

Guide Apprentissage

C F A F I R S T F O R M A T I O N

SOMMAIRE

Le CFA FIRST FORMATION

3

L'équipe du CFA

3

Notre approche pédagogique :
l'expérience au cœur de la formation

4

Choisir l'apprentissage : un tremplin vers
la réussite professionnelle

5

Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?

6

La synergie d'acteurs au sein d'un CFA :
une collaboration au service de la réussite de l'apprenti

7

Le rôle des acteurs de l'Apprentissage

8

Mes missions en tant qu'apprenti-e

9

Les 14 missions du CFA

10

Les obligations de l'employeur

11

Les obligations du maître d'apprentissage

12

Fonctionnement du CFA : Proximité-Mobilité-Articulation MA/CFA

13

Le statut d'apprenti
La rémunération de l'apprenti

14

Temps de travail de l'apprenti(e)

15

Rupture du contrat d'apprentissage

16

Les aides pour l'apprenti-e

18

Apprentis en situation de handicap (RQTH)

21

Bienvenue dans votre guide complet de l'apprentissage au CFA FIRST FORMATION. Ce document vous accompagnera tout au long de votre parcours en alternance et vous informera sur vos droits, vos devoirs et les nombreuses ressources à votre disposition.

Le CFA FIRST FORMATION

FIRST FORMATION est un « jeune » organisme de formation mais qui s'appuie sur une équipe pédagogique forte d'expériences professionnelles et de formations.

En effet, FIRST FORMATION est déclaré depuis le 26 janvier 2024.

En septembre 2024, nous déployons pour la première fois le parcours de formation **Médiateur Social Accès aux Droits et Services (MSADS)** auprès d'un groupe de 14 professionnels salariés chez un employeur partenaire, reconnu sur le territoire comme un expert de la médiation sociale. **L'ouverture du CFA en septembre 2025** s'effectue à partir de cette même formation.

Nous travaillons avec des formateurs issus du champ social et de la médiation sociale. Cela est pour nous, une garantie d'une formation **ancrée dans la réalité professionnelle**.

L'équipe du CFA

<p>Directrice CFA</p> <p>Mme Nathalie VERGER</p> <p>contact@firstformation.fr</p> <p>06 66 90 63 61</p>	<p>Directeur pédagogique</p> <p>M. Khalid FETNAN</p> <p>contact@firstformation.fr</p> <p>06 10 31 56 13</p>	<p>Chargée de mission administrative</p> <p>Mme Audrey GUARNIERI</p> <p>contact@firstformation.fr</p> <p>06 16 20 14 10</p>
--	--	--

Contact accueil : 06 16 20 14 10

Référente Handicap : Mme VERGER Nathalie - ref.handicap@firstformation.fr - 06 66 90 63 61

Référente Mobilité : Mme VERGER Nathalie - contact@firstformation.fr- 06 66 90 63 61

Notre approche pédagogique : l'expérience au cœur de la formation

Au sein de notre organisme de formation et centre de formation d'apprentis, nous avons fait le choix de cette exigence forte : **chaque formateur intervient sur un domaine qu'il connaît intimement, parce qu'il y a exercé.**

Cette expérience du terrain constitue le **cœur de notre approche pédagogique.**

Nos intervenants ne transmettent pas seulement des savoirs : ils partagent une pratique, une **culture professionnelle et une compréhension fine des enjeux du métier.**

Ils savent ce que signifie agir au quotidien, accompagner, décider, communiquer, coopérer.

Ils savent aussi combien chaque situation peut être complexe et nécessite de mobiliser à la fois des compétences techniques, relationnelles et éthiques.

Cette proximité avec la réalité du travail permet d'adapter nos contenus et nos méthodes à la diversité des publics et des contextes. Nos formations ne se limitent pas à des apports théoriques : elles favorisent l'analyse de situations, la réflexion sur les pratiques, et la construction d'outils directement transférables sur le terrain.

L'expérience professionnelle de nos formateurs garantit ainsi des apprentissages vivants, concrets et en prise avec les évolutions actuelles des métiers.

C'est cette exigence de réalisme et de cohérence qui fait la différence : **former aujourd'hui, c'est préparer les professionnels de demain à exercer avec compétence, sens et engagement.**

Choisir l'apprentissage : un tremplin vers la réussite professionnelle

L'apprentissage est une voie efficace pour **apprendre** un métier **tout en travaillant**.

