



## 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
<b>1 / STRUCTURES D'ACCUEIL</b> .....	3
<b>2 / PUBLICS VISES</b> .....	3
<b>3 / FORMATIONS ELIGIBLES</b> .....	3
3-1 / Titre à finalité professionnelle d'Eduteur de Handball – Niveau 4 (bac) Mentions animateur de pratiques socio-éducatives et sociétales et/ou 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) .....	3
3-3 / Titre à finalité professionnelle d'entraîneur de Handball – Niveau 5 (bac +2).....	4
<b>4 / MODALITES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE</b> .....	4
4-1 / Type du contrat .....	4
4-2 / Durée du contrat.....	4
4-3 / Succession de contrats .....	4
4-4 / Conditions de travail.....	5
<b>5 / REMUNERATION DU SALARIE – APPRENTI</b> .....	5
<b>6 / AVANTAGES FINANCIERS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE</b> .....	6
6-1 / Aides financières à l'embauche pour l'employeur .....	6
.....	6
6-1-1 / L'aide unique .....	6
6-1-2 / L'aide AGEFIPH .....	6
6-1-3 / L'aide ANS.....	6
6-1-4 / Le coût d'embauche restant pour l'employeur .....	7
6-2 / Exonération de charges patronales et salariales .....	7
6-3 / Prise en charge des coûts pédagogiques de la formation .....	8
6-4 / Prise en charge d'une partie des frais annexes de la formation .....	8
6-5-1 / L'aide aux premiers équipements pédagogiques .....	9
6-5-2 / La carte nationale d'étudiant des métiers .....	9
6-5-3 / L'aide au permis de conduire B .....	9
6-5-4 / Les aides sociales au logement ou la mobilité professionnelle .....	9
<b>7 / LE MAITRE D'APPRENTISSAGE</b> .....	10
7-1 / Désignation du maître d'apprentissage .....	10
7-2 / La mission du maître d'apprentissage .....	10
7-3 / La formation du maître d'apprentissage .....	10
7-4 / L'aide à la fonction de maître d'apprentissage .....	11
<b>8 / PROCEDURE D'ENREGISTREMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE DE DROIT PRIVE</b> .....	11

## 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 dérogation<sup>1</sup>).



## 3 / FORMATIONS ELIGIBLES



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

La FFHANDBALL a identifié quatre certifications professionnelles prioritaires pour le développement de ses structures, éligibles à un parcours de formation par la voie de l'apprentissage :

### **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 :

- 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'Educateur de Handball est dispensée par les Instituts Territoriaux de la Formation et de l'Emploi (ITFE).

### **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 l'IFFE (avec une option E-sport), certains ITFE, et/ou les CREPS.

<sup>1</sup> - 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.

### 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).

## 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.

Un contrat d'apprentissage peut être conclu de 6 mois à 3 ans, et jusqu'à 4 ans pour les sportifs de haut-niveau (sur liste arrêtée par le ministre chargé des sports) ou les personnes reconnues en tant que travailleur handicapé.

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.

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)<sup>2</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.

Salaire mensuel Apprenti								
	16-17 ans		18-20 ans		21-25 ans		26-29 ans	
	Base de calcul	Montant*	Base de calcul	Montant*	Base de calcul***	Montant*	Base de calcul***	Montant**
<b>Année 1</b>	27% SMC	<b>489,35 €</b>	43% SMC	<b>779,34 €</b>	53% SMC	<b>960,58 €</b>	100% SMC	<b>1 812,42 €</b>
<b>Année 2</b>	39% SMC	<b>706,84 €</b>	51% SMC	<b>924,33 €</b>	61% SMC	<b>1 105,58 €</b>	100% SMC	<b>1 812,42 €</b>
<b>Année 3</b>	55% SMC	<b>996,83 €</b>	67% SMC	<b>1 214,32 €</b>	78% SMC	<b>1 413,69 €</b>	100% SMC	<b>1 812,42 €</b>
<b>Pour apprenti reconnu travailleur handicapé ou sportif de haut niveau, échec à l'obtention du diplôme</b>								
<b>Année 4</b>	70% SMC	<b>1 268,69 €</b>	82% SMC	<b>1 486,18 €</b>	93% SMC	<b>1 685,55 €</b>	100% SMC	<b>1 812,42 €</b>

\*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  
 \*\*\* % du SMC du G1 CCNS si supérieur au SMIC

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.

Le taux de rémunération change le mois suivant l'anniversaire de l'apprenti.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage dans l'année suivant la fin de son précédent contrat, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de sa dernière année du contrat précédent.

<sup>2</sup> Au 01/12/2024, le SMC mensuel du groupe 1 de la CCNS à 1.812.46 € brut pour 35 heures x 52/12 est supérieur à celui du SMIC

## 6 / AVANTAGES FINANCIERS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### 6-1 / Aides financières à l'embauche pour l'employeur

#### 6-1-1 / L'aide unique

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) et d'un niveau maximum Bac+2 (niveau 5).



L'aide unique est d'un montant de 6 000 € maximum pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage. 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).

