

GUIDE **PRATIQUE**

APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE



EDITO



Raymond LE MAO,
Président de l'ANFH



Emmanuelle QUILLET,
Directrice générale
de l'ANFH

Le projet stratégique de l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) intègre la construction de partenariats avec les conseils régionaux. Acteurs historiques de l'apprentissage, les conseils régionaux ont également, depuis 2005, compétence sur les politiques de formation initiale et continue des professions sanitaires et sociales.

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. Les politiques régionales d'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans, soutenues par les conseils régionaux avec l'apprentissage, rejoignent les préoccupations des établissements publics confrontés à des difficultés de recrutement.

C'est pourquoi les Instances Nationales paritaires de l'ANFH ont souhaité explorer toutes les pistes permettant l'accès aux emplois proposés dans la FPH, ainsi que la promotion professionnelle et la professionnalisation de ses personnels.

A ce titre, elles ont confié à un groupe de travail national le soin de faire des propositions autour des modalités de promotion du dispositif de l'apprentissage au sein de la FPH, dans le cadre de partenariats avec les conseils régionaux.

En effet, l'apprentissage permet de recruter des jeunes professionnels qui peuvent commencer leur carrière pendant la période de leur formation et être embauchés à l'issue de celle-ci. Ce dispositif contribue donc à l'attractivité des établissements et à la fidélisation des personnels, particulièrement sur certains métiers en tension. Il faut préciser que le dispositif de l'apprentissage peut concerner tous les métiers existant au sein de la FPH dans les différentes filières soignante, socio-éducative, technique et administrative.

Une enquête réalisée par l'ANFH auprès des établissements de huit régions a mis en évidence l'intérêt des établissements publics de santé pour le dispositif. Cependant, une grande méconnaissance des règles et modalités de mise en œuvre dans le contexte de la fonction publique freine le développement de l'apprentissage. A cela s'ajoutent les difficultés de financements puisque le contrat d'apprentissage, relevant de la formation initiale, n'est donc pas imputable au titre la formation professionnelle continue.

L'apprentissage présente pourtant de nombreux avantages. L'ANFH propose **ce guide de l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière**, qui a pour vocation de fournir un accompagnement méthodologique aux établissements publics de santé.

L'objectif est de donner un outil pratique aux directeurs d'établissements, aux directeurs des ressources humaines, aux directeurs de soins, ainsi qu'à tout agent concerné par la mise en place du dispositif (cadres, représentants syndicaux...).

Ce guide synthétise les pratiques d'élaboration d'un plan d'action sur l'apprentissage dans l'établissement et vous apporte les informations nécessaires pour initier et gérer un contrat d'apprentissage. Il intègre également des fiches pratiques qui vous guideront par exemple dans le choix et l'accompagnement du maître d'apprentissage, dans le suivi du parcours de formation de l'apprenti, ou bien pour l'embauche d'un jeune handicapé en apprentissage.

Nous espérons que ce guide favorisera l'arrivée de jeunes professionnels qualifiés et compétents dans vos établissements.

AVEC L'APPRENTISSAGE, PRÉPARONS L'AVENIR !

Le dispositif de l'apprentissage concerne exclusivement un public de jeunes de 16 à 25 ans (sauf pour les travailleurs handicapés pour lesquels il n'y a pas de limite d'âge) : c'est un contrat de droit privé qui rassemble trois acteurs, un jeune en formation initiale, un employeur qui accueille le jeune en alternance et un centre de formation des apprentis qui coordonne le dispositif. Il ne doit pas être confondu avec les dispositifs de financement des études promotionnelles qui émanent sur les fonds gérés par l'ANFH : dans ce dernier cas l'agent est déjà titulaire d'un grade (fonctionnaire ou contractuel) et bénéficie du dispositif au titre de la formation continue.

L'apprentissage est un dispositif de formation efficace qui, au fil des années, s'est développé dans de nombreux secteurs d'activité. Cantonné autrefois aux métiers manuels, il devient une voie de choix pour la formation des jeunes de tous niveaux à de très nombreux métiers : soins, techniques, logistiques, administratifs et métiers du travail social.

L'apprentissage présente des atouts importants pour l'apprenti : une rémunération, un véritable contrat de travail, une formation et une première expérience professionnelle significative. Il est aujourd'hui devenu un véritable sésame pour l'emploi.

Mais on sous-estime parfois les opportunités offertes aux organisations qui forment les apprentis : connaissances actualisées, personnel motivé, recrutement simplifié et sécurisé, développement des compétences pédagogiques, etc.

Avec ce guide, l'ANFH souhaite vous donner les outils, pour préparer et développer l'apprentissage, avec vos équipes, dans votre établissement. Réglementation, financement, gestion, conseils pratiques : l'ANFH vous donne les clés pour préparer l'avenir !

SOMMAIRE

L'apprentissage, une chance et une opportunité.....	p. 4
L'apprentissage, pour tous les métiers.....	p. 6
L'apprentissage, quelle réglementation ?	p. 8
Les acteurs institutionnels de l'apprentissage.....	p. 10
Recruter un apprenti	p. 12
L'apprentissage, au quotidien	p. 16
Rémunérer et financer un apprenti.....	p. 20
Le maître d'apprentissage, au cœur de la réussite	p. 22
Reportage AP-HM	p. 25
L'apprentissage dans les instituts de formation à l'AP-HP	p. 28
Glossaire.....	p. 29
Fiches pratiques.....	p. 30

L'APPRENTISSAGE, UNE CHANCE ET UNE OPPORTUNITÉ

ILS L'ONT DIT

« Avoir été apprentie permet de se sentir plus sûre de soi une fois diplômée. J'ai hâte de travailler dans mon établissement en tant qu'infirmière »

« On devient plus vite professionnel : autonomie, organisation, esprit d'équipe... »

- Réussir le recrutement et l'intégration de nouveaux agents,
- Attirer de nouvelles compétences,
- Former rapidement aux fonctionnements et procédures spécifiques,
- Transmettre les savoir-faire et préserver la qualité des services,
- Professionnaliser les jeunes.

A toutes ces questions, l'apprentissage apporte des réponses efficaces, sur la plupart des métiers représentés dans les établissements des secteurs sanitaire, social et médico-social.

L'APPRENTISSAGE, POUR RECRUTER PLUS EFFICACEMENT ET FIDÉLISER LES FUTURS PROFESSIONNELS

Le recrutement de jeunes diplômés de la formation initiale classique impose une période d'intégration longue, pendant laquelle les jeunes découvrent généralement la réalité de leur métier lors de leur première prise de poste.

Avec plus de 50 % de la formation pratiquée en milieu professionnel, les formations par apprentissage apportent aux étudiants une expérience professionnelle significative, construite sur le moyen terme.

Grâce à cette immersion, l'intégration du nouveau diplômé est beaucoup plus rapide et facile : l'apprenti acquiert progressivement la culture de l'organisation qui l'accueille et trouve naturellement sa place dans les processus et les équipes de travail.

L'APPRENTISSAGE, POUR FAIRE DÉCOUVRIR LES MÉTIERS DU SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Aujourd'hui très demandée du fait de la rémunération qui y est attachée, la formation par apprentissage est un outil d'attractivité important pour les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Il permet notamment de faire découvrir aux apprentis des secteurs qui souffrent d'un déficit d'image, comme le secteur gériatrique.

Autre voie d'accès à un diplôme, l'apprentissage permet de diversifier les modes de recrutement, de toucher de nouveaux publics et de lutter contre la pénurie de personnel pour certains métiers.

L'APPRENTISSAGE, POUR GAGNER EN COMPÉTENCES ET SAVOIR-FAIRE

Grâce aux échanges fréquents avec les équipes pédagogiques, les professionnels bénéficient des dernières connaissances développées dans les écoles et instituts de formation.

La mise en place de l'apprentissage amène naturellement chaque établissement à organiser le transfert de compétences des personnels expérimentés vers les futurs professionnels. Ce transfert gagne en efficacité grâce à l'encadrement pédagogique dont fait l'objet chaque apprenti au cours de sa formation.

L'APPRENTISSAGE, UN ENGAGEMENT CITOYEN

L'apprentissage permet aux jeunes d'obtenir un financement pour leur formation.

Dans un contexte où le coût des études connaît une augmentation régulière, offrir la possibilité d'un apprentissage est donc aussi un engagement citoyen, qui participe activement à la promotion de l'égalité des chances.

TÉMOIGNAGE

Jean-Marc, cadre de Radiologie dans un hôpital de l'AP-HP, a encadré un apprenti dans son service sur le métier de manipulateur en radiologie. Il a lui-même exercé la fonction de maître d'apprentissage.

« L'apprentissage représente un gain de temps énorme pour l'intégration future : une fois diplômé, l'apprenti manipulateur radio connaît déjà tout : les équipes, les médecins, l'organisation, les procédures... On gagne plusieurs mois d'adaptation. »

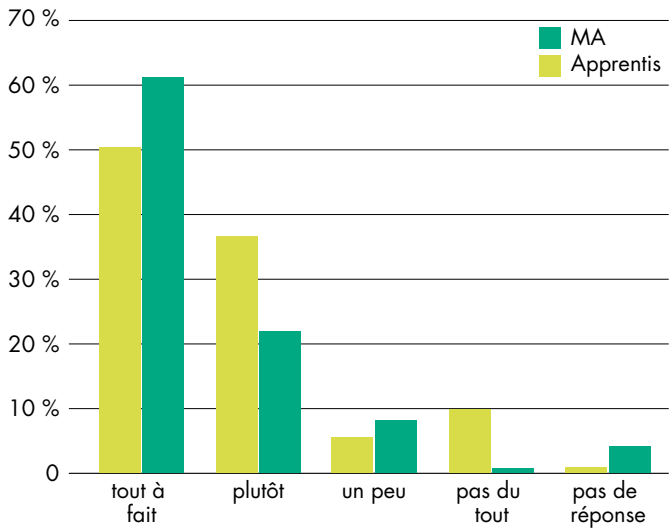


DES RESULTATS PROBANTS

■ Un puissant moteur d'intégration

Question posée aux apprenti(e)s :
« Vous sentez-vous faire partie intégrante de l'équipe à laquelle vous êtes rattaché(e)s ? »

Question posée aux maîtres d'apprentissage :
« Trouvez-vous que votre apprenti(e) s'est bien intégré(e) dans l'équipe ? »



Source : CFA des métiers de la santé et de la solidarité (Île-de-France), enquête menée en 2007 auprès d'une centaine d'apprentis infirmiers et manipulateurs en radiologie (en vert clair) et de leurs maîtres d'apprentissage (en vert foncé).

