



Samedi 23 mars 2024

**Présentation
de la formation
BPJEPS et DA proposée
par la FF Volley**



Sommaire

Généralités sur la formation BPJEPS FFVolley

Pourquoi l'alternance ?

L'apprentissage : comment et pour qui ?

Charges employeur et rémunération alternant ?

Quel statut ?

Comment candidater ?

Quelques chiffres et repères

Synthèse



Généralités

Le BPJEPS est une formation professionnelle qui se réalise en alternance.

Elle réunit à minima 3 interlocuteurs :

- **L'alternant**
- **Le centre de formation (la FFVolley).**
- **La structure d'alternance (un club, un comité, une ligue, ...).**
- **Possible un CFA**

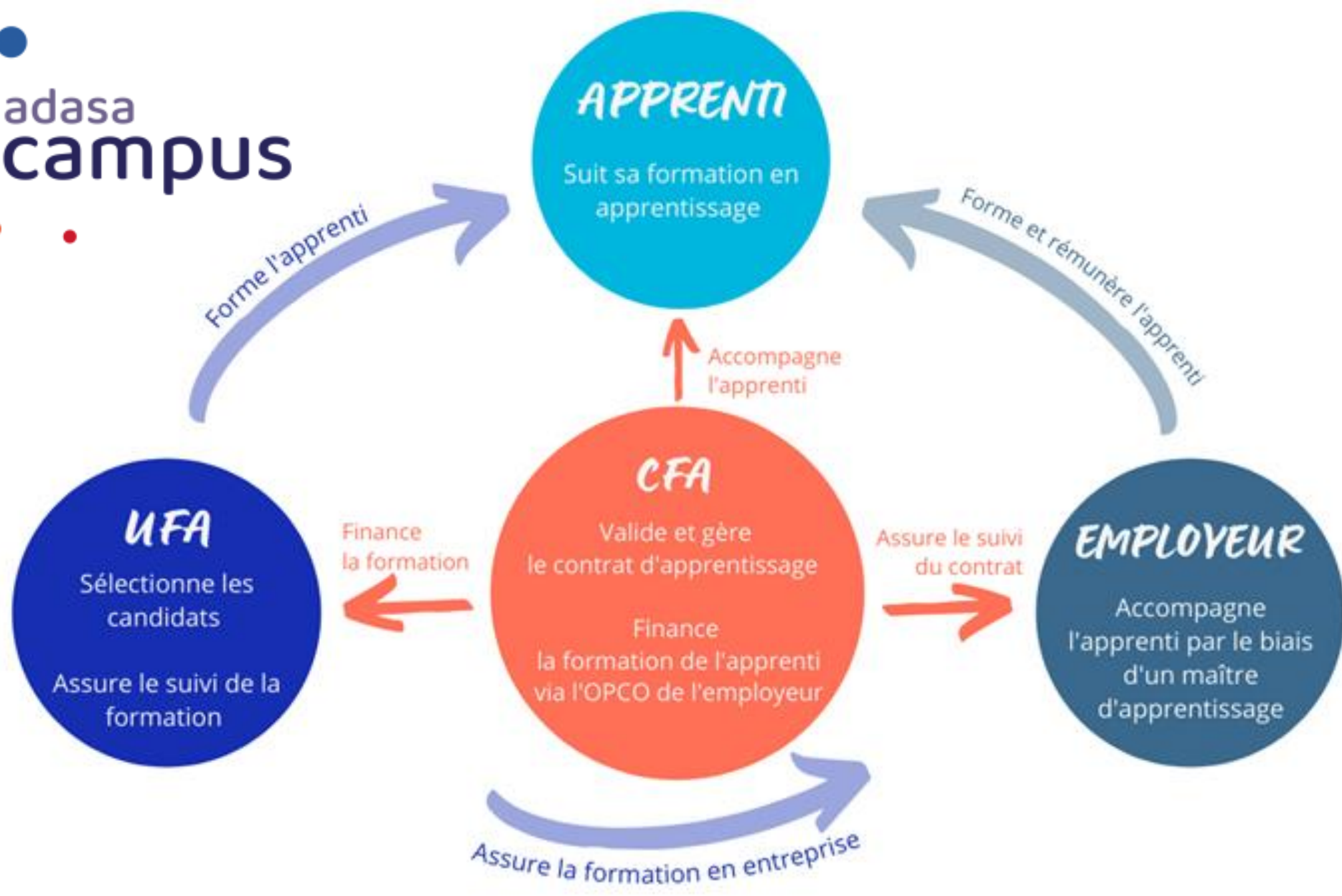


Généralités

Le déroulement de l'alternance se réalise entre

- Un Organisme de Formation (495 h pour un parcours complet)
- En alternance dans la structure d'accueil de l'alternant (500 h).





