

20 avril 2023

L'apprentissage

Un levier vers l'emploi dans la Fonction publique hospitalière

Florence BREITWIESER

CFA sanitaire et social Occitanie





**L'apprentissage concourt aux
objectifs éducatifs de la nation.
Il contribue à l'insertion
professionnelle.**

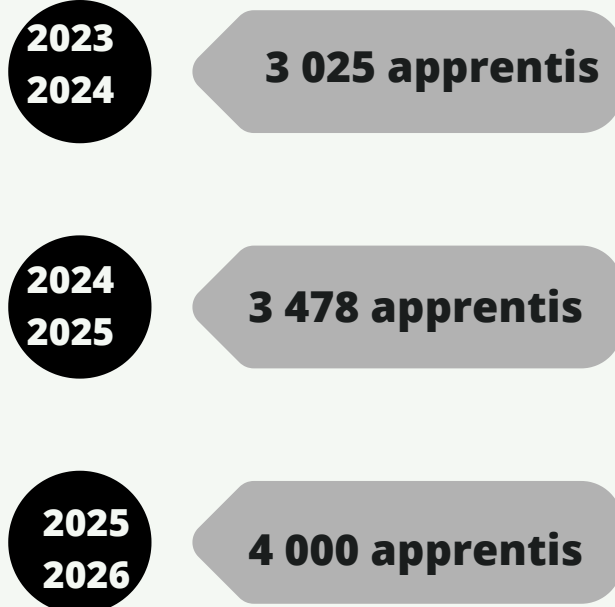
Code du Travail Art. L6211-1 modifié par la loi 2018-771 du 5
septembre 2018



De fortes ambitions de renforcement du recrutement d'apprentis dans la Fonction publique pour la période 2023-2026

Circulaire n°6394 du 10 mars 2023 - Première Ministre

**Objectifs de recrutement
d'apprentis dans la FPH**



L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

1° Une formation dans une entreprise, fondée sur l'exercice d'une activité professionnelle en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;

2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification

Cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.



Planning de formation Infirmier.ère en Bloc Opératoire

IBODE - PREFMS TOULOUSE

Planning prévisionnel 2022 -2023

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Aout																														
Septembre												12	13	14	15	16			19	20	21	22	23			26	27	28	29	30
Octobre			3	4	5	6	7			10	11	12	13	14			17	18	19	20	21			24	25	26	27	28		
Novembre	1	2	3	4			7	8	9	10																				
Décembre																														
Janvier																														
Février	1	2	3			6	7	8	9	10			13	14	15	16	17			20	21	22	23	24			27	28		
Mars	1	2	3			6	7	8	9	10			13	14	15	16	17			20	21	22	23	24						
Avril																														
Mai		2	3	4	5				9	10	11	12			15	16	17		19			22	23	24	25	26				30
Juin	1	2			5	6	7	8	9			12	13	14	15	16			19	20	21	22	23			26	27	28	29	30
Juillet																														

Formation théorique

Stage hors employeur

Jours fériés

Employeur



CFA Sanitaire & Social
Former aux métiers de l'humain

Planning de formation Infirmier.ère en Bloc Opératoire

IBODE - PREFMS TOULOUSE

Planning prévisionnel 2023 -2024

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Août																															
Septembre																															
Octobre																															
Novembre																															
Décembre																															
Janvier																															
Février																															
Mars																															
Avril																															
Mai																															
Juin																															
Juillet																															

Formation théorique
 Stage hors employeur
 Jours fériés
 Employeur

Aspects juridiques essentiels

ELIGIBILITÉ: 16 À 29 ANS RÉVOLUS

Des exceptions:

- pas de limite d'âges pour les personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé
- en cas de succession de contrats permettant d'accéder à un niveau supérieur
- sportifs de haut niveau...

UN CONTRAT DE TRAVAIL : CDD CDL

De 6 mois à 3 ans

Possibilité d'une année supplémentaire en cas d'échec à l'examen final

Période d'essai 45 jours

DEBUT ET FIN DU CONTRAT

le contrat peut démarrer 3 mois avant le début de la formation et finir jusqu'à 2 mois après la diplômation

Aspects juridiques essentiels

LA NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour part en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis.

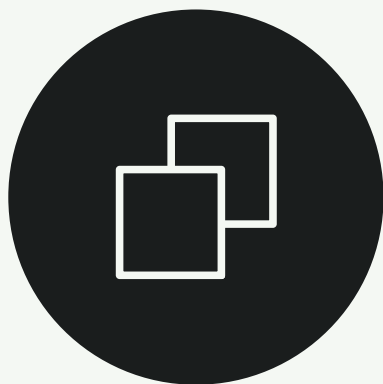
L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.