■ Des taux de réussite élevés

Les apprentis infirmiers ont un taux de réussite au diplôme d'État identique ou supérieur à celui de l'ensemble des étudiants infirmiers.

	Taux de réussite des apprentis infirmiers	Taux de réussite global des IFSI partenaires
Novembre 2008	87,5 %	87,5 %
Novembre 2009	93,3 %	89,2 %
Novembre 2010	89,4 %	88,1 %

Source : taux de réussite constatés en Île-de-France, pour le CFA Santé Solidarité.

L'APPRENTISSAGE, POUR TOUS LES MÉTIERS

Depuis le début des années 90, l'apprentissage connaît une progression importante, grâce à des résultats très positifs pour l'apprenti comme pour l'établissement : taux de réussite importants aux examens, recrutements facilités, intégration plus rapide, etc.

TÉMOIGNAGE

Roger, chef cuisinier dans un EHPAD, a été maître d'apprentissage à plusieurs reprises.

« Les apprentis en cuisine, il faut les surveiller et les former en permanence, mais ils apportent un « plus » pour la brigade. Et avec certains, on ressent un vrai plaisir de partager l'amour du métier ».

Largement appuyée par les pouvoirs publics, la formation par apprentissage s'applique aujourd'hui à la quasi-totalité des métiers des établissements de soins, sociaux et médico-sociaux. L'apprentissage couvre aussi tous les niveaux de formation, du CAP aux masters. C'est une voie supplémentaire, pour attirer

de nouveaux professionnels, dans les établissements.

Très efficace en termes de fidélisation, il attire aujourd'hui les jeunes les plus motivés et les plus volontaires.



Quelques exemples de diplômes qui peuvent être mis en place dans le cadre du dispositif de l'apprentissage sont présentés ci dessous. Ils sont classés en référence à la nomenclature organisée en familles du « Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière », publié par la DGOS. Vous pouvez vous rapprocher de votre délégation régionale ANFH ou du conseil régional pour connaître les formations accessibles par l'apprentissage dans votre région.

RECHERCHE CLINIQUE

- Licence professionnelle métiers de la recherche clinique

INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE

- Master Pro GCAU (Génie Civil Architectural et Urbain) ou ingénieur diplômé du CESI spécialité : bâtiment et travaux publics
- DUT génie industriel et maintenance ou BTS maintenance industrielle
- CAP installations sanitaires ou CAP installations en équipements électriques

SERVICES LOGISTIQUES

- Master spécialisé management de la fonction achat
- Diplôme d'État d'ambulancier
- BAC pro logistique
- CAP cuisine

QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

- Master management et ingénierie des services à l'environnement ou Master qualité environnement sécurité sanitaire
- Licence professionnelle management de la qualité
- CAP agent de prévention et de sécurité

SYSTÈME D'INFORMATION

- Master MIAGE (Méthodes Informatiques Appliquées à la Gestion des Entreprises)
- DUT génie des télécommunications et réseaux ou DUT Informatique

GESTION DE L'INFORMATION

- BTS assistant de gestion PME-PMI ou BTS assistant manager
- BTS communication

MANAGEMENT, GESTION ET AIDE À LA DÉCISION

- Master ingénierie de la formation professionnelle ou Master pro responsable en management et développement des ressources humaines
- Master de management des organisations, spécialité finance
- Master management et conseil contrôle de gestion et aide à la décision
- BTS comptabilité gestion

SOINS

- Diplôme d'État infirmier
- Diplôme d'État de masseur kinésithérapeute
- Diplôme d'État de manipulateur en électroradiologie médicale
- BTS diététique ou DUT de génie biologique, option diététique
- BTS d'analyses de biologie médicale
- Diplôme d'État de préparateur en pharmacie hospitalière
- Diplôme d'État d'aide-soignant
- Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture

SOCIAL, ÉDUCATIF, CULTUREL, SPORTS ET LOISIRS

- Diplôme d'État d'assistant de service social
- Diplôme d'État d'éducateur spécialisé
- Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé
- Diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale
- BTS économie sociale et familiale (ESF)
- Diplôme d'État d'aide médico-psychologique
- Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
- Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

Note : Certains de ces diplômes ne sont pas éligibles aux financements dédiés aux études promotionnelles (voir l'arrêté du 23 novembre 2009 fixant la liste des diplômes et certificats du secteur sanitaire et social de la fonction publique hospitalière) mais peuvent être financés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Se renseigner auprès des CFA régionaux.

L'APPRENTISSAGE, QUELLE RÉGLEMENTATION ?

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre les cours théoriques et l'activité professionnelle dans le cadre d'un contrat de travail conclu entre l'apprenti et son établissement d'accueil.

Le Code du travail régit les droits et devoirs des deux parties, pendant la durée du contrat.

UNE DÉFINITION DE L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage est une filière de formation initiale dispensée en alternance, qui a pour but de donner 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).

LE CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail soumis au droit privé, établi et signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal **s'il est mineur**).

Le contrat doit être signé au plus tard le jour de l'entrée en établissement.

LES PARTIES DU CONTRAT

■ L'apprenti

L'apprenti est un salarié, titulaire d'un contrat de travail de droit privé. Il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des agents de l'établissement public de santé dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en première formation (Code du travail art. L. 6222-23).

■ L'établissement

Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage.

Cette possibilité a été ouverte par la loi 92-675 du 17 juillet 1992 dans ses articles 18 à 21, qui précisent les règles spécifiques applicables à l'apprentissage dans le secteur public. Dans un premier temps il s'agissait d'une expérimentation, qui est devenue pérenne depuis une loi n° 97-940 en date du 16 octobre 1997. Cette réglementation est susceptible d'évoluer dans le sens d'un alignement de la réglementation publique sur la réglementation privée.

■ Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est un agent de l'établissement qui a la responsabilité de la formation de l'apprenti (Code du travail art. L. 6223-5 à 6223-8).

Dans le secteur public, le maître d'apprentissage peut accueillir simultanément au plus deux apprentis, qu'ils se trouvent ou non dans la même année de formation (art. 3 du décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992).

■ Le Centre de formation des apprentis (CFA)

Les apprentis du secteur public, comme ceux du secteur privé, reçoivent leur formation dans un centre de formation des apprentis (CFA). Toutefois, le CFA peut passer convention avec un ou plusieurs centres de formation gérés par l'un des employeurs publics ou par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) lorsque l'apprentissage se déroule dans une collectivité locale ou un de ses établissements publics. Ces établissements de formation assurent alors des formations théoriques et mettent à la disposition du CFA des équipements pédagogiques ou d'hébergement. Dans ce cas, le CFA conserve la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés.

L'ENREGISTREMENT

Les contrats d'apprentissage conclus dans le secteur public, signés par des personnes morales de droit public sont enregistrés par les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) (anciennement appelées DRTEFP).

LE CONTRÔLE

« Le service académique d'inspection de l'apprentissage (SAIA) est chargé de procéder au contrôle de la formation dispensée aux apprentis chez les employeurs publics.

La liste des formations ouvertes à l'apprentissage et le nombre de places accessibles relèvent de la compétence des conseils régionaux. »

DIFFÉRENCES ENTRE APPRENTISSAGE ET ALLOCATION D'ÉTUDES

Souvent confondus, les contrats d'allocation d'études et d'apprentissage, présentent de nombreuses différences, en termes de limite d'âge, de statut, d'obligations et de coûts.

L'âge

Le contrat d'apprentissage fixe une limite d'âge générale de 26 ans, qui le destine majoritairement à un public jeune, en formation initiale. L'allocation d'études ne prévoit pas de limite d'âge.

Le statut

L'apprentissage confère aux apprentis un statut de salarié de l'établissement, avec tous les droits et obligations afférents. Les bénéficiaires de l'allocation d'études ont, eux, le statut d'étudiant.

Les obligations

Le contrat d'apprentissage est beaucoup plus exigeant que le contrat d'allocation d'études : assiduité aux cours, présence dans l'établissement, stages...

Le coût

Si le contrat d'apprentissage bénéficie de subventions et d'une exonération de charges, la prise en charge de tout ou partie des frais pédagogiques incombe à l'établissement employeur, contrairement au contrat d'allocation d'études.

Pour plus de détail, reportez-vous à la fiche « Différences entre contrat allocation étude, apprentissage et promotion professionnelle. »

DIFFÉRENCES ENTRE APPRENTISSAGE ET PACTE (PARCOURS D'ACCÈS AUX CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, ÉTAT ET HOSPITALIÈRE)

Le dispositif du PACTE, régi par l'ordonnance n° 2005-901 du 2/08/2005, est un mode de recrutement, réservé exclusivement aux emplois de la catégorie C de la fonction publique. L'intégration en tant que fonctionnaire titulaire intervient sans concours au terme d'une formation en alternance de un à deux ans et après vérification des aptitudes acquises.

Sont concernés par le PACTE, les jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue.

A noter qu'à l'issue de sa formation, un apprenti pourra bénéficier du dispositif lors de sa titularisation (notamment sur les métiers administratifs et logistiques).

LES ACTEURS INSTITUTIONNELS DE L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage dans les secteurs sanitaire, social et médico-social engage plusieurs acteurs institutionnels du champ de la formation, du travail et de la santé.

