

The logo for Anfh (Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier) features the letters 'Anfh' in a bold, sans-serif font. The letter 'h' is white and stands out against the dark blue background of the logo. The letters 'A', 'n', and 'f' are dark blue. There are small white horizontal bars above the 'A' and below the 'h'.

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Zoom sur l'apprentissage

L'Anfh vous
accompagne dans
vos démarches
de recrutement.

Zoom sur l'apprentissage

La Fonction publique hospitalière, aujourd'hui confrontée à des problématiques de renouvellement de personnels sur des métiers en tension et d'attractivité sur de nouveaux métiers émergents, mobilise de nombreux outils de gestion des compétences. L'apprentissage permet de recruter et de former des jeunes professionnels dans tous les domaines d'activité et pour tous les niveaux de qualification.

I. Qu'est-ce que l'apprentissage ?

Filière de formation initiale dispensée en alternance, l'apprentissage vise à fournir à un jeune une formation générale, théorique et pratique, en vue de 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 RNCP – répertoire national des certifications professionnelles (Code du travail art. L. 6211-1 et -2).



*L'apprentissage permet
de recruter et de former des
jeunes professionnels dans
tous les domaines d'activité*

Pour qui ?

Âge minimum : 16 ans.

Toutefois, un mineur âgé de 15 ans ayant achevé le premier cycle d'enseignement secondaire (la période du collège) peut signer un contrat.

Âge maximum : 29 ans.

Toutefois, la limite d'âge peut être dépassée dans un certain nombre de cas fixés par la loi : personnes en situation de handicap, poursuites d'études, préparation d'un diplôme supérieur à celui précédemment préparé en apprentissage...

Combien de temps ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé (Compte 6417). Il peut être à durée limitée (CDL) d'une durée de 6 mois au minimum à 3 ans au maximum.

La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé. Le contrat peut commencer dans les 3 mois avant et jusqu'à 3 mois après le début de la formation.



À noter

le FIPHFP propose des aides spécifiques au recrutement de personnes handicapées (rémunération des coûts pédagogiques, accompagnement, maître d'apprentissage, aide forfaitaire...).

> www.fiphfp.fr

Quels diplômes peut-on préparer ?

L'apprentissage est aujourd'hui une voie de choix pour la formation des jeunes de tous niveaux à de très nombreux métiers dans les filières soin, technique, logistique, administratif et métiers du travail social.

L'apprentissage présente des atouts importants pour l'apprenti qui est rémunéré et acquiert une expérience et pour l'établissement qui peut recruter une personne formée.

Le dispositif est accessible pour toutes les formations et tous les niveaux :

- > un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire;
- > un diplôme de l'enseignement supérieur : Brevet de technicien supérieur (BTS), Diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, diplômes d'ingénieur,

d'école supérieure de commerce, etc. ;

> un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Dans quels établissements ?

Le dispositif de formation par la voie de l'apprentissage peut être déployé par tous les établissements.

Quelle rémunération ?

Le salaire de l'apprenti 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.

RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

	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

L'apprentissage associe 3 acteurs :



un jeune en formation initiale

> étudie et travaille en alternance



un employeur

> recrute l'apprenti en alternance



un centre de formation des apprentis

> coordonne le dispositif en relation avec les éventuelles UFA (Unités de formation par l'apprentissage)

2. Mettre en œuvre l'apprentissage

Quelles modalités de financement ?

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

> 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 :

- Le salaire et les charges de l'apprenti ;
- Les coûts pédagogiques ;
- Les frais annexes.

- > les fonds mutualisés de l'Anfh ;
- > les subventions que des partenaires (ARS, Conseils régionaux...) peuvent attribuer dans le cadre de conventions partenariales avec l'Anfh. Les financements via le plan de formation et via les fonds mutualisés peuvent s'appliquer aux contrats en cours et aux nouveaux contrats.

Fonds mutualisés Anfh

Les financements sur fonds mutualisés de l'Anfh concernent 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 prioritairement les coûts pédagogiques, ou d'autres types de coûts en articulation avec l'intervention des éventuels partenaires auprès des délégations.

