

# L'apprentissage

## dans la FPH

**1<sup>ère</sup> partie : guide de l'apprentissage dans la FPH : L'Anfh vous accompagne dans vos démarches de recrutement**

**2<sup>ème</sup> partie : l'apprentissage et l'ANFH Nouvelle Aquitaine : comment faire ?**

**Annexe : imprimé de demande de prise en charge**





# L'apprentissage

## dans la FPH

1<sup>ère</sup> partie : guide de  
l'apprentissage dans la FPH :  
L'Anfh vous accompagne dans  
vos démarches de recrutement





The logo for Anfh, featuring the letters 'Anfh' in a bold, sans-serif font. The 'A' and 'h' have horizontal bars extending from their left and right sides respectively. The background of the entire page is a vibrant red with large, stylized, semi-transparent letters in shades of pink and orange, including 'A', 'P', 'N', 'S', 'G', and '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](http://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](http://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.

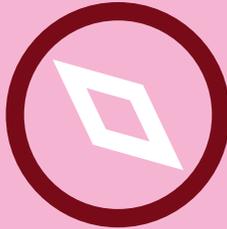
(source : D 6273-1 du Code du travail)



### 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](http://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 (Circulaire 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 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
<b>16 à 17 ans</b>	27% du SMIC	39% du SMIC	55% du SMIC
<b>18 à 20 ans</b>	43% du SMIC	51% du SMIC	67% du SMIC
<b>21 à 25 ans</b>	53% du SMIC	61% du SMIC	78% du SMIC
<b>26 ans et plus</b>	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<sup>er</sup> juillet 2021 et dans la limite de 1000 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  
du 20 septembre 2021  
a institué une neuvième  
catégorie d'action  
de formation rendant  
éligibles les coûts  
d'apprentissage sur les  
fonds de la formation.**

- > 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 :

<b>Nomenclature 1969</b>	<b>Nomenclature européenne</b>	<b>NPEC</b>
<b>V</b>	3	6 000 €
<b>IV</b>	4	6 000 €
<b>III</b>	5	7 000 €
<b>II</b>	6	7 000 €
<b>I</b>	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<sup>er</sup> 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](http://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](http://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](http://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 FIPHFP 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 FIPHFP vous rembourse par trimestre, semestre ou année échu.

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

### **L'accompagnement par le maître d'apprentissage**

Le FIPHFP 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 FIPHFP 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 FIPHFP!

–  
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 trousseau professionnel, versement pour le permis de conduire, etc.) vous pouvez verser une prime de 1525€ à votre apprenti.

> L'employeur effectue le versement, le FIPHFP le rembourse. En cas de redoublement, le FIPHFP 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 FIPHFP 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> année en apprentissage une rémunération du taux de 2<sup>ème</sup> 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](http://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](http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage)**

> Guide aide au développement de l'apprentissage dans les formations d'aide-soignants  
**[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**

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

# L'apprentissage

## dans la FPH

2<sup>ème</sup> partie : l'apprentissage et  
l'ANFH Nouvelle Aquitaine :  
comment faire ?





# L'APPRENTISSAGE EN NOUVELLE AQUITAINE

## COMMENT FAIRE ?

# Comment Faire ?

## Les étapes:

Choisir un diplôme



Trouver le CFA



Sélectionner un apprenti (en lien avec le CFA)



Déterminer le financement



Remonter la demande à l'ANFH

# 01 Comment Faire ?

## Choisir un diplôme:

L'apprentissage est finançable sur les fonds de la formation continue depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour les établissements de la fonction publique hospitalière sur un grand nombre de diplômes.

En 2022, ce sont 180 contrats recensés par l'ANFH Nouvelle Aquitaine qui ont été cofinancés sur les fonds mutualisés, correspondant à plus de 40 diplômes différents, toutes filières confondues (soignante, éducative, technique, médico-technique et administrative) dont vous trouverez une liste non exhaustive ci-contre.

Le choix du diplôme dans ce large panel dépend de la politique d'apprentissage que l'établissement souhaite mener et de son articulation avec les autres dispositifs existants (études promotionnelles...)

