



GUIDE METHODOLOGIQUE POUR LES FUTURES STRUCTURES D'ACCUEIL

L'apprentissage : mode d'emploi

Préambule :

Ce guide méthodologique de l'IFFE s'adresse aux structures de la FF HANDBALL 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.



Table des matières :

.....	1
1 / STRUCTURES D'ACCUEIL	3
2 / PUBLICS VISES	3
3 / FORMATIONS ELIGIBLES	3
3-1 / Titre à finalité professionnelle d'Edicateur de Handball – Niveau 4 (bac) Mentions Animateur de pratiques socio-éducatives et sociétales et Entraîneur territorial	3
3-2 / Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport Activités Physiques pour Tous (BPJEPS APT) – Niveau 4 (bac)	4
3-3 / Titre à finalité professionnelle d'Entraîneur de Handball – Niveau 5 (bac +2)	4
4 / MODALITES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	4
4-1 / Type du contrat.....	4
4-2 / Durée du contrat	4
4-3 / Succession de contrats	5
4-4 / Conditions de travail	5
5 / REMUNERATION DU SALARIE – APPRENTI	5
6 / AVANTAGES FINANCIERS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.....	6
6-1 / Aides financières à l'embauche pour l'employeur	6
6-1-1 / L'aide unique	6
6-1-2 / L'aide AGEFIPH	7
6-1-3 / L'aide ANS.....	7
6-1-4 / Le coût d'embauche restant pour l'employeur	7
6-2 / Exonération de charges patronales et salariales	9
6-3 / Prise en charge des coûts pédagogiques de la formation	9
6-4 / Prise en charge d'une partie des frais annexes de la formation	9
7 / LE MAITRE D'APPRENTISSAGE	10
7-1 / Désignation du maître d'apprentissage	11
7-2 / La mission du maître d'apprentissage	11
7-3 / La formation du maître d'apprentissage	11
7-4 / L'aide à la fonction maître d'apprentissage	11
8 / PROCEDURE D'ENREGISTREMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE DE DROIT PRIVE.....	12

1 / STRUCTURES D'ACCUEIL



Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, 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 VISES

Peuvent prétendre à un contrat d'apprentissage les jeunes de 16 à 29 ans révolus (sauf dérogation¹).

Toutefois, dans le cadre de sa stratégie apprentissage-formation-emploi, la Fédération Française de Handball a fait le choix d'axer prioritairement les aides au financement de contrats d'apprentissage sur les publics allant de 18 à 25 ans².



3 / FORMATIONS ELIGIBLES

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



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

- Le Titre à Finalité Professionnelle d'Educateur de Handball de niveau 4
- Le Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport Activités Physiques pour Tous (BPJEPS APT) pour les personnes déjà titulaires du TFP d'Educateur de Handball
- Le Titre à Finalité Professionnelle d'Entraîneur de Handball de niveau 5

3-1 / Titre à finalité professionnelle d'Educateur de Handball – Niveau 4 (bac) Mentions animateur de pratiques socio-éducatives et sociétales et/ou Entraîneur territorial

L'Educateur 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 FFHB dans trois domaines principaux :

- o Participation à la vie associative d'une structure de handball
- o Animation de pratiques socio-éducatives et sociétales (BabyHand, Hand 1^{ers} pas, Minihand, Hand à 4, Handfit, Handensemble) dans et en dehors des structures fédérales
- o Entraînement d'une équipe en compétition jusqu'au niveau régional

La formation d'Educateur 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.

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 note d'Orientation FF HANDBALL - ANS « Emploi-Apprentissage » 2020

3-2 / Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education 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 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'Educateur de Handball à 2 mentions
- 10 mois pour les personnes titulaires du TFP d'Educateur 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 FFHB 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'Educateur 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.

4 / MODALITES 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 – 1607 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 FFHB 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'Educateur 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 3ème 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 donne 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 / REMUNERATION DU SALARIE – 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)³ 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.

³ Au 01/01/2020, le SMIC était à 1.539,42 € et le SMC de la CCNS était à 1.557,39 €

Salaires mensuel	16-18 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**
Apprenti								
Année 1	27% SMIC	415,64 €	43% SMIC	661,95 €	53% SMC G1 CCNS	825,42 €	100% SMC G1 CCNS	1 557,39 €
Année 2	39% SMIC	600,37 €	51% SMIC	785,10 €	61% SMC G1 CCNS	950,01 €	100% SMC G1 CCNS	1 557,39 €
Année 3	55% SMIC	846,68 €	67% SMIC	1 031,41 €	78% SMC G1 CCNS	1 214,76 €	100% SMC G1 CCNS	1 557,39 €
Pour apprenti reconnu travailleur handicapé ou sportif de haut niveau, échec à l'obtention du diplôme								
Année 4	70% SMIC	1 077,59 €	82% SMIC	1 262,32 €	93% SMC G1 CCNS	1 448,37 €	100% SMC G1 CCNS	1 557,39 €

