Développement de l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière

Pierre de MONTALEMBERT Directeur général adjoint
Nasser IHAMOUCHENE Directeur adjoint chargé du développement des services
ANFH

L'apprentissage était jusqu'à récemment peu développé dans la fonction publique hospitalière (5 % du total des entrées dans la fonction publique en 2019). Les instances de l'ANFH ont souhaité accompagner et favoriser les conditions de développement de l'apprentissage dans la FPH.

Le développement de l'apprentissage, y compris au sein de la fonction publique, est désormais présenté comme une priorité des pouvoirs publics. Pour autant, on constate un développement relativement limité dans la fonction publique, et tout particulièrement dans la fonction publique hospitalière, où l'on compte moins de 2 000 nouveaux contrats d'apprentissage par an, alors que plus de 800 000 contrats d'apprentissage sont signés annuellement en France. Des actions conjointes du ministère de la Santé et de la Prévention et de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) visent à favoriser le recours à l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière.

Ainsi les travaux paritaires conduits depuis 2020 autour de l'apprentissage ont-ils permis d'accompagner le développement de l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière, avec l'éligibilité[1] aux fonds de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV), la mobilisation de fonds mutualisés de l'ANFH (à hauteur de 7 millions d'euros en 2021, 5 millions d'euros en 2022 et 7 millions d'euros en budget initial 2023) et l'obtention en 2021 d'une aide exceptionnelle de l'État dont la gestion a été confiée à l'ANFH dans le cadre du plan de relance, pour 1 000 contrats au niveau national. L'accompagnement méthodologique des établissements adhérents de l'ANFH (guide, webinaires, ateliers, etc.) a permis de concourir au développement de cette nouvelle modalité d'entrée dans la fonction publique hospitalière essentielle pour recruter de nouvelles compétences, notamment dans les établissements et territoires confrontés aux tensions sur l'attractivité des métiers et la fidélisation des professionnels.

Pourquoi recourir à l'apprentissage ?

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 à la maintenance technique, des services logistiques au système d'information, de la gestion de l'information au management en passant par les soins, le social, l'éducatif, le culturel, les sports et les loisirs.

L'apprentissage est un contrat de droit privé à durée déterminée (art. 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 d'une durée de six mois à trois ans, il vise l'obtention d'une qualification

1. Décret du 20 septembre 2021.

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 (art. L. 6211-1 et -2 du Code du travail).

En accueillant des apprentis, les établissements de la fonction publique hospitalière favorisent 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 une personne handicapée 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 (art. R. 6222-46 du Code du travail).

Les avantages pour les établissements sont multiples. Ils permettent par exemple de 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. La formation est en outre déployée à plus de 50 % dans l'établissement. L'apprentissage professionnalise le jeune, le familiarise avec les fonctionnements et procédures spécifiques à votre établissement et l'aide à trouver sa place dans les équipes de travail. De plus, 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 en cas de recrutement, permet d'anticiper des départs à la retraite. Pour les services des ressources humaines, l'apprentissage assure aussi une diversification des modalités de recrutement tout en renforçant l'attractivité des établissements en matière d'emploi.

Financer l'apprentissage

Pour les établissements de la FPH, le financement repose sur un modèle mixte et sur la mobilisation de différentes ressources complémentaires : l'enveloppe « plan de formation » des établissements ; pour les établissements qui y adhèrent, les fonds mutualisés de l'ANFH plafonnés sur demande ; les subventions éventuelles des partenaires régionaux ; et une aide du FIPHFP pour les apprentis en situation de handicap.

Le coût d'un contrat d'apprentissage comprend, pour l'employeur public, trois postes différents : les salaires chargés (dont le montant varie en fonction de l'âge de l'apprenti), les coûts pédagogiques, sur la base établie par France compétences, et les frais annexes (engagés au titre de l'hébergement, de la restauration et de l'équipement).
Le salaire de l'apprenti est calculé en pourcentage du Smic en fonction de son âge, du niveau de diplôme préparé et de l'avancement dans le cursus de formation.

