

Kit Alternance TFP4 – Éducateur de Handball

GUIDE D'ACCUEIL DES CLUBS FORMATEURS

Ce kit regroupe l'ensemble des documents, outils et informations nécessaires pour garantir une intégration réussie et un parcours de formation de qualité.



Kit Alternance TFP4 – Éducateur de Handball

SOMMAIRE

Document 1	3
<ul style="list-style-type: none">• Document d'information – Stagiaire TFP4• Planning prévisionnel formation TFP4 Educateur de Handball• 2026-2027	
Document 2	6
Devenir apprenti dans le handball/Pourquoi accueillir un apprenti ?	
Document 3	10
Guide méthodologique – Recruter un·e apprenti·e (2026)	
Document 4	23
Processus d'enregistrement du CERFA – CFA FFHandball (2025–2026)	
Document 5	25
Synthèse de l'apprentissage 2026	
Document 6	28
FAQ – Accueillir un·e apprenti·e dans son club (2026)	

DOCUMENT D'INFORMATION STAGIAIRE TFP4

TFP4 EDUCATEUR DE HANDBALL



1

SE FORMER À
ENTRAÎNER DES
JEUNES ET DES
ADULTES

2

SE FORMER À 3 OFFRES
DE PRATIQUES :
ECOLE DE HANDBALL /
HANDFIT / HAND À 4

3

SE FORMER À
L'ACCOMPAGNEMENT
DE L'ARBITRAGE
(ACC ECOLE - OTM)

4

SE FORMER À LA
MÉTHODOLOGIE
DE PROJET

PARCOURS DE 12 MOIS

avec 11 stages de formations

Organisation de la formation :

1 semaine en formation /

3 semaines en club par mois

INSTITUT
FORMATION
EMPLOI
LIGUE
GRAND EST



ITFE.GRANDESTHANDBALL.FR

18/08/2026	TEST DE SÉLECTION		
7 AU 11 SEPTEMBRE 2026	STAGE 1 <ul style="list-style-type: none"> • POSITIONNEMENT (1J) • BC1 : FORMALITÉ ADMIN + ACC UN GROUPE (1J) • BC3 : STAGE ENFANT (3JRS) 	NANCY	MODULE COMPLÉMENTAIRE : BUREAUTIQUE PARTIE 1 EN WEBTRAINING = 5H
12 AU 16 OCTOBRE 2026	STAGE 2 <ul style="list-style-type: none"> • BC2 : MÉTHO DE PROJET + OUTILS FFHB/RÈGLEMENT ASSO (2JRS) • BC3 : STAGE ENFANT (2JRS) 	NANCY	
14/10/2026	CERTIF. EPSMP		
9 AU 13 NOVEMBRE 2026	STAGE 3 <ul style="list-style-type: none"> • BC1 : ACC ECOLE D'ARBITRAGE + OTM + RESP SALLE (1,5JRS) • BC2 : AMBIANCE SEINE ET SEREINE (1J) • BC3 : STAGE ADULTE (2,5JRS) 	STRASBOURG	MODULE COMPLÉMENTAIRE : BUREAUTIQUE PARTIE 2 EN WEBTRAINING = 5H
14 AU 18 DÉCEMBRE 2026	STAGE 4 <ul style="list-style-type: none"> • BC1 : PRÉVENIR ET AGIR VS COMPORTEMENT DÉVIAN (1J) • BC2 : METHO DE PROJET (0,5J) • BC3 : STAGE ADULTE (1,5JRS) + STAGE JEUNE (2JRS) 	BARR	
10 AU 14 JANVIER 2027	STAGE 5 <ul style="list-style-type: none"> • BC2 : COMM + PROMO (1J) • METHO DE PROJET (0,5J) • BC1 : ACC EQUIPE (1J) • BC3 : STAGE JEUNE (2JRS) • MC : DÉVELOPPER SON AVENIR PRO(0,5J) 	NANCY	
28/01/2027	CERTIF. BC1		
7 AU 11 FÉVRIER 2027	STAGE 6 <ul style="list-style-type: none"> • BC3 : STAGE JEUNE (2,5JRS) STAGE ADULTE (2JRS) • BC2 : CITOYENNETÉ (0,5J) 	METZ	
15 AU 19 MARS 2027	STAGE 7 <ul style="list-style-type: none"> • BC3 : STAGE ENFANTS (3,5JRS) • BC2 : METHO DE PROJET (0,5JRS) 	TROYES	RATTRAPAGE CERTIF. BC1. 12/03/27
5 AU 9 AVRIL 2027	STAGE 8 <ul style="list-style-type: none"> • BC3 : STAGE JEUNE (3JRS) • BC2 : COMM + PROMO (1J) • MC : DÉVELOPPER SON AVENIR PRO(1J) 	NANCY	
27/05/2027	CERTIF. BC3A		
17 AU 28/05/2027	CERTIF. BC3B		
10 AU 14 MAI 2027	STAGE 9 <ul style="list-style-type: none"> • BC2 : AMBIANCE SEINE ET SEREINE (0,5J) • BC3 : STAGE ADULTE (2JRS) • STAGE JEUNE (2JRS) 	REIMS	
14 AU 18 JUIN 2027	STAGE 10 <ul style="list-style-type: none"> • BC3 : STAGE ENFANTS(4JRS) 	NANCY	RATTRAPAGE CERTIF. BC3B 21 AU 25/06/27
07/06/2027	CERTIF. BC2		
5 AU 8 JUILLET 2027	STAGE 11 <ul style="list-style-type: none"> • BC3:STAGE JEUNE (1,5JRS) STAGE ADULTE (1,5JRS) • MC : DÉVELOPPER SON AVENIR PRO (1J) 	NANCY	RATTRAPAGES CERTIF. BC2 15/07/27 BC3A 16/07/27
03/09/2027	JOURNÉE DE BILAN		

DEVENIR APPRENTI DANS LE HANDBALL / POURQUOI ACCUEILLIR UN APPRENTI

L'apprentissage c'est apprendre un métier en alternant périodes pratiques dans une structure FFHandball et périodes de formation avec, à la clé, un titre à finalité professionnelle tel que le TFP "Educateur de Handball" ou le TFP "Entraîneur de Handball"

Un tremplin pour trouver un emploi



Une première expérience professionnelle longue



Une formation entièrement prise en charge



Un accompagnement par un professionnel qualifié



Un titre à finalité professionnelle reconnu



Dans la structure, les apprentis ont le statut de salarié et bénéficient d'un salaire, de congés payés, et d'un congé exceptionnel de 5 jours pour préparer leur examen

Pour qui et combien de temps ?

Pour tous les jeunes **de 16 à 29 ans** révolus



Et par exception Au-delà de 29 ans, pour les apprentis préparant un diplôme ou un titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau.



De **12 à 16 mois (en moyenne)** pour les TFP de la FF HANDBALL avec un temps en centre de formation d'au moins 25% du temps de travail



« Mon salaire a augmenté avec mon âge et la durée de mon contrat »



18 ANS
1^{re} ANNÉE

Un salaire garanti et qui progresse



19 ANS
2^e ANNÉE



20 ANS
3^e ANNÉE

Pour les contrats conclus à compter du 01/01/2026*

Je gagne **43%** du Smic, soit 783,90€

Je gagne **51%** du Smic, soit 929,75€

Je gagne **67%** du Smic, soit 1221,43€

POURQUOI CHOISIR L'APPRENTISSAGE ?