Généralités

Le BPJEPS est organisé en 4 Unités capitalisables (UC) :

- **Les UC 1 et 2 se rapportent aux compétences de conception et de mise en œuvre d'un projet d'animation sportive et citoyenne s'inscrivant dans le projet de développement de la structure d'accueil.**
- **Les UC 3 et 4 ont trait à la compétence liée à l'encadrement (animation et perfectionnement) en Volley et dans les disciplines associées.**

NB : la FFVolley ne forme qu'aux UC 1, 2 et 3 dans la mesure où le prérequis DRE 1 octroie l'UC 4



Spécificités de la formation organisée par la FFVolley

Prérequis à l'entrée en formation :

- **Etre licencié(e) FFVolley depuis à minima deux saisons.**
- **Etre titulaire de la qualification fédérale DRE1 VB.**
- **Etre titulaire d'une attestation type PSC1 ou équivalent.**
- **Etre titulaire d'un certificat médical de non contre-indication à la pratique et à l'encadrement du volley-ball.**

L'ensemble de ces pièces est à envoyer avec le dossier de candidature.



Positionnement en début de formation

Il consiste à situer le stagiaire par rapport au référentiel professionnel pour prendre en compte son projet professionnel et ses acquis expérimentiels. La finalité du positionnement est de proposer au candidat un parcours individualisé de formation

Tout module de formation fédéral acquis à la date du positionnement permet une individualisation du parcours de formation.

Les épreuves de certification restent cependant à réaliser et aucune UC n'est acquise



Allégement de formation

Qualification fédérale	UC 1	UC 2	UC 3	UC 4
DRE 1				X
DRE 2	X			
DN 1	X		X	X
BPJEPS	X	X		

Fiche de poste : gestion du temps de travail et du temps de formation

Quel temps de travail reste réalisable en dehors du temps de formation ?

Répartition du temps de formation et du temps de travail	
Temps plein annuel	1 607 heures
Temps de formation en centre	495 heures (<u>pour un parcours complet</u>)
Temps d'alternance (activité en structure en lien avec le tuteur)	500 heures (15h hebdomadaire)
Temps de travail restant	1 149 heures (dont les 500 d'alternance)
Temps d'alternance dédié aux UC1 et 2 (sur 500)	Environ 70 heures en fonction des projets menés
Temps d'alternance dédié aux UC3 (sur 500)	Environ 60 heures en fonction des productions demandées