LE CONSEIL RÉGIONAL

L'apprentissage et la formation professionnelle font partie des compétences des Régions, notamment depuis la loi du 13 août 2004. Les conseils régionaux interviennent directement dans le financement des formations sous forme de subventions d'équilibre et assurent le contrôle financier des CFA. Ils se prononcent sur les demandes d'ouverture des formations en apprentissage.

De nombreux conseils régionaux assurent la promotion de l'apprentissage auprès des entreprises et autres employeurs (communication, accompagnement et primes à l'embauche).

Les conseils régionaux accordent également des aides aux apprentis en termes de transports, d'hébergement, de restauration, d'équipement, de documentation, etc. – Voir fiche « Les avantages pour l'apprenti ».

Suivant les régions, ils peuvent prendre en charge les coûts pédagogiques dans le cadre de la subvention versée au CFA.

LES CENTRES DE FORMATION DES APPRENTIS (CFA)

Les CFA sont créés par convention avec le conseil régional (Code du travail art. L. 6232-1 et -2).

Les CFA dispensent une formation générale technique, théorique et pratique aux jeunes travailleurs sous contrat d'apprentissage, qui doit compléter et s'articuler avec la formation reçue en établissement.

Au cœur du dispositif de l'apprentissage, les CFA sont les interlocuteurs privilégiés des établissements et des apprentis, à toutes les étapes du contrat d'apprentissage. Ils peuvent accompagner à ce titre les établissements dans leurs démarches de mise en œuvre de l'apprentissage (Code du travail art. L. 6231-1).

Dans le cas où le CFA ne peut pas assurer lui-même les enseignements, il peut passer une convention avec des instituts de formation, pour leur confier la formation des apprentis. Ces établissements deviennent des UFA – Unité de formation en apprentissage (Code du travail art. L. 6232-8).

LES INSTITUTS DE FORMATION AUX MÉTIERS DE LA SANTÉ

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).

LE SERVICE ACADÉMIQUE D'INSPECTION DE L'APPRENTISSAGE (SAIA)

Le Service académique d'inspection de l'apprentissage est placé sous l'autorité du recteur. Ce service est chargé du contrôle pédagogique, administratif et financier des centres de formation d'apprentis (CFA) de son Académie (Code du travail art. L. 6251-1 et art. R. 6251-7 à -10).

Il assure aussi le contrôle de la formation dispensée aux apprentis par les entreprises.

Au-delà de sa mission de contrôle, le SAIA conseille et accompagne les formateurs des CFA et évalue l'efficacité des formations par apprentissage.

RECRUTER UN APPRENTI

Le recrutement d'un apprenti implique une procédure adaptée qui associe l'ensemble des acteurs du contrat : l'apprenti, l'établissement, le maître d'apprentissage et le CFA.

Bien préparé, le recrutement d'un apprenti permet à l'établissement d'intégrer à la formation toutes les spécificités de son organisation et de bénéficier rapidement de professionnels opérationnels et motivés.



S'INSCRIRE DANS UN PROJET INSTITUTIONNEL

Le recrutement d'apprentis doit faire partie d'un projet plus global de développement de l'institution ou du service. L'erreur fréquente est de traiter l'apprentissage en marge de l'activité principale et de ne pas lui accorder l'importance et les moyens nécessaires à sa réussite.

RECENSER ET IDENTIFIER LES BESOINS

Les tâches confiées à l'apprenti doivent correspondre à de véritables postes de travail au sein de l'établissement.

Les profils de poste doivent être identifiés et formalisés par le service des ressources humaines, en fonction, soit de l'activité habituelle, soit de développements à venir.

Il est important de vérifier que les tâches du poste confié seront suffisamment évolutives pour suivre la progression

des apprentissages théoriques : tous les postes ne peuvent convenir à ce mode de formation.

DÉFINIR UN PROFIL ET LA FORMATION CORRESPONDANTE

Pour les formations généralistes, il est important d'identifier le diplôme correspondant le mieux au profil du poste à pourvoir tant sur le plan des contenus que sur celui du niveau de la formation.

Des contacts avec les équipes pédagogiques du CFA peuvent valider la cohérence de la mission envisagée avec les exigences du diplôme.

INFORMER LES INSTANCES DE L'ÉTABLISSEMENT

Le projet de recours à l'apprentissage fait l'objet d'une présentation aux instances de l'établissement.

CHOISIR UN CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS (CFA)

Le choix du centre de formation des apprentis (CFA) est de la responsabilité de l'employeur. L'offre des CFA est disponible auprès des conseils régionaux (site internet, annuaire).

Dans le cadre de l'apprentissage, 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.). Il est conseillé de construire le projet en relation directe avec les responsables pédagogiques de la formation visée.

CHOISIR ET MOBILISER 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. Le choix du maître d'apprentissage (MA) est donc un élément essentiel de la réussite du dispositif.

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.

SÉLECTIONNER LES CANDIDATURES ET CONDUIRE DES ENTRETIENS

L'intégration d'un apprenti doit être considérée comme un véritable recrutement qui nécessite une sélection attentive : étude des CV et lettres de motivation, entretiens, mises en situation, etc. Cette sélection est une étape à laquelle il est intéressant d'associer le maître d'apprentissage.

Une attention particulière doit être portée sur les éléments suivants :

- la motivation des candidats, pour éviter les ruptures prématurées de contrat,
- les capacités du candidat à réussir son diplôme, dans l'optique d'un recrutement,
- les conditions matérielles de la formation (hébergement, déplacements, restauration), éléments souvent sous-estimés, mais qui peuvent constituer des freins,

- les conditions d'embauche (âge, aptitude médicale, niveau de diplôme), pour assurer la validité du recrutement.

Les parcours atypiques sont assez fréquents. Ils ne sont pas à écarter : des jeunes peuvent choisir l'apprentissage après avoir exploré d'autres formes de formation et connu parfois des échecs.

Pour améliorer la qualité de la sélection toutes les sources de candidatures sont à explorer : candidatures spontanées, offres des CFA, offres de formations par voie de presse...

SIGNER LE CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est conclu sur les formulaires Cerfa FA18 et FA19 disponibles sur internet ou en format papier :

www.travail-emploi-sante.gouv.fr (rubrique « formulaires » dans « informations pratiques »).

Il fixe la date de début et la durée du contrat, le diplôme ou titre préparé, le salaire et le CFA qui doit le viser pour attester de l'inscription. Il est signé de l'apprenti et de l'employeur puis transmis au CFA qui le complète et le transmet à son tour au service d'enregistrement concerné. Il doit être accompagné de :

- la fiche d'aptitude délivrée par la médecine du travail ;
- la copie du diplôme du maître d'apprentissage ;
- l'attestation de l'établissement sur la position statutaire de l'agent dans l'établissement.

L'employeur doit procéder à l'établissement d'une Déclaration unique d'embauche (DUE) auprès de l'URSSAF compétente.

METTRE À PROFIT LA PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat d'apprentissage est assorti d'une période d'essai de deux mois. Il est important de s'assurer de l'aptitude du jeune à suivre une formation en alternance et à l'adéquation de son profil aux besoins de l'établissement.

CONSTRUIRE L'ALTERNANCE AVEC LE CFA

Afin de construire le parcours de formation de l'apprenti, il est essentiel d'échanger avec l'équipe pédagogique et de s'appuyer sur le référentiel du diplôme, pour veiller à l'acquisition progressive des compétences par l'apprenti.

SUIVRE LA FORMATION ET ACCOMPAGNER L'APPRENTI

Plusieurs outils sont mis en place par le CFA pour assurer une bonne information et coordination des rôles respectifs du CFA et de l'employeur (assiduité, évaluations, progression, etc.).

L'accompagnement de l'apprenti doit aussi se traduire par des échanges réguliers du CFA ou de l'UFA avec le maître d'apprentissage, pour suivre l'évolution de l'apprenti.

PRÉPARER L'INTÉGRATION DU FUTUR PROFESSIONNEL ET SON RECRUTEMENT

Le recrutement après l'obtention du diplôme se prépare suffisamment tôt, de façon à informer l'apprenti des possibilités et des conditions de son futur recrutement.

La préparation de l'intégration est à inclure dans les temps d'apprentissage.

L'APPRENTISSAGE, AU QUOTIDIEN

Du point de vue de la gestion des ressources humaines, les spécificités du contrat d'apprentissage peuvent susciter de nombreuses interrogations d'ordre administratif et réglementaire.

Voici la liste des questions les plus fréquentes et leurs réponses, pour vous aider à mieux gérer l'apprentissage, au quotidien.

VOTRE HISTOIRE
NE ME SEMBLE
PAS TRÈS CLAIRE...

ON REPREND :
VOUS ÊTES DONC
SALARIÉE ?

ÉTUDIANTE ?

CONTRACTUELLE ?

FONCTIONNAIRE ?

OUI...

AUSSI...

OUI...

NON,
PAS ENCORE...

COMMENT LE CODE DU TRAVAIL DÉFINIT-IL L'APPRENTI ?

L'apprenti est un jeune travailleur titulaire d'un contrat de travail de droit privé. Il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des agents de l'établissement dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en première formation (Code du travail art. L. 6222-23 et suivants).

QUELLES CONDITIONS DOIVENT REMPLIR LES CANDIDATS, POUR BÉNÉFICIER DE L'APPRENTISSAGE ?

- Étudier dans un lieu d'enseignement ayant passé convention avec un CFA ou directement dans un CFA.
- Avoir moins de 26 ans le jour de la signature du contrat (Code du travail art. L. 6222-1). Des dérogations sont cependant possibles, en cas de handicap, de succession de contrats d'apprentissage ou de projet de création d'entreprise (Code du travail art. L. 6222-2).
- Pour les étudiants étrangers à l'Union Européenne : obligation d'un titre de séjour autorisant le travail en France (Code du travail art. L. 5221-51 et art. R. 5221-1 et 2).

COMMENT EST DÉCOMPTÉ LE TEMPS DE TRAVAIL D'UN APPRENTI ?