Des certifications pour encadrer le handball contre rémunération

TFP Educateur
de Handball
(Niveau 4 –
bac)

BPJEPS Activi-
tés Physiques
pour Tous
(Niveau 4)

TFP Entraîneur
de Handball
(Niveau 5 –
bac+2)

Oui, avec l'apprentissage on peut devenir éducateur ou entraîneur de Handball.

Les Instituts Territoriaux de la Formation et de l'Emploi de la FFHandball offrent la possibilité d'obtenir une certification par la voie de l'apprentissage.

Pour plus d'informations: <https://ffhandball-formation.sportef.com>

De nombreuses fonctions et activités accessibles dans différentes structures de la FFHANDBALL

Le TFP Educateur de Handball

permet d'encadrer des activités du handball dans 3 domaines principaux :

- Participer à la vie associative d'une structure de handball
- Animer des pratiques socio-éducatives et sociétales (BabyHand, Hand 1er pas, Minihand, Hand à 4, Hand-fit, Handensemble)
- Entraîner une équipe en compétition jusqu'au niveau régional

Le TFP Entraîneur de Handball permet d'exercer son métier dans 3 domaines principaux :

- concevoir unedémarche d'entraînement etmanager une équipe en compétition,
- former des jeune et performer avec des adultes
- coordonner un projet technique et/ou sportif et développer le modèle économique de la structure.

Les plus du statut d'apprenti



Une aide au premier équipement en lien avec la formation suivie d'une valeur maximale de 500€

Une prise en charge des frais d'hébergement et de restauration à hauteur de 3€ par repas et 6€ par nuitée



Une aide au permis de conduire, d'un montant de 500 € !

De nombreux avantages avec la Carte d'étudiant des métiers



UNE QUESTION ?

Contact : cfa.info@ffhandball.net
<https://ffhandball-formation.sportef.com>

POURQUOI ACCUEILLIR UN APPRENTI DANS LE HANDBALL ?

CHOISISSEZ L'APPRENTISSAGE !

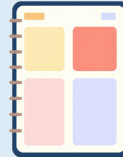
Former les éducateurs de demain

Accueillir un apprenti permet de transmettre votre savoir-faire et vos valeurs à la nouvelle génération d'entraîneurs.

Un apprenti peut



Aider à encadrer les entraînements



Participer à l'organisation des événements et stages



Accompagner les équipes jeunes



Soutenir les actions de développement du club



Dans la structure, les apprentis ont le statut de salarié et bénéficient d'un salaire, de congés payés, et d'un congé exceptionnel de 5 jours pour préparer leur examen

Pour qui et combien de temps ?

Le contrat d'apprentissage est accessible :

- aux jeunes de 16 à 29 ans révolus
- sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap
- et dans certains cas pour les sportifs de haut niveau



Un salarié motivé et formé

UN COÛT SALARIAL AVANTAGEUX

Grâce au contrat d'apprentissage :

- rémunération encadrée
- aides financières possibles
- investissement accessible pour le club

UNE FORMATION DIPLÔMANTE

L'apprenti :

- suit une formation diplômante
- bénéficie d'un accompagnement pédagogique
- développe des compétences techniques et pédagogiques

PRÉPARER L'AVENIR DU CLUB

Former un apprenti, c'est :

- structurer le club
- anticiper le renouvellement des encadrants
- fidéliser un futur éducateur

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE – RECRUTER UN·E APPRENTI·E (2026)

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE POUR LES STRUCTURES D'ACCUEIL

L'apprentissage : mode d'emploi (Mise à jour au 08/03/2026)

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 oeuvrer 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) 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 / STRUCTURES D'ACCUEIL	12
2 / PUBLICS VISES	12
3 / FORMATIONS ELIGIBLES	12
3-1 / Titre à finalité professionnelle d'Eduteur de Handball – Niveau 4	12
3-2 / Titre à finalité professionnelle d'Entraîneur de Handball – Niveau 5	12
3-3 / Titre à finalité professionnelle de Chargé de développement de structure sportive associative (CDSSA) – Niveau 5	13
4 / MODALITES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	13
4-1 / Type du contrat	13
4-2 / Durée du contrat	13
4-3 / Succession de contrats	14
4-4 / Conditions de travail	14
5 / REMUNERATION DU SALARIE – APPRENTI	14
6 / AVANTAGES FINANCIERS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	15
6-1 / Aides financières à l'embauche pour l'employeur	15
6-1-1 / L'aide unique	15
6-1-2 / L'aide AGEFIPH	15
6-1-3 / Les aides régionales (Conseils Régionaux, DRAJES...)	16
6-1-4 / Le coût d'embauche restant pour l'employeur	17
6-2 / Exonération et réduction de charges patronales et salariales	17
6-3 / Prise en charge des coûts pédagogiques de la formation	18
6-4 / Prise en charge d'une partie des frais annexes de la formation	18
6-5-1 / L'aide aux premiers équipements pédagogiques	18
6-5-2 / La carte nationale d'étudiant des métiers	19
6-5-3 / L'aide au permis de conduire B	19
6-5-4 / Les aides sociales au logement ou la mobilité professionnelle	19
7 / LE MAITRE D'APPRENTISSAGE	19
7-1 / Désignation du maître d'apprentissage	19
7-2 / La mission du maître d'apprentissage	20
7-3 / La formation du maître d'apprentissage	20
7-4 / L'aide à la fonction de maître d'apprentissage	20
8 / PROCEDURE D'ENREGISTREMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE DE DROIT PRIVE	21

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).

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 (Niveau 4 – Bac ou Niveau 5 – Bac+2) pour ses structures, éligibles à un parcours de formation par la voie de l'apprentissage, dispensés notamment par le CFA de la FFHANDBALL.

3-1 / Titre à finalité professionnelle d'Edicateur de Handball – Niveau 4

L'Edicateur de Handball est un professionnel de l'encadrement des activités du handball qui exerce son métier dans trois domaines principaux :

- La participation à la vie associative de la structure de handball
- Le développement et l'initiation des offres de pratiques du Handball à visée socio-éducative et sociale
- L'animation de séances d'entraînement d'une équipe en compétition jusqu'au plus haut niveau régional

La formation d'Edicateur de Handball par la voie de l'apprentissage est dispensée par le CFA en lien les Instituts Territoriaux de la Formation et de l'Emploi (ITFE) sous-traitant.

3-2 / Titre à finalité professionnelle d'Entraîneur de Handball – Niveau 5

L'Entraîneur de Handball est un professionnel de l'encadrement des activités du handball qui exerce son métier dans trois domaines principaux :

- L'analyse de la performance au service de l'activité Handball
- L'entraînement d'un groupe de joueurs jusqu'aux plus hauts niveaux de jeu amateur
- La coordination d'un projet technique et/ou sportif au regard de l'environnement et des besoins de la structure

La formation d'Entraîneur de Handball par la voie de l'apprentissage est dispensée le CFA en lien avec certains ITFE sous-traitant et l'IFFE (pour les sessions dédiées aux sportifs de haut-niveau).