FORMATEURS



Organisation

coordonnateur et intervenant principal :
Jean Marc DUVETTE, CTN FFVolley

co-coordonnateur et intervenant ponctuel :
Philippe MARTA, CTS AURA

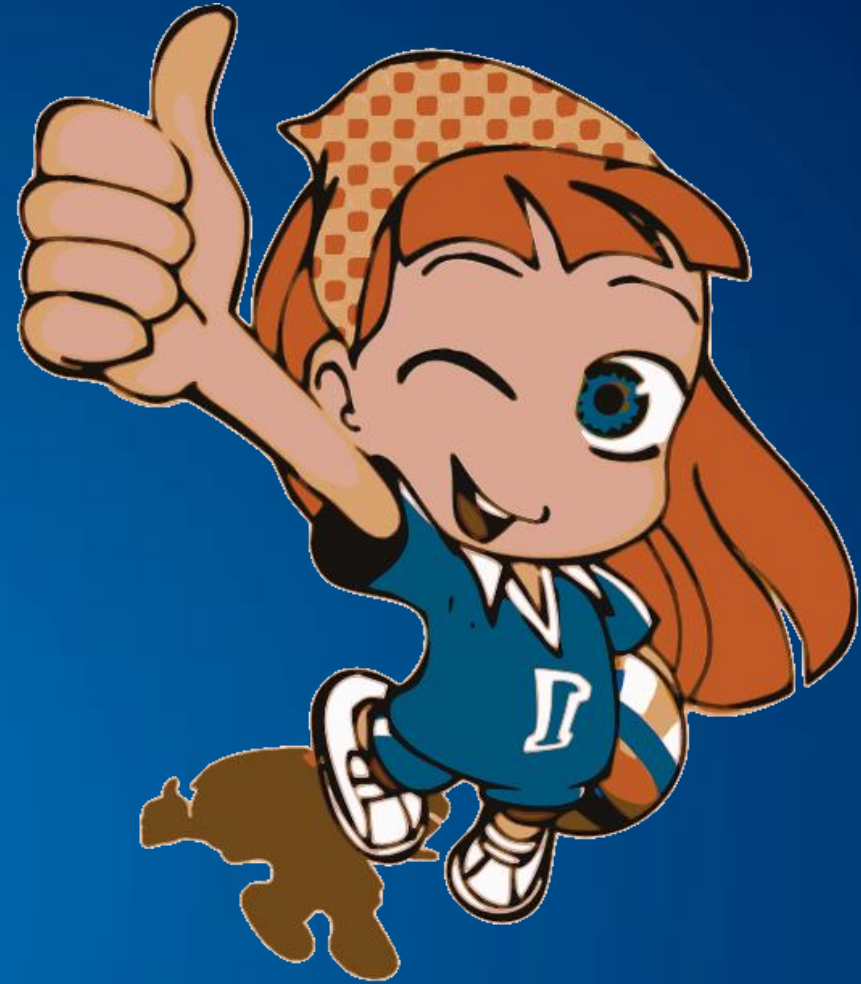
Formateurs DTN

Cadres techniques DTN et Ligue AURA





FFvolley



Pourquoi l'alternance ?

Arguments en faveur de l'alternant

- Le fait de pouvoir obtenir un diplôme tout en acquérant de l'expérience
- La possibilité de connaître la réalité de la profession et développer des aptitudes comportementales essentielles à l'employabilité.

Le fameux « Savoir-Être » et ses compétences molles (Soft Skills)

le travail en équipe, le sens de l'organisation, l'écoute active, la flexibilité, etc

- Si l'alternance séduit les actifs et les étudiants c'est aussi parce que la formation permet de percevoir une rémunération
- Enfin, la formation en alternance reste un puissant catalyseur vers l'emploi

Arguments en faveur de l'employeur

L'alternance permet de répondre plus directement aux besoins du GSA

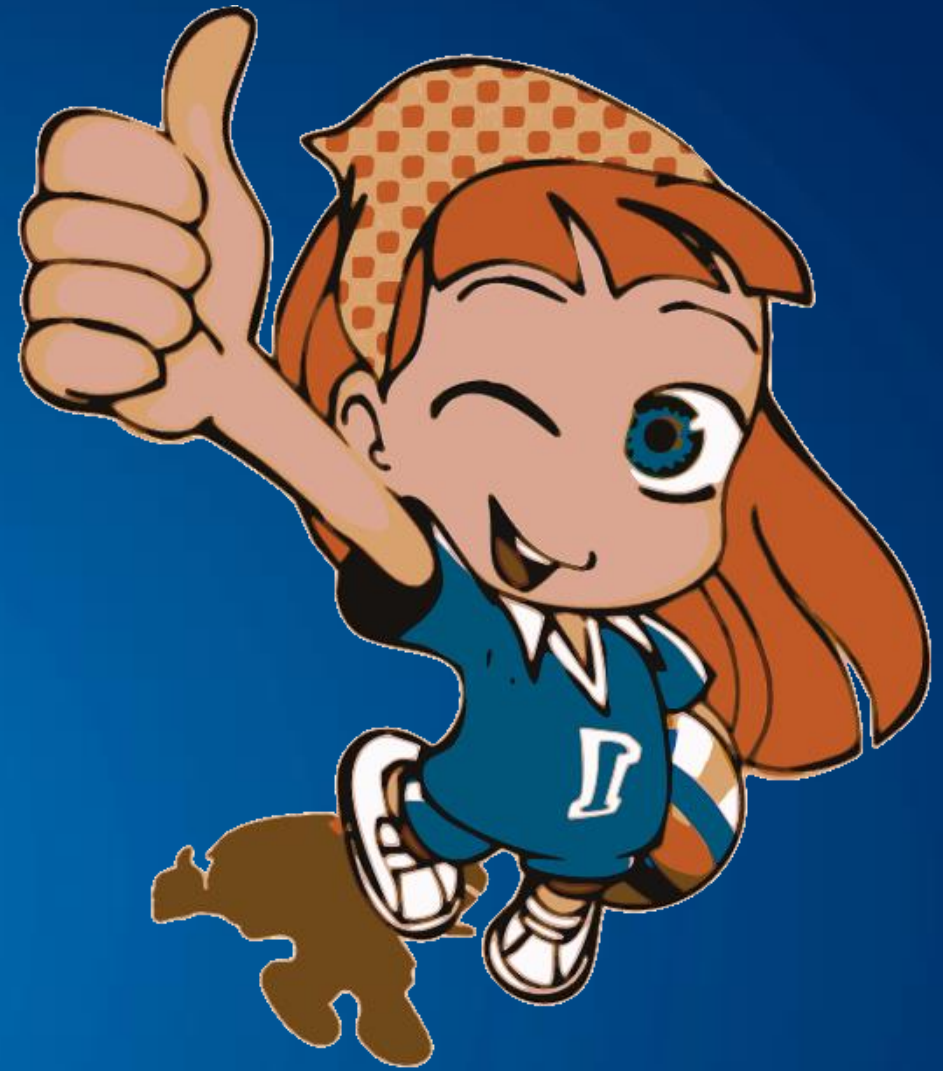
Elle insuffle dans la structure un nouveau dynamisme