### DIPLOMES (non exhaustifs)

Infirmier diplômé d'Etat  
 Aide Signant  
 Kinésithérapeute  
 Educateur Spécialisé  
 Moniteur Educateur  
 Accompagnant Educatif et Social  
 Préparateur en Pharmacie  
  
 Gestionnaire en maintenance et support informatique  
 BTS Services Informatiques aux Organisations  
 BTS Services et prestations des secteurs sanitaire e social  
  
 BTS Economie Sociale et Familiale  
 BTS Management de la sécurité  
 Chargé de RH et Management RH  
  
 Technicien supérieur en imagerie médicale et radio  
  
 Conseiller en Economie Sociale et Familiale  
 BP Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport  
 CAP Petite Enfance  
  
 TP Secrétaire Assistante Médicale  
 BP Système Numérique  
 CAP Cuisine  
 TP Conseiller en Insertion Professionnelle  
  
 Master management sectoriel / innovation / organisation  
 CAP Production et Service en Restauration

# 02 Comment Faire ?

## Trouver un CFA:

De nombreux CFA existent en Nouvelle Aquitaine. Si les plus sollicités par les établissements de la FPH sont les CFA sanitaires et sociales, selon le diplôme choisi, d'autres CFA existent.



CFA ADAPSSA  
Hôtel de la CCI, 1 rue Ragueneau  
24 100 BERGERAC  
05 53 74 02 16



CFA Sanitaire & Social  
14 bis rue d'Inkermann  
79061 NIORT Cedex 09  
05 49 79 53 33  
contact@cf-sanitaire-social.org



CFA FHP  
144 Avenue du Médoc  
33320 EYSINES  
05 33 09 19 19  
contact@cfafhp-na.fr

## « RAFAEL », outil de gestion de l'offre de formation

Afin d'y voir plus clair dans la richesse de l'offre de formation Néo-Aquitaine en matière d'apprentissage, CAP Métier met à disposition un outil de recherche qui permet, en sélectionnant l'apprentissage, d'accéder à l'ensemble de l'offre régionale (diplômes et CFA) :

### Trouver ma formation en Aquitaine avec Rafael - AROFE (cap-metiers.pro)

The screenshot shows the Rafael website interface. At the top, there is a navigation bar with the 'CAP MÉTIERS' logo, the name 'Rafael', and a 'MON COMPTE' link. Below the navigation bar is a header with the text 'Gestion de l'offre de formation et de la candidature en Nouvelle-Aquitaine'. The main content area features a search form with the following elements:

- A search input field labeled 'Que recherchez-vous ?'.
- A dropdown menu for 'Contrat d'apprentissage'.
- Checkboxes for 'Exclure les formations commencées' and 'Inclure les formations terminées'.
- A dropdown menu for 'Tous les départements'.
- An input field for 'Villes ou CP'.
- An input field for 'Organismes de formation'.
- A red 'Rechercher' button.

Below the search form is a 'FILTRES DE RECHERCHE' section with several dropdown menus:

- Dispositif
- Type de validation
- Organisme
- Entrée en formation
- Mesure
- Validation
- Département
- Candidature
- Alternance
- Certification
- Ville
- Modalité d'enseignement
- Niveau de sortie

At the bottom of the search filters, there is a checkbox for 'Éligible au CPF'. The results section at the bottom shows '4200 résultats trouvés' and a 'Date de publication' dropdown menu.

# 03 Comment Faire ?

## Déterminer le financement :

**Le guide de l'apprentissage dans la FPH de l'ANFH (chapitre 3) précise les différentes modalités de financements de l'apprentissage.**

Afin de déterminer le montage précis du financement de votre contrat d'apprentissage, n'hésitez pas à vous rapprocher de l'interlocuteur de votre délégation :

- **Aquitaine :**
  - ✓ **Caroline Gabetty** ([c.gabetty@anfh.fr](mailto:c.gabetty@anfh.fr))
  - ✓ **Isabelle Lemaire** ([i.lemaire@anfh.fr](mailto:i.lemaire@anfh.fr))
- **Limousin :** **Pauline Lebre**t ([p.lebret@anfh.fr](mailto:p.lebret@anfh.fr))
- **Poitou-Charentes :**
  - ✓ **Marie Doreau** ([m.doreau@anfh.fr](mailto:m.doreau@anfh.fr))



Vous vous interroger sur le coût salarial de votre apprenti avec les charges patronales ? Le ministère du travail propose un simulateur (cf photo jointe ci-dessous) :

[https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/jcms/gc\\_5504/simulateur-employeur](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur)

