



FFHANDBALL

INSTITUT FÉDÉRAL DE FORMATION ET DE L'EMPLOI

# L'APPRENTISSAGE

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE POUR LES STRUCTURES D'ACCUEIL

*Ce guide méthodologique de l'IFFE s'adresse aux structures de la FFHandball dans le cadre de la stratégie apprentissage-formation-emploi, en lien avec le projet sportif fédéral.*

*Il vise à accompagner les structures souhaitant œuvrer au développement des handball via la création de contrats d'apprentissage.*

## DÉFINITION

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié apprenti.

Son objectif est de permettre à un jeune (16-30 ans) de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un titre à finalité professionnelle (TFP) ou un diplôme d'État (BPJEPS, DEJEPS) inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'apprentissage repose sur le principe d'alternance entre des périodes d'enseignement théorique en centre de formation et des périodes de mise en situation professionnelle au sein de l'entreprise avec laquelle l'apprenti a conclu son contrat, afin d'acquérir les savoir-faire en lien avec les compétences du diplôme préparé.

## SOMMAIRE

- 4 – 1. Structures d'accueil**
- 4 – 2. Publics visés**
- 4 – 3. Formations éligibles**
  - 4 – 3.1. Titre à finalité professionnelle d'éducateur de handball, niveau 4 (bac) mentions « Animateur de pratiques socio-éducatives et sociétales » et « Entraîneur territorial »
  - 5 – 3.2. Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport « Activités physiques pour tous » (BPJEPS APT), niveau 4 (bac)
  - 5 – 3.3. Titre à finalité professionnelle d'entraîneur de handball, niveau 5 (bac +2)
  - 3.4. Titre à finalité professionnelle de négociateur technico-commercial, niveau 5 (bac +2)
- 6 – 4. Modalités du contrat d'apprentissage**
  - 5 – 4.1. Type du contrat
  - 6 – 4.2. Durée du contrat
  - 7 – 4.3. Succession de contrats
  - 7 – 4.4. Conditions de travail
- 7 – 5. Rémunération du salarié-apprenti**
- 8 – 6. Avantages financiers du contrat d'apprentissage**
  - 8 – 6.1. Aides financières à l'embauche pour l'employeur
    - 8 – 6.1.1. *L'aide unique*
    - 9 – 6.1.2. *L'aide AGEFIPH*
    - 9 – 6.1.3. *L'aide ANS*
    - 10 – 6.1.4. *Le coût d'embauche restant pour l'employeur*
  - 11 – 6.2. Exonération de charges patronales et salariales
  - 11 – 6.3. Prise en charge des coûts pédagogiques de la formation
  - 12 – 6.4. Prise en charge d'une partie des frais annexes de la formation
  - 12 – 6.5. Aide au passage du permis de conduire pour l'apprenti
    - 12 – 6.5.1. *L'aide aux premiers équipements pédagogiques*
    - 13 – 6.5.2. *La carte nationale d'étudiant des métiers*
    - 13 – 6.5.3. *L'aide au permis de conduire B*
    - 13 – 6.5.4. *Les aides sociales au logement ou à la mobilité professionnelle*
- 13 – 7. Le maître d'apprentissage**
  - 13 – 7.1. Désignation du maître d'apprentissage
  - 14 – 7.2. La mission du maître d'apprentissage
  - 14 – 7.3. La formation du maître d'apprentissage
  - 14 – 7.4. L'aide à la fonction maître d'apprentissage
- 15 – 8. Procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage de droit privé**
- 15 – Liens utiles**

## 1. STRUCTURES D'ACCUEIL

Toute entreprise du secteur privé, **y compris une association**, peut embaucher un apprenti.

Le contrat d'apprentissage est donc un outil à la disposition des ligues, des comités départementaux, des clubs de handball (qu'ils soient professionnels ou non), des groupements d'employeurs, etc.