Une embauche en CDI pour un salarié 100% opérationnel

L'embauche d'un apprenti en contrat d'apprentissage permet à l'employeur de former un candidat aux métiers de l'entreprise en vue d'une embauche définitive. En plus d'un coût salarial maîtrisé, il peut bénéficier d'aides financières et l'apprentissage contribue à la transmission des savoirs et compétences nécessaires à son activité.



FFvolley



L'apprentissage

Quelle différence entre alternance et apprentissage ?

Dans le langage courant, on réserve l'expression de "formation en alternance" lorsque l'apprenant signe un contrat de travail.

Le terme apprentissage fait référence au contrat d'apprentissage qui ne représente qu'un cas possible de l'alternance

L'apprentissage

APPROCHE SYNTHETIQUE

- Un dispositif d'accompagnement d'un jeune dans une formation en alternance
 - entre enseignement académique auprès d'un Organisme de Formation (OF)
 - et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a conclu son contrat.
- ... qui repose sur un **contrat de travail** conclu entre un employeur et un salarié,
- ... en vue d'**acquérir**
 - un **diplôme d'État** (CP, CAP, BAC, BP, DE, BTS, Licence, Master, DES, etc.)**ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles)**
 - et des **compétences professionnelles**

Clé d'entrée = EXPERIENCIEL

Le contrat d'apprentissage

- CDI ou CDD de type particulier : l'apprenti est un salarié en formation.
- 16-29 ans révolus ou ARQTH ou création d'emploi ou sportif haut niveau.
- La durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation : elle peut varier de 6 mois à 3 ans.
Une année supplémentaire est possible lors d'une validation partielle du diplôme.
- Temps de travail hebdomadaire : 35 heures ; max 10h/j et 48h sur 1 sem. ou 44h en moyenne sur 12 semaines
Possibilité d'annualisation du temps de travail.
- Période d'essai : 45 premiers jours sur terrain d'apprentissage
Suite à une rupture du contrat la formation peut se poursuivre sur 6 mois.
- Prise en charge de la formation par la Taxe Alternance, OPCO, CNFPT, Etat.

Contrat d'apprentissage : pour qui ?

L'apprenti doit être âgé au minimum de 16 ans et au maximum de 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour).

L'âge limite de signature du contrat peut être **étendu à 31 ans** (30 ans révolus) s'il suit un précédent contrat d'apprentissage et prépare le candidat à l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur. De même, l'âge limite de signature du contrat est porté à 31 ans s'il suit un précédent contrat qui a été rompu pour des raisons indépendantes de la volonté du candidat. Dans ces deux cas, la durée maximale entre les deux contrats ne peut excéder deux années.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu **sans limite d'âge** pour les candidats à la reprise ou la création d'une entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme ou titre, ainsi que pour les candidats reconnus travailleurs handicapés.

De même, l'apprentissage ne comporte pas de limite d'âge pour les candidats sportifs de haut niveau tels que définis dans la liste établie par le ministre chargé des sports (article L. 221-2 du code du sport).

