

The logo for Anfh, featuring the letters 'Anfh' in a bold, sans-serif font. The letter 'n' is stylized with a horizontal bar extending to the left. The background of the entire page is a vibrant red with large, semi-transparent letters in shades of pink and orange, including 'A', 'P', 'N', 'S', 'A', 'G', 'E'.

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Guide de l'apprentissage dans la FPH

L'Anfh vous
accompagne dans
vos démarches
de recrutement.

Sommaire

04 INTRODUCTION

L'apprentissage, voie d'avenir
de la Fonction publique hospitalière

05 CHAPITRE 1

Pourquoi l'Anfh s'engage
pour l'apprentissage

09 CHAPITRE 2

Tout ce que vous devez savoir
sur l'apprentissage

21 CHAPITRE 3

Financer l'apprentissage

31 CHAPITRE 4

Foire aux questions

L'apprentissage, voie d'avenir de la Fonction publique hospitalière

La pandémie a confirmé à quel point les métiers des secteurs sanitaire, médico-social et social de la Fonction publique hospitalière (FPH) étaient à la fois indispensables au tissu social et porteurs de sens pour ceux qui les pratiquent. Pourtant, vous continuez à éprouver des difficultés à recruter et à fidéliser de nouveaux talents pour vos besoins actuels et votre renouvellement futur. Déjà éprouvé dans le secteur privé, l'apprentissage peut répondre à ce défi d'attractivité. Au carrefour entre théorie et pratique, adapté à tous types de métiers et de niveaux d'étude, vecteur d'égalité des chances, c'est le dispositif idoine pour recruter et fidéliser rapidement des employés motivés, rompus aux valeurs et aux enjeux pratiques de votre établissement grâce au transfert de compétences réalisé par le maître d'apprentissage.

Dès juillet 2021, les pouvoirs publics se sont engagés en faveur de son essor dans la FPH. Les travaux engagés par la mission Laforcade autour de la mise en œuvre du « plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand-âge » se fixent notamment comme objectif d'accueillir de nouveaux apprentis au sein des établissements actifs dans ce champ et d'adapter les processus de l'alternance pour porter à 10% d'ici 2025 la part des diplômés d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif et social délivrés chaque année dans ce cadre. Dans ce contexte, et en accord avec son Projet stratégique 2020-2023, l'Anfh a travaillé à l'identification de plusieurs mesures visant à lever les freins au développement de cette formation en apprentissage dans la FPH. L'Anfh s'engage à trois niveaux : un soutien financier, un outillage des établissements dans le processus de recrutement et d'intégration de l'apprenti et un soutien au développement des compétences des maîtres d'apprentissage. À tout moment, les délégations Anfh sont à votre écoute et vous pouvez vous renseigner auprès de votre conseiller de formation.

En attendant, suivez-nous étape par étape pour tout savoir sur l'apprentissage dans la FPH !

CHAPITRE 1

–

Pourquoi
l'Anfh s'engage pour
l'apprentissage

L'apprentissage est un outil d'attractivité important pour le recrutement au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Il permet tant de répondre aux métiers en tension d'aujourd'hui que d'anticiper les besoins en compétences de demain. C'est également un engagement citoyen, en ouvrant la voie de la professionnalisation à des jeunes qui souhaitent s'engager dans le service public. Pour contribuer à son développement, les instances nationales de l'Anfh ont validé le principe de soutenir son ouverture à tous les métiers accessibles par l'apprentissage, à tous les niveaux de formations et à toutes les catégories d'établissements.

L'apprentissage, un atout pour la Fonction publique hospitalière

Un levier de recrutement pour tous les métiers et niveaux de diplôme

Cantonné autrefois aux métiers manuels, l'apprentissage est devenu une voie privilégiée pour la formation des jeunes de tous niveaux de diplôme (du CAP au diplôme d'ingénieur) à une large palette de métiers, de la recherche clinique à l'ingénierie et maintenance technique, des services logistiques au système d'information, de la gestion de l'information au management, en passant par les soins, le social, éducatif, culturel, sports et loisirs.

Des avantages concrets pour les établissements

> Répondre à un objectif de gestion prévisionnelle des ressources humaines en favorisant le recrutement rapide d'un vivier de personnel qualifié, notamment dans des métiers en tension, où dans ceux souffrant d'un déficit d'image comme le secteur gériatrique.

> Formation déployée à plus de 50 % dans l'établissement, l'apprentissage permet de professionnaliser le jeune, de le familiariser aux fonctionnements et procédures spécifiques à votre établissement et de l'aider à trouver sa place dans les équipes de travail.

> Grâce au transfert de compétences assuré par le maître d'apprentissage, il offre la garantie d'un maintien de la qualité du service public et permet d'anticiper des départs à la retraite.

Un engagement citoyen et solidaire

« L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. »
(code du travail art. L 6211-1).