## 2. PUBLICS VISÉS

Peuvent prétendre à un contrat d'apprentissage les jeunes **de 16 à 29 ans** révolus (sauf dérogation<sup>1</sup>).

Toutefois, dans le cadre de sa stratégie apprentissage-formation-emploi, la FFHandball a fait le choix d'axer prioritairement les aides au financement de contrats d'apprentissage sur les publics allant de 18 à 25 ans<sup>2</sup>.

1. Jeunes de 15 ans et 1 jour ayant terminé leur classe de troisième et dont l'anniversaire des 16 ans est célébré avant le 31 décembre de l'année en cours ; jeunes de 30 ans et plus, bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés, ou personnes porteuses d'un projet de reprise ou de création d'entreprise, ou sportif de haut niveau.

2. Voir la note d'orientation FFHandball-ANS « Emploi-Apprentissage », 2022.

## 3. FORMATIONS ÉLIGIBLES

Toute certification ou diplôme enregistré au RNCP peut faire l'objet d'une formation par la voie de l'apprentissage.

La FFHandball a identifié **3 certifications professionnelles éligibles** à un parcours de formation par la voie de l'apprentissage, et donc prioritairement financées :

- le titre à finalité professionnelle d'éducateur de handball de niveau 4,
- le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, « activités physiques pour tous » (BPJEPS APT) pour les personnes *déjà titulaires* du TFP d'éducateur de handball,
- le titre à finalité professionnelle d'entraîneur de handball de niveau 5.

### 3.1 Titre à finalité professionnelle d'éducateur de handball, niveau 4 (bac) mentions « Animateur de pratiques socio-éducatives et sociétales » et/ou « Entraîneur territorial »

L'éducateur de handball est un professionnel de l'encadrement des activités du handball qui exerce son métier en cohérence avec les valeurs et les orientations de la FFHandball dans trois domaines principaux :

- participation à la vie associative d'une structure de handball,
- animation de pratiques socio-éducatives et sociétales (BabyHand, Hand 1<sup>ers</sup> pas, Minihand, Hand à 4, Handfit, Handensemble) dans et en dehors des structures fédérales,
- entraînement d'une équipe en compétition jusqu'au niveau régional.

La formation d'éducateur de handball est dispensée par les instituts territoriaux de la formation et de l'emploi (ITFE).

Elle peut être réalisée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage d'une durée maximale de 16 mois pour les 2 mentions ou d'une durée maximale de 14 mois pour 1 mention.

### **3.2 Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport « Activités physiques pour tous » (BPJEPS APT), niveau 4 (bac)**

Le titulaire du BPJEPS APT est un éducateur sportif plurivalent qui exerce ses fonctions en autonomie au sein des diverses structures promouvant les activités physiques et sportives (collectivités territoriales, associations, établissements d'A.P.S. divers etc.).

Il possède les compétences pour initier tout type de public (enfants, adolescents, adultes, seniors etc.) à la pratique d'activités physiques diversifiées dans trois domaines :

- les activités physiques d'entretien corporel,
- les activités physiques à caractère ludique,
- les activités physiques en milieu naturel.

La formation BPJEPS APT est dispensée par l'IFFE, les ITFE et/ou les CREPS. Elle peut être réalisée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage d'une durée de :

- 8 mois pour les personnes titulaires du TFP d'éducateur de handball à 2 mentions,
- 10 mois pour les personnes titulaires du TFP d'éducateur de handball à 1 mention.

### **3.3 Titre à finalité professionnelle d'entraîneur de handball, niveau 5 (bac +2)**

L'entraîneur de handball est un professionnel de l'encadrement des activités du handball qui exerce son métier en cohérence avec les valeurs et les orientations de la FFHandball dans deux domaines principaux :

- perfectionnement sportif : concevoir une démarche d'entraînement, manager une équipe en compétition, former des jeunes, performer avec des adultes,
- professionnalisation de la structure : coordonner un projet technique et/ou sportif, développer le modèle économique de la structure.