L'apprentissage peut être prolongé pour une année (au maximum) si l'apprenti n'a pas obtenu le diplôme ou titre professionnel visé, dans le cadre d'un nouveau contrat signé avec un autre employeur

Apprentissage jusqu'à 35 ans

L'âge maximum pour conclure un contrat d'apprentissage peut être relevé à 35 ans révolus (36 ans moins 1 jour) si :

- Le contrat d'apprentissage prépare à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu par le candidat lors d'un précédent contrat
 - Le contrat d'apprentissage fait suite à un précédent contrat rompu pour des raisons indépendantes de la volonté du candidat
 - Le contrat d'apprentissage fait suite à un précédent contrat rompu pour inaptitude physique temporaire du candidat
- Ces conditions ne s'appliquent que dans le cas où il s'est écoulé moins d'une année entre les deux contrats d'apprentissage.

Apprentissage VS contrat de professionnalisation

Souvent plus âgé que l'apprenti, le salarié en contrat de professionnalisation passe plus de temps dans le GSA

Positionnement avantageux fondé sur la validation de ses acquis d'expérience

Equivalences BPJEPS et diplômes fédéraux avantageuses

Par conséquent, son salaire est légèrement plus avantageux :
entre **55 % et 100 % du SMIC annuel brut** pour l'alternant en
contrat pro

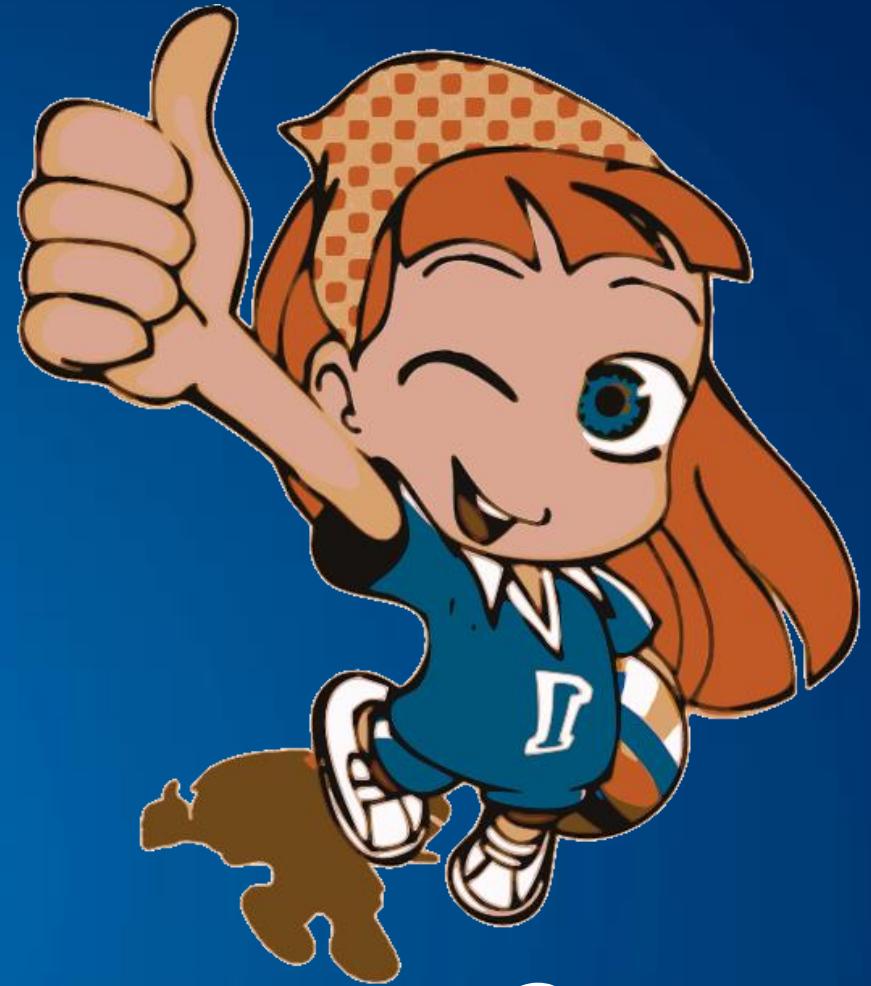
contre **27 % à 100 % du SMIC annuel brut** pour l'apprenti

Contraintes d'aménagement pour le GSA

L'employeur doit déclarer prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement du GSA, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante



FFvolley



Quelles rémunérations ?
Quelles charges employeur?