En accueillant des apprentis, la FPH favorise l'insertion professionnelle et l'acquisition des savoirs selon une pédagogie qui se différencie du mode traditionnel. Cette action s'inscrit pleinement dans le champ des politiques publiques en faveur de la formation et de l'emploi. Par ailleurs, en permettant aux jeunes d'obtenir un financement pour leur formation, l'apprentissage participe à la promotion de l'égalité des chances. Enfin, la FPH participe

concrètement à l'effort de qualification des jeunes ou de personnes en situation de handicap, avec le soutien du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Le postulant doit être reconnu comme handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Pour faciliter sa formation, la durée du contrat d'apprentissage peut être étendue à quatre ans (*source : article R 6222-46 du Code du travail*).

L'Anfh, un acteur engagé en faveur de l'apprentissage

L'accompagnement de l'Anfh se traduit par :

> **un soutien à l'évolution du cadre juridique permettant l'éligibilité de l'apprentissage dans la formation au sein de la FPH ;**

> **l'accompagnement des établissements** visant à les outiller dans le processus de recrutement et d'intégration de l'apprenti, notamment au travers de ce guide.

> **le soutien au développement des compétences des maîtres d'apprentissage** par la mise à disposition de formation présentielle et distancielles ;

> **un appui financier** sur fonds mutualisés avec en priorité une prise en charge plafonnée des coûts pédagogiques ;

> **une collaboration avec les autorités publiques** qui se sont engagées à distribuer une aide financière exceptionnelle forfaitaire pour le recrutement d'apprentis dans la Fonction publique hospitalière. D'une valeur de 3 000 €, cette aide est versée en une seule fois à l'établissement pour chaque contrat d'apprentissage conclu, à compter du 1er juillet 2021. Le versement de cette aide est limité à mille contrats au niveau national.

L'Anfh assure, pour le compte de l'État, la gestion administrative, technique et financière de cette aide.



Pour aller plus loin

La page internet du FIPHFP dédiée au contrat d'apprentissage
> www.fiphfp.fr/Au-service-des-personnes/Se-former/Le-contrat-d-apprentissage



Pour aller plus loin

Le décret n° 2021-1169 du 9 septembre 2021 portant création d'une aide au recrutement d'apprentis dans la Fonction publique hospitalière
> www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF-TEXT000044033473

CHAPITRE 2

–

Tout ce que vous
devez savoir
sur l'apprentissage

De la préparation de l'accueil de l'apprenti au choix du maître d'apprentissage, en passant par la signature de la convention avec le centre de formation des apprentis, la décision de former un apprenti doit être pensée en amont et à plusieurs. Ce dispositif inclut en effet des acteurs divers et des étapes multiples. Vous allez les découvrir dans cette partie.

À la fin de la période d'apprentissage, vous trouverez également des pistes de réflexion pour préparer le jour d'après, avec la possibilité d'un recrutement à la clé.

L'apprentissage: un dispositif, trois acteurs

C'est un contrat de droit privé à durée déterminée (CDD) (*source : L 6227-2 du Code du travail*) qui rassemble trois acteurs, un jeune en formation initiale, un employeur qui accueille le jeune en alternance et un centre de formation des apprentis (CFA) ou une section d'apprentissage qui coordonne le dispositif. Il permet à l'apprenti de suivre une formation générale et technique en CFA et pratique au sein d'un établissement, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. Au terme de cette formation en alternance pouvant durer de six mois à trois ans, il vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, secondaire ou supérieur ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (*code du travail art. L 6211-1 et -2*).



À noter

-

La limite d'âge peut être dépassée dans un certain nombre de cas fixés par la loi (personne en situation de handicap, poursuite d'études, préparation d'un diplôme supérieur à celui précédemment préparé en apprentissage, etc.)

L'apprenti

L'apprentissage confère à l'apprenti un statut de salarié de l'établissement, avec tous les droits et obligations afférents. L'âge minimum de l'apprenti est de 15 ans, s'il a achevé le premier cycle d'enseignement secondaire (la période de collège). L'âge maximum est de 29 ans révolu (*source : L 6222-1 du Code du travail*).

L'établissement d'accueil

Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage (*source : L 6227-1 du Code du travail*).

Le CFA

Les CFA dispensent une formation générale technique aux jeunes travailleurs sous contrat d'apprentissage, qui doit compléter et s'articuler avec la formation reçue en établissement. Interlocuteurs privilégiés des établissements et des apprentis, les CFA peuvent accompagner les établissements dans leurs démarches de mise en œuvre de l'apprentissage (*code du travail art. L 6231-1 et suivants du code du travail*).

Trouver l'apprenti qui correspond à vos besoins

Commencez par rédiger un profil de poste comportant les missions, activités, prérequis, etc., à destination du candidat. Pour trouver l'heureux élu, plusieurs pistes sont ensuite possibles :

- > les candidatures spontanées ;
- > les contacts directs avec les CFA qui développent un vivier de candidats ;
- > la publication d'une offre d'apprentissage par le biais d'une annonce au Pôle Emploi, d'une annonce dans la presse locale et/ou spécialisée, d'une mise en ligne de l'information sur votre site Internet.

Dans tous les cas, il est recommandé d'obtenir un CV et une lettre de motivation.

Choisir un CFA

Ce choix relève de la responsabilité de l'employeur, donc de l'établissement d'accueil.