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.

3-3 / Titre à finalité professionnelle de Chargé de développement de structure sportive associative (CDSSA) – Niveau 5

Le chargé de développement de structure sportive associative est un professionnel de l'encadrement des activités d'une structure qui exerce son métier dans quatre domaines principaux :

- L'accompagnement du projet de développement de la structure
- La gestion de l'administration et des ressources de la structureLa gestion des activités sportives et de leurs équipements au sein de la structure
- L'organisation d'évènements ponctuels

La formation de chargé de développement de structure sportive associative par la voie de l'apprentissage est dispensée par l'IFFE en lien avec l'organisme de formation privé (Sport Nova).

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'association (notamment la CCNS pour les structures sportives).

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 et de son année de formation. Elle est calculée sur un pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (SMC)² de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) à partir de 21 ans.

² Au 01/01/2026, le SMC mensuel du groupe 1 de la CCNS à 1.848.80 € brut pour 35 heures x 52/12 est supérieur à celui du SMIC

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.

Salaires mensuels Apprentis								
	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**/**
Année 1	27% SMIC	492,22 €	43% SMIC	783,90 €	53% SMC	979,86 €	100% SMC	1 848,80 €
Année 2	39% SMIC	710,98 €	51% SMIC	929,75 €	61% SMC	1 127,77 €	100% SMC	1 848,80 €
Année 3	55% SMIC	1 002,67 €	67% SMIC	1 221,43 €	78% SMC	1 442,06 €	100% SMC	1 848,80 €
Pour apprenti reconnu travailleur handicapé ou sportif de haut niveau, échec à l'obtention du diplôme								
Année 4	70% SMIC	1 276,12 €	82% SMIC	1 494,88 €	93% SMC	1 719,38 €	100% SMC	1 848,80 €

Pour les embauches d'apprentis à partir du 01/01/2026

*Pas de différence entre salaire net et brut pour les apprentis ayant un salaire inférieur à 50% du SMIC ; exonération de cotisations salariales, CSG et CRDS, et réduction Fillon sur les cotisations patronales

** Apprenti dont le salaire est au-delà de 50% du SMIC ou du SMC = imposition de cotisations salariales + CSG + CRDS sur la part de mensuel brut dépassant 50%

***Imposition de cotisations patronales sur la part qui dépasse 79% du SMC G1 CCNS

****% du SMC du G1 CCNS si supérieur au SMIC (apprentis de plus de 21 ans)

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.

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).

A partir du 08/03/2026, l'aide unique est de :

- 5 000 € maximum pour la première année d'exécution d'un contrat d'apprentissage préparant une formation de niveau 4
- 4500 € maximum pour la première année d'exécution d'un contrat d'apprentissage préparant une formation de niveau 5 (5000 € pour un contrat d'apprentissage en outre-mer)
- 2000 € maximum pour la première année d'exécution d'un contrat d'apprentissage préparant une formation de niveau 6

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).

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au cours de la 1re année ou de contrat d'apprentissage de moins de 12 mois, l'aide n'est pas due à compter du jour suivant la date de fin du contrat. La proratisation du montant de l'aide s'effectue au prorata temporis en fonction du nombre de jours couverts par le contrat pour les mois considérés.

Cette aide exceptionnelle de 5000 € est mobilisable pour l'embauche d'un apprenti préparant les formations TFP Educateur de Handball ou BPJEPS Educateur sport mention MAPST (niveau 4) et de 4500 € pour les formations TFP Entraîneur de Handball, TFP Chargé de développement de structure sportive associative (niveau 5).

Le montant de l'aide est de 6 000 € maximum pour les contrats conclus avec une personne reconnue travailleur handicapé.

6-1-2 / L'aide AGEFIPH

Des aides complémentaires de la part de l'Agefiph pouvant aller jusqu'à 4000 € sont possibles dès lors que l'apprenti fait l'objet d'une procédure de reconnaissance de son handicap.

6-1-3 / Les aides régionales (Conseils Régionaux, DRAJES...)

Une aide complémentaire sur le coût résiduel restant à charge de l'employeur et/ou de l'apprenti, peut être allouée par le Conseil Régional local.

Selon la politique locale, ces aides peuvent concerner les frais annexes (hébergement, restauration, et/ou transport) pour le temps en centre de formation ou l'équipement pédagogique de l'apprenti.

Une aide complémentaire peut également être mobilisée auprès de certaines DRAJES, selon l'allocation régionale allouée. Il s'agit notamment du dispositif SESAME qui est mobilisable pour certains apprentis relevant de certains critères :

Des critères obligatoires d'âge :

- 16-25 ans révolus sur l'ensemble du territoire métropolitain (avec une extension possible jusqu'à 30 ans non révolus en cas de difficultés d'insertion particulières, dans la limite de 5 % du nombre d'entrants – voir infra) ;
- 16-30 ans non révolus dans les départements et régions d'outre-mer mettant en oeuvre le dispositif Sesame ;
- 16-30 ans non révolus pour les personnes reconnues en situation de handicap.

ET

Des critères géographiques :

- quartiers de la politique de la ville (QPV) ;
- zones de revitalisation rurale (ZRR) ;
- bassins de vie comprenant au moins 50 % de la population en ZRR ;
- intercommunalités ayant signé un contrat de relance et de transition écologique (CRTE) (Les différentes listes sont téléchargeables sur Osiris – Rubrique Mes documents).

OU

Des critères sociaux :

- jeunes sans soutien familial (dont le foyer ne dispose pas de revenus ou de ressources suffisantes pour le soutenir dans son parcours vers l'insertion ou l'autonomie) ;
- bénéficiaires de la garantie jeunes ou du contrat d'engagement jeune (CEJ) ;
- résidents en foyer de jeunes travailleurs (FJT) ;
- jeunes mineurs bénéficiant d'un suivi protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) ;
- bénéficiaires de l'aide sociale à l'enfance (ASE) ou d'un contrat jeune majeur ;
- réfugiés.

OU

Des critères de niveau de formation :

- jeunes en situation de décrochage scolaire ;
- jeunes bénéficiant du programme Promo 16 -18 piloté par l'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) ;
- jeunes sortis du système scolaire sans diplôme qualifiant ou professionnel ;
- jeunes en cours ou fin d'accompagnement dans une école de la 2e chance ou un centre de l'établissement pour l'insertion dans l'emploi (Evide).

OU

Des critères de difficultés d'insertion particulières (dans la limite de 5 % du nombre d'entrants) :

- Jeunes n'entrant pas dans les critères d'éligibilité fixés ci-dessus, dont le projet professionnel est avéré, et dont le parcours ne pourrait être concrétisé sans le concours du dispositif Sesame.

<https://www.education.gouv.fr/bo/2025/Hebdo33/SPOV2520071J-0>

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.