La durée du travail de l'apprenti est celle applicable à l'établissement pour les contrats de travail à temps plein dans la fonction publique hospitalière (35 heures par semaine) - (décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière).

Le temps consacré à la formation dispensée dans le CFA est compris dans le temps de travail et, à ce titre, il est rémunéré. Pour le temps restant et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'établissement, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat (Code du travail art. L. 6222-24).

UN APPRENTI PEUT-IL TRAVAILLER LE SAMEDI, LE DIMANCHE OU LES JOURS FÉRIÉS ?

L'apprenti peut travailler le samedi, le dimanche et les jours fériés, selon les dispositions en vigueur pour les autres agents de la fonction publique hospitalière (contractuels et titulaires). Dans tous les cas, les règles

concernant les repos hebdomadaires en vigueur dans l'établissement doivent être respectées.

MÊME DANS LE CAS D'UN APPRENTI DE MOINS DE 18 ANS ?

L'apprenti mineur ne peut être employé pour une durée de travail effectif excédant 8 heures par jour ou la durée légale hebdomadaire (35 heures). Il ne peut obtenir de dérogation pour effectuer des heures supplémentaires. Il ne peut travailler ni la nuit, ni le dimanche, ni les jours fériés (Code du travail art. L.6222-25 et -26).

L'APPRENTI PEUT-IL EFFECTUER DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

Si l'apprenti effectue des heures supplémentaires, les modalités de rémunération applicables sont identiques à celles des agents de la fonction publique hospitalière de l'établissement (contractuels et titulaires) - (décret n° 2010-310 du 22 mars 2010 relatif aux indemnités forfaitaires représentatives de travaux supplémentaires allouées à certains personnels de la fonction publique hospitalière et aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires).

EN CAS D'ABSENCE DE L'APPRENTI ?

Les absences aux cours et en stage doivent être justifiées par un arrêt de travail, que l'apprenti doit envoyer au service du personnel de son établissement employeur.

Si le CFA dispense lui-même la formation, il transmet les états de présence de l'apprenti à l'employeur. Si le CFA a conventionné avec une UFA, l'état de présence de l'apprenti est établi par cette dernière et transmis au CFA qui le transmet à l'employeur. Les absences non justifiées donnent lieu à des retenues sur salaire.

COMMENT GÉRER LES ARRÊTS ET ACCIDENTS DE TRAVAIL ?

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.

COMMENT GÉRER LES CONGÉS D'UN APPRENTI ?

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.

L'APPRENTI A-T-IL DROIT À DES CONGÉS POUR PRÉPARER SES EXAMENS ?

L'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour préparer les épreuves d'examen (Code du travail art. L. 6222-35). Ce congé rémunéré (le salaire est alors maintenu) est pris dans le mois précédant les épreuves. Les apprentis soumis au contrôle continu de formation ne sont pas concernés par cette mesure (infirmiers notamment).

UN APPRENTI BÉNÉFICIE-T-IL DE LA PRIME DE SERVICE ?

La prime de service ne concerne que les fonctionnaires titulaires ou stagiaires : elle ne s'applique pas aux contractuels, et donc pas aux apprentis.

LES APPRENTIS ONT-ILS DROIT À D'AUTRES PRIMES ET AVANTAGES ?

Les apprentis bénéficient des mêmes avantages que ceux accordés aux agents dans l'établissement. Ils ont accès aux œuvres sociales à partir de six mois de présence, comme les autres agents de l'établissement.

LE TEMPS PASSÉ EN APPRENTISSAGE EST-IL PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DES DROITS À LA RETRAITE ?

Les années d'apprentissage comptent dans le calcul des points-retraite acquis au titre du régime général de la sécurité sociale.

QUELLE RESPONSABILITÉ CIVILE POUR L'APPRENTI ?

Les dommages causés par un apprenti dans le cadre des enseignements ou des activités effectués en application de son contrat d'apprentissage (que ce soit au CFA ou UFA, dans l'établissement employeur, dans un établissement d'accueil pour un stage ou sur le trajet domicile-travail), sont régis par le Code civil, art. 1384 alinéa 5 (responsabilité des commettants du fait de leurs préposés).

UN APPRENTI PEUT-IL EFFECTUER UNE PARTIE DE SA FORMATION CHEZ UN AUTRE EMPLOYEUR ?

Pour bénéficier d'un complément de formation sur des équipements ou techniques qui ne sont pas utilisés dans l'établissement principal qui l'emploie, un apprenti peut effectuer une partie de la formation pratique dans un autre établissement (Loi du 16 octobre 1997, article 13 et décret du 5 octobre 1998).

Celle-ci fait alors l'objet d'une convention, signée par les trois parties (employeur, apprenti et établissement d'accueil). Elle précise la durée, l'objet de la formation, le nom et la qualification de la personne chargée de l'apprenti, la nature des tâches confiées, les horaires et le lieu de formation, les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'établissement d'accueil des frais de transport et d'hébergement. Elle précise l'obligation pour l'établissement d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

Les textes prévoient que l'employeur doit dans tous les cas assurer plus de la moitié de la durée de la formation pratique exigée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti (décret du 5 octobre 1998). Toutefois, pour beaucoup de diplômes (DE infirmier notamment), l'apprenti est obligé de réaliser des formations pratiques dans d'autres établissements pour réaliser son cursus en conformité avec le référentiel de formation.

QUELLES RÈGLES DE DISCIPLINE S'APPLIQUENT À L'APPRENTI ?

L'apprenti s'engage par écrit à respecter le règlement intérieur du CFA ou de l'UFA et celui de l'établissement signataire du contrat. Tout manquement au respect de ce règlement donne lieu à des sanctions.

L'employeur, ou l'établissement d'accueil s'il s'agit d'un stage, communiquera au CFA ou à l'UFA tout problème disciplinaire qui fera alors l'objet d'une réunion et d'une convocation de l'apprenti devant un conseil de discipline.

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.

EXISTE-T-IL UNE PÉRIODE D'ESSAI POUR L'APPRENTI ?

Tout contrat d'apprentissage inclut une période d'essai obligatoire et fixe de deux mois, à compter de la date de début du contrat.

Durant cette période, l'apprenti et l'établissement peuvent résilier le contrat unilatéralement et par écrit, sans préavis ni indemnité. Le document consignait la rupture doit être impérativement transmis au CFA.

PEUT-ON ROMPRE LE CONTRAT APRÈS LA PÉRIODE D'ESSAI ?

Toutes les démarches administratives relatives à la rupture de contrat sont centralisées par le CFA.

Dans le cas où l'apprenti et l'établissement décident de rompre le contrat d'un commun accord, il suffit de compléter un formulaire de constatation de la rupture du contrat d'apprentissage (demander au CFA de vous fournir un modèle adapté au secteur public) et de l'adresser au CFA qui en assurera l'enregistrement.

En dehors d'un commun accord, la rupture ne peut être prononcée que par le Conseil des Prud'hommes, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer (Code du travail art. L. 6222-18).

Dans tous les cas, le CFA doit être informé de la procédure en cours et de son aboutissement.

Le contrat d'apprentissage peut prendre fin 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.

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).

QUE SE PASSE-T-IL À LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Si l'apprenti souhaite intégrer la fonction publique hospitalière, il doit se présenter aux concours externes, sauf en cas de titularisation sur titre (formations paramédicales). Les services accomplis en tant qu'apprenti ne sont pas pris en compte au titre de l'ancienneté lors de la titularisation.

A l'issue de son contrat d'apprentissage, l'apprenti en recherche d'emploi bénéficie des indemnités chômage.

Dans ce cadre, les établissements publics de santé ont la possibilité de cotiser uniquement pour les apprentis. (dérogation à l'art 11 de l'art L.5422-13 du code du travail et accord du 19 février 2009 relatif au régime d'assurance chômage applicables aux apprentis du secteur public et agréé par l'arrêté du 30 mars 2009 publié au JO du 1er avril 2009).

ET L'OBLIGATION DE SERVICE ?

Les textes régissant le contrat d'apprentissage ne prévoient pas spécifiquement d'obligation de service pour la fonction publique hospitalière. En revanche, rien n'interdit aux établissements de prévoir une clause contractuelle garantissant une période d'embauche de l'apprenti (égale à la durée de formation), dès l'obtention de son diplôme.

Cette disposition a été mise en place pour la première fois en 1992 pour le diplôme d'État d'infirmier (« convention permettant à titre expérimental aux élèves infirmiers de bénéficier des dispositions du Titre premier du Livre premier du Code du travail pour la préparation du diplôme d'État d'infirmier »). Elle est aujourd'hui largement adoptée par les établissements et appliquée à d'autres métiers paramédicaux (kinésithérapeutes, manipulateur en radiologie, etc.).

RÉMUNÉRER ET FINANCER UN APPRENTI

Le soutien apporté par les pouvoirs publics au contrat d'apprentissage se traduit par des exonérations importantes de charges sociales.

Pour l'apprenti, le dispositif présente de nombreux avantages : gratuité des études, rémunération mensuelle croissante avec l'âge, exonération d'impôts sur le revenu.

L'apprentissage bénéficie aussi d'aides diverses disponibles auprès des conseils régionaux.

Cette partie détaille les dispositifs de financement et d'aide à l'apprentissage.

LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI

Pour un premier contrat, la rémunération versée à l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC ou du salaire de l'emploi occupé (de 25 à 98% du SMIC), qui varie en fonction de son âge, de son ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme qu'il prépare.