Contrat : Contrat d'apprentissage Date de signature du contrat : 14/03/2022 Nombre de salariés dans votre entreprise : 500 Région d'exécution du contrat : Nouvelle-Aquitaine	Age de l'apprenti : 22 ans Niveau de formation visé par le salarié : Niveau 5 (BTS, DUT, ...) Secteur de votre entreprise : Public*								
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px;">1ÈRE ANNÉE</div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; border-radius: 5px;">2ÈME ANNÉE</div> </div>									
<b>COÛT SALARIAL POUR L'EMPLOYEUR</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 50%;">Salaire brut annuel <sup>(1)</sup></th> <th style="width: 50%;">Cotisations patronales totales</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">9887 €</td> <td style="text-align: center;">4108 €</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">13995 € Soit 11666€/mois</td> <td></td> </tr> </table>	Salaire brut annuel <sup>(1)</sup>	Cotisations patronales totales	9887 €	4108 €	13995 € Soit 11666€/mois			
	Salaire brut annuel <sup>(1)</sup>	Cotisations patronales totales							
9887 €	4108 €								
13995 € Soit 11666€/mois									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 33%;">Exonération de cotisation sociale <sup>(2)</sup></th> <th style="width: 33%;">Aide unique aux employeurs d'apprentis</th> <th style="width: 33%;">Aide Exceptionnelle à l'apprentissage <sup>(3)</sup></th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3888 €</td> <td style="text-align: center;">0 €</td> <td style="text-align: center;">0 €</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">3888 € Soit 324 €/mois</td> <td></td> </tr> </table>	Exonération de cotisation sociale <sup>(2)</sup>	Aide unique aux employeurs d'apprentis	Aide Exceptionnelle à l'apprentissage <sup>(3)</sup>	3888 €	0 €	0 €		3888 € Soit 324 €/mois	
Exonération de cotisation sociale <sup>(2)</sup>	Aide unique aux employeurs d'apprentis	Aide Exceptionnelle à l'apprentissage <sup>(3)</sup>							
3888 €	0 €	0 €							
	3888 € Soit 324 €/mois								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">Au titre de la première année, coût net employeur aides incluses</td> <td style="text-align: right;">10107 € Soit 842 €/mois</td> </tr> </table>		Au titre de la première année, coût net employeur aides incluses	10107 € Soit 842 €/mois						
Au titre de la première année, coût net employeur aides incluses	10107 € Soit 842 €/mois								

# 04 Comment Faire ?

## Remonter la demande à l'ANFH :

Les instances de l'ANFH ont décidé de permettre un recensement au fil de l'eau des contrats d'apprentissage dans la limite d'un plafond par panel et jusqu'à épuisement des fonds mutualisés :

- Panel 1 (+ de 1000 agents) : 8 dossiers maximum par établissements
- Panel 2 (entre 300 et 1000 agents) : 4 dossiers maximum par établissements
- Panel 3 (moins de 300 agents) : 2 dossiers maximum par établissements

Dans l'hypothèse où des crédits seraient disponibles en fin d'année, il est toutefois conseillé de remonter l'ensemble des demandes.

Le recensement d'un contrat d'apprentissage se fait via **la fiche de demande de financements** (cf ci-contre, demande téléchargeable sur [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)) **et le formulaire CERFA**. En plus de cette fiche et du Cerfa, il vous sera demandé la convention de formation ainsi que le planning associé.

Cette demande peut être faite à n'importe quel moment de l'année.



## DEMANDE DE FINANCEMENT CONTRAT D'APPRENTISSAGE

À RETOURNER À VOTRE DÉLÉGATION ANFH

CODE ETS NOM DE L'ÉTABLISSEMENT

### IDENTITÉ DE L'APPRENTI

NOM PRÉNOM

DATE DE NAISSANCE

DATE DE DÉBUT DU CONTRAT DATE DE FIN DU CONTRAT

### DIPLÔME PRÉPARÉ

TITRE DU DIPLOME PRÉVU

NIVEAU DU DIPLOME (NOMENCLATURE 2019) Cf grille

NOM ET COORDONNÉES DU CIA

### ORGANISATION DE LA FORMATION

	ANNÉE CIVILE	VOLUME HORARE PÉDAGOGIQUE	ANNÉE CIVILE	VOLUME HORARE PÉDAGOGIQUE
ANNÉE 1			ANNÉE 3	
ANNÉE 2			ANNÉE 4	

### FINANCEMENT DU DOSSIER

	COÛT TOTAL DU DOSSIER	PRISE EN CHARGE SUR LE PLAN DE FORMATION DE L'ÉTABLISSEMENT
PÉDAGOGIE		<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
DÉPLACEMENT		<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
TRAITEMENT		<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
FRAIS ANNEXES À LA PÉDAGOGIE		<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
TOTAL		

FAIT À LE

CACHET DE L'ÉTABLISSEMENT SIGNATURE

Blank boxes for stamp and signature, with a red arrow pointing to the signature box.