Choisir et mobiliser un maître d'apprentissage

Choisi sur proposition de la hiérarchie ou bien via un appel à candidatures, le maître d'apprentissage doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Ayant la responsabilité de la formation de l'apprenti (code du travail art. L 6223 à L 6223-8-1), il l'accueille dans le service, l'informe de l'ensemble des règles en vigueur, organise et planifie son travail, veille à son intégration au sein de l'établissement et s'informe de son parcours au sein du CFA.

Conditions

Il doit :

- > être titulaire d'un diplôme relevant du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et justifier d'un an d'exercice d'une activité professionnelle dans ce domaine ;
- > ou justifier de deux ans d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

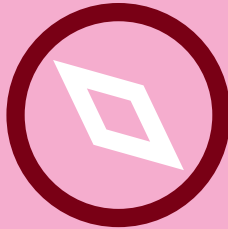
(source : D 6273-1 du Code du travail)



À noter

- **Il n'y a pas d'obligation de publicité de l'annonce.** Pour les formations soumises à la réussite d'un concours d'entrée à la formation, les candidats doivent être inscrits sur liste d'aptitude.

- **Les Unités de formation par apprentissage (UFA) :** dans les secteurs sanitaire, médico-social et social, les CFA délèguent souvent leur mission pédagogique à des acteurs spécialisés (IFSI, IFAS, IFMEM, IRTS, etc.), dont la qualité et la conformité aux référentiels des formations sont contrôlées par les Agences régionales de santé (ARS). Ce partenariat se fait via une convention entre le CFA et l'organisme de formation.



**Pensez à confier
à l'apprenti
des activités en lien
avec les contenus
de la formation !**



À noter
- Offre de formations sur le site www.anfh.fr

La fonction tutorale du maître d'apprentissage peut être partagée par plusieurs agents sous la forme d'une équipe tutorale (code du travail art. L 6223-6), notamment si l'apprenti est conduit à travailler dans plusieurs services, ou en cas d'absences limitées du maître d'apprentissage. Le cas échéant, un maître d'apprentissage référent est désigné et ses coordonnées sont communiquées à l'organisme d'enregistrement et au CFA (code du travail art. R 6223-23).

Recueillir l'avis du Comité Technique d'Etablissement dans la FPH (CTE)

Une fois identifiés les services d'accueil, le nombre d'apprentis, les diplômes visés et les modalités d'accueil, le projet doit être soumis à l'avis du CTE ou de toute autre instance compétente au sein de laquelle siègent les représentants du personnel. Cette instance examine annuellement un rapport sur l'exécution des contrats d'apprentissage. (code du travail art. L 6227-4).

L'entretien de recrutement

Lors de cette étape cruciale du processus de recrutement, une attention particulière doit être portée sur les éléments suivants :

- > la motivation des candidats ;
- > la solidité du projet professionnel ;
- > les capacités du candidat à réussir son diplôme, dans l'optique d'un recrutement ;
- > les conditions matérielles de la formation (hébergement, déplacements, restauration) ;
- > les conditions d'embauche (âge, aptitude médicale, niveau de diplôme).

La visite médicale

Une visite médicale d'embauche par un médecin agréé doit être effectuée dans un délai maximum de 45 jours suivant l'embauche (Cirulaire du 08.04.2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public, non industriel et commercial) et avant l'embauche pour les mineurs.

La convention avec le CFA

Une fois l'apprenti inscrit dans un CFA, ce document est, avec le contrat, la clef pour concrétiser l'apprentissage. Cette convention permet de s'assurer de la compatibilité des modalités proposées

par le CFA avec vos contraintes administratives et financières. Que contient-elle ?

- > Le montant de prise en charge retenu pour le contrat, année par année, valable pour toute la durée du contrat.
- > L'organisation pédagogique du diplôme et la répartition des périodes entre le CFA et l'administration employeur.
- > Les événements particuliers pendant la scolarité (voyages d'études, périodes d'apprentissage à l'étranger, stages, etc.).
- > Les éventuelles modalités de mise en œuvre du contrôle en cours de formation ainsi que les besoins techniques spécifiques à la formation.
- > Les objectifs en termes de compétences à acquérir, que celles-ci soient disciplinaires, transversales ou préprofessionnelles. Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du CFA qui la transmet à la DREETS (ex-DIRECCTE).

Le contrat d'apprentissage

Dans la fonction publique, le contrat d'apprentissage est obligatoirement un contrat à durée déterminée (code du travail art. L 6227-2), par la durée de formation légale attribuée au diplôme. Elle varie en général de 1 à 3 ans. Le contrat peut commencer dans les 3 mois avant et jusqu'à 3 mois après le début de la formation (code du travail art. L 6222-12). Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'apprenti et l'employeur au plus tard le jour de l'entrée en établissement. Si l'apprenti est mineur, le contrat doit être conjointement signé par son représentant légal.

La durée du contrat peut varier :

- > à la hausse pour le recrutement d'une personne en situation de handicap. Le contrat peut alors être prolongé d'un an (code du travail art. R 6222-46 et suivant) ;
- > être prorogée d'un an à la suite d'un échec à l'examen (code du travail art. L 6222-11).