	16-17 ans	Moins de 21 ans	Plus de 21 ans
1 ^{ère} année	Niveau I, II et III : 45 % du SMIC	Niveau I, II et III : 61 % du SMIC	Niveau I, II et III : 73 % du salaire minimum de l'emploi occupé
	Niveau IV : 35 % du SMIC	Niveau IV : 51 % du SMIC	Niveau IV : 63 % du salaire minimum de l'emploi occupé
	Niveau V : 25 % du SMIC	Niveau V : 41 % du SMIC	Niveau V : 53 % du salaire minimum de l'emploi occupé
2 ^{ème} année	Niveau I, II et III : 57 % du SMIC	Niveau I, II et III : 69 % du SMIC	Niveau I, II et III : 81 % du salaire minimum de l'emploi occupé
	Niveau IV : 47 % du SMIC	Niveau IV : 59 % du SMIC	Niveau IV : 71 % du salaire minimum de l'emploi occupé
	Niveau V : 37 % du SMIC	Niveau V : 49 % du SMIC	Niveau V : 61 % du salaire minimum de l'emploi occupé
3 ^{ème} année	Niveau I, II et III : 73 % du SMIC	Niveau I, II et III : 85 % du SMIC	Niveau I, II et III : 98 % du salaire minimum de l'emploi occupé
	Niveau IV : 63 % du SMIC	Niveau IV : 75 % du SMIC	Niveau IV : 88 % du salaire minimum de l'emploi occupé
	Niveau V : 53 % du SMIC	Niveau V : 65 % du SMIC	Niveau V : 78 % du salaire minimum de l'emploi occupé

■ Correspondance des niveaux de formation

- Niveau I : Master, diplôme d'ingénieur
- Niveau II : Licence (L3), DE IDE
- Niveau III : BTS, DUT, L2, manipulateurs radio, DE psychomotriciens, DE masseurs kinésithérapeutes, DE éducateurs spécialisés, éducateur de jeunes enfants, DE assistant de service social...
- Niveau IV : Bac pro, DE moniteur éducateur,...
- Niveau V : CAP, DE aide-soignante, DE auxiliaire de puériculture, DE aide médico-psychologique, DE auxiliaire de vie sociale...

■ Important

Si un apprenti débute son apprentissage en cours de cursus scolaire, c'est l'année d'étude qui définit l'année de rémunération (exemple : contrat d'apprentissage en début de 2^{ème} année d'IFSI : 69% du SMIC avant 21 ans, 81 % du salaire minimum de l'emploi occupé si plus de 21 ans).

Le changement de rémunération s'applique dans le mois qui suit l'anniversaire des 21 ans.

FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

L'Etat prend en charge la totalité des cotisations salariales et patronales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi, exceptées :

- La cotisation patronale de retraite complémentaire (IRCANTEC) ;
- la contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL) ;

- la cotisation accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP) ;
- la contribution solidarité autonomie ;
- le cas échéant, la taxe de transports.

La lettre circulaire n° 2010-041 de l'ACOSS précise les bases forfaitaires et les barèmes des cotisations.

Pour plus de détails, voir le site de la direction générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle : www.minefe.gouv.fr/directions_services/dgefp/

Sur le plan comptable M21, la rémunération de l'apprenti est consignée sur le compte 6417.

L'établissement employeur finance les coûts pédagogiques liés à la formation de l'apprenti. Ces coûts lui sont facturés directement par le CFA dont dépend l'apprenti.

A noter que certaines régions apportent via les CFA des aides directes annuelles, pour le financement des frais pédagogiques ou le recrutement.

L'APPRENTISSAGE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) aide l'employeur public à recruter des personnes handicapées par la voie de l'apprentissage.

Pour en savoir plus, consultez la fiche « L'embauche d'un jeune handicapé en contrat d'apprentissage ».

NB : le dispositif de l'apprentissage est aussi applicable aux mineurs, qui sont peu représentés dans les effectifs de la fonction publique hospitalière.

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE, AU CŒUR DE LA RÉUSSITE

Au regard de la Loi, le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti dans l'établissement, tout au long de son contrat. Il a donc un rôle d'accompagnement et de transfert de compétences essentiel à la réussite de l'apprenti qu'il accompagne.

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE, UN PÉDAGOGUE AUX COMPÉTENCES CONFIRMÉES

Le maître d'apprentissage est le garant du développement des compétences de l'apprenti : il doit justifier de compétences professionnelles et pédagogiques reconnues, au regard du diplôme préparé.

Il est important de lui assurer le temps nécessaire au suivi de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Le maître d'apprentissage peut utilement bénéficier des formations nécessaires pour suivre les évolutions du contenu des formations et des diplômes.

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE, UN VECTEUR D'EXPERTISE

Interlocuteur privilégié de l'équipe pédagogique du CFA, le maître d'apprentissage est un véritable vecteur d'expertise professionnelle pour son apprenti. La fonction de maître d'apprentissage permet de valoriser les seniors de l'établissement en les impliquant directement dans la gestion et la transmission des compétences.

Par ailleurs, cette fonction est également utile pour révéler les talents de pédagogues et d'accompagnateurs des professionnels pressentis pour évoluer vers des fonctions de management.

L'EXERCICE DE LA MISSION DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage exerce un rôle d'accompagnement et de suivi de l'apprenti pendant son temps de présence dans l'établissement.



Il assure par ailleurs un rôle important de coordination entre le CFA, les établissements d'accueil des stages et les services administratifs de son établissement.

Certains référentiels de formation exigent des parcours de formation pratique variés, impliquant d'autres professionnels que le maître d'apprentissage.

Aussi le maître d'apprentissage s'appuie-t-il sur d'autres professionnels de l'établissement qui le relaient auprès de l'apprenti et concourent à sa formation et sa fidélisation.

CONDITIONS INDISPENSABLES POUR ÊTRE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

La fonction de maître d'apprentissage est soumise à plusieurs conditions (Code du travail art. R. 6223-22 et -24) :

- être majeur ;
- offrir toutes les garanties de moralité ;
- 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 trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou titre préparé.

■ Nombre d'apprentis par maître d'apprentissage

Dans la fonction publique, le maître d'apprentissage peut accueillir simultanément au plus deux apprentis (décret du 30 novembre 1992). Il ne pourra accueillir en sus de ces deux apprentis, un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen, comme cela est possible dans le secteur privé (R. 6223-6 du code du travail).

TÉMOIGNAGES

Claire, infirmière, responsable d'une unité de soins

« Être maître d'apprentissage m'oblige à me remettre en question quotidiennement dans mon travail, ça évite la routine. Cette responsabilité permet une mise à jour de nos connaissances théoriques, réglementaires et sur l'évolution des pratiques infirmières. »

Muriel, cadre de santé

« Pour réussir en tant que maître d'apprentissage, trois conditions sont nécessaires. Être maître d'apprentissage est d'abord un choix personnel : il faut être volontaire ! La disponibilité est cruciale : il faut se fixer des plages horaires dans son agenda. Enfin, il faut savoir écouter et se mettre à la portée de l'apprenti. »

Sonia, chargée de mission au service contrôle de gestion

« J'ai été moi-même étudiante dans cette licence, et quelques années après, je suis maître d'apprentissage. La proximité de l'âge crée de la complicité. Mais j'ai aussi vécu cette expérience d'encadrement très instructive dans la perspective de futures fonctions de cadre. »

TÉMOIGNAGES

ASSISTANCE PUBLIQUE - HÔPITAUX DE MARSEILLE

L'APPRENTISSAGE, UN BILAN ÉMINEMMENT POSITIF



Entretien avec Maurice GAUTIER, directeur adjoint à la direction des ressources humaines et du projet social à l'Assistance Publique-Hôpitaux de Marseille (AP-HM)

Depuis quand pratiquez vous l'apprentissage ?

Depuis l'année 2004, pour les étudiants en soins infirmiers.

Qu'est-ce qui vous a conduit à envisager l'apprentissage, quels étaient les objectifs ?

Par rapport au métier d'IDE en grande tension sur notre région, l'objectif principal était de permettre le repérage d'étudiants en soins infirmiers ayant le projet professionnel d'intégrer les établissements de l'AP-HM, et la fidélisation de ces personnels après obtention du DE, compte tenu du contrat d'engagement de servir lié à leur situation d'apprenti.

Quels métiers étaient concernés ?

En 2004, le métier d'IDE, puis à partir de 2008, celui de manipulateur en électroradiologie médicale (MEM) et de masseur kinésithérapeute (MK), métiers également « en tension » au plan des recrutements.

Combien de personnes par an ?

Pour les apprentis en soins infirmiers, quinze contrats au début de l'expérience, puis montée en charge progressive, jusqu'à un nombre de cent-vingt-cinq.

Pour les MEM et pour les MK, le quota maximal est de dix contrats.

Sous quelles conditions ? (durée des contrats, temps de présence en établissement...)

Les contrats sont conclus pour deux années, si l'étudiant est en deuxième année de cursus, et pour une année si l'étudiant est en troisième année de cursus. Nous n'avons pas conclu de contrats pour des étudiants de première année, pour s'assurer de la qualité potentielle des candidats, après une année pleine de formation en IFSI ou dans les instituts de formation MEM (IFMEM) ou les instituts de formation MK (IFMK).

Le temps de présence effectif en établissement est de 25,45 heures par mois de contrat pour les étudiants-apprentis (nouveau référentiel infirmier). Sur la durée du contrat, il est donc fonction de la date de démarrage du contrat et de la date de fin d'études.

Comment traitez-vous l'obligation de servir ?

L'obligation de servir est d'une durée égale à celle du contrat d'apprenti, soit une ou deux années en qualité d'IDE, MEM ou MK selon le cas.

En cas d'échec au DE, l'apprenti reste lié par l'engagement de servir, dès lors qu'il obtient le DE à la session suivante. Il en est délié si le diplôme n'est pas obtenu.

En cas de départ de la structure, soit dès l'obtention du DE, soit avant la fin de la période d'engagement de servir, l'apprenti est redevable des sommes qu'il a perçues, au prorata du temps d'exercice professionnel restant dû. Son nouvel employeur peut se substituer à lui pour rembourser tout ou partie de l'engagement de servir.

Avez-vous mis un accompagnement particulier pour les tuteurs ?