Il combine des cours théoriques en centre de formation et une pratique en entreprise.

C'est un parcours concret, progressif et valorisant.

En signant un contrat d'apprentissage, vous devenez salarié tout en poursuivant une formation.

Vous êtes **rémunéré, encadré et protégé par le droit du travail**.

Chaque jour, vous développez des compétences utiles sur le terrain.

Vous découvrez la réalité du métier, vous gagnez en autonomie, et vous validez votre orientation professionnelle.

L'entreprise devient un lieu d'apprentissage à part entière.

En parallèle, vous créez un réseau : maître d'apprentissage, collègues, partenaires...

Ces contacts peuvent vous aider à décrocher un emploi ou à saisir d'autres opportunités.

**L'apprentissage, c'est apprendre, agir, comprendre et se préparer
à l'emploi avec des bases solides.**

Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage?

Le contrat d'apprentissage **est un contrat de travail** signé entre un employeur et un salarié, qui permet à ce dernier d'apprendre un métier tout en étant rémunéré.

Ce type de contrat repose sur le principe de l'alternance, où l'apprenti.e partage son temps entre des périodes de formation théorique dans un centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de mise en pratique dans l'entreprise qui l'emploie.

Objectif

Acquérir un savoir-faire professionnel tout en préparant un diplôme d'État (tel qu'un CAP, Bac, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre professionnel reconnu, inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)*.

L'apprenti.e ne supporte aucun frais. C'est l'employeur qui effectue les démarches pour obtenir un financement de la part de l'OPCO (opérateur de compétences) dont il dépend.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti.e, ni à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage. L'OPCO prend en charge les frais de formation à proprement parler (c'est-à-dire le financement des cours), mais aussi, le cas échéant, les frais annexes (restauration, hébergement)**.

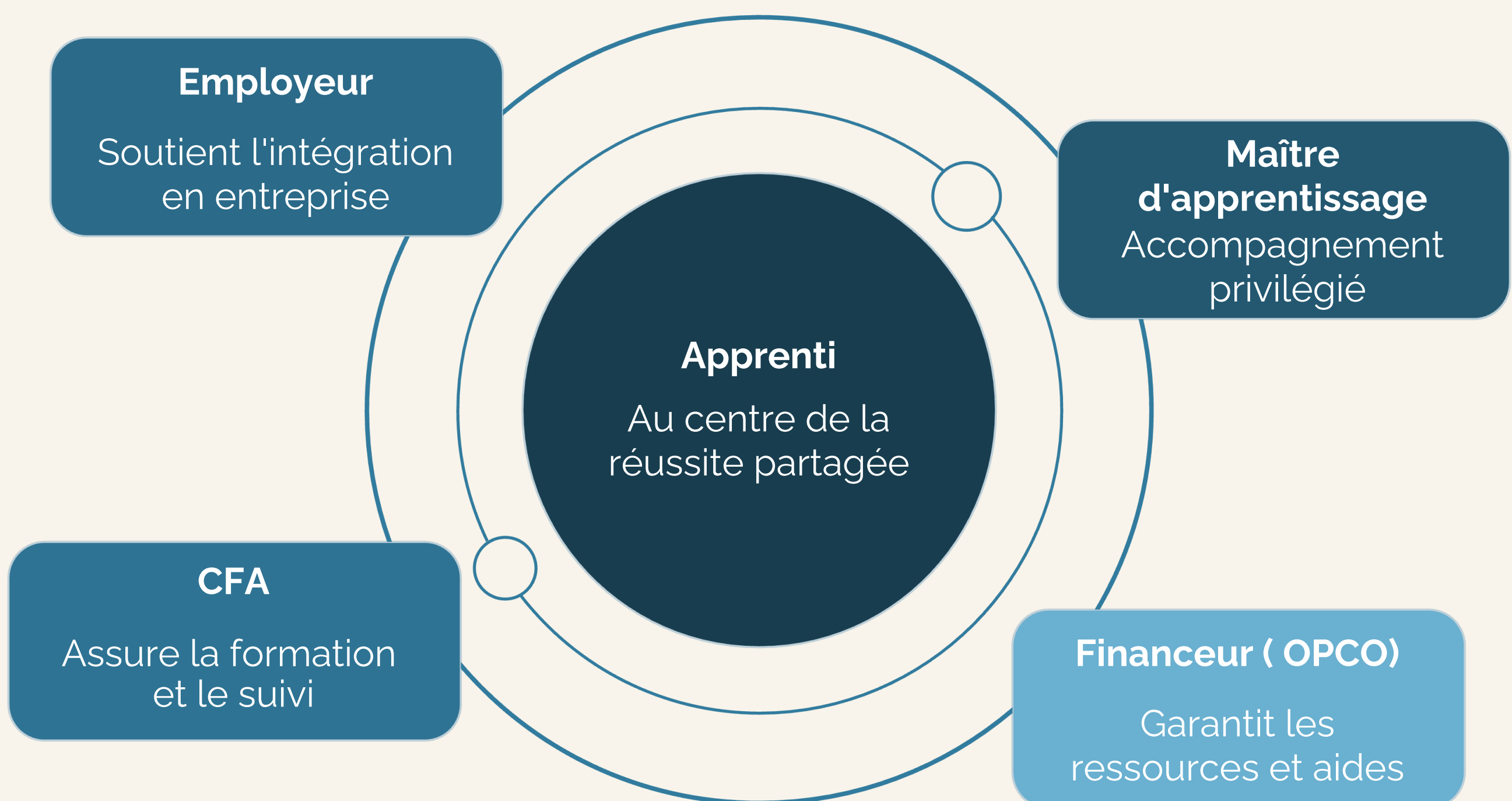
 *Articles **L6221-1** et **L6211-1** du Code du travail