Grille de rémunération d'un apprenti

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. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé)

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{re} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^e année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^e année	55 %	67 %	78 %	100 %

Salaires du contrat d'apprentissage en 2024 :

Suite à la hausse du Smic au 01 janvier 2024 (+1,13%), son montant mensuel brut s'élèvera désormais à 1766,92 euros et le salaire d'un contrat d'apprentissage en 2024 s'établit comme suit à compter de cette date :

Salaire en apprentissage au 01/01/24	1ere année		2ème année		3ème année	
	Base	Salaire brut	Base	Salaire brut	Base	Salaire brut
Moins de 18 ans	27% du Smic	477,07 €	39% du Smic	689,10 €	55% du Smic*	971,81 €
18 à 20 ans	43% du Smic	759,78 €	51% du Smic	901,13 €	67% du Smic*	1 183,84 €
21 à 25 ans	53% du Smic	936,47 €	61% du Smic	1 077,82 €	78% du Smic*	1 378,20 €
26 ans et plus	100% du Smic*	1 766,92 €	100% du Smic*	1 766,92 €	100% du Smic*	1 766,92 €

En % du Smic mensuel brut au 01/01/2024, soit 1 766,92€

**En pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC)*

Charges sociales du contrat d'apprentissage

Le salaire d'un apprenti bénéficie du dispositif de **réduction générale renforcée des cotisations patronales** applicables sur les rémunérations ne dépassant pas 1,6 fois le Smic.

Le contrat d'apprentissage est également exonéré du versement de la CSG et la CDRS et de cotisations salariales sur la part du salaire n'excédant pas 79% du Smic. Au-delà de 79%, soit pour les apprentis de 26 ans ou plus, la part supérieure du salaire reste soumise à des cotisations salariales calculées sur la base du montant réel de la rémunération.

Il faut également noter que les apprentis ne sont pas pris en compte dans le décompte des effectifs de l'entreprise et des obligations qui en découlent.

Liste des aides au recrutement en contrat d'apprentissage

Aides	Entreprises	Montants
Aide exceptionnelle en 2023	TOUTES	6 000€
Aide unique à l'apprentissage*	- 250 salariés	7 325€ maximum
Aide à l'embauche d'un apprenti handicapé	TOUTES	4 000€ maximum
Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage	TOUTES	x
Exonération de cotisations sociales	TOUTES	x

Suite au COVID-19, le dispositif d'aide unique à l'apprentissage a été remplacé temporairement par une aide exceptionnelle pour les apprentis embauchés avant le **31 décembre 2024**. Pour la **1ère année d'apprentissage**, cette aide s'élève ainsi à **6 000 euros**

*L'**aide unique à l'apprentissage** est un dispositif pour les entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent un apprenti préparant un diplôme de niveau inférieur ou égal au baccalauréat. L'aide s'élève au maximum à 4 125€ pour la 1ère année du contrat d'apprentissage, puis 2 000€ pour la 2ème et 1 200€ pour les 3ème et 4ème année.

L'APPRENTI A-T-IL DROIT À DES CONGÉS ?

Le salarié en contrat d'apprentissage a le même statut d'un salarié normal et jouit donc des mêmes droits. A ce titre, il bénéficie de congés payés comme prévu par l'article L. 3141-1 du Code du travail et dispose ainsi de 30 jours de congés payés annuels à raison de 2,5 jours ouvrables de congé par mois travaillé.

Congés exceptionnels en apprentissage

L'**article L6222-35** du Code du travail précise qu'un salarié en contrat d'apprentissage peut bénéficier d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves de sa formation en CFA ou à son domicile.

Ce congé exceptionnel ne peut être pris que dans le mois qui précède l'examen et donne droit à maintien du salaire.

Cumul apprentissage et volontariat service civique ?

Vous pouvez accomplir votre mission de service civique tout en étant salarié. Cependant, l'engagement de service civique est un engagement soutenu qui se déroule le plus souvent à temps plein. **Si vous respectez votre engagement de service civique, vous pouvez exercer une autre activité, quelle que soit sa durée**

Aménagement de l'emploi du temps

Les étudiants en Service Civique peuvent, en accord avec l'organisme d'accueil, moduler leur temps de mission selon leur emploi du temps. Si vous avez par exemple signé un contrat de 24 h par semaine pour une durée de 6 mois, vous pourrez effectuer 10 h de mission de Service Civique la semaine où vous êtes en cours, et 30 h la semaine où vous êtes en vacances

Volontaire Service Civique

Que ce soit dans une association, une collectivité, une université, un établissement public, le Service Civique est...