Se procurer les formulaires du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage pour les employeurs du secteur public revêt la forme d'un imprimé type, enregistré au Cerfa - <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319>.

Vous pouvez vous référer à la notice explicative pour le remplir, et contacter le CFA pour remplir la partie organisation de la formation.



À noter

- **Pensez à confier à l'apprenti des activités en lien avec les contenus de la formation** (Code du travail art. L 6222-24). **Les travaux confiés doivent être conformes à une progression annuelle définie avec le CFA** (Code du travail art. L 6223-3).

Signature du contrat par les parties

Le contrat d'apprentissage (Cerfa) doit être signé par l'apprenti et l'employeur. (code du travail art. R6222-2). Quand l'apprenti est mineur, la signature d'un parent ou du représentant légal est obligatoire. La signature du contrat doit être préalable à l'embauche.

Il importe de faire parvenir le dossier complet à la DREETS pour enregistrement avant le début d'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci (code du travail art. R 6224-1).

À la réception du dossier, la DREETS a 20 jours pour enregistrer et valider le contrat. Si le dossier est incomplet ou mal renseigné, elle doit informer l'employeur public dans un délai de 15 jours et demander les éléments complémentaires. La non réponse dans le même délai de 20 jours a valeur d'acceptation (code du travail art. R6224-4). Si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation, il peut être refusé par la DREETS pour non-conformité. Le contrat est alors considéré comme nul.

L'employeur doit procéder à l'établissement d'une Déclaration unique d'embauche (DUE) auprès de l'URSSAF compétente dans les huit jours précédant l'embauche et au plus tard le jour de l'embauche.

La durée de travail de l'apprenti

La durée du travail est la durée légale en vigueur dans l'établissement d'accueil. Le temps passé en formation au CFA est pris en compte comme temps de travail (code du travail art. L 6222-24). Les heures effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) de travail sont considérées comme des heures supplémentaires et ouvrent droit à rémunération ou récupération.

Week-end et heures supplémentaires

L'apprenti peut travailler les samedi, dimanche et jours fériés selon les dispositions en vigueur pour les autres agents de la FPH. Il en va de même pour les heures supplémentaires et les congés. Cependant, pour les apprentis mineurs, le travail de nuit est interdit (entre 20h et 6h pour les moins de 16 ans et entre 22h et 6h pour les plus de 16 ans), ainsi que le travail le dimanche ou un jour férié.

Les congés

En tant que salarié de l'établissement, l'apprenti ne bénéficie pas de congés scolaires. Il bénéficie des congés habituels dus aux autres agents, avec les mêmes modalités de calcul et d'organisation.

Le congé examen

L'apprenti peut toutefois bénéficier d'un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour préparer les épreuves d'examen dans le mois précédent les épreuves, sauf s'il est en contrôle continu (infirmiers notamment).

Le droit syndical

En tant que salarié à part entière, l'apprenti a le droit de se syndiquer.

Accident de travail et maladie professionnelle

L'apprenti en arrêt de travail doit aviser son employeur dans les délais légaux prévus, à l'aide d'un justificatif (certificat d'arrêt de travail ou d'accident de travail). Il perçoit les indemnités journalières qui lui sont dues.

Les obligations

Comme l'ensemble des agents de la FPH, l'apprenti est soumis aux obligations relevant du statut de la fonction publique : obligation de réserve, de discrétion professionnelle, de neutralité, de loyauté, etc.



Après un,
deux ou trois ans
de formation,
l'apprenti pourra
rester dans vos murs
et renforcer votre
équipe.

La discipline

L'apprenti peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire, notamment en cas de non-respect des règles définies par le règlement intérieur, de refus de se conformer à un ordre de l'employeur, de non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté, de critiques, menaces, violences, d'erreurs ou négligences. Les sanctions peuvent aller de l'avertissement au licenciement pour, au minimum, une faute grave.

Le maître d'apprentissage

Pendant le contrat, veillez à dégager du temps dans l'emploi du temps du maître d'apprentissage et à mettre à sa disposition les éléments lui permettant de mener à bien sa mission d'accueil et d'encadrement (code du travail art. L 6223-7). Par ailleurs, il est souhaitable qu'il puisse bénéficier d'un suivi et d'une évaluation sur la façon dont il accomplit sa mission. L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage puisse bénéficier de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission (code du travail art. L 6223-8). Certains CFA proposent une formation spécifique à cette fonction.

Avant la fin de la période probatoire, le maître d'apprentissage effectue un point d'étape avec l'apprenti, la direction et le service RH. Puis, pendant la formation, il tient à jour le livret d'apprentissage fourni par le CFA, qui permet de faire le lien entre les périodes chez l'employeur et celles passées en formation. Au terme de la formation, il s'assure que l'apprenti passe ses examens et s'informe des résultats obtenus.