Article **L6211-1 du Code du travail

La synergie d'acteurs au sein d'un CFA : une collaboration au service de la réussite de l'apprenti

La formation basée sur une pédagogie de l'alternance repose nécessairement sur une dynamique partenariale entre plusieurs acteurs dont la **coordination** est essentielle pour assurer la qualité du parcours de l'apprenti.

La réussite du parcours d'apprentissage dépend de la fluidité des échanges entre l'apprenti, l'employeur, le maître d'apprentissage, le CFA et le financeur.



Il est très important que l'entreprise prévienne l'OPCO et le CFA en cas de rupture du contrat ou de changement de maître d'apprentissage,

Le rôle des acteurs de l'Apprentissage



L'employeur

« L'employeur [...] lui (l'apprenti) confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis ... »

(Article L6223-3)

« Toute entreprise peut engager un apprenti [...] s'il garantit que [...] les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante. »

(Article L6223-1)



Le Maître d'apprentissage

Il est au cœur des relations entre l'apprenti, le centre de formation et l'employeur (équipe et ressources humaines.)

Il a un rôle de coordination dans l'organisation du parcours de formation de l'apprenti.

Il accompagne l'apprenti à élaborer les liens entre les contenus de la formation, la théorie dispensée et la pratique de terrain.



Le CFA

Accompagne l'apprenti sur le plan pédagogique.

S'assure des bonnes conditions d'apprentissage chez l'employeur.

Coordonne le parcours de l'apprenti avec l'employeur.

Guide, conseille et oriente l'apprenti en fonction des situations.



L'apprenti(e)

Est assidu en formation et en emploi.

Justifie absence ou retard auprès de l'employeur et du CFA.

Effectue les tâches confiées par l'employeur.