La formation d'éducateur de handball est dispensée par les instituts territoriaux de la formation et de l'emploi (ITFE).

Elle peut être réalisée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage d'une durée maximale de 16 mois.

### **3.4 Titre à finalité professionnelle de négociateur technico-commercial, niveau 5 (bac +2)**

Le TFP négociateur technico-commercial est destiné à celles et ceux qui souhaitent s'orienter vers une fonction de chargé de marketing sportif et digital axée sur deux domaines principaux :

- élaborer une stratégie commerciale pour un secteur géographique défini,

— prospecter et négocier une proposition commerciale.

La formation est dispensée par l'Académie Sponso+ en distanciel, en partenariat avec la FFHandball.

Elle peut être réalisée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage d'une durée maximale de 12 mois.

## 4. MODALITÉS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### 4.1 Type du contrat

Un contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée, sur la base d'un contrat à temps plein (35 heures / semaine ou 1 607 heures par an).

### 4.2 Durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage est fixée au regard de la durée de la formation suivie.

La durée d'enseignement de la formation **théorique ne peut être inférieure à 25%** de la durée totale du contrat d'apprentissage. Cette formation théorique peut être dispensée tout ou partie à distance.

Conformément à la stratégie fédérale, un contrat d'apprentissage signé au sein d'une structure affiliée à la FFHandball pourra donc être conclu sur une durée de 8 à 16 mois pour valider les diplômes ou certifications visés (TFP et BPJEPS APT).

La règle « **un contrat = une formation** » s'impose : cela signifie qu'un apprenti ne peut, dans le cadre de son contrat, suivre qu'un seul parcours de formation, visant l'obtention d'un diplôme unique. Les personnes souhaitant obtenir une double qualification devront donc signer deux contrats d'apprentissage successifs.

*Exemple : premier contrat d'apprentissage de 16 mois pour valider la formation d'éducateur de handball, suivi par un second contrat d'apprentissage de 8 mois pour valider la formation de BPJEPS APT.*

#### POUR ALLER PLUS LOIN :

- Le contrat peut être rompu pendant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) de la formation pratique en entreprise (le temps passé en centre de formation n'est donc pas pris en compte), par l'employeur ou le salarié, sans avoir à invoquer de motif.
- En cas de contrat d'apprentissage en CDI, les règles propres au contrat d'apprentissage s'appliquent tout au long de la période d'apprentissage. Ce sont ensuite les dispositions du CDI qui s'appliquent, avec la particularité d'interdiction de période d'essai.
- Le contrat d'apprentissage à durée déterminée peut être renouvelé en cas d'échec à l'examen.

### 4.3 Succession de contrats

Il est aussi possible de conclure **plusieurs** contrats d'apprentissage (sans limite de nombre) pour obtenir :

- différents diplômes et certifications, de même niveau ou non,
- des mentions complémentaires à un même niveau de diplôme,
- un diplôme de niveau inférieur dans le cadre d'une réorientation.

Il n'y a **pas de délai de carence** entre 2 contrats.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu 2 contrats d'apprentissage successifs de même niveau, il doit, pour conclure un 3<sup>e</sup> contrat d'apprentissage de même niveau, obtenir **l'autorisation du directeur du dernier CFA** qu'il a fréquenté.

### 4.4 Conditions de travail

Dans l'entreprise, les apprentis ont le statut de salarié et bénéficient :

- d'un salaire (*voir ci-dessous*),
- du même nombre de jours de congés payés que les autres salariés,
- d'un congé exceptionnel de 5 jours ouvrables pour préparer leur examen, dans le mois qui précède l'examen, et donnant lieu au maintien de salaire,
- de l'acquisition de droits à la formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF),
- des dispositions du code du travail, de la convention collective dont relève l'entreprise et des usages qui y sont en vigueur (la CCNS).