Non, pas d'accompagnement particulier, sachant qu'en dehors des tuteurs, un cadre supérieur ou cadre de santé est le référent du suivi de l'apprentissage et des apprentis pour chacun des sites hospitaliers (quatre sites sur l'AP-HM), ce qui permet de mieux assurer les liens entre les IFSI, IFMEM ou IFMK, le DRH, les secteurs d'activités des apprentis, et les apprentis eux-mêmes.

Où en êtes-vous aujourd'hui de cette pratique ?

Pour les MK, en 2010, maintien du dispositif. Pour les MEM, pas de nouveau contrat en 2010, du fait d'une amélioration sur le potentiel de recrutement à la sortie des instituts. Pour les IDE, et compte tenu des exigences financières du plan de retour à l'équilibre, la volumétrie a été revue à la baisse et va s'établir à soixante-quinze contrats environ.

Le coût de l'apprentissage est entièrement supporté en effet par l'employeur et représente autour de 20 000 euros par an et par apprenti, en incluant rémunération, charges, et coût de formation.

En même temps, la Coordination générale des soins oriente les nouveaux contractants sur des secteurs d'activités dont le turn-over est en général le plus important et la fidélisation la plus problématique : réanimations, blocs opératoires...

Quels ont été les points difficiles pour la mise en œuvre de cette démarche ?

■ Pour la DRH :

- complexité dans la mise en œuvre des contrats, au début de l'expérience, compte tenu du formalisme encadrant l'apprentissage (désignation et agrément des maîtres d'apprentissage¹, puis suivi, lieu d'exercice professionnel), multiplicité des interlocuteurs (secteurs hospitaliers en

interne, CFA et service départemental de l'apprentissage et de la formation professionnelle en externe) ;

- complexité dans la gestion des apprentis, dont le statut était, au départ, inconnu des équipes, et qui se réfère en de nombreux points au code du travail (régime du « temps de travail », droits et obligations statutaires, régime de rémunération fondé sur la valeur du SMIC, et variable selon le niveau de diplôme préparé et l'âge de l'apprenti, gestion de l'absentéisme...).

- Pour la Coordination générale des soins et les services hospitaliers en général : difficultés de « positionnement » des apprentis dans les unités de soins, surtout au début de l'expérience, absence de connaissance du contexte de leur exercice professionnel, incertitudes sur leur inclusion ou non dans les « plannings ». Ces difficultés ont été corrigées par la désignation de référents, la mise en place d'un suivi spécifique sur le terrain, la communication et l'information des équipes...

Quels sont les points positifs ?

- Pour l'institution : un potentiel de recrutement largement augmenté à la sortie des instituts, les apprentis constituant, avec les allocataires d'études et les personnels en études promotionnelles, un contingent majeur de nouveaux recrutés.
- Pour les jeunes : la possibilité de bénéficier d'une rémunération pendant une partie de leurs études, et de construire un projet professionnel dans une institution qu'ils apprennent à connaître bien en amont de l'obtention du DE, ce qui facilite aussi leur intégration et réduit le temps d'adaptation.
- Pour les équipes : aide à une gestion prévisionnelle des effectifs, surtout dans des secteurs très spécialisés, en agrégeant très tôt dans les équipes, des compétences en formation et des apprentis motivés.

Comment s'organisent vos rapports avec le CFA et avec les instituts ?

Un bon phasage en règle générale : des contacts quadrangulaires fréquents : DRH, IFSI/IFMEM/IFMK, CFA, secteurs d'activité soignants ou du plateau technique, et un conseil de liaison IFSI, CFA et DRH. Il y a entre deux et quatre réunions par an, pour le suivi des apprentis, le pointage des situations individuelles requérant l'intervention d'un ou de plusieurs partenaires (en cas de difficultés éventuelles en scolarité, en service ou pour la prise en compte d'un contexte personnel spécifique).

Comment envisagez vous l'avenir (maintien, réduction, autres métiers...) ?

Sur le fond, l'opportunité et l'intérêt de cette expérience pour la gestion des effectifs des métiers en jeu sont incontestables.

L'établissement est cependant conduit à définir des limites financières compatibles avec ses possibilités budgétaires, car l'effort financier placé dans l'apprentissage s'inscrit dans l'enveloppe des crédits de personnel et n'a pas de source extérieure.

L'extension de l'apprentissage à d'autres métiers n'est pas une problématique envisagée, car les difficultés

de recrutement et de fidélisation sont inconnues sur les autres catégories d'emplois.

Comment le projet a-t-il évolué ?

La première phase de son évolution a été essentiellement quantitative : extension des métiers visés et accroissement du nombre d'apprentis.

La deuxième phase est sans doute plus qualitative, le contexte budgétaire conduisant à faire des choix : profil et projet de l'apprenti, qui s'inscrit ou non dans la démarche institutionnelle, focale mise également sur certains secteurs d'activité pour lesquels le recrutement d'apprentis peut être le moyen de stabiliser durablement une équipe et de gérer prévisionnellement les effectifs.

Quel bilan global tirez-vous de cette pratique ?

Depuis la mise en œuvre, 300 professionnels environ ont pris fonction dans la structure après avoir exercé en tant qu'apprentis. Les ruptures d'engagement de servir sont restées infinitésimales (de l'ordre de moins de 3%), de même que les situations d'échec ou d'abandon de scolarité. Donc, le bilan global est éminemment positif.

Quels conseils donneriez vous aux établissements qui souhaitent s'engager dans la voie de l'apprentissage ?

- Définir les objectifs de l'engagement dans la voie de l'apprentissage, la volumétrie envisagée à moyen terme, et les moyens financiers pouvant y être dédiés. L'agrément d'une filière de formation par apprentissage est en effet de la compétence du conseil régional, et il faut donc que cette filière corresponde à un besoin, susceptible d'avoir une certaine pérennité. La gestion prévisionnelle des effectifs est donc aussi un des pré-requis pour l'établissement.
- Préparer en interne avec l'ensemble des équipes intéressées la mise en œuvre de l'apprentissage, qui n'est pas un mode de recrutement très usité dans la fonction publique hospitalière, et qui demande, tant au niveau RH qu'à celui des secteurs d'activité « bénéficiaires » potentiels, la connaissance de quelques règles de base ; cela pour éviter un certain empirisme et le traitement en urgence de cas de figure pouvant se poser dans le domaine de la gestion des apprentis.
- Informer et communiquer sur le projet, qui est un mode d'approche du recrutement des professionnels de santé encore très confidentiel.

1 « Cet agrément a été supprimé par la Loi du 4 novembre 2009 »

L'APPRENTISSAGE DANS LES INSTITUTS DE FORMATION A L'AP-HP

Pour améliorer l'attractivité des jeunes diplômés à la sortie des instituts de formation, l'AP-HP s'est engagée dans une politique active d'apprentissage pour certains de ses étudiants.

Quelles sont les trois filières concernées par cette politique ?



Entretien avec
Jean-Louis SANTIAGO,
directeur délégué la
formation et au
développement des
compétences à l'Assistance
Publique - Hôpitaux de
Paris (AP-HP)

LES MANIPULATEURS EN ELECTRORADIOLOGIE MÉDICALE

Une convention a été signée avec le CFA des métiers de la santé et de la solidarité en 2007. Depuis sa mise en place, 64 apprentis ont bénéficié de ce dispositif. Il a permis de fidéliser les jeunes diplômés à l'AP-HP à l'issue de leur apprentissage.

LES PRÉPARATEURS EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE

Le Centre de formation des préparateurs en pharmacie (CFPPH) a signé une convention avec le CFA Paris Académie Entreprise. Depuis la mise en place du dispositif, près d'une centaine d'étudiants ont été formés par cette voie (trente par an).

Ce dispositif donne entière satisfaction et les relations entre le CFPPH et le CFA sont de très bonne qualité.

LES ÉTUDIANTS EN SOINS INFIRMIERS

Les dix-huit IFSI de l'AP-HP ont été agréés en qualité d'Unités de formation par apprentissage (UFA) et l'ensemble des directions des ressources humaines et des directions des soins ont été sensibilisées à l'intérêt de ce dispositif. Une convention a été signée avec le CFA des métiers de la santé et de la solidarité. Le dispositif a démarré pour la rentrée de février 2009. Des séances d'information sur l'apprentissage ont été systématiquement effectuées par le CFA. A ce jour une cinquantaine de contrats d'apprentissage ont été signés dans les IFSI de l'AP-HP auprès de ses établissements.

Par ailleurs, une action de formation destinée aux gestionnaires en ressources humaines sur la gestion en pratique des contrats d'apprentis est en cours de finalisation. Il est trop tôt pour tirer un bilan de cette action car tous les étudiants ne sont pas encore diplômés. Cependant on constate une plus forte implication de ces étudiants dans leurs cursus de formation. L'AP-HP compte poursuivre ces actions en faveur de l'apprentissage.

GLOSSAIRE

ACOSS :

Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale

ANFH :

Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier

APHM :

Assistance Publique - Hôpitaux de Marseille

APHP :

Assistance Publique - Hôpitaux de Paris

ARS :

Agence régionale de santé

BTS :

Brevet de Technicien Supérieur

CAP :

Certificat d'Aptitude Professionnelle

CFA :

Centre de formation d'apprentis

DDTEFP :

Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle désormais appelée DIRECCTE

DIRECCTE :

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DRH :

Direction des Ressources Humaines

DUT :

Diplôme Universitaire de Technologie

GPMC :

Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences

FIPHFP :

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

FPH :

Fonction Publique Hospitalière

IFSI :

Institut de Formation en Soins Infirmiers

IFAS :

Institut de Formation d'Aide-Soignant

IFAP :

Institut de Formation d'Auxiliaire de Puériculture

IFMEM :

Institut de Formation de Manipulateur en Electroradiologie Médicale

IFMK :

Institut de Formation de Masseur Kinésithérapeute

LMD :

Licence Master Doctorat

MA :

Maître d'Apprentissage

RNCP :

Répertoire National des Certifications Professionnelles

SAIA :

Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage

UFA :

Unité de Formation par Apprentissage

FICHES PRATIQUES

Les fiches pratiques de ce guide sont destinées à tous les professionnels concernés par le développement de la formation par apprentissage : maîtres d'apprentissage, responsables des ressources humaines, responsables de services, etc.