Mes missions en tant qu'apprenti-e

1 Suivre avec assiduité et ponctualité

la formation en CFA et en entreprise, en respectant les plannings

2 Assurer les missions/activités confiées par l'employeur

pendant la durée du contrat d'apprentissage

3 Respecter les consignes

en CFA et en entreprise définies par l'employeur et le maître d'apprentissage

4 Veiller aux échéances et documents à compléter du livret d'apprenant

et faire le lien avec le maître d'apprentissage

5 Développer les efforts nécessaires

pour acquérir les compétences professionnelles pour exercer le métier

6 Respecter le règlement intérieur

du CFA et de l'entreprise

7 Prévenir l'entreprise et le CFA au plus tôt

en cas d'absence et fournir un arrêt de travail ou une convocation officielle

8 Avoir une tenue vestimentaire correcte adaptée

au contexte professionnel de la formation et de l'entreprise

9 Participer aux évaluations et aux examens

prévus dans le cadre de sa formation

Les 14 missions du CFA ¹

Mission	Description
1	Accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel.
2	Faciliter l'intégration au sein du CFA et en entreprise des personnes en situation de handicap en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat. Le CFA désigne pour cela un référent chargé de leur intégration.
3	Appuyer et accompagner les postulants à l'apprentissage dans la recherche d'un employeur
4	Assurer la cohérence entre la formation dispensée au CFA et dans l'entreprise (coopération formateurs/maîtres d'apprentissage)
5	Inform er, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis, et en tant que salariés, des règles de santé et de sécurité en milieu professionnel
6	Permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant 6 mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur
7	Apporter , en lien avec le Service public de l'emploi (missions locales...), un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel pouvant mettre en péril le déroulement du contrat
8	Encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis
9	Favoriser la diversité et la mixité au sein du CFA en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la prévention du harcèlement sexuel au travail, à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations
10	Encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité
11	Assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand l'enseignement est dispensé tout ou partie à distance
12	Evaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur
13	Accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas obtenu le diplôme ou titre visé vers les personnes et les organismes pouvant les aider dans la définition d'un projet de poursuite de formation
14	Accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre.

[1] [Article L6231-2](#) - LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les obligations de l'employeur

L'employeur a plusieurs obligations envers l'apprenti·e :

01	02	03
Organiser une visite médicale	Fournir les équipements de travail	Garantir une formation professionnelle complète et méthodique
d'embauche dans les 2 mois ou avant le début du contrat si l'apprenti·e est mineur·e ou travailleur·euse de nuit*	appropriés pour accomplir ses missions (ordinateur, outils spécifiques, équipement de protection individuelle, etc.) dans des conditions de sécurité adéquates**	en alternance entre l'entreprise et le centre de formation, sous la responsabilité du maître d'apprentissage
04	05	
Veiller à faire suivre la formation à l'apprenti·e	Veiller à l'inscription et à la participation de l'apprenti·e aux épreuves du diplôme ou du titre	
et à participer aux activités du CFA	sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat***	

L'employeur a ainsi pour mission de **soutenir le parcours d'apprentissage**, en veillant à fournir les moyens nécessaires à la formation :

« L'employeur [...] lui (l'apprenti) confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis ... » (Article L6223-3)

« Toute entreprise peut engager un apprenti [...] s'il garantit que [...] les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante. » (Article L6223-1)



*Article **R6222-36** du Code du travail
Articles **R4321-1 du Code du travail et **R4321-4** du Code du travail
***Article **L6223-4** du Code du travail

Les obligations du maître d'apprentissage

Que ce soit l'employeur ou un salarié de l'entreprise, il doit :

- 1 Justifier d'un diplôme ou d'un titre professionnel avec un an d'expérience ou d'une expérience de minimum 2 ans dans le domaine lié à la qualification de l'apprenti.e.
- 2 Assurer la formation pratique et accompagner l'apprenti.e vers l'obtention du diplôme
- 3 S'assurer de son intégration et se rendre disponible pour répondre aux questions

Les conditions de compétence professionnelle du maître d'apprentissage peuvent être définies par la convention ou l'accord de branche dont dépend l'entreprise*

Pour les apprenti.e.s en situation de handicap, le référent handicap (obligatoire pour les entreprises privées de + de 250 salariés et dans la fonction publique) est **chargé de les orienter, de les informer et de les accompagner**. La médecine du travail vérifie l'aptitude au poste de travail, formule les éventuelles restrictions fonctionnelles et peut proposer les aménagements nécessaires. Les coordonnées de la médecine du travail doivent être affichées sur un panneau par l'employeur.

Nombre maximal d'apprenti.e.s encadré.e.s simultanément par un même maître d'apprentissage : **2 apprenti.e.s + éventuellement, un.e apprenti.e « redoublant.e »**. La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés, avec l'identification d'un maître d'apprentissage référent.**

En cas de doute, contacter l'équipe du CFA.

 *Articles L6323-8-1 et R6223-22 du Code du travail

**Article L6223-6 et L6323-8-1 du code du travail du Code du travail

Fonctionnement du CFA

Accompagnement de proximité

Le CFA met en œuvre pour garantir un **suivi de proximité** :

- Une équipe disponible et à l'écoute des apprentis et employeurs,
- Des outils pour assurer la continuité pédagogique :
 - Le livret de l'apprenant
 - Un ENT (espace numérique de travail) YPAREO Néo qui permet à l'apprenti de :
 - Consulter son planning
 - Accéder aux différents supports de cours
 - Suivre le travail à réaliser
 - Réaliser les évaluations intermédiaires...
- Une page dédiée au CFA sur le site FIRST FORMATION, comprenant informations et documents utiles : [Le CFA - First Formation](#)

