

GUIDE METHODOLOGIQUE POUR LES FUTURES STRUCTURES D'ACCUEIL

L'apprentissage : mode d'emploi

Mise à jour au 02/06/2026

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 œuvrer au développement des handball via la création de contrats d'apprentissage.

Définition :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié apprenti. Son objectif est de permettre à un jeune (16-30 ans) de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un titre à finalité professionnelle (TFP) ou un diplôme d'État (BPJEPS) 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 :

Préambule



.....	1
1 / STRUCTURES D'ACCUEIL	3
2 / PUBLICS VISES	3
3 / FORMATIONS ELIGIBLES	3
3-1 / Titre à finalité professionnelle d'Educateur de Handball – Niveau 4.....	3
3-2 / Brevet Professionnel Jeunesse, Education Populaire et Sport d'Educateur sportif mention Multi-Activités Physiques ou Sportives pour Tous (BPJEPS éducateur sportif mention MAPST) – N4	3
3-3 / Titre à finalité professionnelle d'Entraîneur de Handball – Niveau 5	4
3-4 / Titre à finalité professionnelle de Chargé de développement de structure sportive associative (CDSSA) – Niveau 5	4
4 / MODALITES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	4
4-1 / Type du contrat	4
4-2 / Durée du contrat.....	4
4-3 / Succession de contrats	5
4-4 / Conditions de travail.....	5
5 / REMUNERATION DU SALAIRE – APPRENTI	5
6 / AVANTAGES FINANCIERS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.....	6
6-1 / Aides financières à l'embauche pour l'employeur	6
6-1-1 / L'aide unique	6
6-1-2 / L'aide AGEFIPH	7
6-1-3 / Les aides régionales (Conseils Régionaux, DRAJES...)	7
6-1-4 / Le coût d'embauche restant pour l'employeur.....	8
6-2 / Exonération et réduction de charges patronales et salariales	8
6-3 / Exonération de la taxe d'apprentissage	9
6-4 / Prise en charge des coûts pédagogiques de la formation	9
6-5 / Prise en charge d'une partie des frais annexes de la formation	9
6-6-1 / L'aide aux premiers équipements pédagogiques	10
6-6-2 / La carte nationale d'étudiant des métiers	10
6-6-3 / Les aides sociales au logement ou la mobilité professionnelle	10
7 / LE MAITRE D'APPRENTISSAGE	10
7-1 / Désignation du maître d'apprentissage	10
7-2 / La mission du maître d'apprentissage	11
7-3 / La formation du maître d'apprentissage	11
7-4 / L'aide à la fonction de maître d'apprentissage	11
8 / PROCEDURE D'ENREGISTREMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE DE DROIT PRIVE.....	12

1 / STRUCTURES D'ACCUEIL



Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, peut embaucher un apprenti.

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

2 / PUBLICS VISES

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



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'Educateur de Handball – Niveau 4

L'Educateur 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'Educateur 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 / Brevet Professionnel Jeunesse, Education Populaire et Sport d'Educateur sportif mention Multi-Activités Physiques ou Sportives pour Tous (BPJEPS éducateur sportif mention MAPST) – N4

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

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

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

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.

La formation BPJEPS d'éducateur sportif mention MAPST par la voie de l'apprentissage est dispensée par le CFA en lien avec certains ITFE et/ou CREPS sous-traitant.

3-3 / 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).

3-4 / 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 structure
- La gestion des activités sportives et de leurs équipements au sein de la structure
- L'organisation d'événements 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 :

- o 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 ;
- o 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 ;
- o 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), si supérieur au SMIC, à partir de 21 ans.

² Au 01/06/2026, le SMC mensuel du groupe 1 CCNS à 1.867.02 € brut pour 35 heures x 52/12 est inférieur à celui du SMIC (1848,80 €)

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

Salaire mensuel Apprenti								
	16-17 ans		18-20 ans		21-25 ans		26-29 ans	
	Base de calcul	Montant*/**	Base de calcul	Montant*/**	Base de calcul****	Montant**/***	Base de calcul****	Montant**/****
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 €
Pour apprenti reconnu travailleur handicapé ou sportif de haut niveau, échec à l'obtention du diplôme								
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)								

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 1^{re} 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 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 œuvre 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 (Epide).

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 14 mois

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)	1 049,13 €	4 633,81 €	6 874,23 €	17 404,24 €
Coût employeur sur 2 mois (année 2)	1 456,27 €	1 904,36 €	2 277,76 €	3 734,04 €
Coût restant avec aide unique sur 14 mois	2 505,41 €	6 538,16 €	9 151,99 €	21 138,28 €

Suivi d'un TFP d'Entraîneur de Handball sur 16 mois

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)	1 549,13 €	5 133,81 €	7 374,23 €	17 904,24 €
Coût employeur sur 4 mois (année 2)	2 912,55 €	3 808,71 €	4 555,52 €	7 468,08 €
Coût restant avec aide unique sur 16 mois	4 461,68 €	8 942,52 €	11 929,75 €	25 372,32 €

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 1^{er} 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 1^{er} 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	

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

- un aller / retour par semestre pour une durée de formation de 12 mois
- avec 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 €
 - Réunion-Mayotte : 400 €

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 MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

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



7-1 / Désignation du maître d'apprentissage

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

- o **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 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-indemnité-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 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>