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

Sur la base du tableau de rémunération minimale précédent,

Pour l'embauche d'un apprenti à partir du 08/03/2026, les coûts restant sont les suivants selon la durée du parcours ou du contrat sans aide complémentaire possible selon le profil du candidat ou lieu géographique (AGEFIPH, DRAJES, ou Conseil Régional) :

Exemples de coûts annuels restant Employeur pour un contrat d'apprentissage pour :

suivi d'un TFP d'Educateur de Handball sur 12 mois

TFP4 EDUCATEUR HB 12 MOIS	COÛT EMPLOYEUR AVEC AIDE UNIQUE PAR MOIS	COÛT EMPLOYEUR AVEC AIDE UNIQUE SUR 12 MOIS
16-17 ans	69,82 euros/mois	837,84 euros/an
18-20 ans	358,11 euros/mois	4 297,32 euros/an
21-25 ans	553,55 euros/mois	6 642,60 euros/an
26-29 ans	1 413,93 euros/mois	16 967,16 euros/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) ;

L'employeur doit également prendre en charge une couverture prévoyance obligatoire pour l'apprenti prévu par la convention collective dont il relève (0,84% de la rémunération pour les structures qui relèvent de la CCNS).

6-2 / Exonération et réduction de charges patronales et salariales

Une exonération des cotisations salariales, CSG, et CRDS spécifique aux contrats d'apprentissage est prévue pour les rémunérations inférieures à 50% du SMIC ainsi qu'une exonération des cotisations patronales pour les rémunérations inférieures à 79% du SMIC.

Les rémunérations des apprentis bénéficient de la réduction générale renforcée pour les cotisations patronales (Loi Fillon) : rémunération supérieure à 79% du SMIC et inférieure à 1,6 SMIC.

6-3 / Exonération de la taxe d'apprentissage

Depuis le 1er mars 2026, la taxe d'apprentissage s'applique désormais aux associations qui emploient des salariés et qui sont passibles ou pas de l'impôt sur les sociétés.

Ces structures sont désormais redevables :

- de la part principale de la taxe d'apprentissage due mensuellement ;
- du solde de la taxe d'apprentissage dû annuellement.

Les structures concernées sont donc invitées à :

- déclarer mensuellement la part principale de la taxe d'apprentissage due au taux de 0,59 % de la masse salariale brute, à compter de la DSN de la période d'emploi de mars 2026 exigible à l'échéance des 5 ou 15 avril 2026,
- déclarer le solde de la taxe d'apprentissage qui sera dû au taux de 0,09 % de la masse salariale brute comprise entre le 1er mars et le 31 décembre 2026, sur la DSN d'avril 2027 le 5 ou 15 mai 2027

Concernant les établissements situés dans le Haut-Rhin, Bas-Rhin et la Moselle, seule la taxe d'apprentissage est due au taux de 0,44 %.

Certaines rémunérations sont exonérées de taxe d'apprentissage :

- les rémunérations versées aux apprentis : exonération totale pour les associations de moins de 11 salariés et à hauteur de 11 % du SMIC (20 % dans les DOM) pour les autres associations,
- les rémunérations versées aux salariés titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Les associations occupant un ou plusieurs apprentis titulaires d'un contrat régulier d'apprentissage, si la base annuelle d'imposition à cette taxe n'excède pas 6 fois le SMIC annuel, sont exonérées.

6-4 / 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 les structures relevant de la branche professionnelle du Sport, UNIFORMATION pour les structures relevant de la branche professionnelle de l'animation, et le CNFPT pour les apprentis des collectivités locales et territoriales.

6-5 / 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 sport et animation bénéficiant à l'apprenti et supportés par le CFA.

Tableau récapitulatif des montants de prise en charge 2026 pris en charge par l'AFDAS ou UNIFORMATION

Dispositifs	Conditions légales	Prise en charge Afdas ou Uniformation 2026	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	

6-6 / Aides spécifiques pour l'apprenti

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

Aide aux 1^{er} équipements pédagogiques	Forfait déterminé par l'OPCO 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 Intersport par le CFA des métiers du Handball) que l'apprenti choisi pour l'exercice de son activité (et en reste propriétaire).

6-6-2 / 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 : transport, restauration rapide et activités sportives et culturelles. La carte permet également d'avoir accès aux logements et aux restaurants universitaires.

6-6-3 / 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 mobili jeune, avance loca-pass, garantie visale, jeune ultramarin en situation d'accompagnement social...

7 / LE MAITRE 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 :

- **Un salarié qualifié de la structure (répondant aux exigences précisées plus bas)**

Ou

- **Le Président (s'il répond aux exigences précisées plus bas)**

Ou

- **Le Président (s'il ne répond pas aux exigences précisées plus bas et qu'il n'a pas de salarié qualifié) + Un salarié qualifié d'une autre structure (répondant aux exigences précisées plus bas) mis à disposition pour cette mission ou en CDD temps partiel**

Les conditions de compétences professionnelles exigées du maître d'apprentissage salarié sont déterminées par le règlement du diplôme ou du titre concerné (**TFP éducateur ou entraîneur de handball, BPJEPS éducateur sportif mention APT, etc...**) 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 justifier d'une carte professionnelle d'éducateur sportif en cours de validité.
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 - elle doit avoir lieu dans les 2 mois après le début du contrat de l'apprenti tutoré (décision CA de l'Afdas applicable en 2026).

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.

7-4 / L'aide à la fonction de maître d'apprentissage

Pour les structures de moins de 11 salariés, une aide à la fonction de maître d'apprentissage est attribuée selon un forfait défini par l'OPCO de Branche AFDAS (à ce jour : 65 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.

Pas de prise en charge si le contrat est rompu dans les 3 premiers mois.

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 :

- Sur le portail de l'AFDAS : <https://www.afdas.com/entreprises/services/financements/votre-portail-adherent-mya>
- Le Cerfa : se rapprocher du CFA
- 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 1er 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.

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>



PROCESSUS D'ENREGISTREMENT DU CERFA – CFA FFHANDBALL (2025–2026)



FFHANDBALL

PROCESS D'ENREGISTREMENT D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE (CERFA) **Apprenti.e, Employeur, CFA FFHandball, Opérateur de Compétences (OPCO)**

1 ÉTAPE

S'informer auprès de la Section d'Apprentissage territoriales mettant en œuvre la formation souhaitée :

L'apprenti.e et/ou le potentiel employeur se rapproche de l'ITFE portant le diplôme visé afin de connaître :

- Les modalités d'inscription et de sélection.
- Les dates de la formation.
- Les dates possibles de début et fin d'un contrat d'apprentissage = celui-ci peut commencer 3 mois avant et finir 3 mois après les dates de formation uniquement si le nombre d'heure de formation le permet (au moins 25% du temps de travail entre le début et la fin du contrat).

3 ÉTAPE

Edition des documents par le CFA :

Grâce à la réception du formulaire, le CFA édite le Cerfa contrat d'apprentissage et le retourne pour signature à l'employeur et à l'apprenti accompagné :

- De la convention de formation.
- Du planning prévisionnel de la formation.