*Remarque* : pour les absences, l'apprenti est soumis aux règles habituellement applicables dans l'entreprise (délai de prévenance et justificatifs et le cas échéant retenue sur salaire...). En cas de manquement des sanctions disciplinaires peuvent être prononcées.

## 5. RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ-APPRENTI

La rémunération minimale d'un contrat d'apprentissage dépend de l'âge de l'apprenti mais également de son année de formation en apprentissage. Elle est calculée sur un **pourcentage du SMIC** ou du salaire minimum conventionnel (SMC<sup>1</sup>) de la Convention collective nationale du sport (CCNS) pour les apprentis âgés de 21 ans et plus.

L'apprenti est en CDD ou en CDI de 35 heures avec une période (contrat) d'apprentissage allant de 6 à 36 mois maximum (dérogation possible pour sportifs haut-niveau jusqu'à 48 mois) en fonction de la durée de préparation, formation, jusqu'à certification de la certification (du titre) ou du diplôme.

1. Au 01/01/2022, le SMIC est à 1 678,95 €.

**Salaire mensuel de l'apprenti :**

	16-17 ans		18-20 ans		21-25 ans		26-30 ans	
	BASE DE CALCUL	MONTANT *	BASE DE CALCUL	MONTANT *	BASE DE CALCUL ***	MONTANT *	BASE DE CALCUL ***	MONTANT **
ANNÉE 1	27% SMIC	<b>453,32 €</b>	43% SMIC	<b>721,95 €</b>	53% SMIC	<b>889,84 €</b>	100% SMIC	<b>1 678,95 €</b>
ANNÉE 2	39% SMIC	<b>654,79 €</b>	51% SMIC	<b>856,26 €</b>	61% SMIC	<b>1 024,16 €</b>	100% SMIC	<b>1 678,95 €</b>
ANNÉE 3	55% SMIC	<b>923,42 €</b>	67% SMIC	<b>1 124,90 €</b>	78% SMIC	<b>1 309,58 €</b>	100% SMIC	<b>1 678,95 €</b>

**Salaire mensuel de l'apprenti reconnu travailleur handicapé ou sportif de haut niveau, ou en cas d'échec à l'obtention du diplôme :**

ANNÉE 4	70% SMIC	<b>1 175,27 €</b>	82% SMIC	<b>1 376,74 €</b>	93% SMIC	<b>1 561,42 €</b>	100% SMIC	<b>1 678,95 €</b>
---------	----------	-------------------	----------	-------------------	----------	-------------------	-----------	-------------------

\* Pas de différence entre salaire net et brut pour les apprentis de moins de 26 ans ; exonération de cotisations salariales ou patronales.

\*\* Apprenti âgé 26 ans ou plus : imposition de cotisations salariales sur la part qui dépasse 79 % du SMIC ou du SMC G1 CCNS s'il est supérieur ; réduction Fillon sur les cotisations patronales.

\*\*\* ou SMC du G1 de la CCNS s'il est supérieur au SMIC (ce qui n'est pas le cas au 1<sup>er</sup> mai 2022 ; montant à mettre à jour si évolution en cours de contrat).

**Valeur plancher :** l'employeur peut décider d'un niveau de classification de la CCNS supérieur que le groupe 1 (G1) pour rémunérer son apprenti ou d'une rémunération supérieure au minimum requis.

**Valeur plafond :** le décret sur la rémunération des apprentis prévoit que, sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les majorations prévues par le code du travail ne peuvent conduire l'apprenti à percevoir un salaire supérieur à 100% du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel s'il est supérieur (C. trav., art. D.6222-31).

Le taux de rémunération change le mois suivant l'anniversaire de l'apprenti. Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de sa dernière année du contrat précédent.