Elles apportent des réponses précises et concrètes sur les questions les plus fréquemment formulées par les établissements.

L'EMBAUCHE D'UN JEUNE HANDICAPÉ EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CONDITIONS

Le postulant doit être reconnu comme handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Il n'y a pas de limite d'âge pour signer un contrat d'apprentissage (Décret n° 2009-596 du 26 mai 2009 relatif à la suppression de la limite d'âge pour les travailleurs handicapés en contrat d'apprentissage).

AMÉNAGEMENTS POSSIBLES POUR FACILITER LA FORMATION

La durée du contrat peut être portée à quatre ans. La rémunération de l'apprenti est majorée de 15 points la quatrième année si la formation est prolongée en raison du handicap.

La formation peut être assurée par un CFA ordinaire ou un CFA spécialisé pour personnes handicapées (se renseigner auprès de son conseil régional).

Des aménagements pédagogiques peuvent être mis en place par le CFA en faveur des apprentis handicapés. Les épreuves des examens peuvent également être aménagées.

LES AIDES POUR L'EMPLOYEUR

Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) aide l'employeur public à recruter des personnes handicapées par la voie de l'apprentissage.

Les aides portent sur :

- la rémunération du maître d'apprentissage (3 à 10 heures par semaine) ;
- le financement de la formation du maître d'apprentissage ;
- une participation au financement des frais de formation de l'apprenti ;
- une indemnité forfaitaire de 4 000 € par année d'apprentissage ;

- le financement d'aides humaines et techniques au bénéfice de l'apprenti handicapé (aménagement du poste de travail, du véhicule personnel...) ;
- une prime à l'insertion de 1 600 € dans le cas où la personne handicapée est recrutée à l'issue du contrat d'apprentissage pour durée indéterminée.

Pour en savoir plus : www.fiphfp.org

L'OBLIGATION D'EMPLOI

Les apprentis handicapés sont comptabilisés dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et leur présence concourt donc à atteindre le seuil des 6 %.

A noter : les apprentis, handicapés ou non, sont exclus de l'effectif pour le calcul du quota de 6 %. Exemple d'un hôpital qui emploie 350 personnes dont 10 apprentis : le seuil des 6 % sera calculé sur la base de 340.

LE SUIVI DE L'APPRENTI

L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

La sélection d'un apprenti s'apparente à un recrutement classique.

■ Avant l'entretien :

- fixer un rendez-vous précis ;
- préciser au candidat la liste des documents qu'il doit fournir (suivant les pratiques des établissements : copie de la pièce d'identité, éléments liés au parcours scolaire...).

■ Pendant l'entretien :

- accueillir le candidat ;
- examiner le dossier du candidat, le questionner sur son parcours, éclairer les non-dits et les difficultés éventuelles ;
- vérifier les motivations du candidat à venir dans votre établissement. Echanger avec lui sur son projet professionnel ;
- vérifier que le candidat connaît les implications de son choix de la voie de l'apprentissage ;
- lui présenter l'établissement (le pôle, le service) et son positionnement éventuel.

■ Après l'entretien :

- rappeler le candidat pour l'informer de la décision prise ;
- préparer l'arrivée du candidat retenu.

L'ACCUEIL DE L'APPRENTI

- L'arrivée de l'apprenti dans le service est un moment important, dont dépend la réussite de son intégration sur le long terme.

■ Avant l'arrivée de l'apprenti :

- se mettre en lien avec le CFA pour connaître les attentes de l'équipe pédagogique en termes de formation sur le terrain, le calendrier d'alternance, les modalités d'évaluation ;
- prévenir les équipes de l'arrivée de l'apprenti ;
- préparer un poste de travail (ex : bureau, ordinateur, téléphone).

Pendant l'entretien d'accueil :

- accueillir le candidat ;
- le présenter au supérieur hiérarchique ;
- lui faire visiter l'établissement (le pôle, le service), lui remettre et lui présenter le livret d'accueil de l'établissement ;
- le présenter aux membres de l'équipe ;

- le présenter à son maître d'apprentissage ;
- lui communiquer ses horaires de travail, lui rappeler ses différents interlocuteurs dans l'établissement ;
- définir avec lui ses objectifs et les activités correspondantes, les organiser dans le temps ;
- s'enquérir du nom et des coordonnées du référent pédagogique de l'apprenti au CFA ;
- prendre connaissance du livret de suivi de l'apprenti.

■ Entretien de première évaluation

Cet entretien correspond à une disposition réglementaire (Code du travail R6233-58). Il doit avoir lieu dans les deux mois suivant la signature du contrat. Il se tient en présence de l'apprenti, du maître d'apprentissage et du référent pédagogique de l'apprenti.

Son compte-rendu est consigné dans un document transmis au CFA.

Au-delà de la réglementation, cet entretien est aussi l'occasion d'organiser les parcours de stages de l'apprenti et de détailler la progression de l'acquisition des compétences, en lien avec le programme du référentiel de formation.

LES ENTRETIENS DE SUIVI

Ces entretiens doivent être menés par le maître d'apprentissage et son apprenti de façon régulière (tous les 2 ou 3 mois). Ils permettent de vérifier le bon déroulement de l'apprentissage et de traiter les dysfonctionnements éventuels.

LA TRAÇABILITÉ DU SUIVI

Les CFA mettent à disposition des maîtres d'apprentissage des livrets dématérialisés ou papier, qui permettent de suivre la progression de l'apprenti. Ces livrets doivent être complétés au fur et à mesure de la progression de l'apprenti, pour optimiser le bénéfice de l'alternance :

- le maître d'apprentissage y détaille le parcours d'acquisition des compétences, les fiches d'entretiens de suivi et de bilan ;
- l'équipe pédagogique complète ce suivi avec les résultats des évaluations, l'assiduité de l'apprenti... ;
- l'apprenti y consigne notamment l'historique de son parcours d'études.

NB : Pour les diplômes paramédicaux, ces livrets sont peu à peu remplacés par le portfolio.

COMMENT CHOISIR ET ACCOMPAGNER UN MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

L'expérience l'a maintes fois montré : le maître d'apprentissage joue un rôle essentiel dans la réussite de tout projet de formation ou de recrutement d'un apprenti.

Disponibilité, compétences, motivation : l'ANFH vous donne les points-clés à prendre en compte dans le choix et le suivi du maître d'apprentissage.



CHOISIR UN MAÎTRE D'APPRENTISSAGE : QUELQUES CRITÈRES MAJEURS

■ La motivation

Devenir maître d'apprentissage doit être un projet personnel, inscrit dans un projet institutionnel, pour lequel le candidat est très motivé.

■ La disponibilité

Former et suivre un apprenti demande du temps. L'aménagement de plages horaires déterminées consacrées exclusivement au suivi de l'apprenti est indispensable.

■ La légitimité

Un maître d'apprentissage doit disposer de l'autorité nécessaire pour se faire respecter de l'apprenti et assurer son intégration dans l'équipe.

■ La compétence et l'expérience

Il est important de vérifier pour tout projet d'apprentissage l'adéquation des compétences du maître d'apprentissage avec les requis et objectifs du diplôme préparé, avec l'équipe pédagogique du CFA concerné.

■ La pédagogie

La pédagogie ne s'improvise pas. Le maître d'apprentissage candidat doit avoir démontré des capacités de formation, de communication mais aussi d'écoute et de patience, pour assurer ce rôle.

SUIVRE UN MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Chaque contrat d'apprentissage est un projet de long terme, dont les enjeux sont importants : il est essentiel de soutenir et de suivre chaque maître d'apprentissage régulièrement :

- expliquer et motiver vis à vis des équipes le choix de l'apprentissage comme outil de recrutement, lors de réunions préalables à tout contrat ;
- impliquer le maître d'apprentissage dès le début du processus du recrutement d'un apprenti, et notamment au moment de la définition du poste et de la sélection des candidats ;
- organiser une réunion lors de la signature du contrat, avec l'apprenti et le maître d'apprentissage ;
- aménager clairement dans l'emploi du temps du maître d'apprentissage les places dévolues au suivi de l'apprenti ;
- prévoir les formations nécessaires au maître d'apprentissage, lui permettant d'exercer correctement sa mission ;
- organiser le circuit de l'information entre le service, la DRH et le CFA ;

- tenir des réunions régulières de suivi du dispositif ;
- intégrer cette mission dans l'entretien annuel d'évaluation du maître d'apprentissage ;
- épauler et conseiller le maître d'apprentissage, lors de passages difficiles de sa relation avec le CFA ou l'apprenti.

LES AVANTAGES POUR L'APPRENTI

Modalité intéressante de recrutement et de formation pour l'établissement, le contrat d'apprentissage présente aussi de nombreux avantages pour les apprentis, notamment lorsqu'il est comparé aux formules classiques de formation initiale.

LA GRATUITÉ DES ÉTUDES

L'apprenti bénéficie de la gratuité de ses études, y compris de ses frais d'inscription dans son lieu d'enseignement.

UNE CARTE NATIONALE DE RÉDUCTIONS ET D'AVANTAGES

Lancée par l'arrêté du 12 septembre 2005, la « carte nationale d'apprenti » permet aux apprentis de bénéficier des mêmes réductions tarifaires que celles accordées aux étudiants, sur l'ensemble du territoire : cinéma, sports, restaurants universitaires... Elle est fournie à tous les apprentis par leurs établissements de formation et renouvelée chaque année.

TRANSPORT, HÉBERGEMENT ET REPAS

Dans certaines régions, les établissements et les conseils régionaux allouent des aides à l'hébergement et au transport aux apprentis (T.H.R). Ces aides sont fonction de l'âge, du niveau de formation et de la situation géographique des apprentis.