L'employeur saisit
le contrat sur la
plateforme de la
DDETS dans les 5
jours ouvrables de
l'exécution du
contrat

<https://celia.emploi.gouv.fr>

**CERFA N°
10103*09
CONVENTION
DE FORMATION
SIGNÉE PAR
LES 3 PARTIES**



**La DDETS a 20
jours pour
répondre.
Aucune
réponse vaut
acceptation**

**Process
administratifs**

Accompagner l'apprenti, un triptyque d'acteurs



L'APPRENTIE



**le Maître
d'apprentissage**



**Le CFA et
l'unité de
formation**



les missions du CFA

- **EN AMONT DE LA SIGNATURE DU CONTRAT**
 - Recueille les offres des employeurs
 - Accompagne les candidats à trouver un contrat
 - Présélectionne les candidats
 - Met en relation employeurs et candidats
- **LORS DE LA SIGNATURE DU CONTRAT**
 - Effectue les démarches administratives pour l'employeur et l'apprenti
- **FORME DIRECTEMENT OU VIA UNE UNITÉ DE FORMATION**
 - Accompagne l'apprenti dans sa relation avec son maître d'apprentissage et dans ses apprentissages

Le maître d'apprentissage

Etre titulaire d'un diplôme ou d'un titre du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent.

Justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Art. D6273-1 du Code du travail.

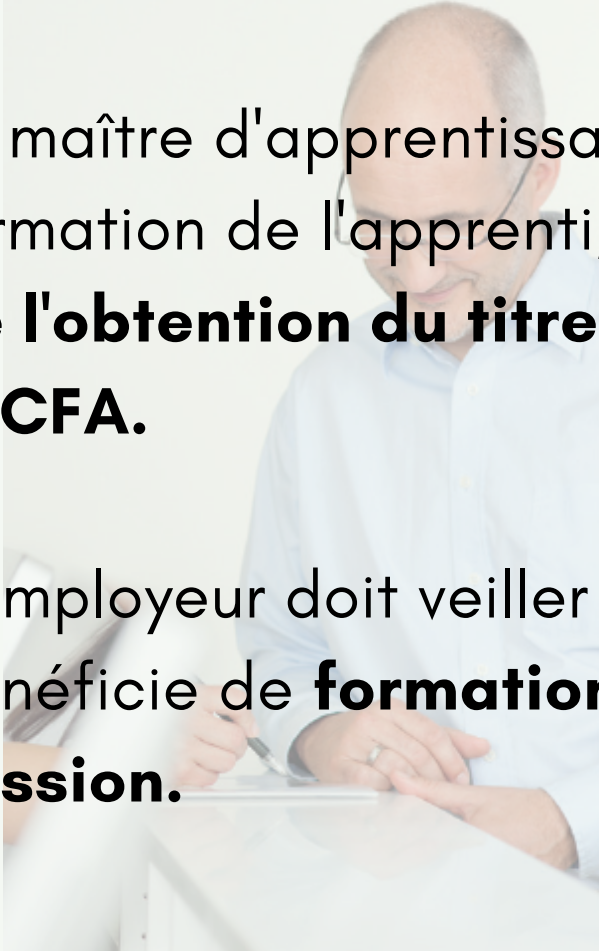
En cas de changement de maître d'apprentissage au cours du contrat, un avenant au contrat devra être signé précisant le nom du nouveau maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti, **il l'accompagne dans son travail en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.**

L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de **formations qui lui permettent d'exercer sa mission.**

Le maître d'apprentissage doit s'assurer que les formations dispensées à l'apprenti n'ont pas évolué.



Le maître d'apprentissage

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. (Art. L6223-7 du Code du travail)

Les missions du maître d'apprentissage sont les suivantes :

- **Accueillir et faciliter l'intégration de l'alternant**
- **Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle**
- **Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages**

**L'autonomie
des apprentis
/ la
responsabilité
des
employeurs**

1) Sur l'application du droit commun des salariés :

Conformément à l'article L. 6222-23 du code du travail : « L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation ».

L'apprenti bénéficie donc des mêmes dispositions que celles applicables à l'ensemble des salariés, qu'elles soient légales ou conventionnelles (Cass. soc., 12 juill. 1999 n°97-43400).

**L'autonomie
des apprentis
/ la
responsabilité
des
employeurs**

2) Sur la protection accrue des apprentis :

L'apprenti, du fait de son statut particulier de jeune travailleur en formation, bénéficie d'une protection accrue.

= il est en principe interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité (C. trav., art. L. 6222-30).

les missions auprès d'un public handicapé ou vulnérable ne sont pas visées, ni la conduite d'un véhicule en présence d'enfants handicapés par exemple.

3) Sur l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur

L'employeur est tenu à la même obligation de sécurité envers les apprentis, qu'envers les autres salariés.

L'apprenti est en formation, il manque d'expérience, et est donc en principe plus exposé aux risques d'accident du travail.
= Il convient de se montrer davantage prudent quant à sa sécurité et sa santé.

**L'autonomie
des apprentis
/ la
responsabilité
des
employeurs**

**L'autonomie
des apprentis
/ la
responsabilité
des
employeurs**

L'employeur doit également s'assurer que l'apprenti est en capacité effective d'effectuer la mission qui lui est demandée.