CONTACTS CFA

Directeur du CFA : n.barbeau@ffhandball.net

Référente administrative du CFA :

m.dealmeida@ffhandball.net

Apprenti administratif du CFA :

c.duthuiller@ffhandball.net

2 ÉTAPE

Le Cerfa, contrat d'apprentissage :

Si les conditions de formation conviennent à l'apprenti.e et à l'employeur, ils remplissent ensemble les informations du formulaire



Le Cerfa est le document officiel obligatoire permettant l'enregistrement du contrat auprès des services de l'État et de l'organisme financeur des frais de formation.

Le CFA conseille aux apprentis et employeurs de rédiger également un contrat de travail précisant les conditions de travail et droits et devoirs des deux parties.

4 ÉTAPE

Enregistrement du Cerfa auprès de l'organisme financeur des frais de formation :

L'employeur enregistre la demande de financement du contrat d'apprentissage auprès de son OPCO (AFDAS si la structure dépend de la branche professionnelle du Sport ou UNIFORMATION si la structure dépend de la branche professionnelle de l'Animation) dès réception des éléments cerfa, convention et planning de la formation.

Si vous souhaitez demander l'aide à la fonction de maître d'apprentissage, ce [formulaire](#) est également à joindre au moment de la demande de prise en charge

Liens utiles concernant l'Afdas :

- 🔗 [Adhérer à l'Afdas](#)
- 🔗 [Espace Adhérent Afdas](#)
- 🔗 [Guide utilisateurs Afdas, Prise en charge d'un contrat d'apprentissage](#)

Liens utiles concernant Uniformation :

- 🔗 [Adhérer à Uniformation](#)
- 🔗 [Espace Employeur Uniformation](#)

SYNTHÈSE DE L'APPRENTISSAGE 2026

Tableau de synthèse

VOUS SOUHAITEZ FORMER ET RECRUTER UN ENCADRANT POUR VOS GROUPES LOISIRS OU COMPETITION ?

CHOISISSEZ LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE*

*Mise à jour au 14/03/2026 (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » + décrets d'application en vigueur + SMIC et SMC G1 CCNS en vigueur pour +21 ans)

LES EMPLOYEURS
LE PUBLIC

Associations (**ligues, comités, clubs**, GE), Sociétés Anonymes Sportives...

Les jeunes de **16 à 29 ans** révolus

CDD ou CDI de 35H avec une période d'apprentissage

LA DUREE DES
CONTRATS

La **durée du contrat (période) d'apprentissage dépend du Titre préparé / 25% du temps doit être consacré à la formation en centre**.
L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante. Ce maître d'apprentissage peut être de salarié de l'entreprise, voire être l'employeur bénévole lui-même.

LES
REMUNERATIONS

	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**/**
Année 1	27% SMIC	492,22 €	43% SMIC	783,90 €	53% SMC	979,86 €	100% SMC	1 848,80 €
Année 2	39% SMIC	710,98 €	51% SMIC	929,75 €	61% SMC	1 127,77 €	100% SMC	1 848,80 €

1 – Une **aide unique versée par France Compétences pour l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou une certification de niveau 4 (BPJEPS Educateur sportif MAPST, TFP Educateur HB) ou niveau 5 (TFP Entraîneur de HB, TFP Chargé de développement CDSSA) :**

- o Pour la première année (complète de 12 mois, sinon réduction de l'aide au prorata temporis) :
 - 5000 € pour le niveau 4
 - 4500 € pour le niveau 5
 - 6000 € pour les personnes en situation de handicap

LES AIDES

- 2 – Une ou des **aide(s) complémentaire(s) régionales** mobilisables auprès du Conseil Régional et/ou de la DRAJES locale selon critères
- 3 – Une **exonération de cotisations salariales, CSG, et CRDS pour les apprentis avec un salaire de moins de 50% du SMC** ; imposition de cotisations salariales sur la part de salaire qui dépasse 50% du SMIC
- 4 – une **exonération des cotisations patronales sur la part de salaire inférieure à 79% du SMC et une réduction des cotisations patronales (Loi Fillon) sur la part de salaire compris entre 79% du SMC et 1,6 SMIC**
- 4 – Une **aide à la fonction de maître d'apprentissage** de 65 € / mois pendant 10 mois
- 5 – Une **prise en charge intégrale des coûts pédagogiques et une partie des frais annexes** pour le temps en centre de formation (hébergement = 6 euros, restauration = 3 euros) selon le barème de l'OPCO de la Branche professionnelle dont relève la structure
- 6 – Une **aide au premier équipement professionnel** de 500 euros maximum (via le CFA)

LES COÛTS
EMPLOYEUR

Le **coût annuel restant Employeur** d'un contrat d'apprentissage pour :

- Le **TFP d'Éducateur de Handball sur 14 mois** (sans l'aide complémentaire Sesame) :

TFP Educateur HB N4 14 mois	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26-29 ans
Coût employeur avec aide unique sur 12 mois (année 1)	837,83 €	4 297,29 €	6 642,62 €	16 967,20 €
Coût employeur sur 2 mois (année 2)	1 405,40 €	1 837,84 €	2 233,33 €	3 661,20 €
Coût restant avec aide unique sur 14 mois	2 243,24 €	6 135,12 €	8 875,95 €	20 628,40 €

- Le **TFP d'Entraîneur de Handball sur 16 mois** (sans l'aide complémentaire Sesame) :

TFP Educateur 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)	1 406,62 €	4 906,83 €	7 258,37 €	17 685,60 €
Coût employeur sur 4 mois (année 2)	2 843,93 €	3 718,98 €	4 511,07 €	7 395,20 €
aide unique sur 16 mois	4 250,54 €	8 625,82 €	11 769,44 €	25 080,80 €

DEPOT DE LA
DEMANDE

Auprès de l'OPCO des structures employeuses de la Branche professionnelle du Sport, l'AFDAS

https://www.afdas.com/images/cerfa_12576_02_demande-de-prise-en-charge-ss-stagiaire-formation-prof-non-remunere.pdf

PLUS
D'INFORMATIONS

Sur la **création d'un contrat**, voir guide méthodologique « Contrat d'apprentissage » IFFE

Sur l'**apprentissage** : <https://www.afdas.com/entreprise/financer-vos-actions-de-formation/effectuer-votre-demande-de-prise-en-charge-via-votre-espace-adherent-mya.html>

CONTACT : cfa.info@ffhandball.net

FAQ – ACCUEILLIR UN·E APPRENTI·E DANS SON CLUB (2026)

FAQ – Accueillir un.e apprenti.e dans un club

Question 1 – Quels sont les niveaux de prise en charge (NPEC) des parcours de formation par apprentissage pour les TFP « Educateur de Handball » et « Entraîneur de Handball » définis par France Compétences, administrés par l’OPCO, vers le CFA ? Quel est le reste à charge pour l’apprenti et/ou l’employeur ?

Selon les dispositions arrêtées France Compétences, pour les associations et entreprises de la Branche professionnelle du sport, le NPEC (Niveaux de Prise en Charge) pour les TFP Educateur ou Entraîneur de Handball, en contrat d’apprentissage pour 12 mois, est de :

- 7.843 euros pour le TFP Educateur de Handball de niveau 4
- 9.250 euros pour le TFP Entraîneur de Handball de niveau 5

Ce sont ces valeurs qui s’appliquent actuellement pour les parcours en apprentissage des 2 TFP.