Faire le point et préparer la suite

Après un, deux ou trois ans de formation, l'apprenti pourra rester dans vos murs et renforcer votre équipe si nécessaire. Pour le savoir, il est opportun de faire le point avant le terme du contrat sur les éventuelles suites à donner au sein de l'établissement : fin de contrat, nouveau contrat d'apprentissage, engagement en contractuel de droit public, etc.

L'obligation de servir? Non, mais...

Le contrat d'apprentissage ne peut en aucun cas imposer à l'apprenti une obligation de servir dans la Fonction publique hospitalière. De même, rien n'oblige l'employeur à maintenir l'ancien apprenti dans les effectifs à l'issue du contrat. Il appartient aux établissements d'intégrer les apprentis dans leur politique de fidélisation.

Plusieurs voies pour l'embauche

L'accès à la fonction publique à l'issue de la période d'apprentissage doit s'inscrire dans le respect du principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics, lequel se traduit par un recrutement par voie de concours. La période d'apprentissage peut ainsi être mise à profit par l'apprenti pour s'acculturer et bénéficier d'une immersion dans le monde professionnel public, ce qui constitue un avantage comparatif indéniable au moment du concours.

Afin de lui donner toutes ses chances d'intégrer le secteur public après l'obtention de son diplôme, veillez à lui proposer de suivre des modules de préparation aux concours d'accès à la fonction publique.

L'apprenti peut également être recruté par voie de contrat, dans les conditions prévues par la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Il peut également être recruté, sous conditions, sans concours, à certains grades de la catégorie C et, sous réserve de remplir les conditions de durée d'activité professionnelle exigées par les statuts particuliers et de se présenter aux troisièmes voies des concours, en faisant valoir la durée d'apprentissage comme une expérience professionnelle « de droit commun ».

La titularisation automatique des apprentis handicapés

Un dispositif exceptionnel, prévu pour une durée de six ans, jusqu'au 5 août 2025, prévoit la titularisation des apprentis en situation de handicap à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique (article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019). Le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 précise les conditions de mise en œuvre de ce dispositif.



À noter

–
Un apprenti peut signer plusieurs contrats successifs, y compris avec le même employeur, pouvant aller jusqu'à trois contrats successifs de même niveau de qualification (Code du travail art. L 6222-15).

CHAPITRE 3

—

**Financer
l'apprentissage**

Si l'apprentissage est un dispositif créateur de valeur à court et à long terme pour les établissements, sa mise en œuvre a aussi un coût, constitué de postes différents. Pour le financer, l'Anfh et ses partenaires mettent à disposition des établissements adhérents des ressources diverses et complémentaires. Pour répondre aux enjeux des différentes régions, l'Anfh accompagne les établissements dans le financement de l'apprentissage en priorisant leurs besoins de recrutement en fonction des réalités de leurs territoires.

Le coût

Le coût d'un contrat d'apprentissage est constitué pour l'employeur public de trois postes différents :

- > les salaires chargés (dont le montant varie en fonction de l'âge de l'apprenti) ;
- > les coûts pédagogiques, sur la base établie par France compétences ;
- > les frais annexes (engagés au titre de l'hébergement, de la restauration et de l'équipement) ;

Le salaire d'un apprenti en 2023

Il est calculé en pourcentage du SMIC en fonction de son âge, du niveau de diplôme préparé, et de l'avancement dans le cursus de formation.

Le décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 prévoit :

- > Smic net au 1er janvier 2023 : 1 353,07 €
- > Smic brut au 1er janvier 2023 : 1 709,28 €

	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
16 à 17 ans	27% du SMIC	39% du SMIC	55% du SMIC
18 à 20 ans	43% du SMIC	51% du SMIC	67% du SMIC
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

Le régime d'assurance chômage

À l'issue de sa période d'apprentissage, l'apprenti a le droit à l'indemnisation du chômage dès lors qu'il répond aux conditions pour y prétendre.

Les cotisations sociales

- > L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires des collectivités territoriales (IRCANTEC).
- > L'employeur public est exonéré de la plupart des cotisations

sociales. Les seules cotisations exigibles sont les cotisations patronales suivantes : la contribution due au fonds national d'aide au logement ; le versement éventuel de la taxe transport ; la cotisation patronale de retraite complémentaire (IRCANTEC) ; la contribution solidarité à l'autonomie ; la cotisation accident du travail/maladie professionnelle.

Financer l'apprentissage

Le financement repose sur un modèle mixte, et sur la mobilisation de différentes ressources complémentaires :

- > l'enveloppe « plan de formation » des établissements ;
- > les fonds mutualisés de l'Anfh **plafonnés** sur demande ;
- > les subventions des partenaires (ARS, conseils régionaux...) ;
- > l'aide de 3 000 € au recrutement d'apprenti, pour tout contrat conclu à compter du 1^{er} juillet 2021 et dans la limite de 1 000 contrats au niveau national (*Décret n°2021-1169 du 9 septembre 2021 « portant création d'une aide au recrutement d'apprentis dans la Fonction publique hospitalière »*) ;
- > Le décret du 20 septembre 2021 a institué une neuvième catégorie d'action de formation rendant éligible les coûts d'apprentissage sur les fonds de la formation.
- > le partenariat entre l'Anfh et le FIPHFP.