Dans la mesure du possible il convient d'éviter de laisser l'apprenti seul dans des situations où l'employeur a conscience qu'il s'expose à un danger accru, ce qui est notamment le cas lorsqu'il conduit un véhicule seul ou qu'il se retrouve seul avec des personnes vulnérables et/ou en situation de handicap.

Comment financer un contrat d'apprentissage ?



3 typologies de coûts imputables à l'employeur:

- Coûts de formation
- Coûts salariaux (de traitement)
- Coûts annexes

**AIDE EXCEPTIONNELLE DE 3000 € AU RECRUTEMENT
D'UN APPRENTI
EN ATTENTE DE PARUTION DU DÉCRET ET DE
PRÉCISIONS SUR LES MODALITÉS DE CETTE AIDE**



La rémunération de l'apprenti

Tableau - Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	27 % du Smic, soit 461,51 €	43 % du Smic, soit 734,99 €	53 % du Smic, soit 905,92 €	100 % du Smic, soit 1 709,28 €
2 ^e année	39 % du Smic, soit 666,62 €	51 % du Smic, soit 871,73 €	61 % du Smic, soit 1 042,66 €	100 % du Smic, soit 1 709,28 €
3 ^e année	55 % du Smic, soit 940,11 €	67 % du Smic, soit 1 145,22 €	78 % du Smic, soit 1 333,24 €	100 % du Smic, soit 1 709,28 €

Pour les plus de 26 ans; salaire le plus élevé entre le SMIC et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage



La rémunération de l'apprenti : spécificités

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2e année de contrat.

MAJORATION DE SALAIRE DE 15 POINTS SI LES 3 CONDITIONS SUIVANTES SONT REMPLIES :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

Augmentation de salaire liée au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1er jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

Comment financer un contrat d'apprentissage ?



les cotisations sociales:

Le salaire de l'apprenti reste exonéré de charges salariales jusqu'à un salaire de 79% du SMIC, soit 1 350,33€ au 1er janvier 2023.

l'employeur est exonéré de la plupart des cotisations patronales. seules sont exigibles: FNAL, IRCANTEC (retraite) , la cotisation AT/MP

Comment financer un contrat d'apprentissage ?



Coûts de formation : un taux maximal de prise en charge des coûts de formation qui ne ne peut excéder 50% du coût

DES MONTANTS PLAFONNÉS SELON LE NIVEAU DE LA FORMATION

Comment financer un contrat d'apprentissage ?



RNCP Niveaux de prise en charge

INFRA BAC	6000 €
BAC	6000 €
BAC + 2	7000 €
LICENCE	7000 €
MASTER	7500 €

Comment financer un contrat d'apprentissage ?



EXEMPLE 1: FORMATION NIVEAU BAC 1 AN / COÛT DE 7200 €

50 % soit 3600 € financés par l'ANFH

3600 € de reste à charge sur le plan de formation ou autre

EXEMPLE 2: FORMATION NIVEAU BAC / 18 MOIS / COÛT DE 14 000 €

50% plafonnés à 6000 € pris en charge par l'ANFH

8000 € de reste à charge sur le plan de formation ou fonds mutualisés

Comment financer un contrat d'apprentissage ?



**POUR LES CONTRATS SIGNÉS À PARTIR DU 1ER JANVIER 2023
= ACCOMPAGNEMENT RÉGIONAL DE L'ANFH OCCITANIE
DÉCISION CRSG 17 FÉVRIER 2023)**

- Pour tous les établissements, tous les métiers: prise en charge complémentaire des coûts pédagogiques avec un doublement du plafond

↪ **Pour tous coûts pédagogiques inf. ou égal à 12 000 € :
100 % du coût pédagogique pour 5 dossiers max. /an et
par établissement**

↪ **Pour un coût pédagogique sup. à 12 000 € = doublement
des plafonds définis par niveau**

Comment financer un contrat d'apprentissage ?



**Pour les EHPAD autonomes pour une formation AS
prise en charge totale des coûts pédagogiques et des
traitements
sous réserve d'un départ en parallèle du recrutement d'un
apprenti, d'une EP AS.**

Ces deux règles régionales s'appliquent à condition:

- que le contrat d'apprentissage ne fasse pas suite à une rupture de contrat au sein de l'établissement
- et que l'établissement justifie d'une bonne consommation de son plan de formation

Les formations en région (liste non exhaustive)

INFRA BAC

Agent de service médico social

Accompagnant Educatif et Social

Ambulancier

BAC

Aide soignant

Aux. de puériculture

BAC PRO

SAPAT

Secrétaire

médicale

BP JEPS

BAC+2+3

Educateur de jeunes enfants

Educateur spécialisé

Assistant de service social

IDE

Assistant Social

Manip. Radio

Prép. pharmacie

Hosp.

MASTER

Masseur Kiné

IBODE

Ergothérapeute

**A vos
recrutements !**

MERCI POUR VOTRE ATTENTION