À l'issue de sa période d'apprentissage, l'apprenti a le droit à l'indemnisation du chômage dès lors qu'il répond aux conditions pour y prétendre.

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires des collectivités territoriales (Ircantec).

L'employeur public est exonéré de la plupart des cotisations sociales. Les seules cotisations exigibles sont les cotisations patronales suivantes : la contribution due au Fonds national d'aide au logement, le

NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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

SALAIRE DE L'APPRENTI

Le décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 prévoit :
- Smic net au 1er janvier 2023 : 1 353,07 €
- Smic brut au 1er janvier 2023 : 1 709,28 €

	1re ANNÉE	2e ANNÉE	3e ANNÉE
16 à 17 ans	27 % du Smic	39 % du Smic	55 % du Smic
18 à 20 ans	43 % du Smic	51 % du Smic	67 % du Smic
21 à 25 ans	53 % du Smic	61 % du Smic	78 % du Smic
26 ans et plus	100 % du Smic	100 % du Smic	100 % du Smic

versement éventuel de la taxe transport, la cotisation patronale de retraite complémentaire (Ircantec), la contribution solidarité à l'autonomie, la cotisation accident du travail/maladie professionnelle.

Le décret n° 2021-1209 du 20 septembre 2021 relatif au développement de l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière a en effet institué une neuvième catégorie d'action de formation rendant éligibles les coûts d'apprentissage sur les fonds de la formation. De ce fait, la totalité des coûts d'un contrat d'apprentissage est éligible et peut être prise en charge sur le plan de formation des établissements. Cela concerne le salaire et les charges, les coûts pédagogiques et les frais annexes.

En outre, les financements sur fonds mutualisés de l'ANFH peuvent concerner tous les établissements adhérents. L'intervention de l'ANFH sur fonds mutualisés n'aboutit pas à une prise en charge intégrale : sont pris en charge les coûts pédagogiques, ainsi que d'autres types de coûts en articulation avec l'intervention des éventuels partenaires auprès des délégations.

Sur décision du conseil régional stratégique et de gestion de l'ANFH, la délégation peut cofinancer un contrat d'apprentissage. La mobilisation des fonds mutualisés de l'ANFH s'effectue dans une double limite : un taux maximal de prise en charge : 50 % du coût pédagogique, prioritairement pour les frais pédagogiques ; et des montants plafonnés et déterminés en fonction des niveaux de qualification des métiers visés par ces parcours d'apprentissage (trois montants selon le niveau de qualification).

Par ailleurs, dans le cadre de partenariats (agences régionales de santé, conseils régionaux…), le cofinancement de l'ANFH sur fonds mutualisés peut porter sur d'autres dépenses que le coût pédagogique, dès lors que ce dernier est financé par les partenaires.

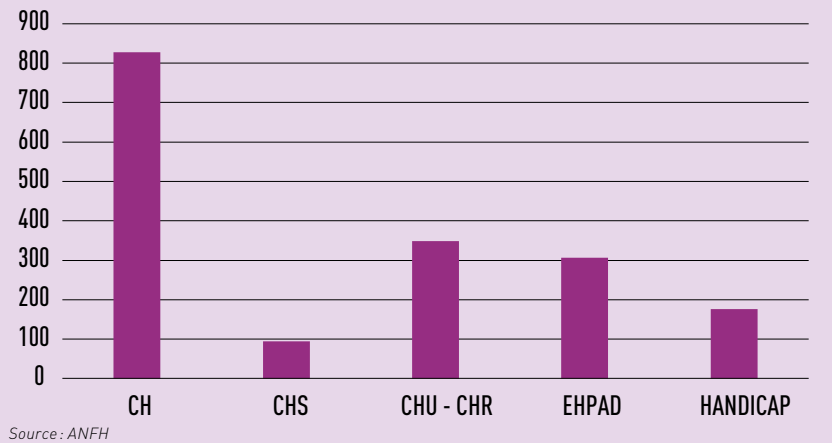
Le montant du cofinancement ANFH ne pourra cependant excéder les montants de niveaux de prise en charge déterminés. À titre d'exemple, afin de faire face aux besoins de recrutement d'aides-soignants dans les établissements médico-sociaux et sanitaires de Bretagne, l'ANFH et l'agence régionale de santé Bretagne se sont associées pour financer le diplôme d'études d'aide-soignant par apprentissage. Ce cofinancement couvre les parcours complets dans la limite de 15 000 € et les parcours allégés pour 10 500 €. Outre cet accompagnement, le conseil régional de Bretagne réduit la facture pédagogique de 2 500 € par apprenti directement à la source, auprès des CFA.