# L'apprentissage

## dans la FPH

**Annexe : imprimé de demande  
de prise en charge**



# DEMANDE DE FINANCEMENT

## CONTRAT D'APPRENTISSAGE

À RETOURNER À VOTRE **DÉLEGATION ANFH**

CODE ETS

NOM DE L'ÉTABLISSEMENT

### IDENTITÉ DE L'APPRENTI

NOM

PRÉNOM

DATE DE NAISSANCE

DATE DE DEBUT DU CONTRAT

DATE DE FIN DU CONTRAT

### DIPLÔME PRÉPARÉ

INTITULE DU DIPLÔME PRÉPARÉ

NIVEAU DU DIPLÔME (NOMENCLATURE 2019) CF GRILLE

NOM ET COORDONNÉES DU CFA

### ORGANISATION DE LA FORMATION

	ANNÉE CIVILE	VOLUME HORAIRE PEDAGOGIQUE		ANNÉE CIVILE	VOLUME HORAIRE PEDAGOGIQUE
	ANNÉE 1			ANNÉE 3	
	ANNÉE 2			ANNÉE 4	

### FINANCEMENT DU DOSSIER

	COÛT TOTAL DU DOSSIER	PRISE EN CHARGE SUR LE PLAN DE FORMATION DE L'ÉTABLISSEMENT	
PÉDAGOGIE		OUI	NON
DÉPLACEMENT		OUI	NON
TRAITEMENT		OUI	NON
FRAIS ANNEXES À LA PÉDAGOGIE		OUI	NON
<b>TOTAL</b>			

FAIT À

CACHET DE L'ÉTABLISSEMENT

LE

SIGNATURE

# FINANCEMENT APPRENTISSAGE

Le financement de l'apprentissage repose sur la mobilisation de différentes ressources complémentaires :

- l'enveloppe PLAN de formation des établissements ;
- le cas échéant, les fonds mutualisés de l'ANFH ;
- le cas échéant, les éventuelles subventions de partenaires (ARS, Conseils Régionaux...) ;
- le cas échéant, les fonds propres de l'établissement.

## L'ENVELOPPE PLAN DE FORMATION DES ÉTABLISSEMENTS

La totalité des coûts d'un contrat d'apprentissage est éligible et peut être prise en charge sur le PLAN de formation des établissements.

Cela concerne :

- les coûts pédagogiques ;
- le salaire et les charges ;
- les déplacements, hébergement, restauration ;
- les frais annexes (1er équipement des apprentis, mobilité internationale).

## LES FONDS MUTUALISÉS ANFH

La demande de financement sur fonds mutualisés de l'ANFH dépend du niveau du diplôme préparé dans la limite de 50% du coût pédagogique total et concerne tous les établissements adhérents. Le financement porte prioritairement sur les frais pédagogiques.

### Les niveaux de prise en charge (plafonds)

Niveau de formation	Nomenclature Européenne (2019)	Plafonds ANFH
CAP, BEP	3	6 000 €
BAC	4	6 000 €
Bac+2 (BTS, DEUG, DUT, DUST)	5	7 000 €
BAC+3/4 (licence, Master 1, licence pro, maîtrise)	6	7 000 €
Bac+5 et et +(Master 2, DEA, ingénieur, Doctorat)	7 et 8	7 500 €

## L'AIDE EXCEPTIONNELLE POUR LE RECRUTEMENT D'APPRENTIS (3000 € PAR CONTRAT D'APPRENTISSAGE)

Une circulaire, en date du 10/03/2023, a indiqué la reconduction de l'aide de l'Etat de 3 000€ par an et par contrat.

Nous vous communiquerons les modalités de sa mise en œuvre ultérieurement.

**Délégation territoriale Aquitaine**

232, avenue de Haut-Lévêque  
CS 40031  
33615 PESSAC CEDEX  
Tél : 05.57.35.01.70  
aquitaine@anfh.fr

**Délégation territoriale Limousin**

17, rue Columbia  
Parc Ester Technopole  
87068 LIMOGES CEDEX  
Tél : 05.55.06.29.43  
limousin@anfh.fr

**Délégation territoriale Poitou-Charentes**

22, rue Gay-Lussac  
BP 40951  
86038 POITIERS CEDEX  
Tél : 05.49.61.44.46  
par.poitou@anfh.fr