## 6. AVANTAGES FINANCIERS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### 6.1 Aides financières à l'embauche pour l'employeur

#### 6.1.1 L'aide unique

Pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la loi a créé une **aide unique** dédiée aux **entreprises de moins de 250 salariés** pour l'embauche d'un apprenti préparant une formation d'un niveau maximum au baccalauréat (niveau 4).

L'aide unique est d'un montant de :

- 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage : 4 125 €
- 2<sup>e</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage : 2 000 €
- 3<sup>e</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage : 1 200 €



Suite à la crise sanitaire liée au Covid-19, des aides exceptionnelles sont mises en place dans le cadre des mesures prises par le Gouvernement pour la relance de l'économie et de l'apprentissage :

**pour l'embauche d'un apprenti entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 31 décembre 2022, l'aide unique est augmentée pour la 1<sup>re</sup> année exécution de contrat à :**

- 5 000 € pour un apprenti âgé de 16 à 17 ans (au lieu de 4 125 €),
- 8 000 € pour un apprenti âgé de 18 à 30 ans (au lieu de 4 125 €).

Ces aides exceptionnelles sont mobilisables pour l'embauche d'un apprenti préparant une formation de niveau 4 (TFP éducateur de handball) ou de niveau 5 (TFP entraîneur de handball).

Pour un contrat de 16 mois, cas du TFP d'éducateur de handball à 2 mentions, l'aide de la deuxième année est proratisée, soit 666,66 euros pour les 4 derniers mois.

L'aide proratisée est versée chaque mois par anticipation de la rémunération et à compter du début de l'exécution du contrat par l'Agence de service et de paiement (ASP).

### 6.1.2 L'aide AGEFIPH

Des **aides complémentaires** de la part de L'AGEFIPH sont possibles dès lors que l'apprenti fait l'objet d'une procédure de reconnaissance de son **handicap**.

### 6.1.3 L'aide ANS

Une **aide complémentaire** plafonnée à 6 000 euros par an, sur le coût résiduel restant à charge de l'employeur, peut être allouée par l'Agence nationale du sport, en accord avec les orientations fédérales, selon les conditions prioritaires suivantes :

- pour des jeunes de 18 à 30 ans **inscrits dans un parcours de formation** conduisant à l'obtention d'un :
  - titre à finalité professionnelle (TFP) d'éducateur de handball à double mention ou mention « Animation des pratiques socio-éducatives et sociétales »,
  - titre à finalité professionnelle d'entraîneur de handball
  - brevet professionnel de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport, « Activités physique pour tous » pour les titulaires d'un TFP éducateur de handball,
  - autre diplôme complémentaire au TFP éducateur ou entraîneur de handball
- pour des jeunes de 18 à 30 ans **relevant prioritairement** des missions suivantes :
  - encadrement sportif : destiné à accueillir tous les publics, animer toutes les pratiques (pratique compétitive, et non compétitive, socio sportive/ socio-éducative...), dans des lieux divers et variés,
  - développement et diversification les activités de la structure : destiné à mieux répondre aux besoins des usagers, citoyen.nes : pratiquants, proches des pra-

tiquants, bénévoles, fans, spectateurs, clients, partenaires..., à promouvoir la structure et développer son modèle économique.

Pour bénéficier de cette aide, veuillez vous rapprocher du référent emploi de votre DRAJES pour obtenir les informations spécifiques à votre territoire en matière d'aide à l'apprentissage et déposer un dossier.

Pour plus d'informations, voir la note d'orientation FFHandball-ANS :  
« Emploi-Apprentissage ».

#### 6.1.4 Le coût d'embauche restant pour l'employeur

Sur la base du tableau de rémunération minimale précédent.