Mobilité nationale

Le CFA s'inscrit dans l'engagement qualité en garantissant un accès équitable à la mobilité, un suivi individualisé et la prise en compte des besoins spécifiques, Le référent mobilité du CFA est l'interlocuteur dédié à l'information de l'accompagnement et la sécurisation des projets de mobilité, Il aide à identifier les dispositifs adaptés, construit avec l'apprenti un parcours de mobilité réaliste et veille aux démarches administratives, pédagogiques, et financières, Il coordonne également les partenariats utiles et assure le lien avec l'équipe pédagogique et les employeurs.

Articulation CFA- Maître d'apprentissage (MA)

Les instances de collaboration

- Une réunion d'accueil : rencontre MA/équipe du CFA.
- Une visite entreprise en fin de 1^{er} semestre

Les supports à la collaboration

- Une fiche de liaison à la fin de chaque bloc de compétences.
- Des fiches bilans (intermédiaire et fin de formation.)
- Un livret de l'apprenant

Le CFA est disponible et peut, aussi, être à l'initiative de rencontres tripartites (MA-APPRENTI-e-CFA) si le parcours de l'apprenant le nécessite.

Lorsqu'il y a un changement de Maître d'apprentissage au cours du parcours de formation de l'apprenti, **un avenant au contrat doit être transmis au CFA** avec les nouvelles coordonnées du Maître d'apprentissage.

Le statut d'apprenti

L'apprenti possède le statut de « **salarié d'entreprise** » à **part entière**.

Au sein de son entreprise, l'apprenti est par conséquent **un salarié comme les autres** : il bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations.

Le code du travail, les règlements et la convention collective de l'entreprise **lui sont applicables sans distinction**.

Cela signifie que :

- Il participe aux élections prud'homales et aux élections professionnelles de l'entreprise (s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité).
- Son ancienneté est prise en compte s'il signe un nouveau contrat de travail avec l'entreprise à l'issue de l'apprentissage.

Pour autant, le contrat d'apprentissage signé par l'apprenti n'est pas un contrat de travail comme les autres


Il s'en différencie notamment **par le partage du temps de l'apprenti entre le centre formation et l'entreprise** (article L6222-24 du code du travail).

La rémunération de l'apprenti(e)

Grille de rémunération d'un salarié en apprentissage (minimums légaux) :

Âge de l'apprenti	1ère année de contrat	2ème année de contrat	3ème année de contrat
Avant 18 ans	27 % du SMIC*	39 % du SMIC*	55 % du SMIC*
De 18 à 20 ans	43 % du SMIC*	51 % du SMIC*	67 % du SMIC*
De 21 à 25 ans	53 % du SMIC*	61 % du SMIC*	78 % du SMIC*
26 ans et plus	100 % du SMIC*	100 % du SMIC*	100 % du SMIC*

** ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.*

 Pour les « jeunes » de 18 à 25 ans il s'agit de % du SMIC sachant qu'à partir de 26 ans le salaire minimum légal = **100% du SMIC**.

Temps de travail de l'apprenti(e)

« Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur.

35 heures hebdomadaires.

Sauf dispositions particulières (par ex : mineurs) : **aucune interdiction** d'embaucher un apprenti majeur sur des horaires de nuit et/ou de weekends.

L'apprenti ne peut être en congés pendant qu'il est en cours : si l'entreprise ferme durant les temps de formation, les congés doivent être reportés.

Si l'apprenti est en arrêt maladie, il ne peut se rendre en formation sauf accord de l'employeur et autorisations de sorties précisées dans l'arrêt.

Durant la période de stage hors employeur : si la structure de stage ferme, l'apprenti doit retourner chez son employeur. Cela devra être notifié dans la convention de stage quadripartite.

Le congés maternité est une suspension du contrat de travail, de ce fait le temps de formation n'est alors plus considéré comme un temps de travail.

	pour les mineurs	pour les majeurs
par jour	<ul style="list-style-type: none">8h de travailau moins 30 min de pause après 4h30 de travail consécutif*Un repos minimum de 12h consécutives pour les + de 16 ans et de 14h consécutives pour les - de 16 ans**	mêmes règles que pour les autres salariés de l'entreprise
par semaine	<ul style="list-style-type: none">35h de travail**un repos de 2 jours consécutifs incluant le dimanche**	mêmes règles que pour les autres salariés de l'entreprise

* [Article L3162-3 - Code du travail - Légifrance](#)

**Sauf dans certains secteurs professionnels ou sous dérogation particulière

Rupture du contrat d'apprentissage

Conformément à [l'Article L6222-18 - Code du travail - Légifrance](#)

Période d'essai

« Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des **quarante-cinq premiers jours**, consécutifs ou non, **de formation pratique** en entreprise effectuée par l'apprenti. »

Dans ce cas la rupture peut être immédiate.