Au moins 25% du temps de travail doit être consacré à un temps en CFA ou Section d’apprentissage territoriale (en présentiel ou en distanciel).

Selon la durée du parcours par apprentissage, le NPEC évolue.

Exemples :

- TFP Educateur de Handball sur 14 mois en CFA = 9.150 €
- TFP Entraîneur de Handball sur 18 mois en CFA = 13.875 €

Le financement sera mobilisé au moment du dépôt du CERFA et de la convention de formation du CFA avec l’employeur (l’association ou l’entreprise) auprès de l’OPCO.

Ce sont ces valeurs qui s’appliquent actuellement pour les parcours en apprentissage des 2 TFP.

Au moins 25% du temps de travail doit être consacré à un temps en CFA ou Section d’apprentissage territoriale (en présentiel ou en distanciel).

Le financement sera mobilisé au moment du dépôt du CERFA et de la convention de formation du CFA avec l’employeur (l’association ou l’entreprise) auprès de l’OPCO.

Il n’y a pas de coût pédagogique pour l’employeur ou l’apprenti (gratuité à 100%).

Les frais annexes (hébergement, restauration, et déplacements) pour les temps en Centre de formation (CFA ou Section d’apprentissage) ne sont pas obligatoirement pris en charge par l’employeur.

Il existe des solutions de financement pour ces frais annexes auprès de l’OPCO (3 euros / repas pour 2 repas par jour et 6 euros pour l’hébergement) lorsqu’une partie ou la totalité est pris en charge par l’employeur ou auprès de certaines DRAJES lorsque le reste à charge pour l’employeur et/ou l’apprenti est important.

Enfin, certains conseils régionaux apportent des aides spécifiques via des dispositifs de prise en charge des frais annexes pour les apprentis (transport, restauration, et/ou hébergement).

Des aides sociales spécifiques existent pour les apprentis en difficultés financières, isolés (logement), – se renseigner auprès du CFA.

En dehors des temps en centre de formation, pour les temps en alternance dans l’association, l’apprenti est un employé comme un autre... il n’a pas à prendre en charge ces frais annexes sauf si l’apprenti prend des transports en commun publics pour se rendre de son domicile à son lieu de travail (abonnements bus, train, vélo) – 50% à la charge de l’employeur.

Question 2 – Qu'est-ce que l'OPCO ?

Les Opérateurs de Compétences (OPCO) accompagnent les associations ou entreprises dans le développement et la gestion des compétences et notamment au travers du financement de la formation professionnelle (salariés et/ou dirigeants bénévoles employeurs).

Les OPCO financent les parcours de formation (frais de formation et frais annexes) à partir des taux de prise en charge fixés par les branches professionnelles (représentants des employeurs et des salariés) et France Compétences notamment vis-à-vis des contrats en alternance (apprentissage et/ou de professionnalisation).

Les associations ou entreprises dépendent de l'OPCO considéré en fonction de la convention collective appliquée identifiée à partir du code NAF (Nomenclature d'Activité Française) attribué à l'association ou l'entreprise par l'INSEE, déterminant l'activité principale de la structure :

- **Pour les entreprises ou associations relevant des codes NAF :** 93.11Z (gestion d'installations sportives), 93.12Z (activités de clubs de sports), 93.13Z (activités des centres de culture physique), 93.19Z (autres activités liées au sport), 93.29Z (autres activités récréatives et de loisirs n.c.a.), 85.51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs) appliquant la convention collective nationale du Sport (CCNS), l'OPCO est l'AFDAS

<https://www.afdas.com/entreprises/adherer>

- **Pour les entreprises ou associations relevant des codes NAF :** 8552Z - Enseignement culturel ; 8559B - Autres enseignements ; 8899A - Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents ; 9001Z - Arts du spectacle vivant ; 9004Z - Gestion de salles de spectacles ; 9329Z - Autres activités récréatives et de loisirs ; 9499Z - Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire **appliquant la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs, et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (Eclat), l'OPCO est UNIFORMATION**

Chaque année, l'entreprise ou l'association employeur doit obligatoirement adhérer à cet OPCO et payer une contribution en fonction de sa masse salariale brute (année N-1 et/ou année de l'année en cours projetée) :

<https://www.afdas.com/entreprise.html>

Pour les apprentis n'ayant pas encore trouvé d'employeur, le CFA doit accompagner le jeune à trouver un employeur dans un délai de 3 mois (ou en cas de rupture de contrat).

Il existe un espace dédié sur le site internet fédéral pour la promotion des offres ou demandes d'emploi :

<https://ffhandball-ads.prd.ewill.biz/index.php?id=4593>

En l'absence de contrat d'apprentissage, l'Opco prendra en charge la formation à hauteur de 500 euros par mois ainsi que les éventuels frais annexes (hébergement et restauration).

Question 3 – Quelles sont les conditions de prise en charge des frais annexes pour les temps en centre de formation (CFA ou Section d'apprentis) ?

L'OPCO (AFDAS) prend en charge une partie des frais annexes des apprentis en centre de formation (jusqu'à 12 euros par journée en 2025) :

- 6 €/par nuitée (hébergement),
- 3 €/repas (2 repas / jour possible si nuitée : dîner et PDJ ou déjeuner et dîner)

Des aides spécifiques existent pour les apprentis ayant une mobilité en Europe et hors Europe

Par ailleurs, des aides spécifiques à ces frais annexes sont parfois mises en œuvre par les Conseils Régionaux pour les frais de transports des apprentis.

Question 4 – Quelles sont les autres aides disponibles mobilisables auprès de l'OPCO ?

Des aides spécifiques sont mobilisables pour les travailleurs handicapés ou les personnes en difficultés sociales dans les territoires ultramarins

	Niveau de prise en charge	
OPCO	Majoration pour les TH	Modulation pour tenir compte des surcoûts liés à l'accompagnement social des apprentis les plus en difficulté dans les DOM
AFDAS	Dans la limite de 4 000€ annuels, selon le montant estimé par le référent handicap	Soutenir les jeunes en difficulté par un accompagnement social : Forfait de 1 300€/jeune/an

L'aide au premier équipement pédagogique en lien avec la formation – certification et/ ou l'emploi et/ou métier visé : 500 euros.

D'autres types d'aides spécifiques existent sont parfois mis en place par les conseils régionaux ou pour l'aide au logement (se renseigner auprès de l'ITFE ou du CFA)

Question 5 – Quel âge pour devenir apprenti ?

L'âge minimum est de 16 ans.

Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile : Du 1er janvier au 31 décembre, et qu'il a terminé son année de 3e.

L'âge maximum est de 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour).

L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus (35 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

- L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

Il n'y a pas d'âge limite dans les cas suivants :

- L'apprenti est reconnu travailleur handicapé
- L'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape)
- L'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau

Si l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.

Question 6 – Comment est fixée la durée du contrat ?