Coût annuel restant Employeur pour un contrat d'apprentissage pour le suivi d'un **TFP d'éducateur de handball sur 14 ou 16 mois sans l'aide complémentaire possible ANS ou AGEFIPH** :

Pour l'embauche d'un apprenti **entre le 01/08/2022 et 31/12/2022**, le coût annuel restant est le suivant :

##### TFP éducateur de handball niveau 4 à 1 mention sur 14 mois

	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26-30 ans
COÛT EMPLOYEUR AVEC AIDE UNIQUE SUR 12 MOIS (ANNÉE 1)	439,80 €	663,38 €	2 678,12 €	12 147,40 €
COÛT EMPLOYEUR AVEC AIDE UNIQUE SUR 2 MOIS (ANNÉE 2)	976,25 €	1 379,20 €	1 714,99 €	3 024,57 €
<b>COÛT TOTAL EMPLOYEUR SUR 14 MOIS</b>	<b>1 416,05 €</b>	<b>2 042,58 €</b>	<b>4 393,11 €</b>	<b>15 171,97 €</b>

##### TFP éducateur de handball niveau 4 à 2 mentions sur 16 mois

	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26-30 ans
COÛT EMPLOYEUR AVEC AIDE UNIQUE SUR 12 MOIS (ANNÉE 1)	439,80 €	663,38 €	2 678,12 €	12 147,40 €
COÛT EMPLOYEUR AVEC AIDE UNIQUE SUR 4 MOIS (ANNÉE 2)	1 952,50 €	2 758,39 €	3 429,97 €	6 049,13 €
<b>COÛT TOTAL EMPLOYEUR SUR 16 MOIS</b>	<b>2 392,29 €</b>	<b>3 421,77 €</b>	<b>6 108,09 €</b>	<b>18 196,53 €</b>

Coût annuel restant Employeur pour un contrat d'apprentissage pour le **TFP d'entraîneur de handball sur 16 mois sans l'aide complémentaire possible ANS ou AGEFIPH :**

Pour l'embauche d'un apprenti **entre le 01/08/2022 et 31/12/2022**, le coût annuel restant est le suivant :

TFP entraîneur de handball niveau 5 **sur 16 mois**

	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26-30 ans
COÛT EMPLOYEUR AVEC AIDE UNIQUE SUR 12 MOIS (ANNÉE 1)	331,81 €	491,40 €	2 466,14 €	11 747,44 €
COÛT EMPLOYEUR AVEC AIDE UNIQUE SUR 4 MOIS (ANNÉE 2)	2 567,17 €	3 357,06 €	4 015,31 €	6 582,48 €
<b>COÛT TOTAL EMPLOYEUR SUR 16 MOIS</b>	<b>2 898,98 €</b>	<b>3 848,46 €</b>	<b>6 481,46 €</b>	<b>18 329,92 €</b>

Pour les plus de 26 ans, la part de cotisations salariales et patronales représente environ 45 € par an.

L'employeur a également les frais de mutuelle (50% pris en charge par l'employeur) et de médecine du travail (estimation de 100 € / an) à prendre en compte.

Il sera possible pour l'apprenti de demander une dispense de mutuelle dans les cas suivants :

- s'il bénéficie de la CMU-C ou de l'ACS (Aide à l'acquisition d'une complémentaire santé) ;
- s'il est déjà couvert par une mutuelle santé obligatoire par ailleurs (en propre ou en tant qu'ayant-droit, par exemple du fait du contrat de complémentaire santé obligatoire de son conjoint salarié ou s'il est rattaché à celle de ses parents).

## 6.2 Exonération de charges patronales et salariales

Les rémunérations des apprentis bénéficient de la réduction générale renforcée pour les cotisations patronales (loi Fillon).

Une exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage est prévue pour les rémunérations inférieures à 79 % du Smic.

## 6.3 Prise en charge des coûts pédagogiques de la formation

Le coût de revient de la formation suivie par l'apprenti pour l'employeur est nul. En effet, les frais pédagogiques de la formation suivie par l'apprenti sont entièrement pris en charge par l'OPCO de la branche du Sport (l'AFDAS).