Passé ce délai, le contrat peut être rompu selon les cas présentés ci-après,

Rupture d'un commun accord

La date d'effet de la rupture est négociée et notifiée dans l'accord écrit et signé des deux parties.

Rupture du contrat à l'initiative du centre de formation

Le centre de formation peut prononcer l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. [...] Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.

Rupture du contrat à l'initiative de l'employeur

Pour faute grave, inaptitude, force majeure : Événement exceptionnel, imprévisible et irrésistible justifiant de s'exonérer d'une obligation, d'un engagement ou d'une responsabilité (par exemple : catastrophe naturelle pour un contrat d'assurance, décès du salarié pour un contrat de travail...) et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel :

L'employeur doit convoquer l'apprenti à un entretien préalable 5 jours au plus tôt après l'envoi de cette convocation par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR)

Rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti

« La rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret. ... », 2 cas de figure : la rupture anticipée et la « démission. »

1. La rupture anticipée

« En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur » 1 mois à l'avance. (Article L6222-19)

2. Procédure obligatoire dans le cas d'une rupture en cours de contrat.

01	02
Saisine du médiateur de l'apprentissage	5 jours consécutifs après saisine
Envoyer un mail au médiateur : Madame Alexandra CAMUS : mediateur-apprentissage06@cote-azur.cci.fr pour l'informer de la situation (Date d'envoi importante =J0)	Envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) à l'employeur pour informer de votre volonté de rompre le contrat.
03	04
Après réception par l'employeur	8ème jour
Début préavis de 7 jours consécutifs (samedi et dimanche compris)	Fin de contrat

Rupture du contrat : accompagnement après rupture

En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6222-18, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

L'apprenti bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle.
(Article L6222-18-2 - Code du travail - Légifrance.)

Retrouvez toutes ces informations ainsi que des documents supports sur le site de la CCI : [La médiation de l'apprentissage | CCI métropolitaine Aix-Marseille-Provence](#)

Les aides pour l'apprenti(e)

Transport

PASS ZOU ! Etudes : bus et trains à volonté !

Avec le PASS ZOU ! Les apprentis, en région PACA peuvent bénéficier d'un abonnement de transport unique pour des déplacements illimités en bus et train ZOU ! du 1er septembre au 31 août, y compris les week-ends et vacances, que ce soit pour les trajets scolaires ou de loisirs

Tarif 2025/2026 : 90€/an.

[Découvrez le PASS ZOU ! Etudes.](#)

Prise en charge de l'employeur d'une partie des frais de transport (décret 2008-1501)

Prise en charge des frais de transports publics

cf « Art.R. 3261-1.-La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement... est égale à 50 % du coût de ces titres pour le salarié.» Art.R. 3261-2.

Base tarifaire

La prise en charge par l'employeur est effectuée sur la base des tarifs deuxième classe.

Modalités de remboursement

L'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salariés dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés.

Conditions

La prise en charge des frais de transport par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres par le salarié.

Aide au permis de conduire

Vous êtes apprenti(e), vous souhaitez effectuer une demande d'aide au permis de conduire.

Cette aide, accordée par l'Etat pour un montant de **500 euros**, est subordonnée à 3 conditions :

1 Être âgé d'au moins 18 ans

2 Être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution

3 Être engagé(e) dans la préparation des épreuves du permis de conduire

autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B mentionnée à l'article R. 221-4 du Code de la route.

Si vous remplissez ces 3 conditions, les 500 euros seront versés directement sur votre compte.

Cette aide est cumulable avec toutes les autres aides perçues par l'apprenti.

Pour en faire la demande : se rapprocher du CFA ou faites votre demande par mail à :

contact@firstformation.fr.

Logement

Garantie VISALE - Je peux louer plus facilement Je n'ai plus besoin d'un autre garant

Vos parents ou vos proches ne peuvent pas se porter caution pour votre futur logement étudiant ?