*Pas de différence entre salaire net et brut pour les apprentis de moins de 26 ans ; exonération de cotisations salariales ou patronales
**Apprenti à 26 ans ou plus, imposition de cotisations salariales sur la part qui dépasse 79% du SMC G1 CCNS; réduction Fillon sur les cotisations patronales

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 : A compter du 1^{er} avril 2020, 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 (C. trav., art. D.6222-31) ; à savoir pour les structures de la Branche Sport, selon les dispositions conventionnelles, 100% du SMC du G1 de la CCNS, soit 1 557,39 €

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^{er} 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 :

- o 1^{ère} année d'exécution du contrat d'apprentissage : 4 125 €
- o 2^{ème} année d'exécution du contrat d'apprentissage : 2 000 €
- o 3^{ème} 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 01/07/2020 et le 28/02/2021, l'aide unique est augmentée pour la 1^{ère} année exécution de contrat à :

5 000 € pour un apprenti âgé de 16 à 18 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 Educateur de Handball) ou de niveau 5 (TFP Entraîneur de Handball).

Pour un contrat de 16 mois, cas du TFP d'Educateur 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 6000 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 25 ans.
 - Inscrits dans un parcours de formation conduisant à l'obtention d'un :
 - Titre à Finalité Professionnelle (TFP) d'Edicateur de Handball à double mention.
 - Titre à Finalité Professionnelle d'Entraîneur de Handball
 - Brevet Professionnel de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport Activités Physique pour Tous pour les titulaires d'un TFP Edicateur de Handball
 - Autre diplôme complémentaire au TFP Edicateur ou Entraîneur de Handball
 - Relevant prioritairement des missions suivantes :
 - Encadrement sportif : destiné à accueillir tous les publics, animer toutes les pratiques (pratique compétitive, et non compétitive, socio sportive/ socioéducative...), dans des lieux divers et variés.
 - Développement et diversification les activités de la structure : destiné à mieux répondre aux besoins des usagers, citoyen.es : pratiquants, proches des pratiquants, bénévoles, fans, spectateurs, clients, partenaires..., à promouvoir la structure et développer son modèle économique.

Pour bénéficier de cette aide, vous devez :

- Récupérer auprès de votre ligue territoriale, le calendrier de la campagne de financement et le numéro de fiche subvention spécifique Emploi-Apprentissage ANS
- Renseigner ce numéro sur le compta Asso pour accéder au CERFA
- Remplir le CERFA en ligne

Pour plus d'informations, voir note d'orientation FF HANDBALL ANS « Emploi-Apprentissage »

6-1-4 / Le coût d'embauche restant pour l'employeur

Sur la base du tableau de rémunération minimale précédent,

Le coût annuel restant Employeur pour un contrat d'apprentissage pour le TFP d'Eduteur de Handball à 2 ou 1 mention(s) sans l'aide complémentaire possible ANS ou AGEFIPH :

TFP Educateur HB N4 à 2 mentions sur 16 mois	16-18 ans*	18-20 ans*	21-25 ans*	26-30 ans**
Coût restant avec aide unique sur 12 mois (année 1)	862,72 €	3 818,41 €	5 780,00 €	14 563,68 €
Coût restant avec aide unique sur 4 mois restant (année 2)	1 734,83 €	2 473,75 €	3 133,36 €	5 562,89 €
Coût restant total employeur sur 16 mois	2 597,55 €	6 292,16 €	8 913,36 €	20 126,57 €

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

**Apprenti à 26 ans ou plus, imposition de cotisations salariales sur la part qui dépasse 79% du SMC G1 CCNS; réduction Fillon sur les cotisations patronales

TFP Educateur HB N4 à 1 mention sur 14 mois	16-18 ans*	18-20 ans*	21-25 ans*	26-30 ans**
Coût restant avec aide unique sur 12 mois (année 1)	862,72 €	3 818,41 €	5 780,00 €	14 563,68 €
Coût restant avec aide unique sur 2 mois restant	867,41 €	1 236,88 €	1 566,68 €	2 781,45 €
Coût restant total employeur sur 14 mois	1 730,13 €	5 055,29 €	7 346,68 €	17 345,13 €

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

**Apprenti à 26 ans ou plus, imposition de cotisations salariales sur la part qui dépasse 79% du SMC G1 CCNS; réduction Fillon sur les cotisations patronales

Pour l'embauche d'un apprenti entre le 01/07/2020 et 28/02/2021 et qui prépare le TFP Educateur de Handball, le coût annuel restant est le suivant :

TFP Educateur HB N4 à 2 mentions sur 16 mois	16-18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26-30 ans
Coût employeur avec aide unique sur 12 mois (année 1)	- €	- €	1 905,00 €	10 688,68 €
Coût employeur avec aide unique sur 4 mois (année 2)	1 734,83 €	2 473,75 €	3 133,36 €	5 562,89 €
Coût total employeur sur 16 mois	1 734,83 €	2 473,75 €	5 038,36 €	16 251,57 €