La mobilisation des fonds mutualisés de l'Anfh s'effectue dans une double limite :

- > un taux maximal de prise en charge des coûts qui ne peut excéder 50% des coûts 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 par niveau

Zoom sur l'apprentissage



À noter

L'aide de 3 000 € au recrutement d'apprenti, versée chaque année que dure le contrat (dans la limite de 3 ans) pour tout contrat conclu à compter de 2023 et dans la limite de 2 400 contrats au niveau national.

Une formation de 2 ans donnera donc lieu à un versement de 6 000 euros versée en deux temps.

(Circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026)

de formation sont les suivants :

NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE 2021

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

Exemples de prise en charge :

1. 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 7 200 €, soit 3 600 €;
- > financement sur le plan de formation établissement ou autres (partenariats...) : 3 600 €.

2. 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 14 000 € plafonnés à 6 000 €;
- > financement sur le plan de formation établissement ou autres (partenariats...) : 8 000 €.

3. 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 15 000 € plafonnée à 7 000 €;
- > prise en charge sur le plan de formation établissement ou autres (partenariats...) : 8 000 €.

Les fonds mutualisés Anfh ne prennent pas en charge les frais annexes de l'apprenti qui peuvent correspondre aux frais d'hébergement, aux frais de restauration, aux frais du premier équipement de l'apprenti ainsi que le cas échéant aux frais liés à la mobilité internationale des apprentis.

Sur le plan de formation des établissements : les établissements peuvent prendre en charge les frais annexes ainsi que la part des coûts pédagogiques non couverts par les fonds mutualisés.

Les étapes-clés

1. Recruter un apprenti

Les démarches de l'employeur

- > Inscrire l'apprenti dans un CFA ainsi qu'à l'examen
- > Désigner un maître d'apprentissage
- > Veiller au bon déroulement de la formation pratique de l'apprenti
- > Réaliser les actes administratifs nécessaires à la création et à la vie du contrat
- > Réaliser une visite médicale d'embauche par un médecin agréé (deux mois suivant l'embauche au plus tard, avant l'embauche pour les mineurs)
- > Signer le contrat (CERFA en 3 exemplaires) au plus tard le jour de l'entrée en établissement
- > Déclarer l'embauche à l'URSSAF dans les 8 jours précédant l'embauche, au plus tard le jour de l'embauche

2. Choisir un Centre de formation des apprentis (CFA)

Le choix du CFA est de la responsabilité de l'employeur : pour ce faire, l'établissement peut consulter l'offre des CFA directement auprès des conseils régionaux (via leurs sites internet).

Le CFA est un partenaire privilégié et son fonctionnement doit répondre au mieux aux exigences de l'établissement d'accueil (réactivité, suivi des apprentis, coûts, sélection des candidatures, etc.). Une convention de formation est obligatoirement signée entre le CFA et l'établissement. Il est conseillé de construire le projet en relation directe avec les responsables pédagogiques de la formation visée.

3. Choisir un maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est au cœur du dispositif d'apprentissage et des relations entre l'apprenti, le centre de formation et l'employeur. Il est notamment responsable de la formation de l'apprenti au sein de l'établissement. Chargé d'accompagner l'apprenti pendant toute sa formation, le maître d'apprentissage doit présenter de véritables compétences pédagogiques et professionnelles au regard du diplôme préparé. Il doit aussi bénéficier du temps nécessaire au suivi et de formations adéquates, notamment en termes de pédagogie. Certains CFA proposent une formation spécifique à cette fonction. Pièce maîtresse de l'accueil de l'apprenti, il doit être mobilisé dès la définition des missions et des tâches confiées à un apprenti, très en amont de l'entrée en poste.

Pour devenir maître d'apprentissage, le candidat doit :

- > être majeur ;
- > être titulaire d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité ou titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifier de deux années d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou titre préparé, ou justifier de trois années d'expérience en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

+ 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