Ayez le [réflexe Visale](#), le garant 100% gratuit pour tous les étudiants majeurs ! N'attendez pas pour faire votre demande : le visa est valable 6 mois pour les étudiants (= 6 mois pour trouver un logement et signer le bail).

1 minute pour tout comprendre sur Visale la garantie qui renforce votre dossier de location et couvre jusqu'à 600€ de loyer sans justification de ressources !

[Visale c'est aussi pour les étudiants et les alternants ! - Visale](#)

L'avance LOCA-PASS®

Action Logement propose de financer sous forme de prêt à taux 0% le versement de votre dépôt de garantie, somme généralement exigée au moment de la signature du bail.

Pour bénéficier du versement du dépôt de garantie, vous devez :

- Être salarié d'une entreprise du secteur privé non agricole quel que soit votre âge,
- Ou avoir moins de 30 ans et être en formation professionnelle (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.)

[L'AVANCE LOCA-PASS® | Action Logement](#)

Les aides au logement de la CAF

Les aides au logement concernant le paiement de loyer ou le remboursement du prêt de la résidence principale si vos ressources sont modestes. Votre logement doit être votre résidence principale. Il dépend de votre lieu de résidence, de la composition et des ressources de votre foyer.

<https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/logement/les-aides-personnelles-au-logement>

Santé

PASS SANTÉ JEUNES (pour les 15-25 ans.)

La Région Sud vous accompagne dans votre parcours de santé. Le Pass Santé Jeunes vous permet d'accéder gratuitement à un ensemble de prestations chez les professionnels de santé et les psychologues libéraux.

[Pass Santé Jeunes - Région Sud - Provence-Alpes-Côte-d'Azur](#)

LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ SOLIDAIRE (ameli.fr)

Vous bénéficiez de la prise en charge de vos frais de santé par l'Assurance Maladie en raison de votre activité professionnelle ou de votre résidence stable et régulière en France .

Testez votre éligibilité : [Accueil | Complémentaire santé solidaire](#)

Autres types d'aides (Culture...)

Consultez le site de la région : [Toutes vos aides en 1 clic ! - Région Sud - Provence-Alpes-Côte-d'Azur](#)

Frais de premier équipement pédagogique

D'après le précis de l'apprentissage, document cadre de l'apprentissage émanant du ministère du travail :

« Pour favoriser l'enseignement à distance, le forfait de premier équipement peut être utilisé pour l'achat de matériel informatique (ordinateur portable, tablette, clé 4 G) mis à disposition des apprentis pour leur permettre de suivre leur enseignement à distance et ne disposant pas de ce matériel.

Le CFA doit conserver la propriété de ce matériel pour le mettre à disposition des prochaines générations d'apprentis. »

Ainsi, il est important de signaler au CFA le plus rapidement possible au début de votre formation votre besoin en équipement informatique.

La prime d'activité

En tant qu'apprenti, vous pouvez prétendre à la prime d'activité si :

- vous gagnez plus de 1104,25 euros nets
- vous justifiez de 3 mois de revenus consécutifs au moment de votre demande de prime d'activité.

Informations : [Plafonds de ressources de la prime d'activité pour une personne seule](#)

Vérifiez vos droits à la prime d'activité : [Simulateur prime d'activité - CNAF](#)

Apprentis en situation de handicap (RQTH)

Les apprentis bénéficiant d'une RQTH disposent de modalités particulières de mises en œuvre du contrat d'apprentissage, afin que celui-ci s'adapte à leurs besoins spécifiques.

Le centre de formation

Le référent handicap vous convie pour un entretien afin d'évaluer ensemble les adaptations nécessaires et possibles afin de faciliter votre parcours de formation.

À tout moment, vous pouvez également solliciter un rendez-vous avec le référent handicap :

Nathalie VERGER

ref.handicap@firstformation.fr

06 66 90 63 61.

L'employeur

L'employeur peut bénéficier de différentes aides afin de favoriser au mieux la prise de poste de l'apprenti(e.)

Références

[Article L6231-2](#) - LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cf. [Précis de l'apprentissage | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et des Solidarités](#)

CFA FIRST FORMATION

Organisme de Formation FIRST FORMATION,
19 impasse Jeanne MARLIN – 06300 Nice
SIRET 924 188 600 00010
Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro
93061083706
du préfet de région Provence-Alpes-Côte d'Azur