L'enveloppe « plan de formation » des établissements

La totalité des coûts d'un contrat d'apprentissage sont éligibles et peuvent être pris en charge sur le plan de formation des établissements. Cela concerne obligatoirement :

- > le salaire et les charges ;
- > les coûts pédagogiques ;
- > les frais annexes.

Les fonds mutualisés

Les financements sur fonds mutualisés de l'Anfh peuvent concerner tous les établissements adhérents. L'intervention de l'Anfh sur fonds mutualisés n'aboutit pas à une prise en charge intégrale : sont pris en charge les coûts pédagogiques, ainsi que d'autres types de coûts en articulation avec l'intervention des éventuels partenaires auprès des délégations.

Sur décision du conseil régional stratégique et de gestion de l'Anfh, la délégation peut cofinancer un contrat d'apprentissage. La mobilisation des fonds mutualisés de l'Anfh s'effectue dans une double limite :



Le décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022 modifie le montant et des modalités d'attribution de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et instaure une aide exceptionnelle pour les contrats conclus en 2023 aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation n'entrant pas dans le champ d'application de l'aide unique.

Il modifie le montant et les modalités d'attribution de l'aide unique aux employeurs d'apprentis versée par l'Etat aux employeurs de moins de 250 salariés au titre des contrats d'apprentissage conclus en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 5 et au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles.

Il prévoit que l'aide unique est versée uniquement au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage et que son montant s'élève à 6000 euros maximum.

Il définit également, pour ceux qui ne bénéficient pas de l'aide unique et pour les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, les modalités d'attribution, sous certaines conditions, d'une aide exceptionnelle versée aux employeurs pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023, d'un montant de 6 000 euros maximum. Cette aide exceptionnelle est attribuée aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans, sous réserve pour les entreprises d'au moins 250 salariés, de s'engager à respecter un quota d'alternants dans leur effectif en 2025. Cette aide est attribuée pour les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation visant un niveau minimal de diplôme ou de titre à finalité professionnelle.

Le texte s'applique aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus à compter du **1^{er} janvier 2023**.

Pour information, annonce en a été faite par Emmanuel Macron le 5 janvier 2023 : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/alternance-le-gouvernement-maintiendra-une-aide-a-l-embauche-a-hauteur-de-6000>

Descriptif complet avant et après le 1er janvier 2023 : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/>

- > un taux maximal de prise en charge : 50% du coût pédagogique, prioritairement pour les frais pédagogiques ;
- > des montants plafonnés et déterminés en fonction des niveaux de qualification des métiers visés par ces parcours d'apprentissage (3 montants selon le niveau de qualification).

Les niveaux de prise en charge sont les suivants :

Nomenclature 1969	Nomenclature européenne	NPEC
V	3	6 000 €
IV	4	6 000 €
III	5	7 000 €
II	6	7 000 €
I	7 et 8	7 500 €

Formation de niveau 4 d'une année dont le coût pédagogique total s'élève à 7 200 € :

- > prise en charge sur fonds mutualisés Anfh à 50% de 7200€ soit 3600€
- > financement sur le plan de formation établissement ou autres (partenariats...) : 3600€

Formation de niveau 4 de 18 mois dont le coût pédagogique total s'élève à 14 000 € :

- > prise en charge sur fonds mutualisés Anfh à 50% des 14000€ plafonnés à 6000€
- > financement sur le plan de formation établissement ou autres (partenariats...) : 8000€

Formation de niveau III (nomenclature 1969) dont le coût pédagogique total sur 18 mois s'élève à 15 000 € :

- > prise en charge sur fonds mutualisés Anfh de 50% des 15000€ plafonnée à 7000€
- > prise en charge sur le plan de formation établissement ou autres (partenariats...) : 8000€

Exemples

L'Anfh s'engage pour un cofinancement L'apprentissage avec l'intervention de partenaires

Dans le cadre de partenariats (ARS, conseils régionaux...) le cofinancement de l'Anfh sur fonds mutualisés peut porter sur d'autres dépenses que le coût pédagogique dès lors que ce dernier est financé par les partenaires. Le montant du cofinancement Anfh ne pourra cependant pas excéder les montants de niveaux de prise en charge (NPEC) déterminés.

Exemple en région Bretagne

Afin de faire face aux besoins de recrutement d'aides-soignants dans les établissements médico-sociaux et sanitaires de Bretagne, l'Anfh et l'ARS Bretagne se sont associées pour financer le DE d'aide-soignant par apprentissage. Ce cofinancement couvre les parcours complets dans la limite de 15 000 € et les parcours allégés pour 10 500 €.

Outre cet accompagnement, le Conseil régional de Bretagne réduit la facture pédagogique de 2 500 € par apprenti directement à la source, auprès des CFA.

L'aide de 3 000 €

Elle porte uniquement sur les contrats signés à partir du 1^{er} juillet 2021 et dans la limite de 1 000 contrats au niveau national. Elle est versée une fois et s'adresse à tous les établissements adhérents et non adhérents à l'Anfh. Les modalités d'affectation sont en cours de précision.