La durée du contrat est liée à la formation permettant de se préparer à la délivrance d'une certification (titre à finalité professionnelle ou diplôme d'Etat). C'est un CDD (sans indemnités de fin de contrat à prévoir) mais il peut être conclu en CDI (si c'est le souhait de l'employeur). Le CERFA peut faire office de contrat en CDD.

Il n'est pas possible d'exécuter un contrat d'apprentissage à temps partiel. Le contrat d'apprentissage est conclu et exécuté à temps complet.

Seules deux catégories de bénéficiaires peuvent éventuellement le conclure dans le cadre d'un temps incomplet de formation : les bénéficiaires d'une RQTH et les sportifs de haut-niveau. Ces deux catégories bénéficient en effet de dispositions particulières justifiant l'aménagement d'un temps de travail (C. trav. R. 6222-49-1 et L. 6222-40).

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

C'est la date de début d'exécution du contrat ou la date de début du cycle de formation (la première des deux) qui fera débiter la prise en charge :

- **C'est la date d'exécution du début du cycle de formation** lorsque l'apprenti n'a pas d'employeur lors du début du cycle de formation, alors la durée du contrat d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle (dans la limite de 3 mois). A charge pour le CFA de l'assister dans la recherche d'un employeur. La personne en recherche d'employeur détient alors le statut de stagiaire de la formation professionnelle.
- **C'est la date de début d'exécution du contrat** lorsque l'apprenti a un employeur et que le début du cycle de formation débute plus tard (dans la limite de 3 mois). **Les dates du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en CFA sont portées sur le contrat d'apprentissage.** Cela étant, la date de début de formation pratique chez l'employeur ne peut donc être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat. Il en est de même pour la date de début de la période de formation en CFA

Ensuite, pour ce qui est de la durée du contrat d'apprentissage, elle correspond à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être adaptée après évaluation par le CFA du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de ses compétences. Cette durée est fixée par convention tripartite, signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti.

Ensuite, pour ce qui est de la durée du contrat d'apprentissage, elle correspond à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être adaptée après évaluation par le CFA du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de ses compétences. Cette durée est fixée par convention tripartite, signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti.

La durée du contrat peut être réduite si l'apprenti :

- achève une formation suivie pendant au moins 1 an en contrat de professionnalisation, en contrat d'apprentissage ou dans un établissement d'enseignement technologique à temps complet,
- a acquis des compétences lors :
 - o d'une mobilité à l'étranger
 - o d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle
 - o d'un service civique
 - o d'un volontariat militaire
 - o d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire
- est déjà titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins égal à celui préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ou a suivi certains stages qualifiants.
- obtient la qualification préparée dans le cadre du contrat d'apprentissage avant le terme de celui-ci
- n'a pas d'employeur lors du début du cycle de formation, alors la durée du contrat d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle (dans la limite de 3 mois).
- retrouve un autre employeur après une rupture anticipée de son contrat initial, la durée de ce second contrat peut alors être inférieure à 6 mois

La durée de la formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat d'apprentissage (sachant que, selon cas, on peut faire démarrer le contrat jusqu'à 3 mois max avant le début de la formation ou terminer le contrat jusqu'à 2 mois max après la fin de la formation et la fin des examens- rattrapage compris si échec à l'examen initial).

Question 7 - Est-il possible de fixer un salaire supérieur à celui préconisé dans le cadre d'un contrat d'apprentissage selon l'âge ou l'année de formation concernée ?

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; En outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat liée à la durée de sa formation.

Grille salariale mensuelle minimale apprenti (selon le SMIC défini au 01/01/2026 et le SMC Groupe 1 de la CCNS).

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 ^{*/**}
Année 1	27% SMIC	492,22 €	43% SMIC	783,90 €	53% SMC	979,86 €	100% SMC	1 848,80 €
Année 2	39% SMIC	710,98 €	51% SMIC	929,75 €	61% SMC	1 127,77 €	100% SMC	1 848,80 €
Année 3	55% SMIC	1 002,67 €	67% SMIC	1 221,43 €	78% SMC	1 442,06 €	100% SMC	1 848,80 €
Pour apprenti reconnu travailleur handicapé ou sportif de haut niveau, échec à l'obtention du diplôme								
Année 4	70% SMIC	1 276,12 €	82% SMIC	1 494,88 €	93% SMC	1 719,38 €	100% SMC	1 848,80 €
Pour les embauches d'apprentis à partir du 01/01/2026								
<small>*Pas de différence entre salaire net et brut pour les apprentis ayant un salaire inférieur à 50% du SMIC ; exonération de cotisations salariales, CSG et CRDS, et réduction Fillon sur les cotisations patron</small>								
<small>** Apprenti dont le salaire est au-delà de 50% du SMIC ou du SMC = imposition de cotisations salariales + CSG + CRDS sur la part de mensuel brut dépassant 50%</small>								
<small>***Imposition de cotisations patronales sur la part qui dépasse 79% du SMC G1 CCNS</small>								
<small>**** % du SMC du G1 CCNS si supérieur au SMIC (apprentis de plus de 21 ans)</small>								

De 16 à 20 ans, les salaires correspondent à un % du Smic.

A partir de 21 ans, ils correspondent à un % du SMIC ou du SMC (Salaire Minimum Conventionnel) du Groupe 1 de la grille de classification et de rémunération de la CCNS, si le SMC est supérieur au SMIC (ce qui n'est pas le cas à date) A partir de 26 ans jusqu'à 29 ans = 100% du SMIC ou SMC du G1 de la CCNS (années 1, 2, ou 3) si supérieur Pour les 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) = 100% du SMIC ou SMC du G1 de la CCNS (années 1,2,3,4) si supérieur.

L'employeur peut fixer un montant salarial supérieur au minimum défini.

Question 8 – Quels sont les coûts restant employeur à partir de l'aide unique de l'Etat (5.000 euros la première année de contrat) à partir du 01/03/2025 ? concernant le TFP Educateur ou Entraîneur de Handball ? Quelles sont les exonérations des charges sociales ?

Voir le guide employeur FFHANDBALL du futur apprenti – conditions de mise en oeuvre à partir du 01/01/2026..

Question 9 – Dans le cadre du TFP Educateur de Handball, si le début de contrat est plus tôt que le début de la formation, quel encadrement de l'apprenti pour ses activités d'animation ?

Pour le CFA, il y a 2 documents qui lient la structure et le jeune :

- **Le contrat d'apprentissage** : contrat financier qui régit le financement de la formation du jeune
- **La convention pédagogique d'alternance** (ou de formation) : c'est ce qui engage le club (structure d'accueil) et l'OF (CFA/SA) sur le plan pédagogique.
 - Elle définit :
 - un nombre d'heures
 - un maître d'apprentissage
 - la période de formation pratique chez l'employeur
 - la période de formation en CFA.

Le contrat d'apprentissage est lié à la convention, signé avec les dates extrêmes : qui part du positionnement jusqu'à la certification (rattrapage compris).

Avec le déclenchement de la convention, l'apprenti devient véritablement stagiaire dans une formation professionnelle.

Mais, le stagiaire n'est qu'en phase d'observation jusqu'à la vérification des EPMS (Exigences Préalables à la Mise en Situation Professionnelle), par le CFA, pour avoir sa carte professionnelle provisoire.

Le stagiaire ne peut donc se retrouver tout seul dans un gymnase pour des séances. Le maître d'apprentissage doit être présent.

Tant qu'il n'a pas les EPMS, il n'est pas en AUTONOMIE.

Question 10 – Quelles conditions de travail s'appliquent au contrat d'apprentissage ?

L'alternant est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle (du sport) et celle de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.

Il n'y a pas de période d'essai pour un contrat d'apprentissage mais une période probatoire. Chaque partie peut mettre fin au contrat sans motif jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Le temps de travail est identique à celui des autres salariés (35 heures) avec un droit aux congés payés (5 semaines par an) ainsi que 5 jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves (examens). L'employeur doit permettre à l'alternant de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail effectif (au moins 25% du temps de travail).

Question 11 – Quelles sont les conditions pour être tuteur / maître d'apprentissage ?

Un apprenti est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage identifié dans le contrat avec des missions et un temps dédié au sein de la structure.

- **S'assurer de l'intégration de l'alternant** : il lui fait découvrir l'entreprise, les différents services, les membres de son équipe de travail.
- **Le familiariser avec l'environnement de travail** : les équipements, les méthodes de travail.
- Confier des tâches en relation avec **les connaissances et compétences requises pour l'obtention du diplôme préparé**
- **Prendre le temps pour l'encadrer dans son activité** et l'aider à saisir les enjeux du métier dans sa globalité, à acquérir les savoir-faire essentiels, à gagner en autonomie, l'aider à améliorer ses performances
- S'assurer de la motivation et de son implication dans sa formation
- **Assurer la liaison avec le CFA**, et suivre l'évolution de la formation de l'apprenti (parcours, résultats aux examens).
- **Evaluer l'apprenti** et adapter son travail dans l'entreprise en conséquence
- Le maître d'apprentissage a des prérequis.

Le maître d'apprentissage a des prérequis.

- Contrat d'apprentissage**
- 2 ans d'ancienneté dans le métier visé par le diplôme
 - Un diplôme ou titre = ou > au niveau préparé par l'apprenti et relevant du domaine professionnel de celui préparé par l'apprenti + année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti
- Pourra encadrer au plus 2 apprentis + 1 redoublant
au plus 3 alternants (2 si c'est l'employeur)



Le maître d'apprentissage peut être :

- Soit un salarié de l'entreprise,
- soit l'employeur, salarié ou non (par exemple un président ou directeur bénévole d'une association sportive),
- soit le conjoint collaborateur de l'employeur

Une formation de 21 heures Tuteur / Maître d'apprentissage est mise en place par la FFHANDBALL – Cette formation est finançable par l'OPCO.

La structure employeuse peut percevoir une aide à la fonction de Tuteur – Maître d'Apprentissage de 65 euros par mois pendant 10 mois.

Aucun financement si le contrat est rompu dans les 3 premiers mois

Cette demande est à effectuer au moment du dépôt de CERFA à l'AFDAS.

Le versement de l'aide est déclenché par l'AFDAS, au bout des 10 mois d'exercice de la fonction de tuteur, après le dépôt d'un certificat de réalisation des missions de tuteur maître d'apprentissage pendant la période considérée par le CFA sur l'interface de l'OPCO.

En cas de contrôle, le CFA doit être en capacité de fournir les grilles de suivi ou le livret d'alternance de l'apprenti.

Question 12 : Un groupement d'employeurs peut-il employer des apprentis ?

Le GE peut recruter des apprentis pour les employer lui-même au niveau du groupement. Il peut également employer des apprentis pour les mettre à disposition des entreprises adhérentes. L'apprenti peut être mis à disposition de deux entreprises adhérentes au plus.

Un maître d'apprentissage ne peut avoir la charge de plus de deux apprentis, cette limite de deux apprentis par maître d'apprentissage est appréciée au niveau du groupement d'employeurs ou le cas échéant au niveau de l'entreprise adhérente.

Références : articles L.6223-5 et R.6223-10 du code du travail

Question 13 : Peut-on mettre à disposition un apprenti auprès d'une autre structure ?

Conformément à l'article **R6223-10** du Code du Travail, l'employeur peut conclure une convention avec une **entreprise d'accueil** « afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation, en application de l'art. L.6221-1, une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie notamment pour recourir à des équipements et des techniques qui ne sont pas utilisées dans celle-ci »

La signature d'une convention tripartite entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti précise, notamment :

1. La durée de la période d'accueil ;
2. L'objet de la formation ;
3. Le nom et la qualification de la personne chargée d'en suivre le déroulement ;
4. La nature des tâches confiées à l'apprenti ;
5. Les horaires et le lieu de travail ;
6. Les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de l'apprenti des frais de transport et d'hébergement ;
7. L'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

Cette convention est soumise à l'avis du CFA.

- La convention peut être appliquée dès réception par l'employeur de l'accord du CFA.
- Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti continue de suivre sa formation au CFA.
- La convention prévoit les modalités de partage entre l'employeur et l'entreprise d'accueil des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ainsi que les modalités de partage des frais de transport et d'hébergement de l'apprenti.
- Un apprenti ne peut pas effectuer plus de la moitié de sa formation en entreprise dans une entreprise d'accueil. Un maximum de deux mises à disposition sur la durée totale de la formation est possible.

Question 14 : un apprenti peut-il cumuler un autre emploi ?

Le contrat d'apprentissage est conclu et exécuté à temps complet.

Seules deux catégories de bénéficiaires peuvent éventuellement le conclure dans le cadre d'un temps incomplet de formation : les bénéficiaires d'une RQTH et les sportifs de haut-niveau ». Ces deux catégories bénéficient en effet de dispositions particulières justifiant l'aménagement d'un temps de travail (C. trav. R. 6222-49-1 et L. 6222-40).

Les apprentis mineurs doivent respecter un volume horaire strict de 35 heures / semaine. Il n'est donc pas possible de cumuler un autre emploi.

Pour les apprentis majeurs, les conditions de temps de travail de la CCNS s'appliquent : modulation du temps de travail, travail le dimanche... Il est possible pour eux de cumuler un autre emploi mais sous condition d'accord de l'employeur principal, dans la limite des heures supplémentaires possibles prévus :

- Jusqu'à 44 heures par semaine sur 12 semaines consécutives
- Jusqu'à 46 heures par semaine exceptionnellement

Question 15 : où puis-je suivre le TFP éducateur ou entraîneur de Handball par apprentissage ?

Voir les sessions TFP Educateur et Entraîneur de Handball 2025/26 auprès des ITFE

<https://ffhandball-formation.sportteef.com>

Sessions spécifiques TFP Educateur et Entraîneur de Handball **pour les sportifs de haut-niveau ou pour les territoires ultramarins** - **voir directement l'IFFE.**

Question 16 : que se passe-t-il lorsque l'apprenti rate des examens (jurys d'épreuves : initiale et rattrapage) ?

Il est possible de prolonger le contrat d'apprentissage jusqu'à 12 mois.

INSTITUT
FORMATION
EMPLOI
LIGUE
GRAND EST