**Cette aide exceptionnelle est mobilisable pour l'embauche d'un apprenti préparant une formation de niveau 4 (TFP Educateur de Handball ou BPJEPS Educateur sport mention APT) ou de niveau 5 (TFP Entraîneur de Handball, TFP Négociateur technico-commercial).**

#### 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<sup>3</sup>, 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'Educateur 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'Education Populaire et du Sport Activités Physique pour Tous pour les titulaires d'un TFP Educateur de Handball
    - Autre diplôme complémentaire au TFP Educateur 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...).
    - 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, 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.

<sup>3</sup> Voir note d'orientation Emploi-Apprentissage FFHANDBALL – ANS 2023

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

Sur la base du tableau de rémunération minimale précédent,

**Exemples de coûts annuels restant Employeur pour un contrat d'apprentissage pour le suivi d'un TFP d'Educateur de Handball ou d'Entraîneur de Handball sur 14 ou 16 mois sans l'aide complémentaire possible ANS ou AGEFIPH**

**Pour l'embauche d'un apprenti à partir du 01/012024, les coûts restant sont les suivants selon la durée du parcours ou du contrat :**

TFP Educateur HB N4 ou Entraîneur HB N5 14 mois	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26-29 ans
Coût employeur avec aide unique sur 12 mois (année 1)	- 127,76 €	3 352,09 €	5 526,99 €	15 749,04 €
Coût employeur sur 2 mois (année 2)	1 413,69 €	1 848,67 €	2 211,15 €	3 624,84 €
Coût total employeur sur 14 mois	<b>1 285,93 €</b>	<b>5 200,76 €</b>	<b>7 738,14 €</b>	<b>19 373,88 €</b>

TFP Educateur HB N4 ou Entraîneur HB N5 16 mois	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26-29 ans
Coût employeur avec aide unique sur 12 mois (année 1)	- 127,76 €	3 352,09 €	5 526,99 €	15 749,04 €
Coût employeur sur 4 mois (année 2)	2 827,38 €	3 697,34 €	4 422,30 €	7 249,68 €
Coût total employeur sur 16 mois	<b>2 699,62 €</b>	<b>7 049,42 €</b>	<b>9 949,30 €</b>	<b>22 998,72 €</b>

Pour les plus de 26 ans, la part de cotisations salariales et patronales représente environ 50 euros 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 pris en charge par l'opérateur de compétence (OPCO), l'AFDAS pour la branche Sport, UNIFORMATION pour la branche de l'animation.

### 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 montants de prise en charge 2024 pris en charge par l'AFDAS :**

Dispositifs	Conditions légales	Prise en charge Afdas 2024	Condition de mise en œuvre
Frais de restauration	3€ par repas	3€ par repas (2 repas maximum)	Facturation par le CFA
Frais d'hébergement	6€ par nuitée	6€ par nuitée	Facturation par le CFA
Frais liés à la mobilité européenne	Forfait déterminé par l'opérateur de compétences	Présentation des demandes des CFA au CA AFDAS après instruction	

Afin de faciliter la mobilité des apprentis vers la métropole ou vers les autres territoires d'outre-mer, des remboursements sont possibles et encadrés comme suit :

- Un aller/retour par semestre pour une durée de formation de 12 mois
- Des plafonds suivants pour le coût du transport aérien :
  - Vers la métropole :
    - Guadeloupe-Métropole : 1000 €
    - Martinique-Métropole : 1000 €
    - Guyane-Métropole : 1200 €
    - Réunion-Métropole : 1200 €
  - Inter DOM :
    - Guyane - Martinique : 500 €
    - Guyane - Guadeloupe : 500 €
    - Guadeloupe-Martinique : 200 €



## 6-5 / Aides spécifiques pour l'apprenti

### 6-5-1 / L'aide aux premiers équipements pédagogiques

<b>Aide aux 1<sup>er</sup> équipements pédagogiques (éligible à la péréquation)</b>	Forfait déterminé par l'opérateur de compétences identiques à l'ensemble des CFA	Un forfait de 500€ 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 Décathlon Pro par le CFA des métiers du Handball) que l'apprenti choisi 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 aux apprentis 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 :

- o Être âgé d'au moins 18 ans,
- o Être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution,
- o 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 la mobilité professionnelle

Les apprentis bénéficient d'aides sociales spécifiques et dispositifs relatifs au logement ou à la mobilité professionnelle : APL, aide mobilière 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 :

- o Le Président ou Directeur bénévole
- o 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'Etat BEES, BPJEPS, DEJEPS, ou DESJEPS, Licence STAPS Education et motricité 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 CA de l'Afdas applicable en 2023).**

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 100 euros par mois pendant 10 mois).

<https://www.afdas.com/documents/formulaires-afdas-et-note-dinformation/entreprises/demande-de-versement-indemnite-fonction-tutorale-maitre-apprentissage/view>

Cette aide est à demander dès le dépôt du contrat à l'AFDAS.

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 10 mois.**

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

Seul l'OPCO (AFDAS ou UNIFORMATION) 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 Sur le portail de l'AFDAS : <https://www.afdas.com/entreprises/services/financements/votre-portail-adherent-mya>
- o Le Cerfa : se rapprocher du CFA
- o Le calendrier de la formation : voir l'ITFE préparant la certification souhaitée
- o Une convention de formation bipartite (Entreprise/CFA)

**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.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](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/j_6/accueil)