BOURSE ET PRESTATIONS FAMILIALES

L'apprenti ne peut pas cumuler une bourse et un contrat d'apprentissage.

Les allocations familiales sont maintenues jusqu'à 20 ans tant que la rémunération de l'apprenti ne dépasse pas 55 % du SMIC.

IMPÔTS

Les salaires versés aux apprentis sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC annuel.

RETRAITE

Les années d'apprentissage comptent dans le calcul des points retraite.

DROITS DE L'APPRENTI

L'apprenti bénéficie :

- de la protection sociale et de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles,
- du droit syndical,
- des œuvres sociales (CGOS).

LE CALCUL DU MONTANT DU DÉBIT-FORMATION

L'employeur peut faire signer un engagement de service qui garantit à l'établissement une période minimale d'embauche de l'apprenti, dès l'obtention de son diplôme. Les établissements de santé ont essentiellement recours à cet engagement pour les formations para-médicales : infirmiers, kinésithérapeutes, manipulateur en radiologie... Généralement, la durée de cet engagement de service est la même que la durée du contrat d'apprentissage.

L'engagement de service prévoit une clause de « dédit-formation ». Dans le cas où l'apprenti refuse le contrat qui lui est proposé ou rompt à son initiative le contrat de travail conclu au terme du contrat d'apprentissage avant la fin de l'engagement, il est redevable envers l'établissement d'une indemnité de dédit-formation dont le montant est calculé de la façon suivante :

+/-	Libellé	Calculez votre montant estimé
+	Totalité des salaires versés et charges patronales afférentes	
+	Part des frais pédagogiques financée par l'établissement	
-	Aides perçues par l'établissement employeur (ex. : aide régionale)	
-	Salaires et charges correspondants aux heures de travail effectuées par l'apprenti dans l'établissement : heures la 1 ^{ère} année heures la 2 ^{ème} année heures la 3 ^{ème} année	
=	Montant de l'indemnité de dédit formation à la charge de l'apprenti	

Cette indemnité est réduite proportionnellement au nombre de jours calendaires d'activité accomplis dans l'établissement par rapport au nombre de jours calendaires qui auraient dû être accomplis au titre de l'engagement de service.

DIFFÉRENCES ENTRE CONTRAT ALLOCATION D'ÉTUDE, APPRENTISSAGE ET PROMOTION PROFESSIONNELLE

Outre l'apprentissage, plusieurs dispositifs permettent aux établissements de soins de préparer le recrutement de futurs professionnels ou d'accompagner l'évolution de leurs salariés.

Le tableau ci-dessous a pour vocation de clarifier les différences entre ces trois voies d'accès à de nouveaux diplômés.

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT D'ALLOCATION ETUDES	ETUDES PROMOTIONNELLES
Public cible	Moins de 26 ans à la signature du contrat Recrutement externe	Pas de condition d'âge Recrutement externe	Pas de condition d'âge Recrutement interne
Statut de la personne au sein de l'établissement pendant ses études	Salarié de droit privé	Etudiant	Agent de la FPH
Durée	De 1 à 3 ans	De 1 à 3 ans	Toute la durée de la formation
Engagement de service	Oui Possibilité de faire signer un engagement minimum de travail après obtention du diplôme	Oui selon les pratiques	Selon l'article 9 du décret 2008-824 du 21 août 2008
Obligation d'assiduité aux cours magistraux	Possible dans un cadre contractuel distinct	Non	Oui
Réalisation des stages prévus au cursus de formation, dans l'établissement signataire	Oui	Aucune obligation	Aucune obligation
Présence dans l'établissement en plus des cours et des stages	Oui	Pas d'obligation	Oui
Rémunération brute	Entre 25 % et 98 % du SMIC selon l'âge de l'apprenti et son année d'études.	Pas de réglementation Pratiques observables : 300 à 800 euros/mois	Selon l'article 8 du décret 2008-824 du 21 août 2008
Charges sociales	Exonération de la totalité des charges salariales et de la plupart des charges patronales	Pas de charges	Rémunération soumise aux charges sociales
Aides financières (état, conseil régional)	Oui	Non	Non sauf mesure particulière (CNSA, conseil régional suivant les régions...)
Prise en charge des frais pédagogiques	Employeur ou ANFH (expérimentation) et conseil régional dans certaines régions	Non	ANFH : Plan, FMEP et enveloppe spécifique
Tutorat	Oui (maître d'apprentissage)	Pratiques propres à chaque établissement.	Pratiques propres à chaque établissement

LE CADRE DE RÉFÉRENCE RÉGLEMENTAIRE

Le contrat d'apprentissage, même lorsqu'il est conclu dans le secteur public non industriel et commercial, est un contrat de travail soumis au droit privé. Toutefois, la Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 et ses textes d'application ont d'une part institué des dispositions propres au secteur public et d'autre part excluent expressément l'application de certains articles du Code du travail.

Par conséquent, les contrats d'apprentissage conclus dans la fonction publique hospitalière sont soumis à la fois à la réglementation relative à l'apprentissage et à des dispositions spécifiques au secteur public.

CODE DU TRAVAIL

Les articles du code du travail traitant de l'apprentissage et applicables à la fonction publique hospitalière sont les suivants :

- L. 6211-1, L. 6211-2,
- L. 6221-1,
- L. 6222-1 à L. 6222-35 sauf les articles L. 6222-14 à L. 6222-17, L. 6222-20 à L. 6222-22, L. 6222-27 à L. 6222-29 et L. 6222-33
- L. 6223-2 à L. 6223-8
- L. 6231-1
- L. 6232-1 à L. 6232-10 sauf l'article L. 6232-5
- L. 6233-3 à L. 6233-9
- L. 6234-1, L. 6234-2,
- L. 6251-1,
- L. 6252-1 à L. 6252-3

LOIS

- Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail
- Loi n° 93-953 du 27 juillet 1993 relative au développement de l'emploi et de l'apprentissage
- Loi n° 96-376 du 6 mai 1996 portant réforme du financement de l'apprentissage
- Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes
- Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale
- Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances
- Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique
- Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (notamment l'article 24 : suppression de la procédure d'agrément du maître d'apprentissage qui était spécifique au secteur public)

DECRETS

- Décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle et plus particulièrement le chapitre II concernant l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- Décret n° 93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial
- Décret n° 96-493 du 6 juin 1996 instituant une indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs d'apprentis
- Décret n° 98-888 du 5 octobre 1998 pris en application de l'article 13 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes
- Décret n° 2005-1392 du 8 novembre 2005 relatif à l'apprentissage et modifiant le code du travail
- Décret n° 2006-920 du 26 juillet 2006 relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage et modifiant le code du travail
- Décret n° 2007-1559 du 31 octobre 2007 relatif aux modalités de répartition du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage
- Décret n° 2009-596 du 26 mai 2009 relatif à la suppression de la limite d'âge pour les travailleurs handicapés en contrat d'apprentissage

CIRCULAIRES

- Circulaire CDE n° 93/39 du 9 août 1993 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public
- Circulaire du 16 novembre 1993 relative aux modalités d'application de la loi 92-675 du 17 juillet 1992 et des décrets 92-1258 du 30 novembre 1992 et 93-162 du 02 février 1993 relatifs à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- Circulaire DGEFP n° 2000-26 du 17 octobre 2000 concernant la réduction du temps de travail et alternance
- Circulaire DGEFP n° 2001/01 du 5 janvier 2001 concernant les nouvelles dispositions relatives à l'indemnité au titre de l'aide à l'embauche versée en matière d'apprentissage
- Circulaire DGEFP n° 2005-04 du 17 février 2005 relative à la mise en place des contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage

- Circulaire DGEFP n° 2006-25 du 24 août 2006 relative à la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage
- Circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis
- Circulaire DGEFP/DGAFF/DGCL/DHOS/Direction du budget n° 18 du 15 mai 2007 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public
- Lettre circulaire ACOSS n° 2010-041 sur les cotisations dues pour l'emploi d'apprentis du 2 avril 2010

ARRETES

- Arrêté du 17 décembre 2003 portant agrément de la convention du 1^{er} janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage applicable aux apprentis du secteur public
- Arrêté du 5 juillet 2000 modifiant l'arrêté du 5 juin 1979 modifié fixant les cotisations forfaitaires de sécurité sociale afférentes à l'emploi des apprentis
- Arrêté du 15 janvier 2007 relatif au contrat type d'apprentissage
- Arrêté du 30 mars 2009 portant agrément de l'accord du 19 février 2009 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public

ACCORDS

Accord du 18 janvier 2006 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public

L'apprentissage est un mode de formation qui connaît un essor important en France, fondé sur le principe de l'alternance entre formation théorique et formation pratique en entreprise. Très opérationnel, il offre à la fois de nombreux avantages aux apprentis et établissements employeurs, avec, à la clé, une intégration professionnelle plus rapide et souvent, mieux réussie.

Pour la fonction publique hospitalière, l'apprentissage offre de nombreux avantages : formation et intégration de jeunes professionnels, valorisation de l'expérience des seniors, nouvelle dynamique pour les fins de carrières, etc.

Sa mise en place mobilise de nombreuses ressources complémentaires dans les établissements et constitue une opportunité de décloisonnement, pour développer un projet institutionnel et transversal.

Avec ce guide, l'ANFH souhaite vous donner toutes les clés pratiques, pour développer l'apprentissage dans votre établissement et réussir ces projets spécifiques de recrutement et de formation.

L'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) est une association sans but lucratif créée en 1974.

Les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics de la fonction publique hospitalière (FPH) confient à l'ANFH la collecte et la gestion des fonds destinés au financement de la formation de leurs agents.

Ses missions sont centrées sur le service. Elle accompagne, entre autres, les établissements dans la construction de leurs projets de formation.

Des informations complémentaires, ainsi que les textes applicables au champ d'intervention de l'ANFH sont accessibles sur son site internet : www.anfh.fr.

L'ANFH, dont le siège social est à Paris, s'appuie sur 26 délégations présentes dans chaque région.