Le partenariat avec le FIPHFP

Les établissements peuvent recourir à la plateforme du FIPHFP pour solliciter toutes les aides à l'apprentissage, à l'exception des aides sur la prise en charge des coûts pédagogiques et sur les coûts de formations des maîtres d'apprentissage. Ces dernières pourront être sollicitées directement par l'Anfh.



Pour aller plus loin

- www.anfh.fr/bretagne/services-aux-etablissements/8-apprentissage

- Un autre exemple de cofinancement en région Centre-Val de Loire : www.anfh.fr/delegations-regionales/centre-val-de-loire/accompagnement-anfh-apprentissage

Je recrute un apprenti en situation de handicap. Que finance le FIPHFP ?

La rémunération

Le FIPHFP vous rembourse 80 % de la rémunération brute et des charges patronales par année d'apprentissage durant toute la durée du contrat.

> Le FIPHFP vous rembourse par trimestre, semestre ou année à terme échu. Il faut déduire les aides financières reçues par l'employeur au titre de cet emploi.

–
Réf. : fiche 13 du catalogue des aides sur www.fiphfp.fr

La formation de l'apprenti

Le FIPHFP peut vous rembourser jusqu'à 10 000 € par an, pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur, comme celles du CNFPT pour la fonction publique territoriale).

> Le FIPHFP vous remboursera par trimestre, semestre ou année, à terme échu, après envoi de la facture par le CFA. Les demandes sur devis doivent être faites au plus tôt deux mois précédant la date de formation.

–
Réf. : fiche 32 du catalogue des aides

Les surcoûts socio-pédagogiques

Que ce soit dans votre structure et/ou le CFA, le FIPHFP prend en charge jusqu'à 520 fois le SMIC horaire brut pour, par exemple, financer l'ingénierie pédagogique spécifique, l'adaptation des supports pédagogiques, l'aide humaine, etc.

> Si l'accompagnement socio-pédagogique est réalisé dans le CFA, celui-ci vous adresse une facture qui vous permet de demander le remboursement au FIPHFP par trimestre, semestre ou année. S'agissant des aides humaines, la ressource peut être interne ou un intervenant extérieur. Aide mobilisable tous les ans!

–
Réf. : fiche 12 du catalogue des aides

Les aménagements techniques

Le FIPHFP vous rembourse l'aménagement technique (acquisition de matériel, logiciel, aménagement du poste, etc.) jusqu'à 10 000 € pour 3 ans, qu'il soit nécessaire en CFA et/ou dans votre structure.

> Ce matériel est votre propriété. Vous pouvez le récupérer en fin de formation!

La compensation technique chez l'employeur et/ou au CFA doit faire l'objet d'une prescription du médecin du travail.

–
Réf. : fiche 19 du catalogue des aides

Les déplacements, l'hébergement et la restauration

Le FIPHPF vous rembourse jusqu'à 150€ par jour les surcoûts des frais de déplacements, d'hébergement et de restauration engagés pour suivre la formation (ex : transport spécifique pour rejoindre le CFA).

> Le FIPHPF vous rembourse par trimestre, semestre ou année échu.

–
Réf: [fiche 32 du catalogue des aides](#)

L'accompagnement par le maître d'apprentissage

Le FIPHPF prend en charge les coûts de formation jusqu'à 2000€ par an, dans la limite maximale de 5 jours ainsi que l'indemnisation pour compenser le temps supplémentaire nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti en situation de handicap.

> Le FIPHPF vous remboursera par trimestre, semestre ou année échu, après envoi de la facture par le CFA. L'employeur peut verser en sus une gratification dans le cadre de son régime indemnitaire via la NBI mais il n'y aura pas de prise en charge du FIPHPF!

–
Réf: [fiches 23 et 35 du catalogue des aides](#)

Une aide forfaitaire à l'apprenti

Si vous souhaitez faciliter l'entrée en apprentissage (achat d'un ordinateur, d'un troussseau professionnel, versement pour le permis de conduire, etc.) vous pouvez verser une prime de 1525€ à votre apprenti.

> L'employeur effectue le versement, le FIPHPF le rembourse. En cas de redoublement, le FIPHPF ne remboursera pas un second versement.

–
Réf: [fiche 14 du catalogue des aides](#)

Et si je souhaite garder mon apprenti à la fin de son contrat ?

Le FIPHPF vous verse une prime à l'insertion d'un montant forfaitaire de 1600€ si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur titularise l'apprenti ou conclut avec lui un contrat à durée indéterminée.

> Avez-vous pensé à l'article 91 de la Loi de Transformation de la fonction publique (Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020) qui permet de titulariser l'apprenti à l'issue de son contrat.

–
Réf: [fiche 15 du catalogue des aides](#)



En cas d'échec
à l'examen,
l'apprentissage peut
être prolongé pour
une période d'un an
au plus.