## 6.4 Prise en charge d'une partie des frais annexes de la formation

La loi prévoit le remboursement de plusieurs types de frais annexes gérés et administrés par l'OPCO de la branche bénéficiant à l'apprenti et supportés par le CFA.

Tableau récapitulatif des frais annexes 2022 pris en charge par l'AFDAS :

Dispositifs	Conditions légales	Prise en charge Afdas 2022	Condition de mise en œuvre
<b>Frais de restauration</b> (éligible à la péréquation)	<b>3 € par repas</b>	<b>3 € par repas</b> (2 repas maximum)	Facturation par le CFA
<b>Frais d'hébergement</b> (éligible à la péréquation)	<b>6 € par nuitée</b>	<b>6 € par nuitée</b>	Facturation par le CFA
<b>Frais liés à la mobilité européenne</b> (éligible à la péréquation)	Forfait déterminé par l'opérateur de compétences	Présentation des demandes des CFA au conseil d'administration Afdas après instruction par les services	Compte tenu de la diversité des situation (localisation, nature de la mission), décision pour chaque CFA prise en conseil d'administration

Des aides spécifiques sont mises en place pour les apprentis de certains territoires ultramarins (Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion).

Destination	Montant du plafond pour le coût de transport aérien
<b>1 aller-retour par semestre pour une durée de formation de 12 mois</b>	
vers la métropole	<b>800 €</b>
Guyane — Martinique	<b>500 €</b>
Guyane — Guadeloupe	<b>500 €</b>
Guadeloupe — Martinique	<b>200 €</b>

## 6.5 Aides spécifiques pour l'apprenti

### 6.5.1 L'aide aux premiers équipements pédagogiques

Dispositifs	Conditions légales	Prise en charge Afdas 2022	Condition de mise en œuvre
<b>Frais de 1<sup>er</sup> équipement pédagogiques</b> (éligible à la péréquation)	Forfait déterminé par l'opérateur de compétences identiques à l'ensemble des CFA	<b>Forfait de 500 €</b> maximum par apprenti	Facturation du CFA

Une sélection d'équipements pédagogiques est effectuée par le CFA en fonction de la certification et du métier visé (exemple : kits pédagogiques Central'Hand par le CFA des métiers du handball) que l'apprenti choisit pour l'exercice de son activité (et en reste propriétaire).

### 6.5.2 La carte nationale d'étudiant des métiers

Dès le premier mois de la formation, le CFA délivre **à tout apprenti âgé de moins de 26 ans** une carte d'étudiant des métiers qui peut servir dans toutes les régions en France.

Différentes **réductions de tarifs** sont accordées grâce à cette carte. L'apprenti bénéficie de réductions sur les frais de transport, la restauration rapide et les activités sportives et culturelles. La carte permet également d'avoir accès aux logements et aux restaurants universitaires.

### 6.5.3 L'aide au permis de conduire B

Les apprentis bénéficient de cette aide si trois conditions cumulatives sont respectées :

- être âgé d'au moins 18 ans,
- être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution,
- être engagé dans la préparation du permis de conduire de véhicule de permis B.

**L'aide, d'un montant de 500 €, est versée par le CFA à l'alternant.** L'Agence de services et de paiement remboursera le CFA. Cette aide est attribuée une seule fois pour un même apprenti.

Elle est cumulable avec toutes les autres aides perçues par l'apprenti, y compris les prestations sociales. Elle n'est pas prise en compte pour la détermination des plafonds des ressources du foyer fiscal de rattachement de l'apprenti pour le bénéfice des prestations sociales.

### 6.5.4 Les aides sociales au logement ou à la mobilité professionnelle

Les apprentis bénéficient d'aides sociales spécifiques et dispositifs relatifs au logement ou à la mobilité professionnelle : APL, aide mobili jeune, avance loca-pass, garantie visale, jeune ultramarin en situation d'accompagnement social...