TFP Educateur HB N4 à 1 mention sur 14 mois	16-18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26-30 ans
Coût employeur avec aide unique sur 12 mois (année 1)	- €	- €	1 905,00 €	10 688,68 €
Coût employeur avec aide unique sur 2 mois (année 2)	867,41 €	1 236,88 €	1 566,68 €	2 781,45 €
Coût total employeur sur 14 mois	867,41 €	1 236,88 €	3 471,68 €	13 470,13 €

Le 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 :

TFP Entraîneur HB N5 sur 16 mois	16-18 ans*	18-20 ans*	21-25 ans*	26-30 ans**
Coût restant avec aide unique sur 12 mois (année 1)	4 987,72 €	7 943,41 €	9 905,00 €	18 688,68 €
Coût restant avec aide unique sur 4 mois restant (année 2)	2 401,50 €	3 140,42 €	3 800,03 €	6 229,56 €
Coût restant total employeur sur 16 mois	7 389,22 €	11 083,82 €	13 705,03 €	24 918,24 €

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

**Apprenti a 26 ans ou plus, imposition de cotisations salariales sur la part qui dépasse 79% du SMC G1 CCNS; réduction Fillon sur les cotisations patronales

Pour l'embauche d'un apprenti entre le 01/07/2020 et 28/02/2021 et qui prépare le TFP Entraîneur de Handball, le coût annuel restant est le suivant :

TFP Educateur HB N5 sur 16 mois	16-18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26-30 ans
Coût employeur avec aide unique sur 12 mois (année 1)	- €	- €	1 905,00 €	10 688,68 €
Coût employeur sur 4 mois (année 2)	2 401,50 €	3 140,42 €	3 800,03 €	6 229,56 €
Coût total employeur sur 16 mois	2 401,50 €	3 140,42 €	5 705,03 €	16 918,24 €

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 bénéficiant à l'apprenti et supportés par le CFA.

Les montants de prise en charge 2019 étaient les suivants :

Dispositifs	Conditions légales	Prise en charge Afdas 2019	Condition de mise en œuvre
Frais de restauration (éligible à la péréquation)	3€ par repas maximum	3€ par repas maximum	Facturation par le CFA
Frais d'hébergement (éligible à la péréquation)	6€ par nuitée maximum	6€ par nuitée maximum	Facturation par le CFA
Frais de 1^{er} équipement pédagogiques (éligible à la péréquation)	Forfait déterminé par l'opérateur de compétences identiques à l'ensemble des CFA dans la limite de 500€ par apprenti	Un forfait de 500€ maximum par apprenti	Facturation du CFA
Aide à la fonction de maître d'apprentissage (non éligible à la péréquation)	230€ par mois maximum et pendant 6 mois	230€ par mois pendant 6 mois maximum pour les entreprises de moins de 50 salariés	Pour bénéficier de l'aide, le maître d'apprentissage doit être salarié ou dirigeant bénévole de la structure qui porte l'apprenti
Frais liés à la mobilité européenne (éligible à la péréquation)	Forfait déterminé par l'opérateur de compétences	Présentation des demandes des CFA au conseil d'administration 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

6-5 / Aide au passage du permis de conduire pour l'apprenti

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.

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 bénévole
- Un salarié de la structure
- Un salarié extérieur à la structure.
- Plusieurs salariés constitués en équipe avec désignation d'un maître d'apprentissage référent qui en assure la coordination.

Les conditions de compétences professionnelles exigées d'un maître d'apprentissage salarié sont déterminées par convention ou accord collectif de branche (Diplômes d'Etat BEES, BPJEPS, DEJEPS, ou DESJEPS vis-à-vis de la CCNS). Un diplôme de niveau inférieur à celui préparé par l'apprenti est toléré si le maître d'apprentissage justifie de 3 années d'expérience à son poste.

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 40h 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 jusqu'en Mars 2020).

Dans le cas contraire, si la formation excède 15 €/h HT alors le coût 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'OCPO de Branche** (cette aide s'élève à ce jour à 230 euros par mois pendant 6 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 6 mois.

8 / PROCEDURE D'ENREGISTREMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE DE DROIT PRIVE

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

- o Le Cerfa https://www.afdas.com/images/cerfa_12576_02_demande-de-prise-en-charge-ss-stagiaire-formation-prof-non-remunere.pdf
- o Le calendrier de la formation : voir l'ITFE préparant la certification souhaitée
- o Une convention de formation tripartite (Entreprise/CFA/apprenti)

b/ Le CFA transmet à l'OPCO :

- o Une facture nette de TVA pour le 1er équipement de l'apprenti acheté au démarrage du contrat
- o Une facture nette de TVA pour les coûts pédagogiques
- o 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.

WEBOGRAPHIE :

<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/portail_alternance/jcms/j_6/accueil