Pour les apprentis en situation de handicap, les établissements peuvent également recourir à la plateforme du FIPHFP pour solliciter toutes les aides à l'apprentissage, à l'exception des aides sur la prise en charge des coûts pédagogiques et sur les coûts de formation des maîtres d'apprentissage. Ces dernières pourront être sollicitées directement par l'ANFH.

Premier bilan : une hausse de l'apprentissage portée par les aides

Le décret n° 2021-1169 du 9 septembre 2021 a instauré une aide financière exceptionnelle de 3 000 € pour le recrutement d'apprentis au profit des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Sa gestion a été confiée à l'ANFH. Cette aide était limitée à 1 000 contrats à l'échelon national. Après recensement des demandes, les premiers versements ont été effectués en février 2022 et se sont poursuivis jusqu'en mai 2022. Cette aide a été versée pour les 1 000 contrats à tout type d'établissement relevant de la fonction publique hospitalière : centres hospitaliers (444 contrats), CHU (273), Ehpad (140), centres hospitaliers spécialisés (78) et établissements relevant du secteur du handicap (65).

NOMBRE DE CONTRATS PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS (2022)



2. Contrairement aux 1 000 dossiers bénéficiaires de la prime d'apprentissage, dont tous les établissements de la fonction publique hospitalière, adhérents ou non, pouvaient bénéficier, ce recensement 2022 ne concerne que les dossiers transmis par les adhérents de l'ANFH.

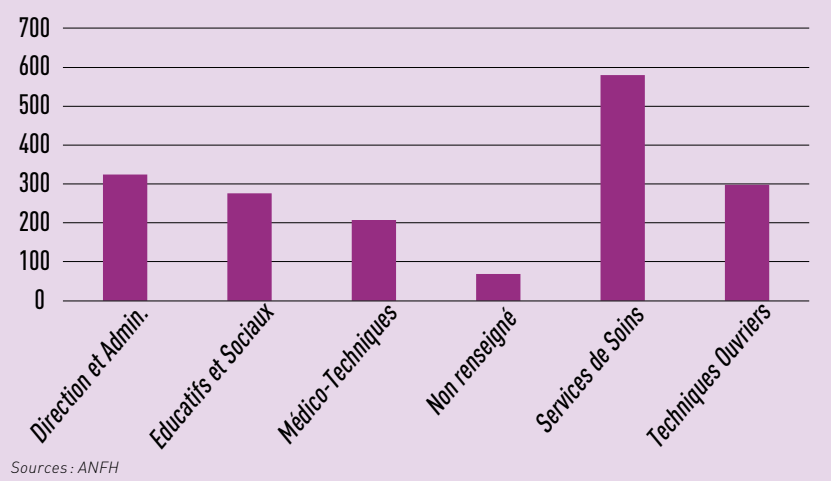
Pour l'année 2022, l'ANFH a recensé la signature de 1 754 contrats d'apprentissage[2]. Ceux-ci se font majoritairement en centres hospitaliers : 827 contrats, soit 47,1 % ; puis viennent les CHU-CHR (307 contrats, 19,9 %), les Ehpad autonomes (307 contrats, 17,5 %), les établissements du secteur du handicap (176 contrats, 10 %) et enfin les centres hospitaliers spécialisés (95 contrats, 5,4 %).

En ce qui concerne les filières, la répartition est la suivante :

- services de soins : 580 (33,1 %),
- direction et administration : 325 (18,5 %),
- médico-techniques : 207 (11,8 %),
- techniques et ouvriers (incluant informatique) : 297 (16,9 %),
- éducatifs et sociaux : 276 (15,7 %),
- non renseignée par l'établissement : 69 (3,9 %).

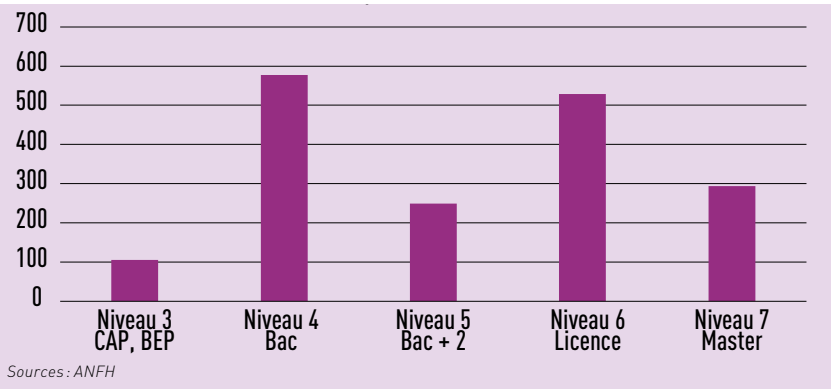
Sur ces 1 754 contrats signés en 2022, plus d'un tiers relève du niveau bac ou infra-bac : 105, soit 6 %, du niveau 3 (CAP, BEP) et 577, soit 32,9 %, du niveau 4 (bac) ; 249, soit 14,2 %, relèvent du niveau 5 (bac + 2), 529, soit 30,2 %, du niveau 6 (licence) et 294, soit 16,8 %, du niveau 7 (master).

NOMBRE DE CONTRATS PAR FILIÈRE PROFESSIONNELLE (2022)



Sources : ANFH

NOMBRE DE CONTRATS PAR NOMENCLATURE (2022)



Sources : ANFH

On peut enfin noter que 119 contrats concernent une formation d'IDE et 364 une formation d'aide-soignant. Ces deux formations représentent donc 27,5 % du total des contrats signés en 2022.

Vers d'autres aides et dispositifs de soutien

L'aide exceptionnelle de 3 000 € a rapidement été utilisée.

Des discussions à l'échelle interministérielle ont abouti au renouvellement de cette aide. Une circulaire interministérielle du 10 mars 2023 acte en effet le principe d'une aide de 3 000 € par an et par apprenti afin d'assurer la prise en charge partielle des coûts de formation, suivant des modalités qui restent à définir. Elle fixe aussi des objectifs de recrutement d'apprentis dans la fonction publique hospitalière : 3 025 en 2023-2024, 3 478 en 2024-2025 et 4 000 en 2025-2026. La circulaire pose aussi les principes d'une centralisation des offres d'apprentissage sur une plateforme dédiée[3], de l'accompagnement des apprentis vers l'emploi titulaire ou contractuel, ainsi que de la titularisation des apprentis en situation de handicap au terme de leur apprentissage.

L'ANFH, de son côté, souhaite améliorer l'accompagnement des personnels qui sont ou seront maîtres d'apprentissage en proposant une offre pour leur apporter un meilleur soutien. C'est pourquoi elle est en cours d'achat d'un dispositif de formation, de portée nationale. Ce dispositif devra offrir un maillage territorial facilitant l'accessibilité des agents de la FPH à l'ensemble des prestations proposées, afin de leur permettre :

- d'acquérir les compétences nécessaires à la mission telles que définies par l'arrêté du 17 décembre 2018 portant création de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage, et par l'arrêté du 7 décembre 2021 portant révision de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage ;
- de mettre à jour les compétences des agents de la FPH qui assurent déjà cette mission ;
- d'accompagner ceux qui le souhaitent vers la certification.

Les prestations de formation seront déployées sur le territoire national en présentiel ou en présentiel et à distance en classe virtuelle (*blended learning*). ■

3. www.pass.fonction-publique.gouv.fr