CHAPITRE 4

–

Foire aux questions

Mon apprenti a échoué à son examen. Que faire ? Malgré de bonnes impressions en période d'essai, ses absences répétées m'obligent à vouloir rompre le contrat. Est-ce trop tard ? Éléments de réponses à ces questions et d'autres tout aussi essentielles qu'il importe de se poser avant d'accueillir un apprenti.

Quelle répartition entre le CFA et l'établissement d'accueil ?

L'apprenti est alternativement dans l'établissement qui l'emploie et dans un CFA. Le temps de formation en CFA est au minimum de 400 heures par an et peut aller jusqu'à 750 heures pour des BTS.

J'ai recruté un apprenti en 2^{ème} et dernière année d'étude et qui a suivi la première année hors apprentissage ; quelle doit être sa rémunération ?

Bien qu'en première année contractuelle, l'année complète de première année d'étude sera appréciée comme si elle avait été effectuée en apprentissage, et, à ce titre, l'apprenti percevra pour sa seule année contractuelle de 2^{ème} année en apprentissage une rémunération du taux de 2^{ème} année de la tranche d'âge considérée. (*article D6222-21-1 du code du travail*)

J'ai accueilli un stagiaire dans mon service, puis-je le recruter comme apprenti ?

Oui, il n'y a pas de conditions autres que la limite d'âge à respecter et les conditions de niveau d'études.

Puis-je recruter un apprenti de nationalité étrangère ?

C'est possible sans conditions s'il est ressortissant de l'Union européenne (code du travail art. R 5221-1). Sinon, il doit impérativement justifier au préalable d'une autorisation de travail (code du travail art. L 5221-5). L'employeur doit vérifier auprès de la préfecture de département (par lettre recommandée ou courrier électronique) que cette condition est remplie, au moins 48 heures avant la date d'embauche.

Que faire en cas d'échec à l'examen ?

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- > par prorogation du contrat initial (avec prorogation de la durée d'obligation de service) ;
- > par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur (Code du travail - art. L6222-11).

Peut-on rompre le contrat après la période d'essai ?

- > Oui, d'un commun accord en complétant un formulaire de

constatation de la rupture du contrat d'apprentissage et en l'adressant au CFA qui en assurera l'enregistrement. En dehors d'un commun accord, la rupture ne peut être prononcée qu'en cas de force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude constatée par le médecin du travail sans obligation de reclassement. La rupture prend la forme d'un licenciement. Le contrat peut également être rompu à l'initiative de l'apprenti, qui doit, au préalable, solliciter le service désigné comme étant chargé de la médiation.

> À l'initiative de l'apprenti avant le terme fixé initialement, en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. L'apprenti doit alors informer son employeur par écrit au moins deux mois avant la fin du contrat (code du travail art. L 6222-19, art. R 6222-22 et -23). L'employeur en informe le CFA.

Un apprenti peut-il changer de maître d'apprentissage ?

En cas de changement temporaire (pour congé maternité par exemple), aucune formalité particulière n'est nécessaire. L'établissement désigne un tuteur de remplacement jusqu'au retour du maître d'apprentissage initial. En cas de remplacement définitif du maître d'apprentissage, l'établissement doit en informer le CFA (et l'UFA le cas échéant), qui l'aidera à effectuer les démarches nécessaires.

Que faire si l'activité que je peux confier à l'apprenti n'est pas suffisante par rapport à sa formation ?

Libérer l'apprenti le temps d'un « stage », appelé période de formation complémentaire (code du travail art. L 6227-3, D 6271-1 et suivants), chez un autre employeur.

L'Anfh en bref – l'OPCA de la FPH

OPCA de la Fonction publique hospitalière, l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (Anfh) est agréée par le ministère de la Santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement du plan de formation (2,1% de la masse salariale), du congé de formation professionnelle (CFP), congés pour VAE et pour bilan de compétences (0,2% de la masse salariale), des études promotionnelles (0,6%), de la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les ESAT (4,8%) des agents de la Fonction publique hospitalière et du développement professionnel continu (DPC) médical (0,5% et 0,75% de la masse salariale) des personnels médicaux de ses établissements.

En complément de la gestion des 888,1M€ collectés, l'Anfh offre à ses adhérents et leurs agents un ensemble de services visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers : veille, information, offre de formation, outils méthodologiques, supports de communication...

Reposant sur trois valeurs structurantes - paritarisme, solidarité et proximité - environ 500 administrateurs et 26 délégations territoriales regroupées en 16 délégations régionales œuvrent depuis 1974 pour l'égalité d'accès à la formation continue et le développement des compétences des agents employés par les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, soit plus d'un million de personnes.

Plus d'infos

–

Retrouvez toutes les informations relatives à l'apprentissage ainsi que des conseils pour mener à bien les différentes étapes du recrutement d'un apprenti sur www.anfh.fr

LIENS UTILES

> Portail de la fonction publique / Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
Information générale sur l'apprentissage, lien sur la version dématérialisée du guide pratique, simulateur de salaire.
www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage

> Guide aide au développement de l'apprentissage dans les formations d'aide-soignants
www.anfh.fr

> Notice remplissage CERFA :
<https://www.formulaires.service-public.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=51649&cerfaFormulaire=10103>