

# L'apprentissage dans la FPH

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

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

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





# L'apprentissage

## dans la FPH

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







**Anfh**

Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

## **Guide de l'apprentissage dans la FPH**

L'Anfh vous  
accompagne dans  
vos démarches  
de recrutement.



# Sommaire

## **04 INTRODUCTION**

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

## **05 CHAPITRE 1**

Pourquoi l'Anfh s'engage  
pour l'apprentissage

## **09 CHAPITRE 2**

Tout ce que vous devez savoir  
sur l'apprentissage

## **21 CHAPITRE 3**

Financer l'apprentissage

## **31 CHAPITRE 4**

Foire aux questions

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

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

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

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

## CHAPITRE 1

–

# Pourquoi l'Anfh s'engage pour l'apprentissage

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

# L'apprentissage, un atout pour la Fonction publique hospitalière

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

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

## **Des avantages concrets pour les établissements**

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

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

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

## **Un engagement citoyen et solidaire**

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

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

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

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

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

L'accompagnement de l'Anfh se traduit par :

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

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

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

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

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

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



#### **Pour aller plus loin**

-

La page internet du FIPHFP dédiée au contrat d'apprentissage

> [www.fiphfp.fr/](http://www.fiphfp.fr/)

**Au-service-des-personnes/Se-former/Le-contrat-d-apprentissage**



#### **Pour aller plus loin**

-

Le décret n° 2021-1169 du 9 septembre 2021 portant création d'une aide au recrutement d'apprentis dans la Fonction publique hospitalière

> [www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF-](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF-)

**TEXT000044033473**

## CHAPITRE 2

–

Tout ce que vous  
devez savoir  
sur l'apprentissage

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

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

## L'apprentissage : un dispositif, trois acteurs

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

### L'apprenti

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

### L'établissement d'accueil

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

### Le CFA

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



#### À noter

-

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