## 7. LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Pour toute embauche sous contrat d'apprentissage, **l'employeur doit désigner un maître d'apprentissage. C'est une obligation.**

### 7.1 Désignation du maître d'apprentissage

Dans une association, la fonction de maître d'apprentissage peut être assurée par :

- le président ou directeur bénévole,
- un salarié qualifié de la structure.

Les conditions de compétences professionnelles exigées d'un maître d'apprentissage salarié sont déterminées par convention ou accord collectif de

branche ou par le règlement du diplôme ou du titre concerné (diplômes d'État BEES, BPJEPS, DEJEPS ou DESJEPS vis-à-vis des TFP handball) avec au moins une année d'expérience en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Un diplôme de niveau inférieur à celui préparé par l'apprenti est toléré si le maître d'apprentissage justifie de 2 années d'expérience en rapport avec la qualification préparée.

Il doit être volontaire, majeur et offrir les garanties de moralité.

## 7.2 La mission du maître d'apprentissage

Sa mission est de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

Le maître d'apprentissage encadre deux apprentis au maximum (voire un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen).

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits spécifiques relatif à son compte CPF. La valorisation de la fonction de maître d'apprentissage en heures de compte d'engagement citoyen (CEC) se fait directement via la DGEFP. L'entreprise n'a rien à faire.

## 7.3 La formation du maître d'apprentissage

L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'effectuer correctement sa mission.

**La formation de 7h à 21h est prise en charge par l'OPCO de branche, l'AFDAS, si le coût horaire de cette formation est inférieur ou égal à 15 €/h HT (décision conseil d'administration de l'Afdas applicable en 2022).**

Dans le cas contraire, si la formation excède 15 €/h HT, alors le coût supplémentaire sera financé intégralement sur les fonds propres de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage doit être formé dans les 2 mois après le début du contrat.

## 7.4 L'aide à la fonction de maître d'apprentissage

Une aide à la fonction de maître d'apprentissage est attribuée selon un **forfait défini par l'OPCO de branche** (cette aide s'élève à ce jour à 115 € par mois pendant 12 mois).

Ce forfait couvre les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que, le cas échéant, les frais de déplacement, d'hébergement et de repas occasionnés par la mission de maître d'apprentissage.

**L'entreprise envoie à l'AFDAS une facture à l'issue des 12 mois.**

## 8. PROCÉDURE D'ENREGISTREMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE DE DROIT PRIVÉ

Seul l'OPCO (AFDAS) a la compétence d'enregistrer les contrats d'apprentissage. Pour permettre la prise en charge financière de la formation et des éventuels frais annexes :

### a. l'entreprise transmet le contrat à l'AFDAS

sur le portail de l'AFDAS : <https://www.afdas.com/entreprises/services/financements/votre-portail-adherent-mya>

**dans un délai de 5 jours à partir de la date d'exécution du contrat, avec l'ensemble des pièces justificatives :**

- le Cerfa [https://www.afdas.com/images/cerfa\\_12576\\_02\\_demande-de-prise-en-charge-ss-stagiaire-formation-prof-non-remunere.pdf](https://www.afdas.com/images/cerfa_12576_02_demande-de-prise-en-charge-ss-stagiaire-formation-prof-non-remunere.pdf)
- le calendrier de la formation : voir l'ITFE préparant la certification souhaitée,
- une convention de formation bipartite (Entreprise/CFA) ;

### b. le CFA transmet à l'OPCO :

- une facture nette de TVA pour le 1<sup>er</sup> équipement de l'apprenti acheté au démarrage du contrat,
- une facture nette de TVA pour les coûts pédagogiques,
- une facture des frais annexes, à terme échu, de la réalisation des dépenses.

La procédure de dépôt ne donne lieu à aucun frais pour l'entreprise.

## LIENS UTILES

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/>

<https://www.education.gouv.fr/se-former-par-l-apprentissage-2216>

<https://www.lapprenti.com/>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>

<https://www.afdas.com/apprentissage>

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil>