

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.

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'apprenti) 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.prds.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 sont mis en place pour les apprentis de certains territoires ultramarins (Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion).

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 :

- une aller / retour par semestre pour une durée de formation de 12 mois
- des plafonds suivants pour le coût du transport aérien :
 - o Vers le métropole :
 - Guadeloupe-Métropole : 1000 €
 - Martinique-Métropole : 1000 €
 - Guyane-Métropole : 1200 €
 - Réunion-Métropole : 1200 €
 - o Inter DOM :
 - Guyane-Martinique : 800 €
 - Guyane-Guadeloupe : 800 €
 - Guadeloupe-Martinique : 400 €
 - Mayotte-Réunion : 400 €

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

Frais mobilités en Europe et hors Europe	
Forfait obligatoire ①	Prises en charges facultatives ①
- 400€ mobilité < 4 semaines - 500€ mobilité [4 semaines à 6 mois] - 600€ mobilité > 6 mois Majoration de 10% pour les niveaux Bac et infra	Pays de la mobilité Mobilité < 4 semaines Mobilité > 4 semaines UE +Islande, Norvège, Suisse, RU (après le 1er/01/2021) 1 000€HT 2000€HT Autres pays 1 500€HT 2 500€HT

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

OPCO	Niveau de prise en charge	
	Majoration pour les TH i	Modulation pour tenir compte des surcoûts liés à l'accompagnement social des apprentis les plus en difficulté dans les DOM i
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 3^e.

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
- L'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, 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.**

- 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 :
 - d'une mobilité à l'étranger
 - d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle
 - d'un service civique
 - d'un volontariat militaire
 - 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 01/06/2026 et le SMC G1 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	504,09 €	43% SMIC	802,82 €	53% SMIC	989,52 €	100% SMIC	1 867,02 €
Année 2	39% SMIC	728,14 €	51% SMIC	952,18 €	61% SMIC	1 138,88 €	100% SMIC	1 867,02 €
Année 3	55% SMIC	1 026,86 €	67% SMIC	1 250,90 €	78% SMIC	1 456,27 €	100% SMIC	1 867,02 €
<i>Pour apprenti reconnu travailleur handicapé ou sportif de haut niveau, échec à l'obtention du diplôme</i>								
Année 4	70% SMIC	1 306,91 €	82% SMIC	1 530,95 €	93% SMIC	1 736,33 €	100% SMIC	1 867,02 €
Pour les embauches d'apprentis à partir du 01/06/2026								
*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 SMIC (ou du SMC G1 CCNS si supérieur)								
**** % du SMC du G1 CCNS si supérieur au SMIC (apprentis de plus de 21 ans)								

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 – A partir du décret du 08/03/2026 fixant l'aide unique de l'Etat pour les diplômes ou certifications de niveau 4 tel que le TFP Educateur de Handball (5.000 euros) et de niveau 5 tel que le TFP Entraîneur de Handball (4.500 euros), quels sont les coûts restant employeur ? Quelles sont les exonérations des charges sociales et fiscales ?

Voir le guide employeur FFHANDBALL du futur apprenti – conditions de mise en œuvre à partir du 01/06/2026.

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 EPMSP (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 EPMSP, 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).
- **Évaluer l'apprenti** et adapter son travail dans l'entreprise en conséquence

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 10 heures par jour
- Jusqu'à 48 heures par semaine (article L. 3121-35 du Code du travail)
- Jusqu'à 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives (article L. 3121-20 Code du travail)

La contrepartie de ces durées maximales est le droit au repos minimum :

- 11 heures consécutives quotidiennes (article L.3131-1 du Code du travail)
- 24 heures par semaine (article L.3132-2 Code du travail)

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

Voir les sessions TFP Educateur et Entraîneur de Handball 2026/27 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.



Un point est réalisé entre l'ITFE (SA) qui a formé / accompagné l'apprenti et l'IFFE (CFA) du renforcement à mettre en place. Un parcours de formation spécifique est établi.

En fonction du parcours de formation à réaliser et des jurys d'épreuves et pléniers organisés (tous les 3 mois), le contrat peut être réduit à 3 mois, 6 mois, ou 9 mois. Il n'y a pas de minimum de temps de formation requis par rapport à la durée de la prolongation du contrat d'apprentissage

L'OPCO finance le parcours de formation à partir d'un avenant au CERFA.

L'apprenti continue de bénéficier d'une rémunération (fonction du minima requis selon l'ancienneté dans le(s) contrat(s) d'apprentissage et l'âge)

- Si l'apprenti reste dans la même structure, il n'y a pas de nouveau contrat
- Si l'apprenti change de structure, il y a un nouveau contrat d'apprentissage émis avec le versement de l'aide unique à l'employeur