sont souvent un atout pour une association**. En s'orientant vers une formation professionnelle, ils attestent de leur motivation à travailler et la perspective d'une embauche à l'issue de la formation est une source d'engagement supplémentaire.

L'alternant perçoit un salaire correspondant à un **pourcentage du SMIC**, déterminé selon des critères qui varient en fonction de la nature des contrats. Il peut toucher entre 27 % et 100 % du SMIC pour un apprenti, entre 55% et 100% du SMIC pour le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation. La rémunération doit être réévaluée à chaque date d'anniversaire de la signature du contrat. La rémunération peut aussi changer si un diplôme est obtenu.

! ! ** Dans certaines hypothèses (apprenti de 21 ans et plus, bénéficiaire d'un contrat pro de 26 ans et plus), il faut rechercher, dans la convention collective applicable à la structure, le **salaire minimum conventionnel (SMC) qui correspond à l'emploi occupé par l'alternant durant son contrat. Il convient en effet de retenir une rémunération basée sur le SMC lorsqu'elle est plus favorable que celle qui serait calculée au regard du SMIC.

Votre association peut bénéficier d'exonérations de cotisations et de contributions sociales patronales et salariales au titre de ces contrats en alternance.

Les étapes clés de l'embauche d'un alternant :

1. [Contacter son OPCO \(Opérateur de Compétences\)](#) pour obtenir des informations sur les **modalités de financement** et de **l'aide au recrutement offerte** et [simuler le coût d'embauche d'un alternant](#)

2. [Rédiger une offre d'alternance](#) en adéquation avec les besoins de votre association.

Un candidat peut également vous contacter de lui-même en « candidature spontanée » : ayez un onglet de contact visible sur votre site internet.

3. [Identifier le maître d'apprentissage / tuteur](#) qui encadrera l'alternant pendant la durée de son contrat. Il est possible d'en identifier deux si nécessaire.

Nous précisons les modalités pour être tuteur ci-dessous.

4. Diffuser l'offre auprès de ses contacts et [dans les Centres de formation \(CFA\)](#) en lien avec le profil recherché, sur les sites des Universités autour de vous, sur des sites spécialisés (*voir en fin de fiche*).

Des candidats pourront également vous être proposés directement par l'école qui dispense la formation qui vous intéresse.

5. Sélectionner l'alternant (via une procédure d'entretiens), se référer à la structure de formation pour mettre en place le contrat.

6. Accueillir l'alternant dans la structure et veiller à son suivi.

Le temps dédié à l'accompagnement dépendra du niveau d'expérience de l'alternant.

Qualités nécessaires d'un tuteur / maître d'apprentissage :

- Veiller à ce que les temps de travail de l'alternant n'empiètent pas sur le bon déroulement de sa formation : il faut anticiper les périodes de formation et veiller à organiser des points réguliers avec le tuteur académique.
- S'assurer que les droits et devoirs de l'alternant soient respectés. Comme à tout salarié, la convention collective s'applique aux alternants.
- Posséder :
 - Pour les maîtres d'apprentissage : un diplôme du même domaine que celui visé par l'apprenti et 1 an d'expérience ; à défaut d'un tel diplôme, 2 ans de pratique professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.
 - Pour les tuteurs de personnes en contrat de professionnalisation : une expérience professionnelle de deux ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
- Il faut que cette personne ait du temps à accorder à l'accompagnement de l'alternant, d'autant plus lors des premiers mois. Des points réguliers doivent être organisés très régulièrement pour s'assurer du suivi.

!! Il existe des formations pour les maîtres d'apprentissage ou tuteur qui peuvent être prises en charge par votre OPCO.

ACCOMPAGNEMENT TECHNIQUE ET FINANCIER DE L'ALTERNANCE

Deux sources principales de financement sont disponibles pour aider les structures à recourir à l'alternance.

Les opérateurs de compétences (OPCO) : les OPCO ont pour mission de financer tout ou partie de la formation des alternants ainsi que les frais annexes engendrés pour l'alternant s'ils concernent directement sa formation (ex : aide aux premiers équipements). *Vous pouvez procéder à une simulation du coût d'embauche d'un alternant sur le site de certains OPCO (notamment Cohésion sociale-Uniformation).*

- Contrat d'apprentissage : les OPCO financent le contrat sur la base d'un NPEC (niveau de prise en charge) annuel qui est différent pour chaque diplôme (*voir auprès du Centre de Formation d'Apprentis - CFA*)
- Contrat de professionnalisation : les OPCO financent le contrat sur la base d'un montant forfaitaire fixé par chaque OPCO et/ou branche d'activité de votre association

Pour les personnes en situation de handicap, il existe des aides supplémentaires.

!! \ Retrouvez l'OPCO auquel votre association est rattachée grâce à votre Identification de Convention Collective (IDCC). Si votre association n'est pas rattachée à une convention collective, vous pouvez vous rapprocher d'un OPCO interprofessionnel.

Les pouvoirs publics : l'État a mis en place une aide unique pour les structures de moins de 250 salariés employeuses d'apprentis, aide dégressive selon l'âge et le niveau d'étude. De plus, des aides exceptionnelles peuvent être octroyées pour les employeurs d'alternants. Par exemple, une aide à l'embauche comprise entre 5 000 et 8 000 euros est disponible pour tout contrat signé avant le 31 décembre 2022 (Contrat d'apprentissage ou contrat pro de moins de 30 ans) dans le cadre du plan "1 jeune, 1 solution".

Pour l'alternant, plusieurs avantages existent à l'échelle régionale et départementale (ex : Aide régionale sur les transports, bourse de mobilité, aide aux loisirs...).

QUELQUES CONTENUS SUPPLÉMENTAIRES À CONSULTER :

- Le site PMAE en Auvergne-Rhône-Alpes : <https://www.pmae-aura.org/>
 - *Pour visionner le replay du Webinaire sur l'Alternance dans les associations* : <https://www.pmae-aura.org/2022/04/14/alternance-dans-les-associations-replay-de-notre-webinaire/>
- Le site du gouvernement, Portail de l'Alternance : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil>
- Le Guide pour les employeurs sur les aides pour les contrats d'alternance : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_employeur.pdf
- Le rôle des OPCO : <https://www.alternance-professionnelle.fr/opco/>
- Le site 1 jeune, 1 solution, volet employeur : <https://www.1jeune1solution.gouv.fr/>
- Le site de la CRESS : <http://www.cress-aura.org/formations-diplomantes>
- Le portail de l'emploi de l'UDES : <https://www.emploi-ess.fr/>
- Les plateformes web pour vous accompagner et poster vos offres : <https://www.pmae-aura.org/2022/09/30/alternance-association-auvergne-rhone-alpes-recrutement-integration-accompagnement/>
- Pour les futurs apprentis : <https://mesaidessapprenti.fr/> pour trouver les aides auxquelles tu as droit et <http://help.sosapprenti.fr/fr/> pour répondre à toutes tes questions sur l'apprentissage

LES PARTENAIRES DE LA DÉMARCHE PETITES ET MOYENNES ASSOCIATIONS EMPLOYEUSES AUVERGNE-RHÔNE-ALPES :



UNE FICHE RÉALISÉE AVEC L'APPUI DE :