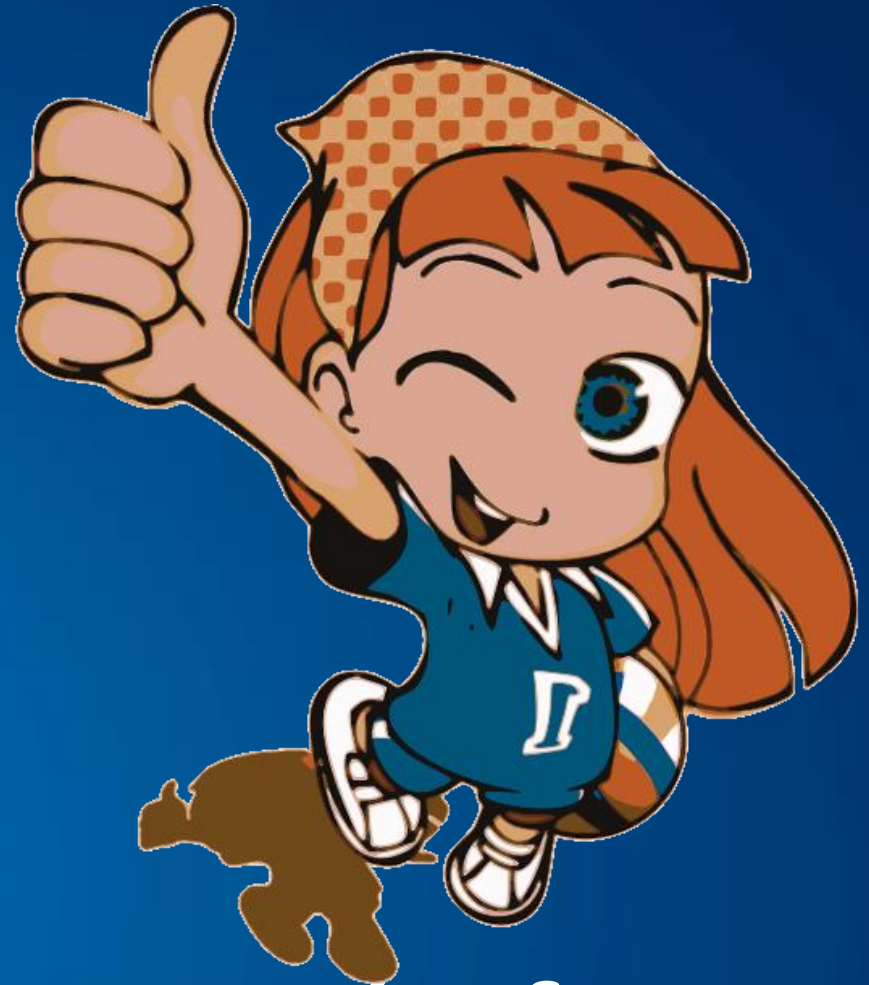
- un engagement volontaire
- de 24h / semaine en moyenne sur toute la durée de la mission, avec aménagements possibles
- au service de l'intérêt général
- pendant une durée de 6 à 12 mois

Les missions sont...

- ouvertes à tous les jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les personnes en situation de handicap)
- sans conditions de diplôme
- Indemnisées (600 € par mois)
- variées : culture, environnement, santé..



FFvolley



Chiffres et repères spécifiques

Quelques chiffres concernant les deux cohortes précédentes

- **Environ 20 pré-candidatures enregistrées sur le formulaire en ligne dédié**
 - 19 personnes formées
- **Types de parcours et statuts**
 - 15 apprentis.
 - 1 financement individuel
 - 3 financements GSA-AFDAS

100 % de réussite sur la première cohorte



Pour la promotion 24 -25

**Limitation à 20 parcours complets ou partiels
12 mois de formation de mi-juin 2024 à juillet 2025**

Dates à retenir :

- **Clôture des préinscriptions le 30 avril 2024 .**
- **Positionnement le 15 mai 2024.**
- **Début de la formation le 13 juin 2024.**
- **Fin de la formation (hors rattrapage) le 05 juin 2025.**
- **Jury final le 3 juillet 2025.**



Ventilation des contenus OF pour 497 h en parcours complet

UC	journées	Volume horaire présentiel	Volume horaire distanciel synchrone	TOTAL
UC 1	16	49	42	91
UC 2	14,5	17	55	72
UC 3	59	331	13	334

Récapitulatif des périodes et implantations présentiels

Implantations	Journées	Période	UC
DINARD	10	27 juin au 07 juillet 24	1 et 3
VICHY	4	26 au 30 aout 24	2 et 3
VICHY	5	23 au 27 septembre 24	3
HAUTEVILLE	5	28 octobre- 1 novembre 24	3
CRETEIL	4	04 au 07 novembre 24	3
VICHY	4	18 au 22 novembre 24	3
GRIMBERGEN	3	06 au 08 décembre 24	3
VICHY	5	17 au 21 mars 25	3
VICHY	5	14 au 18 avril	3
VICHY	4	20 au 24 mai 25	1 et 2
STAGE LOCAL	6	De novembre à avril	3

Comment candidater :

Etape 1 :

Pré-inscription sur le site fédéral : onglet "Se former", "DIPLÔMES D'ETAT", paragraphe « BPJEPS Volley-ball", puis cliquer sur "DOSSIER DE CANDIDATURE"

Pièces administratives à fournir numérisées

- 1/ Carte nationale d'identité recto-verso (1 seul document).**
- 2/ Photo d'identité.**
- 3/ Extrait de casier judiciaire N°3.**
- 4/ Diplôme PSC1 ou équivalent (attention l'attestation de participation à la formation sera refusée).**
- 5/ Copie de la carte professionnelle du tuteur.**
- 6/ Certificat médical type à télécharger (tout autre document sera refusé).**
- 7/ Fiche engagement structure pour alternance, document à télécharger.**
- 8/ Certificat de participation à la journée défense et citoyenneté pour les moins de 26 ans.**
- 9/ Titre de séjour pour les ressortissants étrangers.**
- 10/ Pour les personnes en situation de handicap, l'avis d'un médecin agréé sur la nécessité d'aménager le cas échéant la formation ou les épreuves certificatives selon la certification visée.**
- 11/ Lettre de motivation.**
- 12/ Projet de formation en alternance.**



Inscription définitive :

- A l'issue du positionnement, la FFVolley établit la convention ou le contrat de formation, sur la base de l'entretien de positionnement, et l'envoie à la structure d'accueil si salarié, au stagiaire si financement personnel.
- Versement des frais de formation (première échéance avant le début de la formation, puis janvier et avril 2025), avec le retour de la convention ou du contrat de formation signés par les parties.
- Début de la formation le mercredi 13 juin 2024.
- Toute absence non justifiée à un temps de formation (cf : RI des formations FFVolley et code du travail) entraîne l'invalidation de la convention ou du contrat de formation : Suspension des prises en charge ou contrat d'apprentissage, et ajournement du stagiaire. L'ensemble des engagements financiers est dû.



Financement

Diverses possibilités de prise en charge :

- Si salarié(e) d'une structure, prise en charge des frais de formation par l'OPCO (AFDAS).
- Possibilité d'utiliser « Mon compte CPF ».
- Possibilité de prise en charge partielle Pôle Emploi.

Frais de formation :

- Coût pédagogique de la formation prise en charge AFDAS : 13 € de l'heure, soit 6 435 € pour un parcours complet.
- Coût pédagogique de la formation "individuelle" : 10 € de l'heure, soit 4 950 € pour un parcours complet.
- Rajouter les frais de déplacements et les frais d'hébergements (estimation de l'ordre de 2 000 €).
A négocier avec les structures d'accueil.



SYNTHESE

TOTAL PARCOURS COMPLET 497 h en OF

Temps en OF pour l'apprenant

Adaptation du parcours de formation
(positionnement- allégement)

ALTERNANCE en GSA

TARIF prise en charge OPCO

TARIF individuel

COUT prise en charge OPCO

COUT prise en charge individuelle

Nbr jours en OF	Volume horaire Présentiel		Volume horaire distanciel synchrone	Volume total
89	385		110	495

500 h

13,00 €

/heure

10 €

/heure

6 435 €

4 950 €



« Plutôt que de répéter sans cesse à l'enfant que le feu brûle, consentons à le laisser un peu se brûler : l'expérience instruit plus sûrement que le conseil. »

André Gide

**« La formation révèle l'aptitude et le terrain
révèle la compétence. »**

Patrice Aimé Agossou

DUVETTE Jean Marc



Pôle
FORMATION
PROFESSIONNALISATION

FFvolley

www.ffvolley.org

MERCI!